

# Obsah

# 16

# 2022

**Když** nemůžete něco najít, nejlepší věc, kterou můžete udělat, je hledat. Pakliže hledáte, jistě něco najdete, ale není to vždy to, oč vám jde. Vypůjčený citát J. R. R. Tolkiena poměrně přesně vyjadřuje stav, v němž se nacházíme na začátku aktuálního semestru. Na VŠCHT dobíhá velké stěhování rektorátních pracovišť, takže i protřelí akademici složitě zjišťují, kde kdo sedí, a z rutinní cesty pro podpis či formulář se často stává dobrodružná výprava s otevřeným koncem. Strmý nárůst cen energií nutí pro změnu vedení školy po letech hojnosti nejen hledat nové zdroje financí, ale i škrtnat rozpočtovým perem v činnostech užitečných, leč v nově nalezeném kontextu zbytečných. Prváky (vítejte!) čeká průzkum bojem, jak se poprat s dosud nezažitou náročností studia, ve srovnání s níž je objevení cesty z Carbonu na kolej v brzkých ranních hodinách milou rozcvíčkou. Řada z nás pak po prázdninách a dovolených hledá to, co je pro člověka zásadní – motivaci k činnostem, které bolí. Jakkoli mám moc rád Franze Kafku, jeho *Kdo hledá, nenalézá, ale kdo nehledá, najde*, nejspíš nezafunguje. Zato Twainovo *Budeš-li někdy hledat pomocnou ruku, najdeš ji na konci svého ramene*, bych (vlastnoručně) podepsal. Snad vám při hledání, ať už je jeho předmětem cokoli, bude inspirací i nové vydání SPINu.

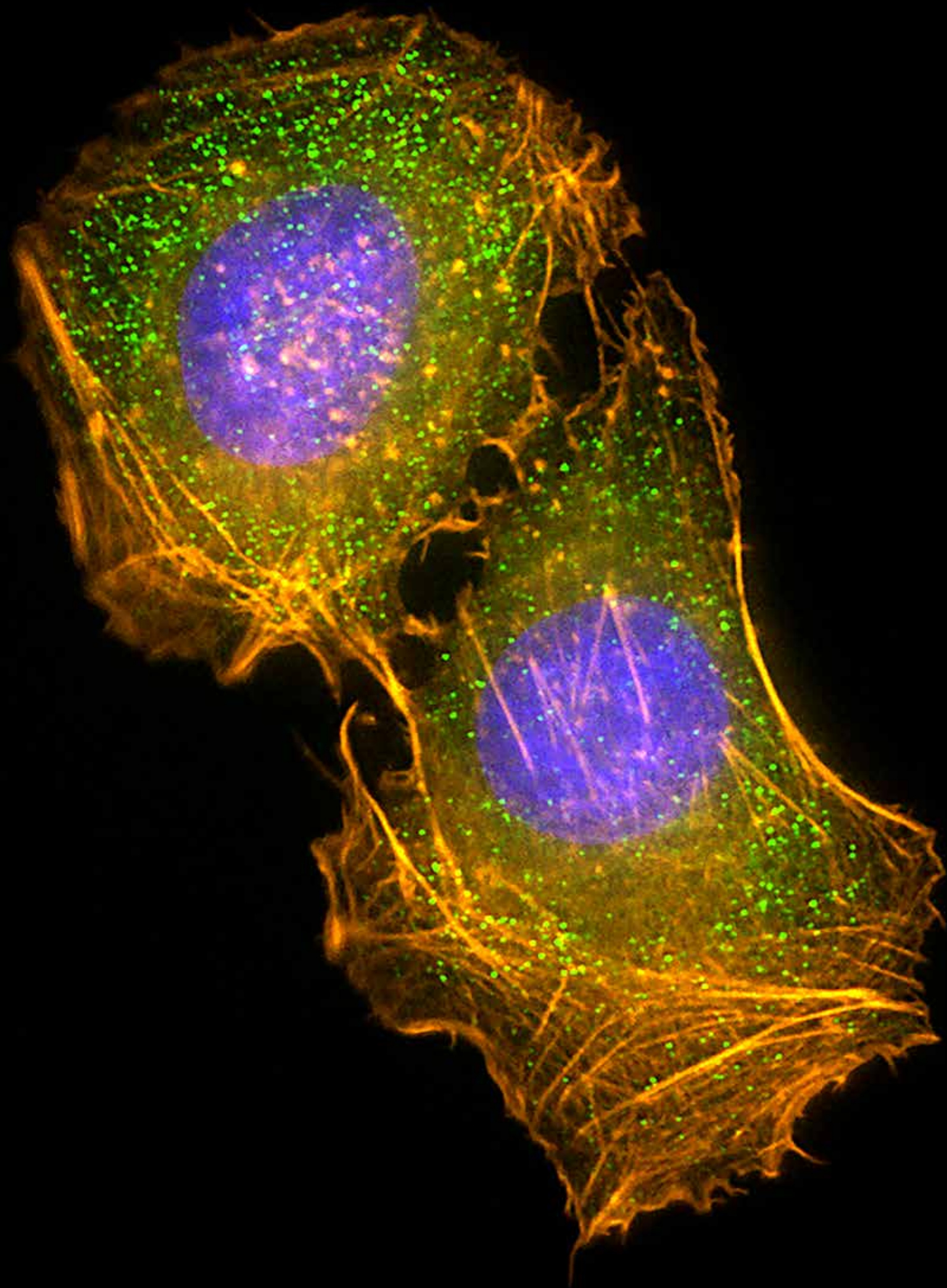
Michal Janovský

3  
4  
8  
13  
14  
15  
16  
18  
19  
20  
22  
23  
24  
27  
29  
30  
31

Pod mikroskopem  
Osłavy 70 let VŠCHT Praha  
Rozhovor s Pavlem Dostálkem  
Nenechte si ujít | Šípkův pohár  
Culture shock  
Absolvent  
Interview with Andrea Brancale  
Zamyšlení  
Knížní inspirace  
Ohlédnutí  
Z hloubi duše  
ChemChór v Durynsku  
HR Award  
Chemické listy  
Hledá se  
Zákoutí  
Co na to doktor Kachekran?

**Redakce**  
**Šéfredaktor**  
**Kontakt na redakci**  
**Design a sazba**  
**Spolupráce**

Petra Karnetová, Jan Kříž, Lumír Košař, Bára Uhlíková, Jana Sommerová  
Michal Janovský  
michal.janovsky@vscht.cz  
Annemarie Havlíčková  
Jolana Lukešová, Petra Lipová, Jan Havlík, Vladislava Kůželová,  
Projektové centrum, CIS





# Slavíme!

## Samostatné VŠCHT je 70

Naše univerzita oslaví v novém akademickém roce 70 let své samostatné existence. U této příležitosti se uskuteční několik akcí, z nichž ty nejvýznamnější proběhnou 22. a 23. září 2022.

V pátek 23. 9. v dopoledních hodinách udělí vedení školy ve Strahovském klášteře významným vědeckým osobnostem tři čestné doktoráty (Peter Seeberger, Eva Zažímalová, Zdeněk Hostomský) a dvě medaile Emila Votočka (Martin Hof, Aleš Procházka). Odpoledne se pak v Dejvicích rozpoutá kulturní festival KampusFest. Jeho náplní budou kromě soudobé hudební produkce vystoupení studentských spolků, včetně univerzitního orchestru a sboru. Pro návštěvníky jsou připraveny prohlídky školy a dvě velké chemické show.

O den dříve se uskuteční v Národní technické knihovně křest nové publikace věnující se historii školy pod názvem Zaostřeno na chemii (věnujeme jí v tomto vydání SPINu samostatnou dvoustranu), poprvé se také sejde nový Mezinárodní poradní sbor VŠCHT Praha.

*„Jednotící ideou oslav je snaha ukázat, že VŠCHT je vyspělou, výzkumně zaměřenou a mezinárodně propojenou univerzitou, která si je vědoma svých kvalit, úspěchů z minulosti, ale zároveň dává jasně najevo, že se chce dál rozvíjet,“* říká rektor Pavel Matějka.

## Program oslav

22. září 2022

1. zasedání Mezinárodního poradního sboru  
VŠCHT Praha  
Křest knihy Zaostřeno na chemii

23. září 2022

Slavnostní udílení čestných doktorátů a Medailí  
Emila Votočka ve Strahovském klášteře

### KampusFest

14:30 Chemická show I  
15:00 Divadlo (v)Ochotných Chemiků  
15:20 Taneční oddíl ÚTVS VŠCHT  
15:45 ChemChór VŠCHT  
16:30 Orchester VŠCHT  
17:00 Slavnostní proslov rektora a II. křest knihy  
Zaostřeno na chemii  
17:05 Chemická show II  
18:15 I Love You Honey Bunny  
19:45 Paulie Garand LIVE BAND  
21:15 Bitman

### Exkurze po VŠCHT Praha:

start v 15:30, 16:00, 16:30, 17:00, 17:30, 18:00, 18:30, 19:00



# Mezinárodní poradní sbor

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze ustavila nový strategický orgán – Mezinárodní poradní sbor. Skupina je složena ze zahraničních akademiků a také zástupců firemního sektoru od Velké Británie přes Francii, Německo, Rakousko až po Maďarsko.

Hlavním úkolem sboru bude prohloubení internacionalizace univerzity a zvýšení její atraktivity pro zaměstnance a studenty ze zahraničí.

„Vznik MPS jsem plánoval od začátku funkčního období,“ říká Pavel Matějka, rektor VŠCHT Praha. „V rámci hodnocení Metodiky 17+ jsme sestavili mezinárodní evaluační panel, byli jsme s jeho prací spokojeni a většinu členů získali pro nový poradní orgán. Důležité je, že ti lidé o škole už mnohé vědí a mají vazbu ke klíčovým tematikám, jež aktuálně řešíme,“ dodává.

Skupina má celkem devět členů. Všichni působí ve špičkových institucích a nejsou součástí akademické obce VŠCHT Praha. Všechny členy sboru jmenuje a odvolává rektor, jejich funkční období je čtyřleté. Členem sboru může být tatáž osoba nejvýše dvě po sobě jdoucí funkční období.

## Členové sboru

Zleva:  
Prof. Dr. Livia Simon-Sarkadi, DSc.  
Dr. Hermann J. Feise  
Prof. Marcello Cabibbo  
Univ. Prof. DI Dr. Erich Leitner  
Prof. Jarka Glassey



Zleva:  
Prof. Francois Lopicque  
Priv.-Doz. Dipl.-Ing. Dr.nat.techn. Guenter Langergraber  
Dr. Pirjo Nikander  
Dr. Jean-Olivier Durand

# Zaostřeno na chemii: Kapitoly z historie Vysoké školy chemicko- -technologické v Praze

Michal Janovský  
Foto: CIS VŠCHT

VŠCHT Praha vydala u příležitosti oslav 70 let samostatné existence novou knihu o dávné i nedávné historii školy. Jejimi autorkami jsou Věra Dvořáčková a Ivana Lorencová, odpovědnou redaktorkou pak Eva Dibuszová z Centra informačních služeb, která přibližuje obsah i strukturu čerstvě vytištěné publikace.

*”Kniha v nebývalém rozsahu postihuje institucionální dějiny školy v širším politickém, hospodářském, společenském a vědním kontextu. Chronologicky i konceptuálně se člení do tří základních úseků: 1. Období od počátků pokročilejšího chemického vzdělávání na pražské technice po rok 1948, 2. Léta komunistického režimu v Československu až po přelomové období let 1989/1990, 3. Období po roce 1990 až po bezprostřední současnost. Závěr knihy je pak uchopen jako vize budoucnosti, jak ji vidí současný rektor VŠCHT Praha prof. Pavel Matějka. Zatímco první, a zvláště druhá část vypráví příběh školy na pozadí doby, v níž se odehrává, třetí část je více odosobněná a informativní s ohledem na chybějící historický odstup. Ne vždy jde o čtení optimistické a oslavné, například padesátá či sedmdesátá léta skutečně nebyla dobou veselou, a tak není důvod předstírat opak. Naproti tomu právě v těchto dobách lze nalézt důvtip, vynalézavost, až i komiku podtrhující schopnost vypořádat se s nelehkými podmínkami k práci, studiu a k životu obecně, i o tom se publikace zmiňuje. Součástí textu jsou i medailonky významných osobností, které po stránce odborné, ale i lidské školu formovaly. Celkový rozsah knihy činí cca 300 stran a vedle textu obsahuje i velké množství historických, dobových fotografií. Fotografie ze současného dění školy vizuálně dokumentují, čím a jak škola žije dnes. Knihu vydáváme v koedici s Národním technickým muzeem. Důvodem je dlouhodobá úzká spolupráce VŠCHT Praha a NTM na různých úrovních.*

*NTM při této příležitosti škole zdarma nabídlo zpracování a digitalizaci historických fotografií a založení fotoarchivu, který budou moci obě instituce využívat pro publikační a propagační a další účely.*

*Na knize mě nejvíc fascinuje, jak se některá klíčová témata neúprosně opakují. Když se důkladně začtete do textu, zjistíte, že od samého prvopočátku každé nové vedení školy opakovaně řeší tři okruhy problémů: nedostatek finančních prostředků, nedostatek prostoru a nedostatek studentů, resp. jejich úroveň. A musíme jen konstatovat, že tato témata jsou stále víc než aktuální.“*



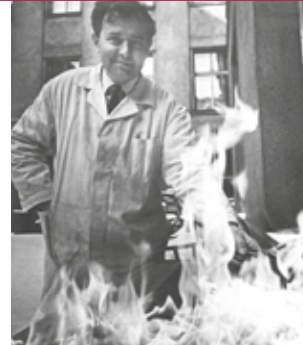


Věra Dvořáčková  
Ivana Lorencová

# Zaostřeno na chemii

KAPITOLY Z HISTORIE  
VYSOKÉ ŠKOLY CHEMICKO-TECHNOLOGICKÉ V PRAZE

PRAHA 2022



osobností. Ivo Roušar se svou pracovní skupinou pokračoval v rozvíjení oblasti technické elektrochemie a elektrochemického inženýrství a díky němu se katedra stala jedním z významných světových pracovišť výzkumu a vývoje elektrochemických procesů. Kolektiv vedený Ivo Roušarem se podílel na zavedení řady elektrochemických výrobních procesů v tehdejší Československu, za zmínku stojí například zásadní přínos Rudolfa Mráze k vývoji a zavedení rozměrově stálých anod určených zejména pro vývoj chlůru ve všech tehdejších výrobnách hydroxidu sodného a draselného. Šám

Experimentální jednotka pro charakterizaci komponent PEM elektrolýzy vody jako zdroje tzv. zeleného vodíku v současnosti

Měření iontové vodivosti keramického elektrolytu na bázi YSZ, rok 2021



214

## Obálka a ukázky z knihy

Arnošt Reiser byl světově uznávaný chemik a později ředitel Ústavu zobrazovacích věd na Polytechnické univerzitě v New Yorku

Byl i výborným pedagogem a spolu s Eduardem Hálou napsali populární učebnici fyzikální chemie



V roce 1983 byl Arnoštu Reiserovi udělen titul DSc., který převzal z rukou prince Charlese na univerzitě v Edinburgu (protější strana)



### ARNOŠT REISER (1920–2015)

Ačkoli se kvůli zavření českých vysokých škol za okupace dostal ke studiu VŠCHT ČVUT v Praze až po polovině čtyřicátých let, k práci chemika se nachomýtl již za války, byl za poněkud tíživých okolností. Za svého věznění v koncentračním táboře v Terezíně pracoval ve zdejší chemické laboratoři. Po skončení války nastoupil ke studiu na VŠCHT, kde již od roku 1947 pracoval jako asistent na Ústavu fyzikální chemie. V roce 1960 emigroval s celou rodinou přes Dánsko do Velké Británie. Zde až do roku 1982 pracoval ve firmě Kodak, v jejíž fotochemické laboratoři se dostal k výzkumu mikrolitografických technik a světlostátosti barviv. V roce 1983 převzal z rukou následníka britského trůnu prince Charlese prestižní titul Doctor of Science (D.Sc.) za studií o blednutí barviv. Zkraje osmdesátých let mu bylo nabídnuto, aby na Polytechnické univerzitě v New Yorku vybudoval Ústav zobrazovacích věd. Arnošt Reiser nabídku přijal, a v USA se tak navrátil k pedagogické činnosti. Až do svého odchodu do důchodu zde přednášel fotochemii a mikrolitografii a po roce 1989 přesunul svou výzkumnou pozornost ke studiu zobrazovacích technik používaných později při tiskové technologii computer-to-plate.<sup>10</sup>



# Odbory mohou propojovat jednotlivé celky a jednat za ně

Jan Kříž

Foto: archiv Pavla Dostálka

Profesor **Pavel Dostálek** z Ústavu biotechnologie byl 31. března 2022 zvolen na plenární schůzi odborů do výboru základní organizace vysokoškolského odborového svazu na VŠCHT Praha. Výbor ho pak 12. dubna zvolil svým předsedou.





## Vzkvátá VŠCHT Praha?

Nevím, jestli hodnocení přísluší odborům, ale co se týká vztahu zaměstnavatele k zaměstnancům, tak si myslím, že má VŠCHT velké rezervy. Škola dělá hodně pro to, aby se tu dělala špičková věda. Někdy mi ale přijde, že pedagogika by se dala dělat na vyšší úrovni. Chtělo by to srovnat tyto dvě oblasti dohromady, jako zaměstnanec cítím, že by tyto činnosti měly být rovnocenné. Ono vysoká škola funguje tak, že nejde vědu a pedagogiku od sebe oddělit, protože jedno posiluje druhé. Ale tato záležitost nepatří úplně do ranku odborů.

## Pane profesore, jak dlouho jste v odborech a co vedlo k tomu, že jste se rozhodl kandidovat na předsedu?

V odborech jsem od doby, kdy jsem nastoupil jako zaměstnanec v roce 1986. Pak jsem byl úsekovým důvěrníkem na ústavu. Kandidovat jsem se rozhodl, protože starý výbor postupně stárl a téměř nikdo se toho nechtěl ujmout. Cítil jsem svoji morální povinnost to vzít aspoň na pár let, zkusit odbory dál posunout a předat je mladým. Cítím, že na VŠCHT moc mladých lidí v odborech není, a popravdě se jim ani nedivím, protože motivace být v odborech dnes není velká.

## Jak lidi motivovat ke vstupu do odborů? Proč by to mělo být pro ně zajímavé?

Odbory musí projevit ve spolupráci s vedením školy mnohem větší zájem o mladé pracovníky, o pracovníky s rodinami, snažit se jim zlepšit pozici na VŠCHT. Mám pocit, že moc mladých tu nezůstává a zdá se mi, že škola začala stárnout. Ta obměna musí přijít a musí tu být motivace těch mladších pracovníků sem vůbec přijít. Odbory by měly pomoci vytvořit lepší podmínky pro mladé, podporu dětí, zaměstnání žen s dětmi.

## Když zmiňujete mladé, jak vnímají odbory svou roli ve vztahu k doktorandům? Protože to ještě nejsou typičtí zaměstnanci, formálně jde o studenty. Mnozí ale nějaký pracovní vztah se školou mají.

Odbory mají dle zákona zastupovat všechny zaměstnance. Pokud vím, tak skoro každý

doktorand má nějaký pracovní vztah se školou. I pokud má dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, tak se řadí mezi zaměstnance. Takže logicky patří do množiny osob, o které by se měly odbory starat a jednat o nich s vedením školy.

## Když jsem zaměstnanec, proč bych se měl stát členem odborů. Co to znamená?

Pokud se stanete členem odborů, máte větší šanci měnit věci na škole k lepšímu. Samozřejmě nejde to bez vedení školy, samy odbory nemohou rozhodovat, ale mohou věci prosazovat. Jako odbory chceme jít tou cestou, že benefity budeme vyjednávat pro všechny zaměstnance, nejen pro členy odborů. Na druhou stranu ti aktivní, mladí, kteří vstoupí do odborů, mají větší šanci věci ovlivňovat. Budeme se snažit, aby odboráři měli o něco lepší podmínky, ale není to náš primární zájem.

## České vysokoškolské prostředí je dost samosprávné. Proč by měli akademici a zaměstnaní studenti napřít svou snahu směrem k odborům, když můžou kandidovat do akademických senátů? Senáty ze zákona volí vedení, schvalují rozpočty, což jsou věci, na které odbory přímý vliv nemají.

Odbory navázaly úzkou spolupráci se senátem, jsme v jednání i se studentskými senátory, víme o sobě. Odbory mají jednu velmi dobrou páku – kolektivní smlouvu. Do ní se dají vyjednat i spousta jiných věcí, než je agendou senátu. I zaměstnanecké otázky je možné projednávat přes senát, ale je to prostě další možnost, jak věci ovlivňovat. Určitě je dobré pracovat v samosprávných orgánech a ovlivňovat tak chod školy. Není to ale jen celoškolský senát, který jistě chod školy ovlivňuje. Jsou tu i fakultní senáty. Personální otázky jsou svěřeny fakultám, děkanům. Odbory mohou propojovat jednotlivé celky a jednat za ně.

## Odbory si volí výbor po fakultách, ale mají zastupovat i zaměstnance mimo fakulty. Jak s tímto pracujete?

My jsme byli zvoleni na řádné schůzi a bohužel tam nebyl schopen nikdo navrhnout kandidáta z rektorátních pracovišť. Tu asy-

metrii cítíme a chceme ji po diskusi se členy napravit. Nebude to ale okamžitě. Máme tady nový celek – Ústav ekonomiky, máme tady rektorátní pracovníky. Rádi bychom, aby se k těm fakultám přiřadili. Zatímco na fakultách to přes ty úsekové důvěrníky nějak fungovalo, na rektorátě žádný tmelící prvek nebyl.

## Když zmiňujete úsekové důvěrníky, je to dnes funkční struktura?

Když se řekne úsekový důvěrník, tak je to jako zamávání rudým praporem. Od této terminologie bychom chtěli upustit a oslovovat celou členskou základnu. Jsou ale některé věci, které se lépe řeší přes zástupce. Proto bychom chtěli mít na každém pracovišti jednoho zástupce, který bude dávat ty věci dohromady. Nechceme komunikovat jen přes nástěnky, chtěli bychom komunikaci elektronizovat a posunout ji do 21. století. Já nepatřím ke generaci, která denně používá sociální sítě, ale budeme se snažit se přizpůsobit.

## Dobře, tak zástupci odborů na pracovištích – ti by měli být veřejně známí?

Chceme to zprůhlednit. Vše chce svůj čas. Pokud je vyhledáme a budou ochotní, tak řadoví zaměstnanci budou vědět, na koho se obrátit. Jinak samozřejmě se kdykoli mohou obracet na mě. Já snesu i tvrdší komunikaci. Chceme i nastavit funkční komunikaci mezi výborem a členskou základnou.

## V květnu odbory uspořádaly anketu mezi zaměstnanci. Co vám přinesla?

Detailní závěry budeme prezentovat na konferenci, která je svolávána na druhý týden v září (rozhovor se uskutečnil na konci srpna – pozn. autora). Před prázdninami jsme zveřejnili předběžné výsledky a plánujeme na webu odborů zveřejnit i kompletní závěry. Byla to otevřená anketa, kde jsme chtěli, aby nám lidé napsali, co všechno vidí jako špatné. A bylo toho poměrně hodně. Mnohé směřuje k fungování odborové organizace, ale je tam spousta námětů, které si bereme za své a půjdeme za nimi. Vnímáme anketu tak, že nám dává mandát, co řešit s vedením školy. Hlavními okruhy jsou nepřekvapivě

mzdy, benefity a právní postavení zaměstnance – smlouvy se zaměstnanci.

### **Od června došlo ke zvýšení mzdových tabulek. Je to nyní maximum možného?**

Pro tento rok to asi maximum možného je, protože škola je v nejistotě, jak to dopadne s cenami energií, jestli škola dostane nějaké kompenzace. Nemyslím si ale, že ta situace je udržitelná na další rok. Budeme se školou opět jednat o vylepšení podmínek. Samozřejmě za předpokladu, že u školy nedojde k nějakému drastickému propadu příjmů.

### **Když mluvíte o vyjednávání, jaký je časový horizont?**

Cílem je, aby při schvalování příštího rozpočtu bylo počítáno s dalším vylepšením podmínek pro zaměstnance. Reálně jde zhruba o pololetí roku 2023.

### **Jedna věc jsou mzdové tabulky. Mají odbory informace o reálně vyplácených mzdách, včetně všech možných složek?**

Co se týká celkových příjmů zaměstnanců, tak my nechceme dělat detektivy. Na druhou stranu bychom od školy chtěli informaci o celkových mzdách, nikoli po jednotlivých, ale po jednotlivých kategoriích. Ono to letošní zvýšení mezd se týkalo úplně všech, nikoli jednotlivých skupin, jako se stávalo v minulosti. Je třeba také říct, že někteří pracovníci na škole si těžko mohou přivydělávat pomocí grantů. Další věc, a to je vždy k diskusi, jaká část mezd má být v tarifech a jaká část má jít na odměny a podle jakých kritérií se mají ty odměny vyplácet. Chceme si s vedením vyjasnit pozici odborů, abychom se dostali k informacím. Nechceme v tom být agresivní, vše by to mělo být ve spolupráci s vedením. Protože chceme zlepšit podmínky zaměstnanců, což je, nebo by mělo být, i hlavním cílem vedení školy.

**Statistiky o průměrných mzdách na VŠCHT po jednotlivých tarifních třídách jsou nyní dostupné na intranetu a ve zprávě o vnitřním hodnocení kvality na úřední desce školy. V současné době jsou zveřejněny údaje za rok 2020. Nebylo by dobré publikaci statistik zrychlit a místo průměrů dané třídy**



### **publikovat i medián, kvartily, decily...?**

Tohle je otázka na jednání s vedením školy. Mediány jsou minimálně řešitelům grantů známy. Určitě bychom byli rádi, aby došlo k zjednodušení prezentovaných informací, aby byly pro lidi pochopitelné. Na škole je část lidí, kteří jsou mimo tabulky. Odbory chápou, že jsou určité profese, kde by škola asi nesehnala pracovníky, pokud by jim nabídla tabulkovou mzdu. Na druhou stranu by to nemělo být úplně bezbřehé. Mělo by to mít určitá pravidla.

### **Tušíte, kolik takových lidí je?**

Zatím tuto informaci nemám.

### **Partnerem odborů při vyjednávání je rektor a vedení školy. Jaké mají odbory nástroje pro podporu svých argumentů?**

My sledujeme, jak to vypadá na ostatních vysokých školách, máme přístup k jejich datům, spolupracujeme s vysokoškolským odborovým svazem, jejímž je naše základní organizace členem. Od školy čekáme, že dostaneme informace o reálných příjmech školy a na základě toho se dá stavět rozpočet. Osobně si myslím, že pokud na tom ško-

la bude dobře finančně, měli by to pocítit i zaměstnanci.

### **Dokážete si představit v akademickém prostředí stávkovou pohotovost a stávku? Jsou tyto nástroje vůbec použitelné v značně nezávislém akademickém prostředí?**

Osobně si myslím že stávka má ve vysokoškolském prostředí velmi omezený účinek. Pokud mě paměť neklame, tak ten pokus byl na všech vysokých školách učiněn jen jednou a nedopadl moc dobře. Páku, kterou máme, je neuzavření či vypovězení kolektivní smlouvy. Což se už na VŠCHT stalo. My se snažíme být maximálně konstruktivní, ale pokud se nedohodneme, tak i toto krajní řešení je možné. Snad ho ale nikdy nepoužijeme.

### **Co to ale znamená? Neuzavření kolektivní smlouvy pro zaměstnance znamená přechod čistě na ustanovení zákoníku práce.**

Ano, ale pak za vše přebírá odpovědnost čistě vysoká škola. Vedení se pak musí se všemi body vypořádat samo. Je to zároveň indikátor, že se vedení školy není schopné dohodnout. To je špatné z hlediska hodnocení vedení školy. Je to asi to nejhorší, co

můžeme udělat, jak můžeme vedení školy k něčemu dotlačit. Byl bych ale rád, aby naše spolupráce se školou byla dobrá a konstruktivní. Teď nás čeká první vyjednávání v novém složení výboru. Zatím nic nenasvědčuje tomu, že by ve spolupráci s vedením měl být nějaký problém.

**Zmínil jste spolupráci s vysokoškolským odborovým svazem. Máte nějaké možnosti, jak působit i mimo VŠCHT Praha?**

Svaz může působit na ministerstvo, stejně jako další struktury jako konference rektorů.

**V současné situaci drahých energií, vysoké inflace, jaké máte nastaveny priority na škále důstojného odměňování a zachování zaměstnanosti? Při stálém rozpočtu jdou tyto záměry proti sobě.**

Já tomu rozumím. Škola má nastaven systém, kdy staří zaměstnanci si snižují úvazek a jsou postupně nahrazováni mladými pracovníky. Co se týká priority, tak je lepší mít důstojnou mzdu, než někde živořit. To akorát vede k tomu, že lidé odcházejí stejně jinam. V dnešní době, kdy není jasné, jak to s energiemi dopadne, je těžké dělat nějaké předpovědi. Uvidíme, co nám rozpočet školy umožní. Ale rádi bychom postupně navýšovali prostředky a dostali se na tu důstojnou mzdu. Důležité je to také vidět v kontextu ostatních vysokých škol. Jedna věc jsou tabulkové mzdy a druhá reálná výše mezd, kde je to na VŠCHT navýšováno granty. Ty ale mít můžeme a taky nemusíme. Není to nároková složka mzdy.

**To mě právě vedlo k té dřívější otázce na podrobné statistiky reálných mezd, protože tabulky jsou pouze čísla na papíře...**

Ano, ale na druhou stranu ta tabulková mzda tvoří jistotu, že pokud granty nedostanete, tak níž nespádnete.

**Zaznamenal jsem i tvrzení, že máme vysoký počet akademiků na počet studentů. Což nám pomáhá v některých žebříčcích, ale může také znamenat přezaměstnanost. Přejde vám situace optimální?**

Já si osobně myslím, že pokud je člověk

zaměstnán na škole, tak dělá různé aktivity – učí, dělá vědu, nebo obojí dohromady. Mělo by to být nastaveno tak, že je člověk plně vytížen. Na druhou stranu, když se podívám na některé jiné školy, kde je poměrně malý počet pedagogů a více studentů, tak kvalita výuky prudce padá. VŠCHT Praha má velkou výhodu, že je tady velký podíl individuální výuky, a to nás posiluje. Byl bych rád, aby se to zachovalo, pokud to půjde. Co se týká žebříčků, tak tam zase jako malá škola nemůžeme být na čelných pozicích v indikátorech sledujících absolutní počty. Tam mají velké univerzity vždy výhodu.

**V čase krize se objevují diskuse o čerpání úspor a poměrech financí na investice a na mzdy pracovníků. Mají se úspory používat na financování mezd, nebo se do úspor sahat nemá?**

To je obtížná otázka. Podle informací, které mám, škola už moc velké rezervy nemá, takže je to dost akademická diskuse. Spíše přijde na to, že budeme muset hledat rezervy, které tady máme. To znamená úspory. Ne všechny jsou na celoškolské úrovni, některé jsou na fakultní úrovni. Těžko se ale dá něco předpovědět, když neznáme budoucí pohyb cen. Ale kdyby to bylo na mně, tak prioritou je udržet klíčové lidi, i za cenu zásahu do úspor. Pokud tedy nějaké máme.

**Jaký je pohled odborů na úroveň personálistiky na VŠCHT?**

Z hlediska péče o zaměstnance má naše škola velké rezervy. Personální oddělení by se mělo transformovat a více se věnovat péči o zaměstnance. Může zprostředkovat benefity, které školu nebudou stát peníze. Jednání už byla zahájena. Jde třeba o tarify na mobilní telefony, tam se škola spojila s ostatními vysokými školami, tak to chvíli potrvá. Druhou částí jsou různé aktivity, jako třeba multisport karta a podobně. Škola asi nebude mít peníze, aby na ně přispívala, ale může je zprostředkovat, protože zaměstnanci se k nim bez školy nedostanou. Zaměstnanci si je tak budou moci platit sami a jediné, co to školu bude stát, je administrace těchto věcí. Jsou tedy určité benefity, které se dají zavést bez toho, aby to školu finančně zásadně zatížilo. Já hodně spolupracuji s firemním sek-

torem a tam péče o zaměstnance funguje mnohem lépe. Byl bych rád, kdyby se některé podněty přenesly i na VŠCHT.

**Jak vnímáte prostředí VŠCHT, co se týká otevřenosti změnám, motivace zaměstnanců a pocitu smysluplnosti práce? Je to něco, čím se odbory mají zabývat?**

Určitě lze všechno zlepšovat. Situace není katastrofální, ale mohla by být lepší, zejména co se týká motivace zaměstnanců. To znamená nabízet třeba příležitosti k samovzdělávání. Dnes člověk, který chce sám, tak samozřejmě může. Ale zaměstnavatel by pro to měl vytvářet daleko lepší podmínky. Něco z hlediska odborů můžeme zkusit ovlivnit. Každý krok, který povede k větší spokojenosti zaměstnanců, je dobrý. Další věc, která se dá udělat pro to, aby se člověk cítil lépe, je to, že vše bude jasné a průzračné. Člověk by měl vědět, že pokud udělá toto, tak to bude mít odezvu takovouto. Víím, že se na škole roky pracuje na hodnocení zaměstnanců, ale konec je v nedohlednu. Osobně si myslím, že každý dílčí krok, který se pro toto udělá, je dobrý. Takže i v tomto bychom chtěli situaci posunout, i když mnohá témata úplně odborům nepřísluší.

**Je ještě něco dalšího, co chcete vzkázat čtenářům?**

Chtěl bych říci všem, kteří nadávají na odbory, že členové odborů jsou stejní zaměstnanci jako oni, kteří si to vzali navíc. A pokud někdo tu situaci chce měnit a ne jen nadávat, tak ho zveme k nám. Možnost zapojit se najde každý. Rádi bychom mezi zaměstnanci našli aktivní lidi. Já jsem to vzal na určitou omezenou dobu, kdy se nám snad podaří najít ty pravé aktivní lidi a budeme jim to moci předat, proto vyzývám všechny, kteří chtějí situaci změnit, aby vstoupili do odborů. Pokud nechtějí vstoupit, tak nevdají, ale mohou se alespoň na těch věcech podílet.

**Co si mám představit pod omezenou dobou?**

Výbor je volen na tři roky. Je to práce navíc a nedá se to odbývat. Nechci být v pozici, kdy bych tu byl dvacet let zakonzervovaný jako šéf odborů. Zvláště při mém věku.



# Nenechte si ujít!

## Uvítací party VŠCHT |

21. 9. od 21 hodin | El Mágico Praha

## Oslavy 70. výročí samostatné VŠCHT & KampusFest |

23. 9. 2022 | kampus a budovy VŠCHT

## Herní víkend na Běstvině |

29. 9.–2. 10.

## Noc vědců |

30. 9. od 17 hodin | Budovy VŠCHT Praha

## DesKOHraní |

12. 10., 1. 11., 23. 11. a 12. 12. | 16–20 hodin | Respirium

## Společný koncert Collegium Vocale (Jena, Německo) a ChemChór VŠCHT |

14. 10. | Karlín (bude upřesněno)

## Chemický Halloween |

26. 10. | El Mágico Praha

## Ples chemiků |

3. 11. | Národní dům na Vinohradech | Lístky v prodeji od 3. 10.

# Šípkův pohár posedmé | Johanka Milzerová

Začíná nový akademický rok 2022/2023 a s ním i 7. ročník Šípkova poháru. Těšit se můžete na již klasické disciplíny, bez kterých by to ani nebylo ono, ale také na jednu staronovou disciplínu 3. ročníku.

Na začátek, ale ještě krátké ohlédnutí za ročníkem minulým. Po roce a půl, kdy probíhal Šípkův pohár hlavně v online formě, jsme se opět vrátili do „offlinu“. Myslím, že můžu mluvit i za ostatní kapitány, když řeknu, že přilákat svoje fakultní spolužáky zpět k disciplínám byla opravdu výzva. Zimní semestr byl ze začátku vyrovnaný. Zlom nastal po Šachovém turnaji, kdy bylo téměř jasné, že boj o první místo svedou FCHI a obhajující FCHT. Letní semestr se nesl ve znamení pohybu. První pohybovou disciplínou byla Běžecká online výzva, kterou dominantně ovládla FCHI, a tím se dostala na první příčku. Následoval Cross Campus, kde své kvality ukázala FPBT a poměrně jasně porazila ostatní fakulty. V samotném závěru poháru nás čekaly Dračí lodě, kde se rozhodlo o vítězi. Šípkův pohár se opět vrátil na děkanát FCHI!

Během tohoto ročníku Šípkova poháru se připravte na Velkou přetahovanou, Labyrintem školy, Šachový turnaj, Lišácký Carbon pubquíz, velkolepé soutěže na Kachekranu, Běžeckou online výzvu s Týdnem maratónců, Piškvorkový turnaj, Cross Campus a konečně Dračí lodě. Právě Piškvorkový turnaj je onou obnovenou disciplínou

a nahrazuje turnaj v E-sports. Možnost získat bonusový půlbod zůstává i za dostatečnou účast fakulty ve volbách do akademického senátu.

Změny jsou i na pozicích kapitánů. V květnu jsme jmenovali nové kapitánky – Evu Novotnou za FCHI a Terku Koderovou za FPBT, které ještě jednou vítáme v týmu fakultních kapitánů. Za FCHT zůstává Johanka Melzerová a ve vedení týmu FTOP + KEM pokračuje Martin Pěvrátel.

První body se již rozdaly na Seznamovacích kurzech, a jak si naši prváci vedli, můžete vidět na webových stránkách Šípkova poháru.

### JEDNOTLIVÉ DISCIPLÍNY:

ZÁŘÍ – Seznamovák a Velká přetahovaná

ŘÍJEN – Šachový turnaj

LISTOPAD – Labyrintem školy a Volby

PROSINEC – Lišácký Carbon Pubquíz

ÚNOR – Běhací online výzva (až do května)

BŘEZEN – Kachekran a Piškvorkový turnaj

DUBEN – Cross Campus

KVĚTEN – Dračí lodě

# Cultural shock

**Alex Mathers, MEng**  
Doctoral candidate,  
Department of Physical Chemistry,  
UCT Prague



Hello! My name is Alex and I am originally from a town called Ayr, which is situated on the southwest coast of Scotland. I first came to Prague in February 2017 as part of an Erasmus+ exchange (back in those pre-Brexit halcyon days) and then returned in August 2018 to start my doctoral studies. Upon arriving, I vividly remember being in awe of the architecture to the point that I most definitely had neck pain from looking up at the buildings all day. To put it into context, the majority of structures in Scotland are, while charming, drab and grey.

The biggest cultural shock for me, apart from everyone driving on the wrong side of the road, was how inexpensive it was to use public transport. I strongly urge all students who are less than 26 years old

to take advantage of the discount on rail travel before Father Time starts to dust off his scythe. Now that I am 28 years old and nearing my pension, I regret not exploring more of Czechia for cheap during that golden period. Furthermore, many major cities (e.g., Berlin, Vienna, Warsaw, etc.) are easily accessible from Prague, which makes it an ideal base from which to discover the rest of Europe. As an ardent fan of live music, I went to countless gigs while studying for my master's degree in Glasgow. Hence, I was pleased to discover that most of my favourite artists/bands visit Prague as part of their European tour.

In terms of accommodation, I was surprised at how far the UCT Prague dormitories were located from the Dejvice campus itself. As a naïve 22-year-old Scot, I quickly found out how little the Duolingo app had prepared me for my first interaction with the Kolej Sázava receptionist. Even though the majority of people in Prague speak English very well, I would advise taking the Czech course offered by UCT Prague, as it will come in handy when you find yourself in a vesnice (village). While Prague 4 was an idyllic setting as an Erasmus+ student (i.e., cheap rent, easy to make friends, etc.), I would recommend finding a flatshare or your own space somewhere closer to the university if you are studying long-term and can afford it. As much as I enjoyed my short-lived period in Kunratice, the one-hour commute to-and-from the laboratory was brutal.

As for UCT Prague itself, the so-called “state exam” that forms part of the doctoral programme was a new concept for me. Despite it being a formidable test to prepare for, it was rewarding in the sense that I gained a better understanding of the underlying principles of my discipline (and my caffeine limit). I have thoroughly enjoyed my time here so far due to the interesting people I have met and the challenging but fascinating nature of my research topic. I would also like to thank all of the staff members who have not only shown patience in helping me with any problems I have encountered but have made me feel welcome, while somehow coping with my accent.

**Ing. Jakub Bumba, Ph.D.**  
Vědecký, výzkumný  
a vývojový pracovník,  
ÚCHP AV ČR v.v.i.

# Absolvent



Ačkoli se to tak může zdát, tvrzení, že jsem chtěl být chemikem už od mala, není žádným klišé. Již v útlém věku jsem se díky nedostatku znalostí, absence bázně a pudu sebezáchovy pouštěl do výroby a testování nejružnějších dýmavých, výbušných a třaskavých směsí ve svém provizorním laboratoriu na psacím stole v dětském pokoji. Úspěchy na sebe samozřejmě nenechaly dlouho čekat a výbuch připoutal pozornost mých rodičů, kteří rozhodně neskrývali emoce nad plody mého koníčku, kdy mě a celé mé okolí pokrývaly střepy z provizorní zkumavky (parfémový tester) a spaliny. To vše samozřejmě zapečetěno voskem z mého provizorního kahanu, čajové svíčky. Pohlédl jsem na své ruce a v tu chvíli jsem si uvědomil, že bych někdy v budoucnu, až budu dospělý, rád objednal rundu pro pět lidí, rukou, a to pokud možno jednou.

Bohužel podpora ze strany mých drahých rodičů tou dobou nebyla příliš veliká, snad ani ne pro seškrabávání vosku z nábytku, zdí, čerstvě vyžehleného oblečení či ze mě, ale spíše pro strach z dalších experi-

mentálních úspěchů a jejich vlivu na zdraví mé a mého okolí. Pochopil jsem, že doba experimentování v dětském pokoji skončila a nezbývalo než využít prostorů venkovních, které nabízely, jak jsem později zjistil, mnohem větší možnosti. Čajovou svíčku brzy nahradily sirné proužky, zápalnice vyrobené z vážek a sirkových hlaviček, roznětky z hypermanganu a glycerinu atd.

Mé odhodlání, ale také popáleniny a nepochopení okolí, se stupňovalo. Zapalování vojenských dýmovnic uprostřed města nebo na čerstvě vybilém statku, odpalování vlastních sádrových granátů nebo vývoj acetylenu z karbidu a jeho následné zapalování v zákrytu dřevěné králíkárně mi stále nepřinášelo, krom vzrušení a osobní satisfakce z úspěšného odpalu, velkou přízeň okolí. Hanlivá oslovování, která jsem na útěku slyšel, zápach spálených řas, obočí, kůže a seškvařeného oblečení, to vše byly další drobné vlašťovky, které naznačovaly, že by se mé budoucí kroky měly ubírat patrně jiným směrem.

Tím směrem byla VŠCHT Praha, kde jsem v průběhu studia pochopil, že praxí obvykle předchází výpočty a teoretické znalosti, což jsem brzy přijal za poměrně rozumnou součást svého experimentování. Ne že by tím naprosto skončila éra výbuchů, jen pocit překvapení z nich vzal za své. Nikoho asi nepřekvapí, že prostory VŠCHT, stejně tak společnost celé řady divoce smýšlejících extravagantních chemiků, mi byly příjemným domovem až do úspěšného obhájení doktorské práce. Některé věci se ale asi nikdy nezmění, například má touha po poznání a vzrušení, nebo to, že se mě lidé stále dokola budou ptát, jestli jsem blázen. Dnes už však konečně můžu s klidným svědomím říci, nebojte se, vím, co dělám!

| Dvoustranu připravila Petra Karnetová

# Ambition of my research? To make a difference to a patient

Michal Janovský

Foto: Petr Čech

The ranks of researchers at the University of Chemistry and Technology, Prague, have been expanded with the hiring of top international expert Andrea Brancale from the University of Cardiff. The internationally recognized scientist was selected after a rigorous interview process for the „Chair Medicinal Chemistry“ position.

**How did it come about that you applied for the position of Chair Medicinal Chemistry at UCT Prague?**

I few years ago, especially after the BREXIT referendum, I started to consider to move away from Cardiff, and to explore new opportunities, possibly in EU. I came across the position at UCT on an online portal, and I was immediately intrigued. From then, I initially had some informal contacts, and then I formally applied to the position.

**What was the interview process like?**

It was very pleasant, friendly, yet professional. I had the chance to talk to several staff members during my visit in December, and they all really gave me a very open and honest view of the University.

**Can you briefly describe your time at Cardiff University and your previous positions?**

I spent in Cardiff 25 years, as I arrived there for my PhD course. After a postdoc period, I became a lecturer, and then, throughout the years, I advanced in my academic career. I became Professor of Medicinal Chemistry in

2017. During this time, I really enjoyed working at the School of Pharmacy and Pharmaceutical Sciences. I loved the atmosphere of the School, and the great relations with my colleagues. It was an excellent environment to develop my research skills and vision.

**How challenging was it to close the Welsh chapter of your life and move halfway across Europe to a different culture and environment?**

It certainly is a bit of a challenge to move in a different country, with a different cul-



ture, but to me is all very exciting! Everyday I discover something new, I find a new place in the city, and, slowly, I am also starting to find my way around the UCT buildings. So far, everything has been easy, but that is probably because I have not yet started learning Czech, yet.

**What are your main goals for the next five-year period?**

I think the main goal is to establish a world-leading research group of Medicinal Chemistry at UCT. I also would like to help and support the University as much as possible in increasing its international profile.

**What stage are you at in creating your new research group?**

Currently we are just setting up our brand new laboratory, and we plan to have our first student and postdocs working with us before the end of the year.

**Can you describe what your current research interests are? And where would you like to direct your research activities at UCT Prague?**

Our research is focused on design and synthesis of novel potential biologically active molecules, with an emphasis of using Computer-aided drug design methods. Our initial research will be in the area of antivirals, and neurodegenerative diseases. However, we will also explore new collaborations, in particular, but not limited to, at UCT and IOCB, that could lead to novel exciting research projects.

**In the vision that you submitted as part of the interviewing process, you wrote about the importance of a multidisciplinary research team that should work together from the early stages of the research process. Why is this so important?**

As a medicinal chemist, my ambition is that my research could, one day, make a difference to a patient. Developing new drugs is what we all, in this field, aspire to. However, as medicinal chemistry, we cannot do this on our own. It is a highly multidisciplinary



endeavour, and the best results are obtained when the wider research team has the possibility to develop a common vision, from the very beginning. This allows a better research focus, and a very efficient use of the intellectual and financial resources.

**You will lead the new Department of Medicinal Chemistry. What else do you want to devote yourself to?**

Learning Czech? Jokes aside, my intention is to support as much as possible UCT in developing their strategy and vision, not only through my research.

**Why are you interested in the field of medicinal chemistry?**

Chemistry is the subject that I have always loved, but medicinal chemistry in particular gives me the opportunity to use chemistry as a tool to, potentially, make an impact on people's health and life.

**You will also teach at UCT Prague. Is teaching a professional duty for you or do you have a special relationship with it?**

I will certainly teach at UCT, and I consider this a very stimulating part of my job. It is

always good to interact with the students, share knowledge with them, being challenged by them.

**Even though you have been at UCT Prague for a short time and it is too soon for an in-depth analysis, I will still ask: What conditions did you encounter at the University?**

I think it is very early to give a fair assessment, as you mention. But overall, I think, so far, I am very pleased with the arrangements for my position, and the UCT research facilities. Maybe, in a few months, I might come back to you with some more details.

**How will the cooperation with IOCB Prague, which is financially involved in the establishment of your position, go forward?**

Even before coming at UCT, I knew IOCB as a world-renowned centre of research excellence. I am very much looking forward to collaborating with IOCB, both for a research point of view (there is clearly ample synergy between my research and many excellent researchers there), and also from a wider perspective, to support the shared idea of establishing medicinal chemistry, and drug discovery, as an area of research excellence in the Czech Republic.

# Jak hodnotit akademické pracovníky?

Petra Lipová



Dostala jsem nabídku napsat krátké zamyšlení nad tématem, které trápí VŠCHT. Takových témat je víc, vybrala jsem si ale lehce opomíjenou oblast Hodnocení akademických pracovníků. Tím nemyslím ohodnocení finanční, ale hodnocení jejich výkonu. Toto téma často probíráme na Pedagogickém výboru

akademického senátu a doposud jsem nenarazila na člověka, který by byl se způsobem hodnocení naší práce spokojený. Akademičtí pracovníci jsou z definice hodnoceni za pedagogickou a vědeckou činnost. Někteří kolegové – a troufám si říct, že možná i většina kolegů – mají pocit, že se hodnocení vědeckých výkonů přikládá vyšší význam než hodnocení pedagogiky. Logickým důvodem je navázání na zdroje financování a fakt, že k hodnocení vědeckých výstupů máme dané, i když ne úplně spravedlivé, postupy. Výsledkem jsou „RIVové“ body (hezky tu zkratku skloňujeme), které můžeme mezi jednotlivými pracovníky porovnávat, vytvářet pořadí a podle pořadí přidělovat finance a odměňovat. Hodnocení vědeckých výkonů má do objektivnosti daleko a dle mého názoru honba za body pokrývá celý vě-

decký svět, což dokládá stále více případů predátorských časopisů a podvodů ve sféře vědy.

Převést úspěchy v pedagogice na body je složité. Pedagogy sice hodnotí studenti ve studentské anketě a z ní lze získat bodové ohodnocení, ale abychom byli schopni tuto anketu použít k objektivnímu hodnocení pedagogiky, tak by byla třeba daleko větší účast studentů (aspoň 70 % místo současných 30 % studentů, hlavně z krajních skupin Gaussovy křivky úspěšnosti). Proto je otázkou, jakým způsobem posoudit, zda daný pedagog svou práci dělá úspěšně, či nikoliv. Podle mého názoru by hlavním parametrem hodnocení naší pedagogické práce měla být úspěšnost absolventů. Kolik procent studentů najde práci v oboru, který vystudovali, kolik mimo obor, jak pro ně bylo těžké zaměstnání najít, zda by šli studovat VŠCHT znovu atd. Na základě těchto dat bychom měli přizpůsobovat počty studentů v jednotlivých programech a náplň předmětů v těchto programech. Zpětná vazba je důležitá, aby nedocházelo k paradoxu, že některé věci učíme, protože se nám hezky učí, ale v praxi už je nikdo nepoužívá. Jak ale objektivně toto hodnocení převést na „pedagogické“ body, nevím. Možná by ale stačilo začít vnímat pedagogiku i bez bodů a pořadí úspěšnosti jako důležitější součást naší práce, bez které by ta vědecká na vysoké škole neměla smysl, a přidat jí trochu prestiže v našich myslích.

Máte námět k zamyšlení? Nemusíte čekat až do dalšího vydání SPINu – přidejte se do diskuse na školním Yammeru!

## Kouzelný svět bakterií

Halina Šimková, Josef Lhotský

| Jan Havlík

Asi nikoho nepřekvapí, že mezi dětskou literaturou o živé přírodě výrazně převažují knihy o zvířátkách a rostlinách nad knihami o jinak výrazně druhově pestřejších prokaryotech. Sympatickou snahou o napravení této nerovnosti je proto publikace Kouzelný svět bakterií, která si vetkla za cíl seznámit dětské publikum s fascinujícím světem plným neviditelných miniaturních stavitelů, vynálezců a sportovců, bez nichž by život a svět kolem nás nemohl existovat. I přes to, že se kniha nevyhýbá tak pokročilým tématům, jako je definice života, princip Gramova barvení nebo symbióza v biofilmech, vše včetně názvů je přizpůsobeno potřebám mladších čtenářů. Místo pojmů, jako jsou Archaea, Streptococcus nebo Haemophilus, se tak setkáváme s roztomilými Prastařinkami, Řetězouny a Krvemilkami, které děti v knize provází na výpravě do exotických světů mikroskopických rekordmanů i každodenních dřičů stojících za výrobou jogurtu, chleba nebo čokolády. I přes to, že obsažené informace tematicky často spadají spíše do pokročilejšího učiva střední školy, díky povedené formě je kniha přístupná zvědavým dětem téměř jakéhokoli věku. Jejich příjemný zážitek z četby navíc umocňují i názorné a bohatě zastoupené ilustrace Barbary Gyönyör.

Info o knize a zdroj obrázku: [www.albatrosmedia.cz](http://www.albatrosmedia.cz)

# Knižní inspirace



## Nové publikace CIS |



### Chemická dobrodružství IV

Výlet do podzemí, plastový ostrov, lithium

Milada Sukdoláková a Lubomír Dušek

Oblíbený chemický komiks (chemiks) se opět vrací v již pátém pokračování a spolu s ním se můžeme těšit i na dvojčata Emču a Mínu – a chybět nemůže ani neobyčejná Chemule. Nová dobrodružství našich hrdinů nás zavedou do podzemí či na ostrov odpadků, kde ale všude číhá nebezpečí v podobě zlého Blechy, který neváhá ani minutu a škodí, kde může. Jeho touha po penězích se mu ale kolikrát vymkne z ruky a hrozí, že způsobí nenávratné škody nebo dokonce ekologickou katastrofu. Podaří se Emče a Míne překazit jeho zákeřné plány a zachránit Chemuli?

Vychází v říjnu 2022.





1. inženýrská, 8. a 10. 6. 2022

Foto: Jonáš Priškin



VědaFest, 22. 6. 2022

Foto: Alex Macciani



Křest knihy Praxe výroby piva  
28. 6. 2022

Foto: Cyril Popěk



Seznamovány 2022

Foto: Jonáš Priškin



# Přemýšlejte o rovnováze svého života. Není to práce a soukromí 50 na 50

Vladislava Kůželová

Cítíte se většinu času odpočatí, vyrovnaní, trávíte dostatek času s rodinou, zdravě jíte, tak akorát se hýbete a ještě k tomu všemu jste úspěšní v práci nebo studiu? Gratuluji. Většina z nás ale ví, že mít v životě pohodu a pořádek, zdravě jíst, žít a zvládnout práci či studium nám někdy dává tak zabrat, že vlastně v pohodě být ani nemůžeme.



Zkouškou naší kondice bývá podzim. Zážitky z dovolených nebo prázdnin střídá návrat k rutině, začíná kolotoč povinností a k tomu pošmourné počasí, které na náladě nepřidá. S volným časem a odpočinkem pak rychle mizí i pohoda a životní rovnováha dostává na frak.

O rovnováze mezi prací a životem se hodně mluví. Nepřeceňujte ji, je to vlastně jen kulturní mýtus. Má být klíčem ke spokojenému a zdravému životu, jenže honba za work-life balance, jejímž cílem by měl být klidnější a vyrovnanější život, je pak spíše jen další stresující položkou na nekonečném seznamu věcí, které bychom „měli“. Myšlenka rovnováhy mezi osobním a pracovním životem vzbuzuje dojem, že se jedná o rozdělení 50 na 50.

Realita je ale více proměnlivá. Rovnováha, která by fungovala univerzálně pro nás všechny a pro všechny životní situace, není. Co budeme považovat za rovnováhu, se bude značně lišit, pokud jste student, pokud jste na začátku kariéry, v případě, že vám táhne na čtyřicet a máte děti, nebo jste šedesátník plus. Disponujeme omezenou dávkou energie, proto musíme zvažovat, kam bychom měli investovat čas. V různých fázích života svou pozornost věnujeme pro nás významným věcem a jiné

odsouváme do pozadí. Sami se musíme rozhodnout, co pro nás rovnováha znamená. Nikdo druhý nám neporadí, jak si rozložit čas.

Pomyslnou základnu životní rovnováhy si můžete vytvořit celkem jednoduše. Využívat a obměňovat ji můžete po celý život. Zamyslete se nad důležitými oblastmi života, kam pro všechny, bez výjimek, patří: Přátelé a rodina (jak chcete, aby vypadaly vaše vztahy, jak široký by měl být okruh vašich přátel a po jakém množství interakcí toužíte) – Partnerké vztahy (jste ve vztahu, chcete být, naplňuje váš vztah vaše potřeby a představy) – Fyzické zdraví (chcete chodit cvičit, jak často, jaká strava vám vyhovuje a kolik času vám zabere její příprava, kolik hodin spánku potřebujete) – Studium (máte vytvořený efektivní studijní plán a strategii pro náročnější situace při studiu) – Práce (nevadí vám prodloužený pracovní týden, nebo se snažíte dodržovat čtyřicet pracovních hodin týdně) – Zábava a odpočinek (co děláte, pokud nepracujete, co byste rádi dělali, kterým zálibám byste se rádi začali věnovat, které si chcete udržet, ke kterým byste se rádi vrátili). Jakmile si ujasníte, co je pro vás důležité (v závorkách je jen malý návod), můžete se začít rozhodovat. Podívejte se na svůj seznam a zvažte, čemu dáte přednost a proč. Tak si určíte, kolik času je pro vás přijatelné trávit v práci nebo při studiu a kolik času si chcete vyčlenit pro svůj osobní život. Zvažujte i na základě svých životních rolí (syn, kamarád, partner, přítel, manžel, táta, šéf, trenér, rybář, vědec...). Vytvářejte co nejvíce synergií mezi všemi oblastmi, které definují váš život. Žádné tvrdé hranice mezi nimi nejsou.



Dosažení životní rovnováhy vyžaduje proaktivní přístup, vytvoření plánu, stanovení priorit a disciplínu i ochotu něco obětovat. Hledejte, zkoušejte, uvědomte si, co vám dělá radost, co vás štve, co chcete změnit a co opravdu změnit nemůžete. Když ale nedokážete vypnout od práce nebo studia, budete omezovat, co vás baví, kontakt s přáteli, tak můžete být náladoví, podráždění, frustrovaní. Občas vás může bolet hlava, za krkem nebo v zádech a můžete mít zažívací potíže. Z optimisty se změňte v pesimistu a skeptika.

Teď si třeba postavte na stůl pugét květin, lokněte si horké kávy, projděte se spadaným listím, pusťte si oblíbenou muziku, tím probudíte smysly a nechte do sebe proudit život. A přemýšlejte, jak ho mít pod kontrolou, v rovnováze, kterou máte ušitou na míru. Stojí to za to. Budete tak mít kompas pro svá rozhodnutí, ale i odmítnutí něčeho, co by rovnováhu vašeho života narušilo.

Kampus plný lidí usměvavých, spokojených a úspěšných ve svém konání. To by byl dárek k jubileu naší školy!

# Pěvecký sbor ChemChór na cestách po Durynsku

| Jan Dismas Buriánek, sbormistr pěveckého sboru VŠCHT Praha

Pěvecký sbor VŠCHT Praha ChemChór začal tento kalendářní rok zajímavými a netradičními aktivitami. V březnu po vpádu ruského vojska na Ukrajinu benefičním koncertem Candrbál pro Ukrajinu ve vršovickém Vzletu společně s klezmerovou kapelou Schimmerle. Tančilo se na ukrajinské písně a klezmerové tance celý večer. Na konci večera jsme s potěšením mohli odeslat 147 390,- na účet ukrajinské ambasády.

Následně jsme své zraky upřeli do zahraničí a navázali spolupráci s univerzitním sborem univerzity Friedricha Schillera v německém Durynsku. Kolegové ze souboru Collegium Vocale nás během tří dnů provázeli krásnou Bachovou a Lutherovou Jenou, navštívili jsme nedaleký klasicistní Výmar a prochodili durynské lesy (a restaurace) a na závěr jsme společně uspořádali koncert obou sborů v městském kostele. Za účasti představitelů univerzity a dalších téměř 500 návštěvníků Collegium Vocale a ChemChór nejdříve samostatně představili svůj repertoár a závěrem společně zazpívali rozsáhlou skladbu Magnificat od Antonia Vivaldiho s vynikajícím basso-continuem doprovodem naší varhanice Nony Karatepjan a kvantovým klarinetem Jožky Filgase. Díky výborně navázané mezinárodní spolupráci se můžete těšit na další koncert obou sborů, který se uskuteční v polovině října tentokrát u nás, v Praze. Nenechte si tuto událost ujít a sledujte naše síť.

A nenechte si rovněž ujít začátek naší sborové sezony. Zkoušky probíhají každé úterý od 18:00 v Respiriu školy a jakéhokoli studenta či zaměstnance školy, který má rád sborový zpěv, či by se chtěl začít věnovat nové estetické aktivitě, nebo by si třeba jen rád odpočal od náročné laboratorní práce, vítáme.



Benefiční koncert pro Ukrajinu,  
Kulturní centrum Vzlet Vršovice, foto MM

# Co přinese univerzitě HR Award?

Kateřina Kovaříčková

VŠCHT Praha po prvotním neúspěchu z roku 2021 podala před několika dny revidovanou žádost o udělení HR Award. Jde o ocenění udělované Evropskou komisí vědecko-výzkumným organizacím za excelenci v péči o jejich zaměstnance. V České republice ji doposud získalo 61 subjektů.



Instituce, která chce ocenění HR Award – plným názvem HR Excellence in Research Award – získat, se musí přihlásit k principům zakotveným v „Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání nových pracovníků“. Evropská charta pro výzkumné pracovníky je souborem obecných zásad a požadavků, které upřesňují odpovědnosti a práva výzkumných pracovníků a jejich zaměstnavatele.

Ocenění HR Award znamená pro výzkumníky záruku evropského standardu péče o zaměstnance, otevřenost a transparentnost výběrového řízení a kvalitu pracovního prostředí. Organizaci pak dává logo HR Award větší atraktivitu při oslovování vědeckých pracovníků ze zahraničí nebo pro získávání grantů.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



## Souhrn přínosů HR Award:

- **Zapojení se do celoevropské sítě výzkumných pracovníků a odborníků výzkumných organizací** dodržováním srovnatelných standardů definovaných Chartou a Kodexem.
- **Pracoviště se stává atraktivnějším pro zahraniční pracovníky**, zahraniční pracovníci vědí, co od oceněného pracoviště mohou očekávat.
- **Vnitřní předpisy a personální práce jsou sladěny** na základě principů Charty a Kodexu.
- **Mezinárodní zviditelnění pomocí „HR Excellence“ loga**, zařazení mezi instituce, které pokročily ve sbližování v oblasti lidských zdrojů.
- **Internacionalizace pracoviště**, dvojjazyčné verze nařízení a směrnic.
- **Zaručení transparentního náboru, výběru a hodnocení.**
- **Získání lepšího přístupu k finančním prostředkům na výzkum z evropských a tuzemských programů na podporu výzkumu**, zvýhodnění v programech HORIZON EUROPE, TAČR a dalších.

## Co obnáší žádost o HR Award?

Samotnou žádost HR Award tvoří GAP analýza, Akční plán a Strategie náboru, neboli OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers).

V celé žádosti jde primárně o zdravou sebekritičnost instituce. Není cílem tvrdit, že všechna potřebná opatření výzkumná organizace má a že splňuje všechny nastavené standardy. Je důležité identifikovat slabiny a nedostatky, přiznat je a navrhnout řešení. Současně ale dostatečně sebevědomě vyzdvihnout pozitivní stránky a pokrokové počiny v oblasti HR politiky.

Jednotlivé dokumenty se zaměřují na všechny kategorie vědeckých a akademických pracovníků od Ph.D. studentů po profesory, které jsou v nomenklatuře Evropské komise označovány R1 až R4, přičemž jako R1 jsou definováni studenti doktorského studijního programu, tedy začínající vědeckí pracovníci.

VŠCHT Praha u přípravy revidované žádosti zohlednila veškeré připomínky zaslané Evropskou komisí k první neúspěšné žádosti a opřela se o zkušenosti institucí, které již procesem získání HR Award úspěšně prošly.

Nový Akční plán obsahuje 43 akcí spadajících do agend napříč několika rektorátními pracovišti pro časové období 2023–2026. Akce jsou zaměřeny na etické a profesní aspekty práce v oblasti VaV, zlepšení pracovního prostředí, zlepšení náborové strategie a rozvoj lidských zdrojů formou vzdělávání zaměstnanců. Jsou naplánovány tak, aby chom splnili požadované podmínky Evropské komise, ale současně se chceme vyhnout aktivitám „jen kvůli HR Award“. Řada naplánovaných aktivit bude na jednotlivých pracovištích řešena nezávisle na

získání HR Award, a to v rámci jejich přirozeného rozvoje. Není výjimkou, že některé body Akčního plánu jsou již v procesu přípravy. Závazky v Akčním plánu jsou také plně v souladu se Strategickým záměrem školy na období od roku 2021.

Z oblasti personalistiky se jedná hlavně o přípravu Kariérního řádu, novelu mzdového předpisu, výše zmíněnou Strategii náboru nebo vznik Průvodce pro nové zaměstnance, který už je ve stadiu finalizace a je plánována i jeho anglická varianta. Ve spolupráci s fakultami by měl být navržen funkční adaptační proces pro nové zaměstnance.

Zahraněční oddělení bude v rámci HR Award rozvíjet nově vzniklé Welcome centrum, jehož fungování je nutnou podmínkou v oblasti mobility zahraničních pracovníků. VŠCHT je jedna z prvních VŠ v České republice, která má zpracované návody a příručky pro zaměstnávání a hostování cizinců v českém akademickém prostředí a elektronický mobilitní informační systém MobIS, ve kterém jsou evidováni všichni cizinci pobývající na VŠCHT Praha.

Aktivity má naplánováno i Centrum informačních služeb v oblasti Open Science nebo Oddělení pro výzkum a transfer technologií v oblasti ochrany duševního vlastnictví či zakládání spin-off společností. Projektové centrum bude, mimo jiné, finalizovat ve spolupráci s Výpočetním centrem nový informační systém pro evidenci a schvalování projektů VaV (EPAS).

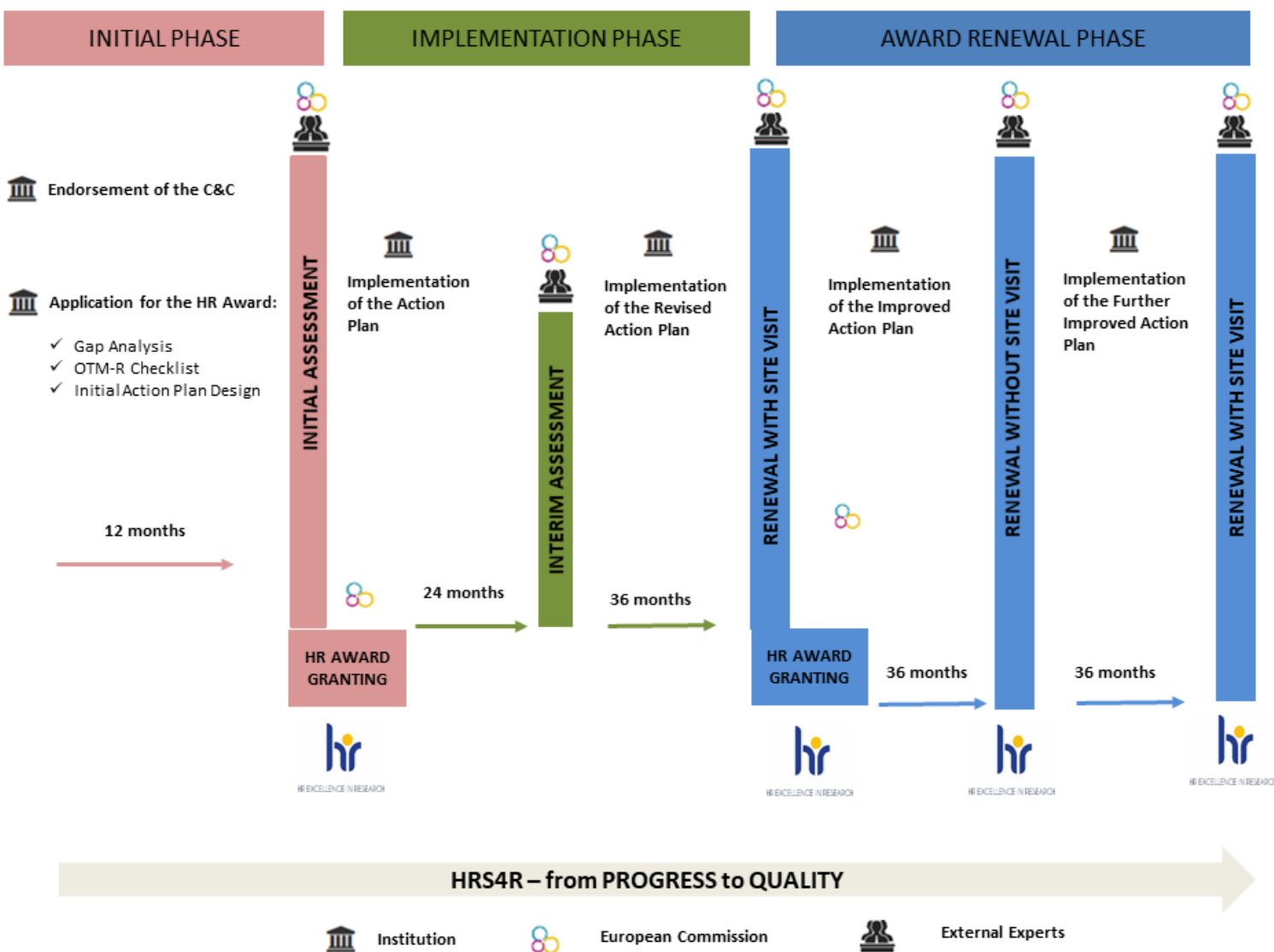
V neposlední řadě je důležitá dostatečná dvojjazyčnost relevantních vnitřních dokumentů, předpisů a webových stránek školy.

Celý akční plán i ostatní související dokumenty odeslané v rámci žádosti HR Award naleznete od druhé poloviny září na webových stránkách školy (<https://www.vscht.cz/kariera/hr-award>).

## Co nás čeká po odeslání žádosti

Po odeslání žádosti HR Award poběží hodnotící lhůta a začátkem roku 2023 bychom měli vědět, zda jsme získali logo HR Award. Nicméně získáním ocenění práce nekončí, spíše naopak. Následují čtyři roky tzv. fáze implementace, během které bude potřeba splnit závazky z Akčního plánu, přičemž po ukončení implementační fáze dojde k auditu hodnotiteli z Evropské komise přímo na půdě VŠCHT Praha. Pokud obstojíme, bude škole HR Award obnoveno.

Během zmíněné implementační fáze budou probíhat vyjednávání napříč školou se zapojením rektorátních pracovišť, fakult, celoškolských pracovišť i kanceláře rektora s cílem společnými silami nastavit procesy HR politiky a všech aktivit spojených s HR Award. Nejedná se o jednorázovou akci, ale o dlouholetý proces zlepšování a rozvoje, ke kterému se VŠCHT Praha odesláním žádosti přihlásila. Přínosem HR Award je otevření témat, která byla doposud z různých důvodů opomíjená, a také diskuse, do kterých se, doufejme, zapojí zaměstnanci ze všech kariérních stupňů, vědeckí a akademičtí pracovníci i pracovníci administrativy.



# Chemické listy – náš nejstarší vědecký časopis

prof. RNDr. Vlastimil Vyskočil, Ph.D.

V loňském roce jsme si připomněli již 145. výročí založení časopisu Chemické listy (1876) a 155. výročí zřízení Spolku pro vzdělání v oboru chemie a pomocných věd „Isis“ (1866), který byl určitým prapředchůdcem dnešní České společnosti chemické. Chemické listy jsou tedy jedním z vůbec nejdéle vydávaných národních vědeckých časopisů na světě.

V loňském roce jsme si připomněli již 145. výročí založení časopisu Chemické listy (1876) a 155. výročí zřízení Spolku pro vzdělání v oboru chemie a pomocných věd „Isis“ (1866), který byl určitým prapředchůdcem dnešní České společnosti chemické. Chemické listy jsou tedy jedním z vůbec nejdéle vydávaných národních vědeckých časopisů na světě.

Na sklonku roku 2020 mi byla od profesora Bohumila Kratochvíla (Ústav chemie pevných látek, FCHT, VŠCHT Praha), který vedl Chemické listy celých dvacet roků (v letech 1997–2012 a 2016–2020), předána symbolická štafeta a já se tak stal již desátým šéfredaktorem našeho časopisu. Věřím, že o Chemických listech panuje v české chemické komunitě obecné povědomí, přesto se pravděpodobně najde, především mezi mladšími studenty, někdo, pro koho je náš časopis zcela novým objevem. A právě těmto studentkám a studentům bych rád náš časopis v tomto příspěvku aspoň stručně představil.

Chemické listy jsou oficiálním časopisem Asociace českých společností chemických. Jsou časopisem bezesporu tradičním, s bohatou historií a bez nadsázky je možné je označit za národní kulturní poklad. V Chemických listech jsou uveřejňovány referáty o chemii a příbuzných oborech (např. o biochemii, chemii a technologii materiálů, chemické a biochemické technologii, ekologii, informatice), původní články o laboratorních přístrojích a postupech, články zaměřené na výuku chemie a průmyslovou chemii, recenze nových knih a aplikačního softwaru, vě-



**prof. RNDr. Vlastimil Vyskočil, Ph.D.**  
Vedoucí redaktor časopisu Chemické listy  
Novotného lávka 5, Praha 1, 116 68  
vlastimil.vyskocil@natur.cuni.cz

decké diskuse a osobní zprávy. Mezi čtenáře našeho časopisu se řadí učitelé a studenti vysokých a středních škol, pracovníci Akademie věd, průmyslového managementu, zdravotnických zařízení, státních institucí, resortních výzkumných ústavů a kontrolních laboratoří. Chemické listy jsou časopisem recenzovaným, impaktovaným (indexovaným v databázích Web of Science a Scopus) a časopisem s otevřeným přístupem (Open Access). Jejich výtisky jsou dostupné v tištěné podobě (např. v Archivu VŠCHT Praha) i podobě elektronické (jako soubory PDF na webových stránkách [www.chemicke-listy.cz](http://www.chemicke-listy.cz)). Přestože si tištěná verze Chemických listů stále udržuje svoji dnes již tradiční podobu, snažíme se náš časopis postupně formovat tak, aby vyhovoval všem aktuálně běžným mezinárodním časopiseckým standardům, což se děje především právě na úrovni elektronické verze našeho časopisu. Mezi takové novinky patří například využívání digitálních identifikátorů autorů (ORCID) a jejich příspěvků (DOI), vytvoření šablony pro autory hojně používaného citačního programu EndNote, vystavování grafických abstraktů příspěvků nebo nabízení strojového překladu příspěvků do anglického jazyka a souběžné vystavení původního znění i jeho překladu.

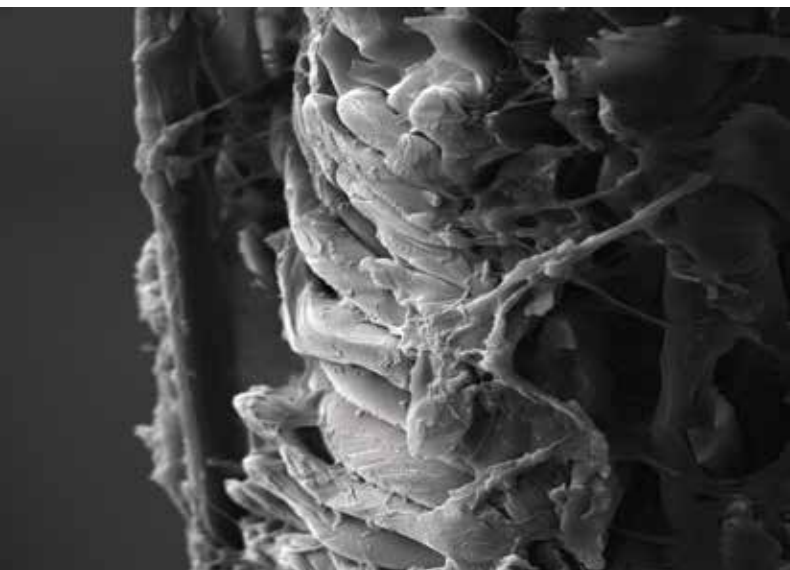
V úvodu svého příspěvku jsem zmínil dvě výročí, která jsme si připomínali vloni, a nyní bych rád zmínil dvě výročí letošní. V roce 2022 si připomínáme 100 let od zrodu polarografie (1922), za jejíž objev a rozvoj získal Jaroslav Heyrovský v roce 1959 Nobelovu cenu a jejíž myšlenka byla poprvé publikována právě v časopise Chemické listy (ročník 16, svazek 6, strany 256–264). Druhým, neméně významným výročím je pak 70. vý-

ročí založení VŠCHT Praha (1952), která je s Chemickými listy po celou svoji existenci neodmyslitelně spjata. VŠCHT Praha je dlouhodobým a neutuchajícím podporovatelem našeho časopisu, nejvíce autorských příspěvků přichází právě z této univerzity a na postech šéfredaktorů a redaktorů se za těchto 70 roků vystřídala celá řada jejich absolventů a zaměstnanců. A to platí i o současném redakčním kruhu i současné redakční radě Chemických listů, ve které je zastoupení osobností působících na VŠCHT Praha většinové.

Není tedy divu, že náš časopis rovněž nechtěl toto zásadní jubileum opomenout a pod záštitou pana rektora prof. Dr. RNDr. Pavla Matějky připravil zvláštní říjnové číslo Chemických listů tomuto výročí věnované. Věříme, že vás jeho obsah zaměřený na historii, současnost i budoucnost VŠCHT Praha zaujme a že se v něm dozvíte spoustu zajímavých informací a poznatků.

A na závěr mi, prosím, dovoluť vyslovit jedno neskromné přání. Náš redakční kruh intenzivně usiluje o to, aby Chemické listy byly moderním chemickým časopisem, atraktivním pro tuzemské i zahraniční čtenáře i autory, národním časopisem pro českou a slovenskou chemii, kultivujícím její jazyk a názvosloví, etalonem pro českou a slovenskou výuku chemie. Najděte si, prosím, v dnešní uspěchané době chvilku na to seznámit se s naším časopisem nebo k němu znovu objevte dříve zapomenutou cestičku – nechtě jsou Chemické listy nadále součástí našich i Vašich čtenářských i autorských životů, součástí VŠCHT Praha.

# Svět (je) chemie 2022



Druhé kolo fotosoutěže Svět (je) chemie se uzavírá 31. 10. 2022!

Více informací o přihlášce se dozvíte na [www.vscht.cz/fotosoutez](http://www.vscht.cz/fotosoutez)

Vítězové si každoročně na slavnostním předávání přebírají hodnotné ceny a mají možnost se účastnit zajímavých workshopů.

Pokud navíc zašlete vaše soutěžní fotografie do 15. 10., můžete být vybráni do nového kalendáře Svět (je) chemie na rok 2023.

Jana Floreková – Membránový mikrosvět

Vítězná fotografie 1. kola kategorie nad 18 let



# Hledá se

## Pracovník/pracovnice IT:

### ANALYTIK BEZPEČNOSTI IT

(úvazek 1,0) – 990

### SPRÁVCE OS LINUX

(úvazek 1,0) – 990

### ADMINISTRÁTOR INFORMAČNÍCH SYSTÉMŮ

(úvazek 1,0) – 990

### SYSTÉMOVÝ INTEGRÁTOR

(úvazek 1,0) – 990

Kontakt a detailní informace pro výše psané pozice: [Pavel.Hartel@vscht.cz](mailto:Pavel.Hartel@vscht.cz)

## METODIK/ČKA PRO MEZINÁRODNÍ MOBILITY PRACOVNÍKŮ VŠ – 974

- Koordinace a administrace mobilit akademických i neakademických pracovníků a hostů napříč organizací
- Koncepční a metodická činnost na tvorbě interních směrnic a dalších předpisů
- Školení kolegů a pomoc s přípravou interních vzdělávacích školení v oblasti zaměstnávání cizinců v ČR a vysílání pracovníků do zahraničí

Kontakt a detailní informace: [filip.faltejsek@vscht.cz](mailto:filip.faltejsek@vscht.cz)

## MZDOVÁ/Ý ÚČETNÍ – 966

- Vedení kompletní mzdové agendy (zúčtování mezd, přihlašování, odhlašování zaměstnanců a cizinců, výstupní dokumenty, evidenční listy, zúčtování daně z příjmu, zpracování neschopenek, vystavování potvrzení), komunikace s úřady státní správy
- Příprava a zpracování měsíčních závěrkových prací pro danou organizační část
- Řízení a koordinace interních aktivit souvisejících se zpracováním mzdové agendy

Kontakt a detailní informace: [jolana.lukesova@vscht.cz](mailto:jolana.lukesova@vscht.cz)

Další volné pozice a detaily uvedených nabídek naleznete na [intranet.vscht.cz/kariera](http://intranet.vscht.cz/kariera)

# Finanční podpora na přípravu mezinárodních projektů

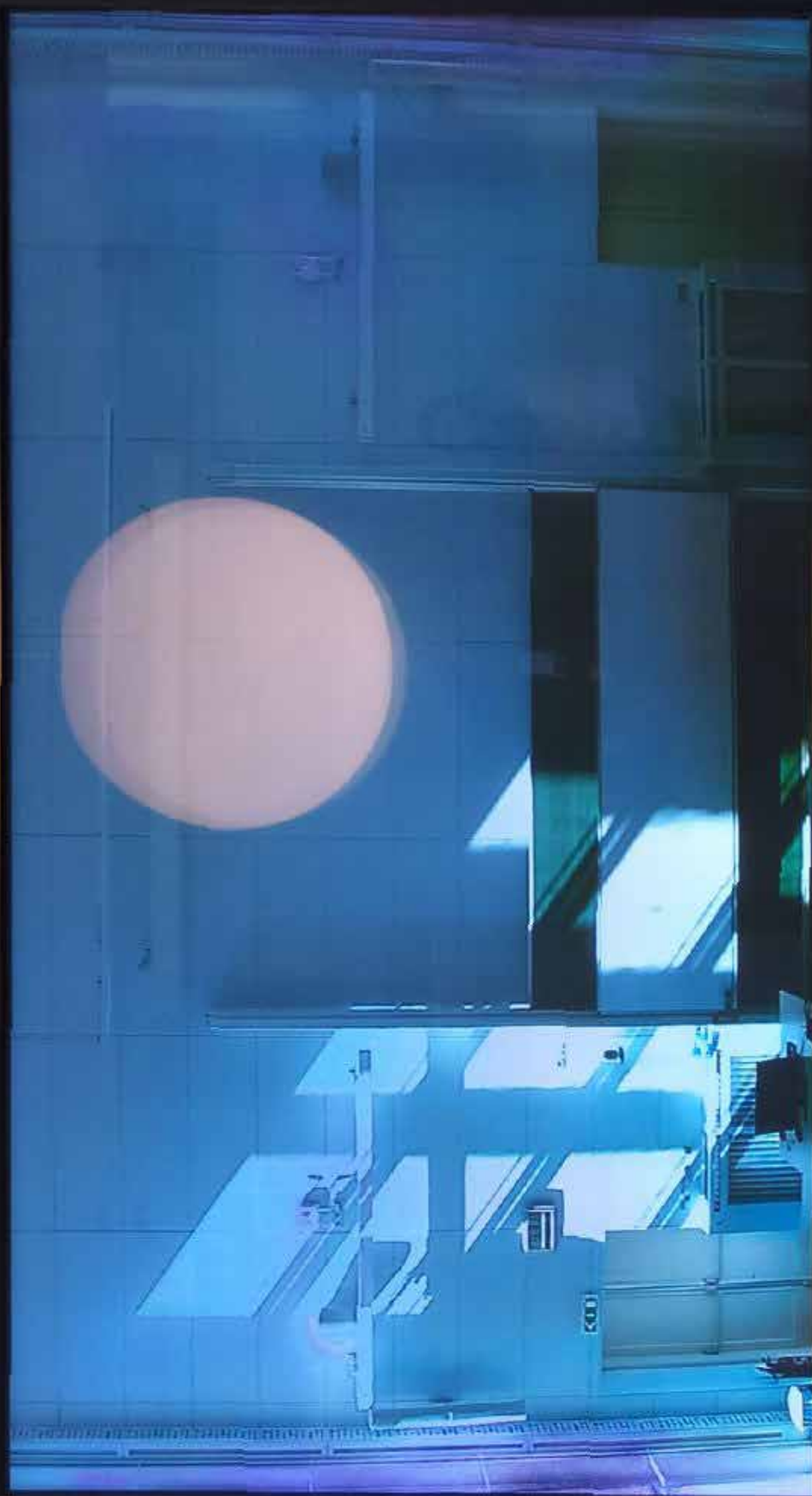
Chystáte se na podání návrhu pro zahraniční projekt? Potřebujete se v této souvislosti osobně setkat s partnery? Využijte finanční podporu ve výši až 49 tisíc Kč k zahraniční cestě za partnery, případně ke zvýšení úrovně Vašeho projektového návrhu (např. překlad, korektura, grafika).

**Kontakt:** Ing. Petra Stočesová, projektové centrum,  
<https://www.vscht.cz/veda-a-vyzkum/motivacni-schema>

„Jakpak by se ti líbilo v domě za zrcadlem? Zrcadlo je jak z poddajného gázu a my jím projdeme. Opravdu! Teď se nějak zamžilo. Projdeme jím jako nic. To bude legrace, až mě přes zrcadlo uvidí a nebudou na mě moct.“ Jen to dořekla, už stála na krbové římse, ani nevěděla, jak se tam ocitla. A zrcadlo se opravdu rozplývalo jako stříbřitá nuda. V zápětí byla Alenka za zrcadlem a lehce seskočila do pokoje za ním. Rozhlížela se kolem sebe a zjistila, že co je vidět z tamtoho pokoje, je obyčejné a nezajímavé, zato ostatek je docela jinačí.

Alenka v kraji divů a za zrcadlem  
Lewis Carroll

Vyfotil a zpracoval Lumír Košař



DVACET LET SE  
SNAŽÍM O PŘELOMOVÝ  
OBJEV. A PŘITOM STAČÍ  
PROJÍT SE KOLEM  
NOVÝCH KANCLŮ  
V ŽIKOVCE...



