UNIVERZITA PARDUBICE

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ZAMĚSTNANECKÝ PRŮZKUM

Univerzita Pardubice 2026

Výzkumná zpráva

Září 2026

Zpracovala: Mgr. Eva Kneblová (www.pruzkumnice.cz)

Zajišťuje a koordinuje: HR Award oddělení

Obsah

1. Úvod 5
2. Hlavní zjištění UPCE a doporučení 5
2.1 Hlavní zjištění a přístup ke srovnání 5
2.2 Silné stránky UPCE 5
2.3 Slabší stránky UPCE 6
2.4 Příležitosti UPCE 6
2.5 Hrozby UPCE 7
2.6 Návaznost na SWOT a hlavní zjištění z roku 2023 7
2.7 Finance jako zásadní téma minulého šetření 10
2.8 SWOT UPCE 2026 11
3. Hlavní zjištění: profily součástí 12
3.1 DFJP 12
3.2 FEI 12
3.3 FES 13
3.4 FF 14
3.5 FChT 15
3.6 FR 16
3.7 FZS 17
3.8 REK 18
4. Metodologie 20
4.1 Sběr dat a analytický soubor 20
4.2 Práce s chybějícími odpověďmi 20
5. Návratnost průzkumu 20
6. Profil respondentů 21
6.1 Pracovní zařazení 21
6.2 Pohlaví a věk 21
6.3 Délka působení na UPCE, pracovní smlouva a výše úvazku 21
6.4 Vedoucí pozice 22
6.5 Vzdělání a státní občanství 22
7. Věda a výzkum 23
7.1 Podmínky a podpora vědecko-výzkumné činnosti 23
7.2 Omezení svobody výzkumu 26
7.3 Upřesnění zaznamenaného omezení 27
7.4 Největší rezervy v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti 27
7.5 Spokojenost s fungováním Centra transferu technologií a znalostí 32
7.6 Etika výzkumu a ochrana autorských práv 33
7.7 Formy porušování autorských práv či duševního vlastnictví 35
7.8 Obeznámenost s principy Open Science 37
7.9 Očekávaná podpora v oblasti vědy a výzkumu 38

7.10 Očekávaná podpora univerzitní knihovny v oblasti Open Science 42
7.11 Otevřené komentáře k podmínkám pro vědu a výzkum 44
8. Výuka a pedagogická podpora 44
8.1 Podpora výuky ve srovnání s vědou a výzkumem 45
8.2 Spokojenost s podporou pedagogické práce ze strany UPCE 47
8.3 Spokojenost s podporou pedagogické práce ze strany fakulty 49
8.4 Využívání tvůrčího volna (sabbatical) 50
9. Pracovní podmínky 52
9.1 Spokojenost s finančním ohodnocením 52
9.2 Zajímavost stávajících benefitů 55
9.3 Další benefity, které by zaměstnaní uvítali 58
9.4 Další benefity přímo na pracovišti 63
9.5 Priorita při omezeném rozpočtu 65
9.6 Spokojenost s prostory, vybavením a technickým zázemím 66
9.7 Sladění pracovního a osobního života 67
9.8 Flexibilní formy práce 68
9.9 Otevřené komentáře k pracovním podmínkám 71
10. Řízení, hodnocení práce a vztahy s vedoucími 71
10.1 Hodnocení práce 71
10.2 Podpora přímého nadřízeného v profesním a kariérním rozvoji 73
10.3 Zpětná vazba k pracovní výkonnosti 74
10.4 Jak motivující je pro Vás zpětná vazba k pracovní výkonnosti? 75
11. Atmosféra a vztahy na pracovišti 76
11.1 Vztahy na pracovišti 76
11.2 Zkušenost s nevhodným chováním 78
11.3 O jaké nevhodné chování se jednalo 79
11.4 Na základě čeho k diskriminaci docházelo 80
11.5 Sociální bezpečí 81
11.6 Hodnocení systému řešení podnětů a podpory sociálního bezpečí 82
11.7 Ombudsosoba 83
11.8 Faktory narušující sociální bezpečí 86
12. Osobní a kariérní rozvoj 88
12.1 Možnost kariérního / profesního rozvoje 88
12.2 Individuální plán profesního / kariérního rozvoje 89
12.3 Podmínky osobního a kariérního rozvoje 91
12.4 Účast na vzdělávacích aktivitách UPCE 93
12.5 Zahraniční mobilita 97
13. Strategické záměry univerzity a jednotlivých fakult 99
13.1 Vztah ke strategickým záměrům univerzity 99
13.2 Vztah ke strategickým záměrům fakulty 101
13.3 Možnost ovlivňovat dění na pracovišti 102
14. Nábor akademických pracovníků 104
14.1 Obeznámenost s pravidly náboru 104

14.2 Účast ve výběrové komisi ... 105
14.3 Hodnocení výběrových řízení ... 106
15. Adaptační proces a mentoring ... 106
15.1 Přehled nástupů / změn od roku 2023 ... 107
15.2 Zdroje informací při nástupu nebo změně pozice ... 108
15.3 Podpora při zapracování ... 108
15.4 Mentor/mentorka nebo podpora zkušenějších kolegů/kolegyň ... 109
16. Kultura pracovního prostředí ... 110
16.1 Interní komunikace a organizační kultura ... 110
16.2 Doporučení UPCE jako zaměstnavatele ... 111
16.3 Závěrečné otevřené komentáře ... 114
17. Vývoj vybraných ukazatelů 2023–2026 ... 115
17.1 Metodický rámec komparace ... 115
17.2 Struktura respondentů a omezení fakultních trendů ... 115
17.3 Výzkum a vývoj ... 116
17.4 Výuka a pedagogická podpora ... 120
17.5 Pracovní podmínky ... 120
17.6 Řízení, hodnocení práce a vztahy s vedoucími ... 122
17.7 Atmosféra a vztahy na pracovišti ... 124
17.8 Osobní a kariérní rozvoj ... 127
17.9 Strategie UPCE ... 128
17.10 Nábor akademických pracovníků ... 129
17.11 Adaptační proces a mentoring ... 129
17.12 Kultura pracovního prostředí ... 129
17.13 Shrnutí vývoje 2023–2026 ... 129
18. Příloha: Znění zaměstnaneckého dotazníku UPCE 2026 ... 130
18.1 Věda a výzkum ... 130
18.2 Výuka a pedagogická podpora ... 132
18.3 Pracovní podmínky ... 133
18.4 Řízení, hodnocení práce a vztahy s vedoucími ... 134
18.5 Atmosféra a vztahy na pracovišti ... 135
18.6 Osobní a kariérní rozvoj ... 136
18.7 Strategie UPCE / fakulty ... 138
18.8 Nábor akademických pracovníků ... 139
18.9 Adaptační proces a mentoring ... 139
18.10 Kultura pracovního prostředí ... 140
18.11 Přehledové otázky ... 140
19. Použité zdroje ... 141

1. Úvod

Zaměstnanecký průzkum Univerzity Pardubice byl realizován jako součást HR Strategie rozvoje Univerzity Pardubice. Jeho cílem bylo získat zpětnou vazbu k pracovním podmínkám, možnostem profesního rozvoje a celkovému pracovnímu prostředí. Výsledky mají sloužit jako podklad pro rozvoj personální politiky, přípravu opatření v oblasti péče o zaměstnance a návazné aktivity spojené s principy HR Excellence in Research Award.

Do analýzy bylo zařazeno 614 dotazníků z 1 189 oslovených zaměstnanců. Celková návratnost analyticky zařazených dotazníků činila 51,6 %.

2. Hlavní zjištění UPCE a doporučení

2.1 Hlavní zjištění a přístup ke srovnání

Shrnutí se soustředí na hlavní silné stránky a oblasti, ve kterých výsledky ukazují prostor pro další rozvoj. U jednotlivých součástí jsou proto zvýrazněny zejména souvislé tematické oblasti, například kariérní rozvoj, sociální bezpečí a důvěra, pracovní prostředí nebo podmínky pro vědu a výzkum, nikoli každá jednotlivá otázka samostatně.

Součástí shrnutí je také pohled na vývoj oproti průzkumu z roku 2023. Pro časové srovnání jsou použity pouze ukazatele, u nichž je dostatečně srovnatelné znění otázky, cílová skupina a způsob výpočtu. Starší SWOT slouží jako vodítko k tématům, která byla v roce 2023 označena za slabá; do současného hodnocení jsou však přebírána jen tehdy, pokud měla oporu v uzavřených otázkách a lze je v roce 2026 věcně ověřit.

Na celouniverzitní syntézu navazují profily jednotlivých součástí, které propojují silné a slabší oblasti, dostupný vývoj oproti roku 2023 a praktické implikace výsledků. Nosné závěry vycházejí z uzavřených otázek a z témat, která se potvrzují ve více ukazatelích; tam, kde to velikost souboru dovoluje, je zohledněno také pracovní zařazení. Otevřené komentáře slouží pouze k doplnění a konkretizaci výsledků a nejsou samostatným podkladem pro formulaci silné či slabé stránky ani pro odhad rozsahu problému.

Celkový obraz roku 2026 je spíše příznivý. U srovnatelných ukazatelů převažuje proti roku 2023 stabilita nebo zlepšení; výraznější zhoršení se soustřeďuje do několika specifických oblastí VaV. Zároveň se opakuje rozdíl mezi relativně dobře fungujícím bezprostředním pracovištěm a slabší systémovou či univerzitní úrovní: zaměstnanci často hodnotí dobře vztahy s přímým nadřízeným, kolegiální prostředí a vlastní pracoviště, méně jistě však strategii, možnost ovlivňovat dění, univerzitní komunikaci nebo některé centrální mechanismy podpory. Celkové doporučení UPCE jako zaměstnavatele je spíše příznivé: průměrné hodnocení činí 6,88 bodu z 10, medián je 7 a 69,8 % respondentů volí hodnotu nad středem škály.

2.2 Silné stránky UPCE

- **Bezprostřední pracovní prostředí a vztahy**. Ocenění práce přímým nadřízeným, rovné zacházení, kolegiální atmosféra a podpora na vlastním pracovišti patří mezi nejsilnější výsledky. V roce 2026 souhlasí s oceněním práce nadřízeným 91,1 % respondentů, s rovným zacházením 86,2 % a s respektující a kolegiální atmosférou 82,6 %.
- **Sladění pracovního a osobního života**. Možnost sladit pracovní a osobní život hodnotí kladně 91,0 % respondentů; vysoké hodnocení se drží napříč pracovními skupinami i u pečujících osob. Jde zároveň o oblast, která se proti roku 2023 dále mírně zlepšila.
- **Autonomie ve VaV a podpora pracoviště.** Autonomii při tvůrčí činnosti pozitivně hodnotí 93,9 % respondentů VaV sekce a podporu na vlastním pracovišti 81,5 **%. Slabší hodnocení se týká především podmínek, které výzkumnou práci doprovázejí – zejména administrativní zátěže, času na VaV při současném zajišťování výuky a v některých případech také podpory šíření a využívání výsledků.**
- **Fungování vlastního pracoviště.** Interní komunikaci a sdílení informací na úrovni vlastního pracoviště či oddělení hodnotí pozitivně 86,0 % zaměstnanců a organizační kulturu pracoviště 85,5 %. Bezprostřední pracovní prostředí tak vychází výrazně lépe než univerzitní úroveň a představuje jednu z opor zaměstnanecké zkušenosti.
- **Pracovní zázemí jako celek.** S prostory, vybavením a technickým zázemím je spokojeno 85,2 % zaměstnanců; výraznější nespokojenost se soustřeďuje do některých součástí, zejména těch, u nichž je plánováno přestěhování do jiných prostor.
- **Důvěra v řešení problémů a stížností.** Důležitou součástí sociálního bezpečí je přesvědčení zaměstnanců, že případná stížnost nebo podnět budou řešeny spravedlivě. Na úrovni celé UPCE se tento ukazatel mezi lety 2023 a 2026 zlepšil: podíl důvěřujících vzrostl z 67,0 % mezi těmi, kteří dokázali otázku v roce 2023 věcně posoudit, na 75,7 % v roce 2026. Výsledek tedy ukazuje na posun správným směrem, současně ale zůstávají rozdíly mezi jednotlivými součástmi a prostor pro posílení jednoznačné důvěry v nestranné řešení problémů.
- **Orientace v sociálním bezpečí a pracovněprávních otázkách.** V roce 2026 ví 85,8 % zaměstnanců, na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti, 87,8 % zná svá práva a povinnosti v pracovněprávní oblasti a 91,7 % ví,

že na univerzitě působí ombudsosoba. Informovanost o základních oporách a kontaktních místech tak patří k příznivým výsledkům.

- **Přímá zkušenost s výběrovými řízeními.** Mezi členy a členkami výběrových komisí, kteří dokázali jednotlivé aspekty posoudit, hodnotili všichni otevřenost výběrového řízení pozitivně a 93,9 % pozitivně hodnotilo transparentnost průběhu. Přímá zkušenost s fungováním výběrových řízení tedy vyznívá velmi příznivě.
- **Adaptace nových zaměstnanců.** Dostatečnou podporu přímého nadřízeného při zapracování uvádí 85,8 % relevantních respondentů. Mezi zaměstnanci, kteří měli mentora, mentorku nebo podporu zkušenějšího kolegy, hodnotí poskytnuté informace jako velmi nebo spíše přínosné 98,7 %.

2.3 Slabší stránky UPCE

- **Systémové podmínky podpory vědy a výzkumu.** Nejčastěji uváděnou rezervou je administrativní zátěž (59,8 %), dále nedostatek času na výzkum kvůli výuce (44,2 %), finanční podpora výzkumu (37,6 %) a ocenění výzkumné práce (33,2 %). Tyto výsledky ukazují konkrétní zdroje zátěže ve VaV; nelze je zaměňovat s plošným problémem sladění pracovního a osobního života, které je naopak hodnoceno velmi příznivě.
- Dvě oblasti VaV se proti roku 2023 zhoršily: **ochrana duševního vlastnictví a autorských práv** a **podpora šíření a využívání výsledků výzkumu**. Časové možnosti věnovat se VaV při výuce jsou naopak přibližně stabilní.
- **Postavení a podpora pedagogické práce.** Pouze 43,9 % relevantních respondentů souhlasí, že výuka je na univerzitě podporována stejně jako věda a výzkum, zatímco 44,8 % nesouhlasí. Otázka nemá v roce 2023 přímý protějšek, proto z výsledku nevytváříme časový trend; současná data však ukazují, že vyváženost podpory výuky a VaV zůstává relevantní oblastí k pozornosti.
- **Kariérní a profesní rozvoj je výrazně nerovnoměrný**. Možnost rozvoje vnímá pozitivně 61,7 % zaměstnanců, ale rozdíly podle pracovního zařazení jsou velké; také individuální plán má 76,0 % AP, 67,6 % VaV a jen 10,7 % THP. Možnost kariérního a profesního rozvoje hodnotí pozitivně 78,5 % mužů a 52,9 % žen. Rozdíl mezi muži a ženami přetrvává také při samostatném srovnání akademických pracovníků a samostatném srovnání THP, nelze jej tedy vysvětlit pouze odlišným zastoupením žen a mužů v pracovních skupinách.
- **Strategie a možnost ovlivňovat dění.** Více než polovina respondentů (54,9 %) nezná strategické záměry univerzity natolik, aby je mohla posoudit. Možnost ovlivňovat dění na pracovišti vnímá kladně 65,3 % respondentů; výrazný rozdíl je mezi vedoucími (90,9 %) a nevedoucími (61,6 %). Výsledky ukazují slabší propojení části zaměstnanců se strategickým směřováním univerzity a s možností podílet se na rozhodování.
- **Sociální bezpečí.** Celkové vztahy na pracovišti jsou převážně hodnoceny příznivě, výsledky však zároveň ukazují konkrétní problémy v oblasti sociálního bezpečí. Část zaměstnanců má osobní zkušenost s nevhodným chováním, mezi součástmi jsou patrné rozdíly a jako nejčastější faktor, který může sociální bezpečí narušovat, je uváděn nevhodný styl vedení. Slabší je také důvěra části zaměstnanců v mechanismy řešení podnětů a stížností.
- **Vnímání finančního ohodnocení se oproti roku 2023 výrazně zlepšilo, nadále však patří mezi slabší oblasti.** Spokojenost s finančním ohodnocením vzrostla z 35,0 % na 54,0 %. Zároveň se ukazuje souvislost mezi hodnocením finančního ohodnocení a ochotou doporučit UPCE jako zaměstnavatele: zaměstnanci spokojenější s odměňováním hodnotí univerzitu jako zaměstnavatele příznivěji**.** Nejsilnější pozitivní odpověď přitom zůstala v obou letech na 6,9 % a 73,8 % zaměstnanců by při omezeném rozpočtu upřednostnilo především navýšení mezd.
- **Znalost a ukotvení principů OTM-R.** Obeznámenost s pravidly náboru je mezi zaměstnanci, kteří se v posledních třech letech účastnili výběrového řízení jako členové či předsedové komisí, výrazně vyšší než mezi AP a VaV obecně. Základní pravidla a postupy Řádu výběrového řízení UPCE zná 83,6 % členů komisí, 68,7 % ví, kde příslušné informace hledat, ale základní principy OTM-R zná jen 59,7 %.
- **Informovanost o sociálním bezpečí je vyšší než důvěra v některé mechanismy.** O působení ombudsosoby ví 91,7 % zaměstnanců a 79,1 % ví, s jakými problémy se na ni mohou obrátit, s důvěrou by se na ni však v případě problému obrátilo 60,5 %. Podobně 85,8 % ví, na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti, zatímco spravedlivému prošetření stížnosti důvěřuje 75,7 %.

2.4 Příležitosti UPCE

- **Přenést silné fungování bezprostředních pracovišť do univerzitní úrovně.** Velmi dobré hodnocení komunikace, vztahů a podpory vedoucích přímo na daných pracovištích vytváří prostor pro sdílení fungujících postupů a pro srozumitelnější propojení zaměstnanců s univerzitní komunikací a strategií.
- **Navázat na vysokou informovanost o sociálním bezpečí a posílit důvěru.** Znalost kontaktních míst a ombudsosoby je vysoká; další rozvoj může směřovat k větší důvěře v nestrannost řešení, srozumitelnosti postupů a práci vedoucích s konflikty a podněty.
- **Využít příznivou přímou zkušenost s náborem k posílení znalosti pravidel OTM-R.** Členové výběrových komisí hodnotí otevřenost a transparentnost řízení velmi příznivě, obecná znalost principů OTM-R a toho, kde příslušné informace hledat, je však podstatně nižší.
- **Systematizovat využití mentoringu v adaptačním procesu.** Podpora přímého nadřízeného při zapracování je hodnocena velmi dobře a zaměstnanci, kteří měli k dispozici mentora nebo zkušenějšího kolegu, hodnotí tuto

podporu jako velmi přínosnou. Příležitostí je proto využívat mentoring systematičtěji a sjednotit jeho základní rámec napříč pracovišti tam, kde dosud závisí spíše na místní praxi.

- **Zpřesnit podporu kariérního rozvoje podle pracovního zařazení.** Současné rozdíly mezi AP, VaV a THP umožňují cílit rozvojové nástroje tam, kde jsou využívány méně, zejména na pravidelné rozhovory a individuální plány u THP.
- **Lépe využít a zviditelnit existující podpůrné služby pro VaV.** Část administrativní a metodické zátěže nelze odstranit, lze však snížit její dopad tím, že zaměstnanci budou lépe znát dostupné služby a budou je umět využít v konkrétních situacích. Výsledky ukazují prostor zejména pro lepší orientaci v nabídce centrální projektové a grantové podpory, CTTZ a univerzitní knihovny. U CTTZ je vysoký podíl respondentů, kteří jeho fungování nedokážou posoudit, zatímco u knihovny zaměstnanci formulují konkrétní očekávání podpory v oblasti Open Science. Příležitostí proto není jen zjednodušovat procesy, ale také zpřehlednit, kdo s čím pomáhá, aktivně služby komunikovat a usnadnit jejich využití v praxi.
- **Lépe cílit rozvoj benefitů podle skutečné poptávky zaměstnanců.** Preference jednotlivých benefitů se mezi pracovními skupinami liší, což může pomoci při rozhodování o tom, které benefity dále rozvíjet, komunikovat nebo případně rozšiřovat. Smyslem není vytvářet oddělené systémy benefitů pro jednotlivé skupiny, ale při nastavování nabídky zohlednit, že některé benefity mají pro AP, VaV a THP rozdílnou hodnotu.

2.5 Hrozby UPCE

- **Přetrvávání administrativních a časových zátěží ve VaV.** Rizikem není jen samotná existence administrativních požadavků, z nichž část je dána vnějšími pravidly, ale také situace, kdy zaměstnanci nevyužívají dostupné podpůrné služby nebo nemají dostatečný přehled o tom, kde mohou získat pomoc. Pokud se nepodaří lépe propojit výzkumné pracovníky s projektovou a grantovou podporou, CTTZ, knihovnou a dalšími servisními útvary, může část zátěže zůstávat zbytečně na jednotlivých zaměstnancích a dále omezovat čas věnovaný samotné výzkumné práci.
- **Zhoršení některých podmínek pro ochranu a využití výsledků VaV.** Oproti roku 2023 se zhoršilo hodnocení ochrany duševního vlastnictví a podpory šíření a využívání výsledků výzkumu. Obě oblasti proto vyžadují pozornost.
- **Slabé propojení části zaměstnanců se strategií a rozhodováním.** Vysoký podíl zaměstnanců, kteří strategické záměry nedokážou posoudit, a rozdíl mezi vedoucími a nevedoucími v možnosti ovlivňovat dění mohou udržovat odstup mezi každodenní prací a univerzitní úrovní.
- **Rozdíl mezi informovaností a důvěrou v mechanismy sociálního bezpečí.** Pokud budou přetrvávat obavy z negativních důsledků stížnosti, nedůvěra v nestrannost řešení nebo nevhodný styl vedení jako vnímaný rizikový faktor, může být praktické využívání dostupných podpůrných mechanismů slabší, než odpovídá jejich znalosti.
- **Nízká obeznámenost s principy OTM-R.** Příznivá zkušenost členů komisí sama o sobě nezajišťuje, že jsou pravidla a principy náboru dostatečně známé širšímu okruhu AP a VaV.
- **Finanční ohodnocení zůstává citlivým prvkem celkového hodnocení zaměstnavatele.** Přes výrazné zlepšení od roku 2023 zůstává spokojenost s finančním ohodnocením nižší než u řady dalších oblastí a souvisí s ochotou doporučit UPCE jako zaměstnavatele.

2.6 Návaznost na SWOT a hlavní zjištění z roku 2023

SWOT z roku 2023 používáme jako rámec pro ověření, jak se dříve pojmenované silné stránky, slabiny, příležitosti a rizika promítají do výsledků roku 2026. U každého tématu vycházíme především z uzavřených ukazatelů, které byly v roce 2023 skutečně měřeny, a doplňujeme je o nové indikátory z roku 2026. Otevřené komentáře pomáhají vysvětlit kontext, ale samy o sobě nejsou podkladem pro závěr o rozsahu problému. Finanční ohodnocení, které zpráva 2023 označovala za největší problém mimo vlastní SWOT matici, je podrobně vyhodnoceno v samostatné části zprávy.

Tabulka 1. Návaznost na SWOT a hlavní zjištění z roku 2023

Téma SWOT 2023	Co ukazovala data 2023	Co ukazují data 2026	Vyhodnocení
Silná stránka: svobodné tvůrčí prostředí	Tvůrčí autonomie patřila k nejsilnějším oblastem; v harmonizovaném přepočtu ji pozitivně hodnotilo 83,7 % respondentů VaV části.	Pozitivní hodnocení autonomie vzrostlo na 94,8 % a posílila i nejsilnější souhlasná odpověď.	Silná stránka se nejen udržela, ale dále posílila. Riziko výrazného omezení tvůrčí svobody se v datech 2026 nepotvrzuje.
Silná stránka: pravidla akademické práce	Znalost pravidel hodnocení a jejich transparentnost byly hodnoceny převážně příznivě; 72,2 % zaměstnanců pravidla znalo a 85,1 % z těch, kteří je znali, je považovalo za transparentní.	Dotazník sleduje oblast jinak: 80,9 % zaměstnanců považuje kritéria hodnocení za jasně nastavená, 76,4 % rozumí jejich uplatňování a 72,6 % uvádí, že hodnocení zohledňuje všechny složky práce.	Oblast hodnocení práce zůstává i v roce 2026 převážně příznivě hodnocena. Kvůli částečnému posunu obsahu sledovaných ukazatelů však nejde o přímý trend; současná data spíše potvrzují, že systém hodnocení je zaměstnanci vnímán jako relativně srozumitelný a předvídatelný.

Téma SWOT 2023	Co ukazovala data 2023	Co ukazují data 2026	Vyhodnocení
Silná stránka: pracovní atmosféra	Rovné zacházení a ocenění práce přímým nadřízeným patřily mezi silné stránky; pozitivně bylo hodnoceno také sladění profesního a rodinného života.	Ocenění práce nadřízeným pozitivně hodnotí 91,1 %, rovné zacházení 86,2 % a respektující a kolegiální atmosféru 82,6 %. Sladění pracovního a osobního života vzrostlo z 86,4 % na 91,0 %.	Silná stránka byla zachována a v několika ukazatelích ještě posílila. Pracovní vztahy a atmosféra vycházejí celkově dobře; větší rezervu představuje možnost bezpečně vyjadřovat názory.
Slabší stránka: hierarchizace procesů a komunikace	SWOT 2023 tuto oblast popsala široce; část argumentace vycházela z otevřených komentářů, takže širší dojem „hierarchičnosti“ nebyl měřen jedním reprezentativním ukazatelem.	Data 2026 ukazují rozdíl mezi bezprostřední a univerzitní úrovní. Interní komunikaci na vlastním pracovišti hodnotí pozitivně 86,0 % zaměstnanců, zatímco na úrovni univerzity 67,9 %. Současně 54,9 % respondentů nezná strategické záměry univerzity natolik, aby je mohlo posoudit, a možnost ovlivňovat dění hodnotí kladně 65,3 %, výrazně častěji vedoucí než nevedoucí.	Širší dojem hierarchičnosti nelze přímo ověřit, současná data však ukazují slabší propojení mezi lokální a univerzitní úrovní – v komunikaci, znalosti strategie i možnosti podílet se na rozhodování.
Slabší stránka: nadměrné přetížení zaměstnanců	SWOT 2023 pojmenovala přetížení obecně. Tvrdá data současně ukazovala problém s časem na VaV při zajišťování výuky, ale také velmi dobré sladění profesního a rodinného života (86,4 % pozitivně).	Sladění pracovního a osobního života je ještě příznivější (91,0 %). Čas na VaV při výuce zůstává přibližně stabilní a nové otázky zpřesňují konkrétní zdroje zátěže: administrativu uvádí 59,8 % respondentů VaV sekce a nedostatek času na výzkum kvůli výuce 44,2 %.	Původní označení „nadměrné přetížení zaměstnanců“ vycházelo především z konkrétních časových a pracovních zátěží. V závěrečné SWOT však nebylo výrazněji reflektováno, že už v roce 2023 zaměstnanci současně velmi příznivě hodnotili možnost sladit profesní a rodinný život. Také výsledky roku 2026 ukazují, že nejde o plošný problém work-life balance, ale spíše o konkrétní administrativní a časové zátěže zejména v akademické a výzkumné práci.
Slabší stránka: kvalita a ohodnocení pedagogické činnosti	V roce 2023 považovalo 60,1 % relevantních respondentů pedagogickou činnost za dostatečně zohledněnou při hodnocení; současně byla její role ve SWOT popsána jako oblast k posílení.	Rok 2026 sleduje pedagogickou práci podrobněji a jinak. Pouze 43,9 % souhlasí, že výuka je podporována stejně jako věda a výzkum, zatímco 44,8 % nesouhlasí. Samostatně se sleduje také metodická a didaktická podpora.	Přímý trend vytvořit nelze, ale současná data nepotvrzují, že by bylo téma postavení pedagogické práce uzavřeno. Rovnováha podpory výuky a VaV zůstává relevantní oblastí.
Příležitost: debyrokratizace a efektivní podpora vědy	Příležitost byla v roce 2023 formulována výrazně také z otevřených komentářů; kvantitativně se současně ukazovaly rezervy v podpoře VaV a v časových možnostech.	V roce 2026 je administrativní zátěž nejčastěji uváděnou rezervou VaV (59,8 %). Zhoršilo se hodnocení ochrany duševního vlastnictví i podpory šíření a využívání výsledků výzkumu; čas na VaV při výuce se zásadně nezměnil.	Příležitost zůstává velmi aktuální. Rok 2026 ji umožňuje opřít o konkrétní uzavřené ukazatele; z dat však nelze poctivě určit, zda se míra pociťované byrokracie proti roku 2023 zvýšila nebo snížila.
Příležitost: etika vztahů a komunikace	Rok 2023 upozorňoval na důvěru v řešení stížností a na potřebu posílit vztahové a komunikační prostředí.	Důvěra v prošetření stížnosti se v harmonizovaném srovnání zvýšila z 67,0 % na 75,7 %. Rovné zacházení i ocenění práce nadřízeným jsou příznivější; současně nový blok sociálního bezpečí ukazuje rozdíly mezi součástmi a nejistotu části zaměstnanců ohledně fungování některých mechanismů.	Oproti roku 2023 je patrný příznivý posun, zejména v důvěře v řešení stížností a ve vztahových ukazatelích; další prostor ke zlepšení však zůstává v důvěře v některé mechanismy sociálního bezpečí.
Příležitost: progresivní pracovní prostředí	SWOT 2023 spojovala tuto příležitost zejména s flexibilitou práce a prací z domova; už tehdy však bylo sladění práce a soukromého života hodnoceno velmi dobře.	Sladění pracovního a osobního života se dále zlepšilo na 91,0 %. Současný dotazník zároveň ukazuje, že zájem o jednotlivé formy flexibility se liší podle typu práce a součásti.	V roce 2023 byla tato příležitost formulována především v souvislosti s flexibilitou práce a home office. Konkrétní návrhy přitom vycházely převážně z otevřených komentářů a vznikaly v tehdy ještě výrazně pocovidovém pracovním kontextu, kdy byli zaměstnanci na práci na dálku a pružnější režimy čerstvě zvyklí. Už v roce 2023 však bylo sladění profesního a rodinného života

Téma SWOT 2023	Co ukazovala data 2023	Co ukazují data 2026	Vyhodnocení
			hodnoceno velmi příznivě. V roce 2026 se work-life balance dále zlepšil a nové otázky umožňují přesněji sledovat využití a zájem o jednotlivé formy flexibility. Původní příležitost proto nelze chápat jako jednoduchý trend; dnešní data spíše ukazují, kde má flexibilita praktický význam podle charakteru pracovních pozic a skutečné poptávky zaměstnanců.
Riziko: vyhoření generace AP 1973–1992	Riziko bylo v roce 2023 spojováno především se středně zkušenou skupinou akademických pracovníků, u níž se měla kumulovat vlastní pracovní a kariérní zátěž, podpora mladších kolegů a servisní či administrativní úkoly pro zkušenější pracovníky. Zpráva tuto skupinu označila jako „sendvičovou generaci“.	Data 2026 částečně podporují podstatu tehdejšího zjištění v jeho akademickém významu, tedy zvýšenou zátěž pracovníků ve střední fázi profesní dráhy. Mezi respondenty zahrnutými do části Věda a výzkum, kteří na UPCE působí 6–15 let, hodnotí možnost věnovat se vedle výuky dostatek času výzkumu pozitivně pouze 40,4 %, nejméně ze všech skupin podle délky působení. Tato skupina současně nejčastěji uvádí nedostatek času na výzkum kvůli rozsahu výuky (50,6 %) a nedostatečné ocenění a motivaci pro výzkumnou činnost (42,7 %). Časová zátěž se potvrzuje také při samostatném pohledu na AP. Celý mechanismus popsaný v roce 2023, zejména souběh podpory mladších kolegů, vlastního kariérního růstu a přebírání úkolů za služebně starší pracovníky, však nebyl přímo měřen ani v jednom z průzkumů. V roce 2023 vycházel z kombinace dílčích ukazatelů a otevřených komentářů. Demografická rovina se v současných výsledcích nepotvrzuje: zaměstnanci s pečujícími povinnostmi nehodnotí sladění pracovního a osobního života hůře než ostatní.	Myšlenka zvýšené zátěže pracovníků ve střední fázi profesní dráhy nachází v datech 2026 částečnou oporu.
Riziko: scientometrické omezení svobody tvůrčího prostředí	Rok 2023 upozorňoval na možnost, že tlak na formální vědecké ukazatele může omezovat tvůrčí svobodu.	Autonomie v tvůrčí činnosti je hodnocena velmi vysoko. Otevřené odpovědi nepřinášejí dostatečně silný a opakující se podklad pro závěr, že by tlak spojený se scientometrickými či publikačními kritérii představoval v roce 2026 plošnější problém.	Riziko formulované v roce 2023 se v současných datech nepotvrzuje jako výrazný celouniverzitní problém. Jednotlivé kritické zkušenosti se sice objevují, jejich četnost však neumožňuje téma zobecnit. Autonomie naopak patří k nejsilnějším a posilujícím oblastem.
Riziko: nepřipravení nové generace kolegů	Rok 2023 spojoval toto riziko s podporou mladších akademiků a doktorandů, s předáváním zkušeností a s obavou z nedostatečné přípravy nástupnické generace. V roce 2026 však doktorandi z důvodu jejich počtu mezi respondenty nejsou sledováni jako samostatná skupina v rozsahu srovnatelném s předchozím šetřením, takže tento závěr nelze přímo ověřit. Současná data umožňují hodnotit spíše obecnější podmínky profesního rozvoje, kariérní podpory a adaptace zaměstnanců.	Současná data neukazují systematicky horší postavení zaměstnanců s krátkou dobou působení. Naopak v některých ukazatelích – například ve vnímání spravedlivého hodnocení, podpoře pedagogické práce nebo doporučení UPCE jako zaměstnavatele – vycházejí zaměstnanci působící na univerzitě do pěti let příznivě. Také adaptační proces má funkční základ: 85,8 % relevantních respondentů hodnotí podporu nadřízeného při zapracování pozitivně. Mentoring či podpora zkušenějšího kolegy je však využívána méně systematicky.	Široce formulovaná hrozba „nepřipravené nové generace kolegů“ se v datech 2026 nepotvrzuje. Zaměstnanci s kratší dobou působení nevykazují obecně horší podmínky profesního rozvoje ani začlenění; spíše se ukazuje konkrétní prostor pro systematičtější mentoring a předávání zkušeností.

Téma SWOT 2023	Co ukazovala data 2023	Co ukazují data 2026	Vyhodnocení
		Doktorandů v zaměstnanecké roli je v souboru pouze devět, proto nelze spolehlivě posoudit část původní hrozby vztahující se přímo k doktorandům a akademickému inbreedingu.	

Návaznost na rok 2023 proto není jednosměrná. Původní silné stránky – zejména tvůrčí autonomie, pracovní vztahy a možnost sladit práci se soukromým životem – se převážně udržely nebo posílily. U části slabin se obraz zpřesnil: například obecně formulované přetížení se v roce 2026 nepotvrzuje plošně, ale jasně se ukazují konkrétní administrativní a časové zátěže ve vědě a výzkumu. Některé tehdejší příležitosti, zejména v oblasti etiky vztahů a důvěry v řešení stížností, vykazují příznivý posun; debyrokratizace a systémová podpora VaV naopak zůstávají výraznou rozvojovou oblastí. U témat, která byla v roce 2023 založena převážně na otevřených komentářích, dnešní výsledky používáme k ověření konkrétních měřitelných dimenzí, nikoli k potvrzování původního širšího narativu. Samostatně sledovaná etika výzkumu zůstává přibližně stabilní: výskyt souvisejících problémů uvedlo 13,3 % respondentů v roce 2023 a 11,2 % v roce 2026; vzhledem k dílčí změně formulace nejde o přesně měřený pokles.

2.7 Finance jako zásadní téma minulého šetření

Ve výzkumné zprávě z roku 2023 bylo finanční ohodnocení a obecně nedostatek finančních prostředků vyzdviženo jako jedno z dominantních témat otevřených odpovědí ještě před samotnou SWOT analýzou. Zpráva uváděla, že **finanční podtext mělo 57 % všech komentářů (1 468 odpovědí)**, a upozorňovala rovněž na propojování finanční situace s dalšími oblastmi pracovního prostředí, včetně vztahů na pracovišti a vnímaného soupeření o omezené zdroje.

Takto přímé srovnání podílu komentářů mezi roky 2023 a 2026 není možné, protože dotazník 2026 obsahoval jinou strukturu otevřených otázek a menší počet polí pro volné komentáře. Pro posouzení významu tématu proto byly otevřené odpovědi z roku 2026 znovu prohlédnuty **napříč jednotlivými částmi dotazníku a na úrovni respondentů**, nikoli pouze podle počtu jednotlivých komentářů. Alespoň jednu spontánní zmínku vztahující se k platu, odměňování, finančním prostředkům, rozpočtům či financování uvedlo **77 respondentů, tedy 12,5 % celého analytického souboru (N = 614)**. Mezi respondenty, kteří využili alespoň jedno otevřené textové pole, představují tito zaměstnaní přibližně **17 %**. Finance tedy zůstávají viditelným tématem, ale z otevřených odpovědí již nevystupují jako motiv prostupující většinou komentářů.

Dobře je to patrné také v závěrečném nepovinném poli **„Chcete ještě cokoliv k práci na univerzitě doplnit?“**, kde respondenti nebyli směrováni předchozím tématem otázky. Z 105 respondentů, kteří zde něco uvedli, se finanční problematika objevila u **34 osob (32,4 %)**. V obdobné míře se však v těchto komentářích objevovala také témata **vedení, způsobu řízení a interní komunikace**; dále se opakovaly vztahy a atmosféra na pracovišti, pracovní zátěž, administrativa a konkrétní pracovní podmínky. Ani v ostatních otevřených odpovědích se přitom neukazuje plošný vzorec, podle něhož by zaměstnanci spojovali nedostatek peněz se zhoršováním mezilidských vztahů v rozsahu popisovaném v roce 2023. Objevují se jednotlivé výhrady k nerovnému odměňování, dostupnosti finančních prostředků či rozdělování zdrojů, nikoli však jako dominantní vysvětlení atmosféry na pracovišti.

Výsledky tak naznačují posun oproti roku 2023: finanční ohodnocení a financování zůstávají pro část zaměstnaných důležitým faktorem, ovlivňující například také ochotu doporučit univerzitu jako zaměstnavatele svému blízkému okolí, ale v otevřených odpovědích již nepřekrývají ostatní témata tak výrazně jako v předchozím šetření. **Vedle nich dnes obdobně silně vystupují otázky vedení, řízení a komunikace.** Tento posun odpovídá i kvantitativním výsledkům roku 2026: spokojenost s finančním ohodnocením se oproti roku 2023 zvýšila, přesto navýšení mezd zůstává při volbě priorit jedním z nejsilnějších požadavků zaměstnaných.

2.8 SWOT UPCE 2026

Tabulka 2. SWOT UPCE 2026

Silné stránky	Slabší stránky
• silné bezprostřední vztahy a podpora nadřízených • velmi vysoká autonomie ve VaV, která proti roku 2023 dále posílila • vysoká míra sladění pracovního a osobního života • příznivý současný obraz jasnosti a uplatňování pravidel hodnocení práce • vysoká celková spokojenost s pracovním zázemím • vysoká orientace v základních mechanismech sociálního bezpečí a pracovněprávních otázkách • velmi příznivá přímá zkušenost členů výběrových komisí s otevřeností a transparentností náboru • dobře hodnocená podpora nadřízeného při adaptaci nových zaměstnanců	• administrativní a časová zátěž ve VaV • nerovnoměrný kariérní a profesní rozvoj, zejména u THP • slabší propojení zaměstnanců s univerzitní strategií a rozhodováním • nevyrovnané postavení podpory výuky vůči vědě a výzkumu • nižší obeznámenost AP a VaV s principy OTM-R a s tím, kde hledat informace k pravidlům náboru • rozdíl mezi vysokou znalostí podpůrných mechanismů sociálního bezpečí a nižší důvěrou v jejich využití • finanční ohodnocení zůstává slabší oblastí navzdory výraznému zlepšení oproti roku 2023
Příležitosti k rozvoji	**Hrozby**
• debyrokratizovat procesy a posílit praktickou podporu VaV • systematizovat kariérní rozvoj THP a práci vedoucích s rozvojem lidí • lépe propojovat strategii univerzity s každodenní prací a možností zaměstnanců ovlivňovat dění • posílit podporu pedagogické práce a vyvažovat její postavení vůči VaV • dále rozvíjet důvěryhodné mechanismy sociálního bezpečí • využít vysokou informovanost o sociálním bezpečí k posílení důvěry v řešení podnětů a roli vedoucích • navázat na příznivou zkušenost s výběrovými řízeními a zvýšit znalost principů OTM-R • systematizovat adaptační proces a mentoring na základě dobře hodnocené podpory při zapracování	• dlouhodobé přetrvávání administrativních a časových zátěží může dále omezovat prostor pro samotnou vědu a výzkum. • nerovnoměrný přístup k rozvojovým nástrojům může udržovat nerovnost mezi pracovními skupinami, zejména v možnostech systematického profesního rozvoje • slabé propojení části zaměstnanců se strategií a rozhodováním může udržovat odstup mezi každodenní prací a univerzitní úrovní • nižší důvěra v mechanismy sociálního bezpečí může snižovat jejich praktické využívání i při vysoké informovanosti o jejich existenci • nízká obeznámenost s principy OTM-R mimo přímé účastníky výběrových řízení může brzdit jejich širší ukotvení v personální praxi • finanční ohodnocení může i přes zlepšení dál oslabovat celkové hodnocení UPCE jako zaměstnavatele a její atraktivitu pro zaměstnance

3. Hlavní zjištění: profily součástí

3.1 DFJP

3.1.1 Celkový profil

DFJP se v roce 2026 pozitivně odlišuje především v kariérním a profesním rozvoji a v možnosti zaměstnanců ovlivňovat dění na pracovišti. Výraznější rezervy se týkají zpětné vazby, vnímání rovnocenné podpory výuky a vědy a výzkumu mezi AP, časových a organizačních bariér a celkového hodnocení UPCE jako zaměstnavatele; celkově je však potřeba zohlednit vysoký podíl AP mezi respondenty fakulty (72,2 % oproti 60,8 % v roce 2023).

3.1.2 Silné stránky a příznivé oblasti

- **Kariérní a profesní rozvoj** patří k výrazněji pozitivním oblastem DFJP: možnost rozvoje hodnotí příznivě 70,4 % respondentů. Akademičtí pracovníci ale na UPCE obecně hodnotí možnost rozvoje příznivěji a na DFJP tvoří nadprůměrně vysoký podíl respondentů. Srovnání s rokem 2023 je proto potřeba číst opatrně, protože se mezi oběma šetřeními změnila profesní skladba respondentů.
- Také **možnost ovlivňovat dění na pracovišti** patří mezi početnějšími součástmi k příznivějším výsledkům. Spolu s kariérním rozvojem tak vytváří obraz fakulty, kde zaměstnanci relativně dobře vnímají vlastní prostor pro profesní působení a zapojení.

3.1.3 Slabší oblasti a témata k pozornosti

- **Zpětná vazba od nadřízeného** je jedna z nejzřetelnějších rezerv: přibližně třetina zaměstnanců uvádí, že žádnou dostatečnou zpětnou vazbu nedostává, což je nejvyšší podíl mezi součástmi. Podporu přímého nadřízeného v profesním rozvoji i motivační účinek poskytované zpětné vazby hodnotí pozitivně 77,8 % respondentů. Také tyto nižší výsledky podporují závěr, že zpětná vazba a práce nadřízených s rozvojem zaměstnanců patří na DFJP k tématům k pozornosti.
- Mezi akademickými pracovníky je slabší také **vnímání rovnováhy podpory výuky a vědy a výzkumu**: s tvrzením, že výuka je podporována stejně jako věda a výzkum, souhlasí 38,5 % AP na DFJP. Protože jde o srovnání pouze uvnitř skupiny AP, nejde jen o důsledek jejich vyššího zastoupení mezi respondenty fakulty.
- Samotná podpora pedagogické práce přitom není plošně slabá: mezi akademickými pracovníky, kteří ji dokázali posoudit, je spokojeno 76,5 % s podporou ze strany UPCE a 71,4 % s podporou fakulty. Rezerva se tedy týká především postavení výuky ve vztahu k VaV, nikoli obecné absence pedagogické podpory.
- **Časové a organizační bariéry** se na DFJP objevují v několika oblastech, zejména u vzdělávání a mobilit. Právě u AP (vysoký podíl respondentů z DFJP) jsou časové bariéry obecně častější. U mobilit na DFJP navíc výrazněji vystupuje nemožnost zastoupení.
- **Finanční ohodnocení a celkové doporučení zaměstnavatele** jsou slabší součástí profilu. Spokojenost s finančním ohodnocením zůstává pod polovinou (čtvrtina je navíc výrazně nespokojená) a DFJP má nejnižší průměr doporučení UPCE jako zaměstnavatele mezi početnějšími součástmi (6,32/10). Slabší finanční hodnocení přetrvává také uvnitř skupiny akademických pracovníků na dané fakultě.

3.1.4 Vývoj oproti roku 2023

- Kariérní/profesní rozvoj vychází v roce 2026 příznivěji než v celkovém výsledku roku 2023 (60,0 % → 70,4 %).
- V roce 2023 důvěřovalo dostatečnému prošetření stížnosti 64,7 % respondentů DFJP, kteří uvedli věcnou odpověď. V roce 2026 důvěřuje spravedlivému prošetření 75,9 %. Výsledek se tedy zlepšil a nyní prakticky odpovídá celouniverzitnímu průměru 75,7 %; důvěra mezi roky 2023 a 2026 se totiž zvýšila celouniverzitně. DFJP se ale již v této oblasti neodlišuje negativně.
- Etika výzkumu a autorská práva, výrazně zachycené ve SWOT 2023, zůstávají na DFJP tématem také v roce 2026. Problémy související s etikou výzkumu vnímá 14,3 % respondentů a svědectví porušení autorských práv či duševního vlastnictví uvádí 11,9 %, tedy obojí lehce nadprůměrně nad celouniverzitními čísly. Současně 85,7 % souhlasí, že fakulta dostatečně dbá na ochranu těchto práv.
- Z dalších témat SWOT 2023 se částečně potvrzují časové a administrativní bariéry. Tehdejší nedostatečnou podporu vědeckých týmů nelze z uzavřených ukazatelů 2026 přímo ověřit a technické zázemí se po významné rekonstrukci budovy jako současná fakultní slabina nepotvrzuje.

3.2 FEI

3.2.1 Celkový profil

FEI v roce 2026 nevyniká jedním izolovaným ukazatelem, ale souběhem několika příznivých oblastí, které dohromady vytvářejí poměrně konzistentní obraz dobře fungujícího pracovního prostředí. Nad ostatními fakultami vystupuje zejména komunikace a organizační kultura, velmi dobré sladění pracovního a osobního života a příznivé hodnocení systému

hodnocení práce. U akademických pracovníků se k tomu přidává velmi silná podpora pedagogické práce ze strany fakulty. Slabší pól profilu netvoří nespokojenost s každodenním fungováním, ale spíše slabší napojení části zaměstnaných na institucionální mechanismy a strategický rámec univerzity a nerovnoměrné možnosti kariérního rozvoje mezi AP a THP.

3.2.2 Silné stránky a příznivé oblasti

- **Komunikace a organizační kultura** jsou jedním z nejvýraznějších pozitivních specifik FEI a příznivý obraz se neomezuje jen na samotnou fakultu. Spokojenost s komunikací na úrovni fakulty dosahuje 89,2 % a s organizační kulturou fakulty 94,4 %, v obou případech jde o nejvyšší hodnoty mezi fakultami. Velmi dobře jsou hodnocena také samotná pracoviště (89,2 % komunikace; 91,7 % organizační kultura). Nadprůměrně příznivě však zaměstnanci FEI hodnotí i univerzitní úroveň: interní komunikaci 81,1 % oproti 67,9 % za UPCE celkem a organizační kulturu 80,6 % oproti 76,0 %. Výsledek tak neukazuje jen na dobře fungující lokální prostředí FEI, ale na obecně příznivější vnímání komunikačního a organizačního prostředí napříč všemi třemi úrovněmi.
- Velmi silně vychází také **pracovní podmínky**. Sladění pracovního a osobního života hodnotí pozitivně 97,5 % respondentů, což je nad celouniverzitním výsledkem 91,0 % a nejvíce mezi početnějšími fakultami. FEI patří zároveň k součástem s velmi dobrou spokojeností s prostory a vybavením; 42,5 % volí nejsilnější odpověď „velmi spokojen/a“.
- **Systém hodnocení práce** je na FEI čitelnější a přijímanější než na většině součástí: 87,2 % považuje kritéria za jasně nastavená. To je důležité i ve vztahu k roku 2023, kdy se na FEI zhoršila znalost pravidel a principů hodnocení práce. V roce 2026 naopak hodnocení práce patří k příznivějším oblastem fakulty.
- U akademických pracovníků se FEI výrazně odlišuje **podporou pedagogické práce ze strany fakulty**: mezi těmi, kteří ji dokázali posoudit, je spokojeno 93,8 %, nejvíce mezi fakultami. Výsledek doplňuje relativně dobrý obraz ocenění práce a vztahů s nadřízenými.

3.2.3 Slabší oblasti a témata k pozornosti

- Největší současná rezerva FEI je spíše **v institucionální úrovni.** Strategické záměry univerzity nedokáže dostatečně posoudit 65,0 % a strategii fakulty 52,5 % respondentů. Podobný vzorec se objevuje u mechanismů sociálního bezpečí: FEI má mezi fakultami nejnižší znalost toho, že na UPCE působí ombudsosoba (80,0 %), i znalost problémů, s nimiž je možné se na ni obrátit (67,5 %); více než polovina nedokáže posoudit fungování systému podnětů a stížností ani podporu sociálního bezpečí. V kontextu velmi nízké osobní zkušenosti s ombudsosobou (5,0 %) jde především o viditelnost a srozumitelnost systému, ne o doloženou nedůvěru v jeho fungování.
- FEI se dlouhodobě příznivě odlišuje orientací v kariérní podpoře: 64,9 % respondentů ví, na koho se může na UPCE v otázkách kariérního rozvoje obrátit, což je nejvyšší podíl mezi součástmi. Také v roce 2023 patřila FEI v tomto ohledu k nejlépe hodnoceným fakultám.

3.2.4 Vývoj oproti roku 2023

- SWOT 2023 vypíchla možnost kariérního růstu jako jednu z příznivějších oblastí FEI. Podrobnější rozpad však ukazuje, že už tehdy se toto hodnocení týkalo především AP: pozitivně odpovídalo 83,3 % AP, zatímco mezi THP neodpověděl pozitivně nikdo. V roce 2026 tento rozdíl přetrvává, i když se situace THP zlepšila (77,8 % AP vs. 36,8 % THP). Příznivé celofakultní hodnocení kariérního růstu v roce 2023 tedy zakrývalo výrazně odlišnou zkušenost jednotlivých pracovních skupin.
- V roce 2023 patřily k nápadnějším tématům FEI porušování autorských práv a slabší hodnocení jejich ochrany. Tento problém se v roce 2026 nepotvrzuje: nikdo z respondentů FEI neuvedl problémy s etikou výzkumu ani svědectví porušení autorských práv a 85,7 % hodnotí ochranu duševního vlastnictví a autorských práv pozitivně. Jde tedy o oblast, kde se dřívější negativní signál v současných datech neobjevuje.
- Současný profil zároveň ukazuje posun těžiště problémů: místo etiky výzkumu či každodenního fungování pracovišť vystupuje do popředí spíše slabší viditelnost strategických a podpůrných mechanismů na úrovni univerzity a rozdíl v kariérních možnostech AP a THP.

3.3 FES

3.3.1 Celkový profil

FES má v roce 2026 jeden z nejvíce vnitřně rozdělených profilů. Na úrovni každodenních týmů fungují vztahy a komunikace poměrně dobře a fakulta vyniká zapojením do vzdělávání, zahraničních mobilit a relativně dobrou znalostí strategie. Slabý pól se ale soustřeďuje na vyšší organizační úroveň: důvěru v řízení a bezpečné řešení problémů, komunikaci a organizační kulturu fakulty, podporu VaV a u AP také spravedlnost hodnocení a rovnováhu mezi výukou a výzkumem. Vedle toho je na FES mimořádně výrazný rozdíl mezi AP a THP v kariérním rozvoji.

3.3.2 Silné stránky a příznivé oblasti

- **Komunikaci na pracovišti** hodnotí pozitivně 88,2 % a organizační kulturu 86,3 %. Osobní zkušenost s nevhodným chováním uvádí 5,6 %, tedy relativně málo. To je důležité pro interpretaci slabších výsledků fakulty: problém se nejeví jako plošný rozpad vztahů v týmech, ale jako napětí mezi zkušeností na pracovišti a vnímáním vyšší úrovně řízení.
- FES patří k fakultám **s vysokým využíváním rozvojových nástrojů**. Vzdělávacích aktivit se pravidelně nebo občas účastní 76,0 % respondentů a zahraniční mobilitu využívá 62,9 %, jeden z nejvyšších podílů mezi fakultami. Zaměstnaní se zároveň relativně dobře orientují ve strategických záměrech UPCE; 32,1 % je zná a ztotožňuje se s nimi, což patří k vyšším výsledkům mezi součástmi.
- U AP je kariérní rozvoj podstatně příznivější, než by naznačoval celofakultní průměr: možnost rozvoje hodnotí pozitivně 67,6 % a pravidelnou kariérní diskusi uvádí 81,1 %. Silnou stránkou tedy není kariérní systém jako celek, ale spíše jeho fungování pro akademickou část fakulty.

3.3.3 Slabší oblasti a témata k pozornosti

- Nejvýraznější slabinou FES je **nižší důvěra v řízení a bezpečné řešení problémů**. Obavu z negativních důsledků stížnosti i nedůvěru v nestrannost řešení uvádí shodně 48,1 % respondentů a nedostatečnou podporu vedení fakulty 31,5 %, nejvíce mezi součástmi. Možnost bezpečně vyjadřovat názory hodnotí FES slaběji než UPCE jako celek: souhlasí 68,5 % respondentů oproti 74,2 % na UPCE. Výsledek navazuje na další slabší ukazatele důvěry v řízení a řešení problémů a podporuje závěr, že nejde o izolovanou odchylku, ale o širší problém v oblasti důvěry a sociálního bezpečí.
- Rozdíl mezi úrovní pracoviště a fakulty je velmi zřetelný. Zatímco pracoviště vycházejí v komunikaci a kultuře příznivě, komunikaci i organizační kulturu na úrovni fakulty hodnotí pozitivně pouze 66,7 %. To podporuje interpretaci, že hlavní problém leží ve vztahu k fakultnímu řízení a toku informací, ne v běžných kolegiálních vztazích.
- Také podmínky pro akademickou práci jsou vnímané jako slabší. Podporu VaV ze strany fakulty hodnotí pozitivně 55,0 %, nejméně mezi početnějšími fakultami, a mezi AP 51,4 %. Mezi AP na FES souhlasí pouze 37,8 % s tím, že výuka je podporována stejně jako věda a výzkum. Nerovnováha mezi pedagogickou a výzkumnou rolí tak zůstává relevantním tématem fakulty; už v roce 2023 byla na FES výrazně akcentována vysoká výuková zátěž a její dopad na prostor pro výzkum.
- Kariérní rozvoj THP je samostatným problémem: žádný ze 14 THP nehodnotí svoji možnost kariérního/profesního rozvoje pozitivně (unikum mezi fakultami) a pravidelnou kariérní diskusi uvádí 28,6 %. FES tak nevykazuje obecně slabý kariérní profil, ale velmi ostrou nerovnost zkušenosti mezi profesními skupinami.

3.3.4 Vývoj oproti roku 2023

- SWOT 2023 upozorňovala na omezení svobody výzkumu, vysoké výukové zatížení a slabší podporu VaV. Tato linie se v roce 2026 částečně potvrzuje a zpřesňuje: zkušenost s omezením svobody výzkumu zůstává na FES relativně vyšší a slabší podpora VaV i rovnováha výuky a výzkumu se soustřeďují hlavně mezi AP.
- Etika výzkumu byla v roce 2023 jedním z výrazných negativních témat FES. V uzavřených ukazatelích 2026 se už jako nadprůměrný fakultní problém nepotvrzuje. Těžiště slabin se tak posouvá od etiky výzkumu k řízení, důvěře, podpoře akademické práce a nerovnoměrnému kariérnímu rozvoji.
- V roce 2023 patřila FES k fakultám se slabší možností kariérního růstu. V roce 2026 je obraz přesnější: problém není stejný pro všechny, protože AP vycházejí relativně příznivě, zatímco u THP je velmi výrazný. Naopak vysoké využívání vzdělávání a mobilit se potvrzuje jako stabilnější silná stránka.

3.4 FF

3.4.1 Celkový profil

FF se v roce 2026 pozitivně odlišuje zejména podporou VaV na pracovišti, kariérním rozvojem, komunikací na nižších úrovních, možností ovlivňovat dění a využíváním zahraniční mobility. Výraznou slabinou jsou naopak pracovní prostory a zázemí; mezi AP se současně ukazuje výrazná nerovnováha mezi podporou výuky a vědy a výzkumu. V oblasti sociálního bezpečí nejsou slabé systémové mechanismy, ale vyšší zkušenost s nevhodným chováním a stresovou zátěží ukazuje, že příznivá komunikace sama o sobě neznamená bezproblémové pracovní klima.

3.4.2 Silné stránky a příznivé oblasti

- **Podpora vědy a výzkumu** je jedním z nejsilnějších znaků FF. Na vlastním pracovišti ji hodnotí pozitivně 92,3 % relevantních respondentů a 91,5 % AP, což patří k nejvyšším hodnotám v průzkumu; podporu fakulty hodnotí pozitivně 71,2 %. Výsledky navazují na starší obraz, kdy zaměstnaní FF rozlišovali mezi relativně dobrou fakultní podporou a slabší podporou z univerzitní úrovně.

- Velmi silné je také prostředí pracoviště ve smyslu komunikace a zapojení. Interní komunikaci na pracovišti hodnotí pozitivně 96,3 % a na úrovni fakulty 87,0 %. Možnost ovlivňovat dění na pracovišti vnímá pozitivně 77,8 % respondentů FF oproti 65,3 % na UPCE celkem. I v tomto ohledu se tedy FF řadí k příznivěji hodnoceným fakultám.
- Kariérní podpora je příznivá zejména u AP: celkovou možnost rozvoje hodnotí pozitivně 76,4 %, pravidelnou kariérní diskusi uvádí 81,8 % a podporu přímého nadřízeného 96,7 %. Mezi AP dosahuje možnost rozvoje 88,1 %.
- Zahraniční mobilitu využívá 69,1 % respondentů, nejvíce mezi početnějšími fakultami. Vysoké využití se neomezuje pouze na akademické pracovníky, takže jde o skutečné fakultní specifikum.

3.4.3 Slabší oblasti a témata k pozornosti

- Nejvýraznější praktickou slabinou je pracovní prostředí. S prostory, vybavením a technickým zázemím je spokojeno jen 58,3 % oproti 85,2 % na UPCE. Otevřené odpovědi ukazují, že nejde o abstraktní nespokojenost: opakují se vysoké teploty, chybějící klimatizace či zastínění, stav kanceláří a nedostatečné zaměstnanecké zázemí včetně kuchyňky.
- Slabší stránkou FF je podpora pedagogické práce. Mezi AP, kteří ji dokážou posoudit, hodnotí podporu ze strany UPCE pozitivně 58,3 %, což je nejnižší podíl mezi početnějšími fakultami. Podporu ze strany fakulty hodnotí pozitivně přibližně 64 % hodnotících respondentů, tedy také pod celouniverzitním výsledkem AP (68,0 %). Zejména ale jen 34,0 % AP na FF souhlasí s tím, že výuka je podporována stejně jako věda a výzkum; 61,7 % naopak nesouhlasí.
- Sociální bezpečí má dvojí obraz. Důvěra ve spravedlivé prošetření stížnosti je vysoká (82,1 %) a na ombudsosobu by se s důvěrou obrátilo 67,9 %, takže systémové mechanismy nevycházejí slabě. Současně však 16,1 % uvádí osobní zkušenost s nevhodným chováním a dalších 21,4 % pouze svědeckou zkušenost, nejvíce mezi součástmi; 46,4 % navíc označuje vysokou pracovní zátěž či stresové prostředí za faktor narušující bezpečí.

3.4.4 Vývoj oproti roku 2023

- SWOT 2023 spojovala FF se silnou fakultní podporou VaV, ale zároveň se slabším postavením výuky a nedostatkem časového i fyzického prostoru. Rok 2026 tento základní obraz ve velké míře potvrzuje: podpora VaV zůstává velmi silná a pedagogická složka je mezi AP nadále vnímána jako slabší.
- Problémy fyzického pracovního prostředí se obsahově potvrzují a v roce 2026 jsou ještě zřetelněji viditelné v porovnání s ostatními součástmi. Přímý procentní trend ale nedává smysl vytvářet, protože současná otázka spojuje dříve oddělené aspekty prostředí a technického vybavení.
- V roce 2023 byla FF spojena s velmi dobrou znalostí celouniverzitní strategie. Tento prvek se v roce 2026 nepotvrzuje: 53,7 % strategické záměry UPCE nezná natolik, aby je mohlo posoudit. Nejde nutně o přesný pokles stejného ukazatele, protože konstrukce otázky se změnila, ale dřívější výjimečná silná stránka v aktuálních datech nevystupuje.
- Etické problémy zachycené v roce 2023 zejména v komentářích se v uzavřených ukazatelích 2026 neukazují jako specifická slabina FF; naopak větší pozornost dnes zasluhuje nevhodné chování a stresová zátěž.

3.5 FChT

3.5.1 Celkový profil

FChT se v roce 2026 výrazně pozitivně odlišuje především finančním ohodnocením. Příznivě vychází také podpora vědy a výzkumu na pracovišti, tento výsledek je však potřeba číst s ohledem na specifickou profesní skladbu respondentů: VaV tvoří na FChT 19,5 % respondentů, po zahrnutí doktorandů 20,1 %, tedy výrazně více než na ostatních fakultách. Fakulta se dále odlišuje dobrou orientací v Open Science a mezi AP relativně příznivým vnímáním rovnováhy podpory výuky a vědy a výzkumu. Slabší výsledky se soustřeďují zejména do sociálního bezpečí a důvěry v ombudsosobu, znalosti OTM-R a náborových pravidel, vztahu ke strategii a využívání zahraniční mobility.

3.5.2 Silné stránky a příznivé oblasti

- **Finanční ohodnocení** je nejvýraznější současnou silnou stránkou FChT. Spokojeno je 70,2 % respondentů oproti 54,0 % na UPCE celkem. Výrazně příznivější hodnocení se potvrzuje také uvnitř hlavních pracovních skupin: mezi AP činí 72,7 % oproti 54,5 % za AP na UPCE a mezi THP 77,1 % oproti 52,8 %. Nejde tedy jen o efekt specifické profesní struktury fakulty.
- **Sladění pracovního a osobního života** hodnotí pozitivně 94,1 %. Podpora VaV na vlastním pracovišti dosahuje 88,0 % a příznivě vychází mezi AP i VaV. FChT tak spojuje vysoké nároky na výzkumnou činnost s relativně dobrým vnímáním podpory v bezprostředním pracovním prostředí.
- Mezi AP je FChT vnímaná pozitivně v otázce rovnováhy podpory výuky a VaV: souhlasí 55,6 %, nejvíce mezi početnějšími fakultami. S podporou pedagogické práce ze strany UPCE je spokojeno 79,1 % hodnotících AP. Slabší je podpora ze strany fakulty (59,6 %), takže pozitivní obraz není bez výhrad, ale proti většině fakult zde pedagogická činnost nevystupuje jako tak výrazně upozaděná vůči výzkumu.

- FChT se výrazně pozitivně odlišuje také orientací v Open Science: velmi nebo spíše dobrou orientaci uvádí 60,9 % relevantních respondentů. Vysoký podíl se potvrzuje i mezi AP (58,6 %), takže příznivý výsledek nelze vysvětlit pouze vysokým zastoupením VaV mezi respondenty fakulty.

3.5.3 Slabší oblasti a témata k pozornosti

- Kariérní rozvoj je velmi nerovnoměrný: možnost rozvoje hodnotí pozitivně 85,3 % AP a 60,0 % VaV, ale jen 28,6 % THP. Silný celkový kariérní obraz FChT je tedy především akademicko-výzkumný; pro THP de facto neplatí.
- V oblasti sociálního bezpečí FChT nevykazuje plošně nepříznivý obraz, slabší jsou ale některé konkrétní ukazatele. Na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti, ví 77,0 % respondentů, zatímco na ostatních součástech jde nejméně o 85 %. Důvěru ve spravedlivé prošetření stížnosti uvádí 72,7 % respondentů, což FChT řadí spolu s FES a REK mezi slabší součásti. Výrazně nižší je také důvěra v ombudsosobu: v případě problému by se na ni s důvěrou obrátilo 53,9 % respondentů. Naopak znalost pracovněprávních práv a povinností je běžně vysoká (87,3 %) a mezi těmi, kteří dokážou systém posoudit, hodnotí fungování systému řešení podnětů pozitivně 73,1 % a podporu sociálního bezpečí 78,5 %. Slabší profil FChT se tedy soustřeďuje především do orientace v mechanismech pomoci a důvěry v ně, nikoli do sociálního bezpečí jako celku.
- Slabší je na FChT vztah ke strategickým záměrům fakulty. Přibližně polovina respondentů (50,9 %) je nezná dostatečně na to, aby je mohla posoudit, zatímco za všechny fakulty je tento podíl 43,4 %. Strategické záměry fakulty zná a ztotožňuje se s nimi jen 24,2 % respondentů FChT oproti 34,1 % za fakulty celkem. FChT tak patří k fakultám se slabším napojením zaměstnaných na vlastní fakultní strategii.
- Zahraniční mobilitu využívá 37,2 %, tedy méně než na řadě fakult. U VaV přitom zůstává patrný nevyužitý zájem a 17,3 % uvádí nízkou informovanost o možnostech mobility. Rezerva proto není jen v motivaci, ale i v dostupnosti a komunikaci příležitostí.

3.5.4 Vývoj oproti roku 2023

- Téma omezení svobody výzkumu na FChT přetrvává. V roce 2026 tuto zkušenost uvádí 9,0 % respondentů, což je po FES druhý nejvyšší podíl mezi fakultami. Otevřené odpovědi ukazují, že se stejně jako v roce 2023 opakovaně objevuje zejména omezení publikačními pravidly – požadavkem na publikování v časopisech Q1/Q2 či podle stanovené metodiky hodnocení –, vedle finančních, projektových a infrastrukturních omezení. Starší téma tedy není jen obecně přítomné, ale částečně se potvrzuje i ve stejné konkrétní podobě.
- Téma etiky výzkumu se v roce 2026 na FChT neukazuje jako výrazně nadprůměrné, přetrvává však zvýšená zkušenost s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví. To navazuje na zjištění z roku 2023, kdy se na FChT opakovaně objevovala témata spoluautorství, patentů a duševního vlastnictví.
- Také nižší znalost strategie se potvrzuje jako trvalejší slabina.
- Dřívější kritika slabšího postavení pedagogické práce se částečně proměnila. Rovnováha podpory výuky a VaV je mezi AP dnes relativně příznivá, zatímco podpora pedagogické práce ze strany samotné fakulty zůstává pouze střední. Nejde tedy o jednoduché „zlepšení“, ale o diferencovanější obraz.
- Velká změna nastala u finančního ohodnocení. Finanční nespokojenost, která byla v roce 2023 výrazným tématem napříč univerzitou a týkala se i FChT, se v roce 2026 na této fakultě nepotvrzuje; naopak jde o jednu z jejích nejvýraznějších silných stránek.

3.6 FR

3.6.1 Celkový profil

FR má vzhledem k malému počtu respondentů méně stabilní profil než ostatní fakulty, přesto se v datech opakují některé srozumitelné signály. Pozitivně vychází celkové doporučení UPCE jako potenciálního zaměstnavatele, důvěra ve spravedlivé řešení stížností nebo intenzivnější využívání mobilit; mezi AP je velmi silná i vnímaná možnost kariérního rozvoje. Slabší jsou některé prvky hodnocení práce, work-life balance a především výrazně odlišná zkušenost AP a THP s kariérním rozvojem.

3.6.2 Silné stránky a příznivé oblasti

- Celkové doporučení UPCE jako zaměstnavatele je druhé nejvyšší (7,63/10).
- Také důvěra ve spravedlivé prošetření případné stížnosti dosahuje na FR 82,4 %, což je druhý nejvyšší výsledek mezi fakultami.
- Zahraniční mobilitu využívá 62,5 % respondentů. Vysoká mobilita navazuje na obraz z roku 2023 a zůstává jedním ze stabilně pozitivních témat fakulty.
- Možnost kariérního/profesního rozvoje hodnotí pozitivně všech 8 AP, kteří na otázku odpověděli. Jde o pokračování dřívějšího relativně silného kariérního profilu akademické části fakulty.

3.6.3 Slabší oblasti a témata k pozornosti

- Sladění pracovního a osobního života hodnotí pozitivně 77,8 % respondentů, což je méně než na většině součástí. Slaběji vychází také systém hodnocení práce: u čtyř sledovaných výroků se pozitivní hodnocení pohybuje převážně mezi 55,6 % a 61,1 %. Slabší stránkou FR jsou tedy především některé vnitřní pracovní podmínky a procesy, zejména work-life balance a systém hodnocení práce.
- Kariérní profil je silně rozdělený: zatímco mezi AP hodnotí možnost rozvoje pozitivně všichni, mezi THP jen dva z osmi.
- Otevřené komentáře upozorňují na časovou a geografickou náročnost účasti na vzdělávání. U dislokované fakulty je to relevantní praktická bariéra, kterou samotný souhrnný podíl účasti nemusí zachytit.

3.6.4 Vývoj oproti roku 2023

- V roce 2023 patřila FR k fakultám s nejvyšším celkovým hodnocením možnosti kariérního růstu (69 %), podrobnější rozpad však ukazuje, že tento výsledek již tehdy táhli AP: pozitivně odpovídalo 88,9 % AP, ale pouze 25,0 % THP. Stejný rozdíl přetrvává i v roce 2026, kdy možnost kariérního/profesního rozvoje hodnotí pozitivně všichni AP, ale opět jen 25,0 % THP. Silný kariérní profil FR je tedy dlouhodobě charakteristický pro AP, nikoli pro fakultu jako celek.
- SWOT 2023 upozorňovala také na nižší vnímanou transparentnost hodnocení. Systém hodnocení práce patří na FR k výrazně slabším oblastem. Pozitivní hodnocení se u čtyř sledovaných výroků pohybuje mezi 55,6 % a 61,1 %, zatímco za UPCE celkem mezi 71,4 % a 75,6 %. Slabší jsou tedy všechny sledované prvky – jasnost kritérií, jejich uplatňování, zohlednění všech složek práce i spravedlnost hodnocení.

3.7 FZS

3.7.1 Celkový profil

FZS patří v roce 2026 k nejpříznivěji profilovaným fakultám a pozitivní obraz nevychází z jediné oblasti. Nadprůměrně se zde skládá podpora VaV i pedagogické práce, kariérní a profesní rozvoj, sociální bezpečí, work-life balance, účast na vzdělávání, vztah ke strategii a celkové doporučení zaměstnavatele. O to výraznější je kontrast s fyzickými pracovními podmínkami, které jsou jednou z nejslabších oblastí fakulty. Druhým praktickým tématem je časová zátěž, která se promítá do vzdělávání i mobilit. Při interpretaci je zároveň vhodné zohlednit vysoký podíl AP mezi respondenty FZS, protože právě u této skupiny se časové bariéry objevují častěji.

3.7.2 Silné stránky a příznivé oblasti

- **Podpora akademické práce** je velmi silná. Podporu VaV ze strany fakulty hodnotí pozitivně 77,1 % relevantních respondentů a 76,5 % AP, nejvíce mezi početnějšími fakultami. Mezi hodnotícími AP je s podporou pedagogické práce spokojeno 82,8 % ze strany UPCE a 81,8 % ze strany fakulty. Také vnímání rovnováhy podpory výuky a vědy a výzkumu je relativně příznivé: 52,9 % AP souhlasí, že jsou obě oblasti podporovány stejně.
- **Kariérní a profesní rozvoj** patří k silným oblastem FZS. Možnost rozvoje hodnotí pozitivně 73,3 %, pravidelnou kariérní diskusi uvádí 77,8 % a dostatečné možnosti vzdělávání a profesního rozvoje 86,7 %. Možnost růstu je silnější mezi AP (83,9 %) než THP (46,2 %), ale ostatní podpůrné prvky vycházejí příznivě v obou skupinách.
- **Sociální bezpečí** je jedno z nejvýraznějších pozitivních specifik fakulty: 91,1 % ví, na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti a 86,7 % důvěřuje spravedlivému prošetření. Bezpečně vyjadřovat názory může 82,2 %, tedy nad celouniverzitním výsledkem 74,2 %.
- FZS má velmi příznivý **celkový vztah k zaměstnavateli**: sladění pracovního a osobního života hodnotí pozitivně 95,8 % respondentů a průměr doporučení UPCE jako zaměstnavatele dosahuje 8,00/10, což je nejvyšší hodnota ze všech součástí. Vysoká je také účast na vzdělávání (80,0 %), využívání zahraničních mobilit (53,3 %) a znalost a přijetí strategických záměrů. Další benefity na jejich pracovišti uvádí 75,0 %, nejvíce ze všech součástí.

3.7.3 Slabší oblasti a témata k pozornosti

- Hlavní aktuální slabinou je fyzické pracovní prostředí. S prostory, vybavením a technickým zázemím je spokojeno jen 62,5 % oproti 85,2 % na UPCE. Otevřené komentáře ukazují na prostorové podmínky, vybavení a pracovní zázemí v kontextu stěhování. Vzhledem k tomu, jak příznivě vycházejí ostatní oblasti, jde o velmi zřetelnou a prakticky uchopitelnou odchylku.
- Výraznou překážkou vzdělávání je nedostatek času, který uvádí 71,1 % respondentů. U zahraniční mobility jej jako překážku zmiňuje 44,4 %; dalších 20,0 % uvádí nízkou informovanost o možnostech mobility.
- Osobní zkušenost s nevhodným chováním uvádí na FZS 15,6 % respondentů. Samostatně se v obecné otázce na faktory narušující sociální bezpečí výrazně objevuje vysoká pracovní zátěž či stresové prostředí, které označuje 48,9 % respondentů.

3.7.4 Vývoj oproti roku 2023

- SWOT 2023 upozorňovala na slabší podporu vědeckých týmů. Tento problém se v roce 2026 nepotvrzuje; naopak podpora VaV ze strany fakulty je nejvyšší mezi početnějšími fakultami. Jde o jeden z nejvýraznějších pozitivních posunů v profilu FZS.
- Také dřívější slabší možnost kariérního růstu se už nepotvrzuje. Celkový pozitivní podíl vzrostl z 56,3 % v roce 2023 na 73,3 % v roce 2026 a příznivější směr je patrný jak u AP, tak u THP. Přesný trend je potřeba číst s vědomím širší formulace současné otázky, ale obsahově je změna zřetelná.
- Přetrvává téma časové zátěže. V roce 2023 patřila FZS k fakultám, kde výuková zátěž nejvýrazněji omezovala čas pro vědu a výzkum; v roce 2026 uvádí 71,1 % respondentů nedostatek času jako překážku vzdělávání a 44,4 % jako překážku zahraniční mobility. V obou obdobích do výsledku vstupuje vysoké zastoupení AP, u nichž jsou časové bariéry obecně výraznější. Vzhledem k odlišnému znění otázek nejde o přímý procentní trend, ale o pokračování stejného širšího tématu pracovní zátěže.
- Výrazná změna se týká pracovního prostředí. V roce 2023 patřila FZS naopak k fakultám, kde se hodnocení pracovního prostředí i technického vybavení proti roku 2020 zlepšilo. V roce 2026 hodnotí prostory, vybavení a technické zázemí pozitivně už jen 62,5 % respondentů oproti 85,2 % na UPCE. Současná slabina tedy není pokračováním problému zachyceného už v roce 2023, ale novým negativním posunem, který otevřené komentáře spojují zejména se změnami prostor a stěhováním.

3.8 REK

3.8.1 Celkový profil

REK je potřeba vnímat především jako prostředí s převahou THP, takže nejvíce vypovídají srovnání s THP na fakultách. V roce 2026 se pozitivně odlišuje fyzickým pracovním zázemím, dobrou orientací v základních pracovněprávních a bezpečnostních otázkách a relativně častými benefity na pracovišti. Slabší je naopak systematičnost profesního rozvoje, hodnocení práce, napojení na strategii, finanční ohodnocení a celkové doporučení zaměstnavatele. Důležitý je rozdíl mezi subjektivní možností růstu a skutečnými rozvojovými nástroji: samotný pocit možnosti profesního růstu není na REK mimořádně slabý, ale pravidelné rozhovory a individuální plány jsou využívány podstatně méně.

3.8.2 Silné stránky a příznivé oblasti

- REK patří k součástem s **nejlepším fyzickým pracovním zázemím**. 45,6 % respondentů je s prostory, vybavením a technickým zázemím „velmi spokojeno“, tedy výrazně více než na většině fakult. Zde se současný profil jednoznačně odlišuje pozitivně.
- Dobrá je základní orientace v **sociálním bezpečí a pracovněprávní oblasti**: 91,0 % ví, na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti a 88,7 % zná svá práva a povinnosti. Další benefity přímo na pracovišti uvádí 58,0 % respondentů, druhý nejvyšší podíl mezi součástmi.
- Samotnou možnost profesního růstu hodnotí pozitivně 45,7 % THP na REK oproti 30,3 % THP na fakultách. To je důležité pro interpretaci: problém REK není obecný pocit, že „není kam růst“, ale spíše nízká systematičnost a institucionalizace rozvoje.

3.8.3 Slabší oblasti a témata k pozornosti

- Některé systematické nástroje kariérního rozvoje využívají THP na REK méně často než THP na fakultách. Pravidelnou kariérní diskusi uvádí 39,1 % THP na REK oproti 47,2 % THP na fakultách a individuální kariérní plán má 5,3 % oproti 18,0 %. Rozdíl mezi subjektivní možností růstu a reálně používanými nástroji je jedním z nejdůležitějších zjištění profilu REK.
- Také systém hodnocení práce je slabší než na většině početnějších součástí. Souhlas u čtyř výroků se pohybuje přibližně mezi 66,9 a 71,6 %; uvnitř THP jsou slabší zejména jasnost kritérií (68,6 %) a porozumění jejich uplatnění (65,4 %).
- Strategické záměry UPCE nedokáže posoudit 58,9 % respondentů, což ukazuje na slabší znalost či viditelnost univerzitní strategie. Možnost ovlivňovat dění na vlastním pracovišti přitom hodnotí pozitivně 62,2 % respondentů. Finanční ohodnocení je výrazně slabší oblastí: spokojeno je 42,6 % respondentů celkem a 43,6 % THP na REK, zatímco mezi THP na fakultách je spokojeno 65,8 %.
- Celkové doporučení zaměstnavatele je 6,50/10, tedy druhé nejnižší.
- Nízké je také využívání zahraniční mobility (23,6 %), což odpovídá profesní skladbě.

3.8.4 Vývoj oproti roku 2023

- Rok 2023 upozorňoval u rektorátních a celouniverzitních útvarů na slabší kariérní rozvoj THP. Současná data toto téma potvrzují a zpřesňují: problém není primárně v deklarované možnosti profesního posunu, ale v absenci pravidelných rozvojových rozhovorů a individuálních plánů.

- Dřívější slabší znalost a transparentnost hodnocení práce se částečně potvrzuje nižšími současnými výsledky jasnosti a porozumění kritériím. Podobně přetrvává slabší napojení na strategii.
- Výrazně příznivěji než v roce 2023 dnes vycházejí fyzické pracovní podmínky. Otevřené komentáře nicméně upozorňují i na konkrétní problém tepelného komfortu, zejména horko na pracovišti a chybějící klimatizaci.

4. Metodologie

4.1 Sběr dat a analytický soubor

Sběr dat proběhl **od 18. června do 7. července 2026**. Průzkum kombinoval online a papírovou formu sběru dat.

Pro analýzy jsme využili i některé jen částečně vyplněné dotazníky: pro jejich zařazení jsme použili pravidlo zodpovězení alespoň přibližně poloviny otázek relevantních pro danou skupinu respondentů. Vzhledem k odlišnému větvení dotazníku nebyla hranice pro všechny pracovní skupiny stejná: u akademických a vědecko-výzkumných pracovníků a doktorandů odpovídalo této hranici dosažení páté strany (minimálně sekce osobního a kariérního rozvoje), u technicko-hospodářských a ostatních pracovníků se sledovalo, abychom měli co nejvíce informací až minimálně do sekce strategický rozvoj.

Tímto způsobem bylo do následných analýz zařazeno 588 online dotazníků. Po doplnění 26 papírových dotazníků činil výsledný analytický soubor 614 respondentů, z toho 550 dotazníků bylo úplných a 64 částečně vyplněných.

Tabulka 3. Struktura analytického souboru podle typu dotazníku

Typ dotazníku	Počet	Podíl souboru
úplné online dotazníky	524	85,3 %
zařazené částečné online dotazníky	64	10,4 %
papírové dotazníky	26	4,2 %
celkem	**614**	100,0 %

4.2 Práce s chybějícími odpověďmi

U papírových dotazníků respondenti zpravidla prošli dotazník až do jeho závěrečné části, některé jednotlivé otázky však ponechali nezodpovězené. Formální dokončení dotazníku proto nemusí znamenat, že respondent odpověděl na všechny otázky. Počet dostupných odpovědí se může lišit také v důsledku zařazení částečně vyplněných online dotazníků a větvení podle pracovního zařazení.

Každá otázka bude vyhodnocována z počtu respondentů, kteří na ni poskytli odpověď. U jednotlivých tabulek a grafů uvádíme příslušný počet odpovídajících (N); chybějící odpovědi nebudou zahrnuty do jmenovatele pro výpočet procent.

5. Návratnost průzkumu

Dotazník byl distribuován 1 189 zaměstnancům Univerzity Pardubice. Po aplikaci pravidel pro zařazení činila celková návratnost 51,6 %. Dva zařazení respondenti neuvedli součást univerzity, a proto jsou zahrnuti pouze v celkovém údaji, nikoli ve výpočtech za jednotlivé součásti.

Tabulka 4. Návratnost průzkumu podle součásti

Součást	Osloveno	Zařazeno	Návratnost	Úplné	Úplné / osloveno
DFJP – Dopravní fakulta Jana Pernera	111	54	48,6 %	47	42,3 %
FEI – Fakulta elektrotechniky a informatiky	69	40	58,0 %	37	53,6 %
FES – Fakulta ekonomicko-správní	99	54	54,5 %	45	45,5 %
FF – Fakulta filozofická	123	60	48,8 %	54	43,9 %
FChT – Fakulta chemicko-technologická	306	169	55,2 %	151	49,3 %
FR – Fakulta restaurování	39	18	46,2 %	16	41,0 %
FZS – Fakulta zdravotnických studií	98	48	49,0 %	40	40,8 %
REK – Celouniverzitní a rektorátní útvary	344	169	49,1 %	158	45,9 %
Celkem	**1 189**	**614**	51,6 %	**550**	46,3 %

Celkový počet 614 zahrnuje dva respondenty se součástí „neuvedeno“. Sloupec „Úplné / osloveno“ je doplňkovým ukazatelem; hlavní návratnost vychází ze všech analyticky zařazených dotazníků.

Dobrou zprávou je, že **návratnost byla vysoká napříč součástmi, i ta nejnižší přesáhla 46 %.** U menších fakult je však vzhledem k nižším absolutním počtům respondentů vhodné výsledky **interpretovat obezřetněji**, protože jednotlivé odpovědi mohou mít na výsledné podíly větší vliv.

6. Profil respondentů

Následující přehledy popisují složení analytického souboru. **Údaje o součásti univerzity a pracovním zařazení byly zjišťovány hned na začátku dotazníku, a jsou proto k dispozici prakticky za celý analytický soubor.** Ostatní sociodemografické a pracovní charakteristiky byly zařazeny až na poslední straně dotazníku, kterou část respondentů s částečně vyplněným dotazníkem již nedokončila. U většiny těchto otázek proto chybí odpověď přibližně u **10 % analytického souboru**, což je rozsah srovnatelný s rokem 2023. Procenta v následujících tabulkách jsou vždy vypočtena z počtu platných odpovědí na danou otázku; tento počet je uveden u každé tabulky.

6.1 Pracovní zařazení

Tabulka 5. Struktura respondentů podle pracovního zařazení

Pracovní zařazení	Počet	%
Akademičtí pracovníci (AP)	297	48,4 %
THP a ostatní pracovníci (THP)	268	43,6 %
Vědecko-výzkumní pracovníci (VaV)	40	6,5 %
Doktorandi v zaměstnanecké roli	9	1,5 %
Celkem	**614**	**100,0 %**

N = 614

6.2 Pohlaví a věk

Tabulka 6. Struktura respondentů podle pohlaví

Pohlaví	Počet	%
žena	296	53,4 %
muž	209	37,7 %
jiné/nechci uvést	49	8,8 %

Platné N = 554; chybějící odpovědi (zařazení otázky na konec) = 60.

Tabulka 7. Struktura respondentů podle věku

Věková kategorie	Počet	%
do 29 let	22	4,0 %
30–39 let	101	18,3 %
40–49 let	211	38,2 %
50–59 let	155	28,0 %
60–69 let	51	9,2 %
70 a více let	13	2,4 %

Platné N = 553; chybějící odpovědi = 61.

6.3 Délka působení na UPCE, pracovní smlouva a výše úvazku

Tabulka 8. Struktura respondentů podle délky působení na UPCE

Délka působení	Počet	%
méně než 2 roky	52	9,4 %
2 až 5 let	95	17,2 %
6 až 15 let	170	30,9 %
16 až 25 let	166	30,1 %
26 let a více	68	12,3 %

Platné N = 551; chybějící odpovědi = 63.

Tabulka 9. Struktura respondentů podle typu pracovní smlouvy

Typ pracovní smlouvy	Počet	%
na dobu určitou	142	25,8 %
na dobu neurčitou	409	74,2 %

Platné N = 551; chybějící odpovědi = 63.

Tabulka 10. Struktura respondentů podle výše úvazku

Výše úvazku	Počet	%
0–24 %	10	1,8 %
25–49 %	15	2,7 %
50–74 %	36	6,5 %
75–99 %	16	2,9 %
100 %	474	86,0 %

Platné N = 551; chybějící odpovědi = 63. Souhrnně pracovalo 474 respondentů na plný a 77 na zkrácený úvazek.

Typ pracovní smlouvy do značné míry souvisí s délkou působení na univerzitě; zaměstnanci s kratší dobou působení jsou výrazně častěji zaměstnáni na dobu určitou, zatímco s delší dobou působení převažují smlouvy na dobu neurčitou. Z tohoto důvodu se výsledky podle typu smlouvy do značné míry překrývají s rozdíly podle délky působení, a tento ukazatel proto není dále samostatně analyzován.

6.4 Vedoucí pozice

Tabulka 11. Struktura respondentů podle vedoucí pozice

Vedoucí pozice	Počet	%
ano	77	14,0 %
ne	473	86,0 %

Platné N = 550; chybějící odpovědi = 64.

6.5 Vzdělání a státní občanství

Tabulka 12. Struktura respondentů podle nejvyššího vzdělání / kvalifikace

Nejvyšší vzdělání / kvalifikace	Počet	%
bez VŠ vzdělání	117	21,5 %
Bc. (a ekvivalent)	25	4,6 %
Ing./Mgr. (a ekvivalent)	140	25,7 %
Ph.D. (a ekvivalent)	178	32,7 %
doc. (a ekvivalent)	65	11,9 %
prof. (a ekvivalent)	20	3,7 %

Platné N = 545; chybějící odpovědi = 69.

Tabulka 13. Struktura respondentů podle státního občanství

Státní občanství	Počet	%
Česká republika	535	96,9 %
Slovenská republika	5	0,9 %
jiný stát EU	3	0,5 %
stát mimo EU	9	1,6 %

Platné N = 552; chybějící odpovědi = 62.

Analýzy podle státního občanství nebyly vzhledem k nízkému počtu zahraničních respondentů samostatně prováděny. Jiné než české občanství uvedlo pouze 17 respondentů (3,1 % z platných odpovědí), přičemž většina z nich působila na FChT a FF (13 ze 17).

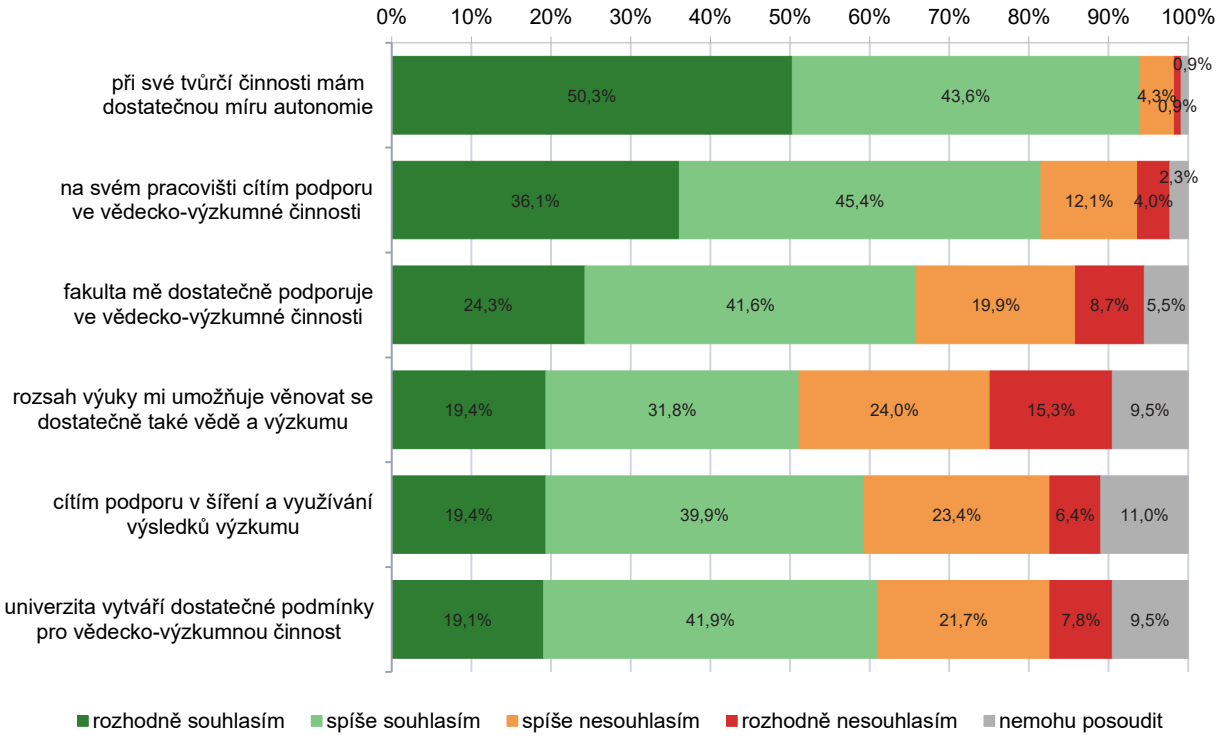
7. Věda a výzkum

Sekce Věda a výzkum byla určena akademickým pracovníkům, vědecko-výzkumným pracovníkům a doktorandům, kteří odpovídali výhradně za svou zaměstnaneckou roli. Do celkového vyhodnocení první baterie bylo zahrnuto 346 respondentů: 297 akademických pracovníků, 40 vědecko-výzkumných pracovníků a 9 doktorandů.

V celkovém přehledu je zobrazena úplná pětibodová struktura odpovědí. Pro srovnání skupin je použit kumulovaný souhlas, tedy součet odpovědí „rozhodně souhlasím“ a „spíše souhlasím“. **Kategorie „nemohu posoudit“ je ve výsledcích roku 2026 považována za plnohodnotnou odpověď** a zůstává proto součástí platného počtu odpovědí i jmenovatele pro výpočet procent. V případech, kdy je její zastoupení výrazné a může ovlivňovat interpretaci rozdílů mezi skupinami, doplňujeme také pohled pouze na respondenty, kteří dokázali danou oblast posoudit. Doktorandi jsou zahrnuti do celkového přehledu i do členění podle součásti a délky působení. Nejsou zahrnuti pouze do srovnání podle pracovního zařazení, které je vymezeno jako přímé srovnání AP a VaV.

7.1 Podmínky a podpora vědecko-výzkumné činnosti

Graf 1. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o podmínkách pro vědecko-výzkumnou činnost? – celkový přehled

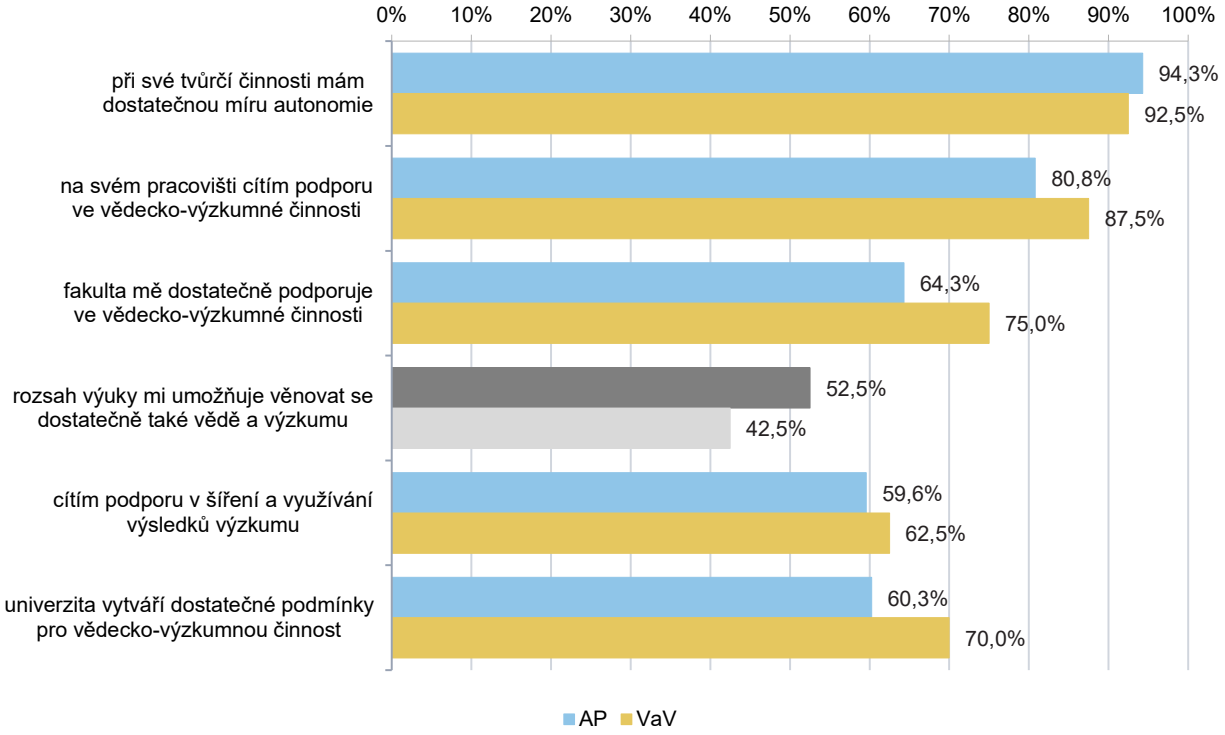


N = 346. Graf zobrazuje úplné rozložení odpovědí.

Nejvyšší **míru souhlasu jsme zaznamenali u autonomie při tvůrčí činnosti (93,9 %) a podpory vědecko-výzkumné činnosti na vlastním pracovišti (81,5 %)**. Nižší souhlasné hodnocení získala podpora fakulty (65,9 %), podmínky vytvářené univerzitou (61,0 %) a podpora šíření a využívání výsledků výzkumu (59,2 %). Nejméně příznivě respondenti hodnotili možnost věnovat se vedle výuky dostatečně také vědě a výzkumu: **souhlas vyjádřilo 51,2 % a nesouhlas 39,3 % respondentů**.

7.1.1 Srovnání podle pracovního zařazení

Graf 2. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o podmínkách pro vědecko-výzkumnou činnost? – podle pracovního zařazení



AP n = 297; VaV n = 40. Graf zobrazuje kumulovaný souhlas („rozhodně souhlasím“ + „spíše souhlasím“).

U většiny výroků se podíl odpovědí „nemohu posoudit“ mezi akademickými a vědecko-výzkumnými pracovníky výrazně neliší. **Výjimkou je hodnocení, zda rozsah výuky umožňuje věnovat se dostatečně také vědě a výzkumu. Tento výrok nedokázalo posoudit 52,5 % VaV pracovníků (oproti 3,7 % AP), což zřejmě souvisí s tím, že výuka není součástí práce všech VaV pracovníků.** Při započtení odpovědi „nemohu posoudit“ do základu činí kumulovaný souhlas 42,5 % u VaV a 52,5 % u AP; mezi respondenty, kteří výrok dokázali posoudit, však souhlasí **89,5 % VaV oproti 54,5 % AP**.

Vědecko-výzkumní pracovníci výrazněji **než akademičtí pracovníci uváděli podporu fakulty ve vědecko-výzkumné činnosti** (75,0 % vs. 64,3 %) **a dostatečné podmínky vytvářené univerzitou** (70,0 % vs. 60,3 %). Menší rozdíl jsme zaznamenali také u podpory na vlastním pracovišti (87,5 % vs. 80,8 %). Rozdíly v opačném smyslu nejsou výrazné.

7.1.2 Srovnání podle součásti

Tabulka 14. Podmínky a podpora vědecko-výzkumné činnosti – podle součásti

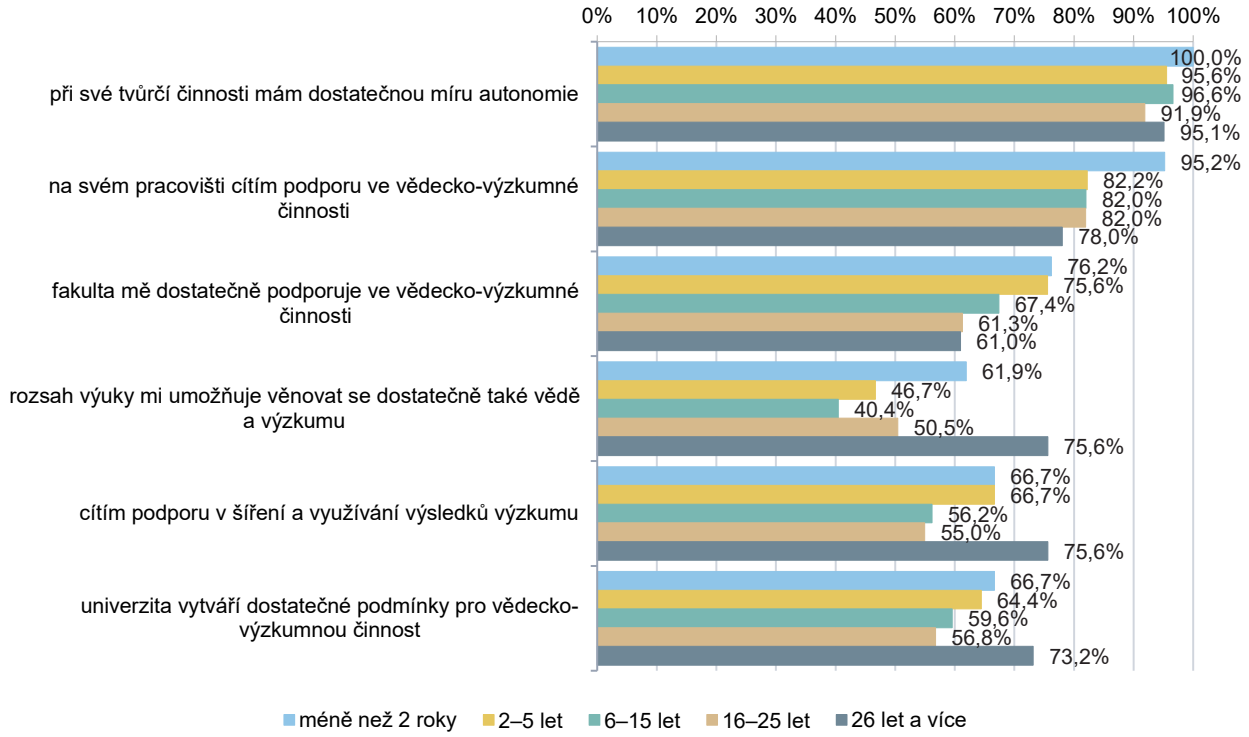
Výrok	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
při své tvůrčí činnosti mám dostatečnou míru autonomie	88,1 %	90,5 %	90,0 %	98,1 %	96,2 %	100,0 %	91,4 %	92,3 %
na svém pracovišti cítím podporu ve vědecko-výzkumné činnosti	66,7 %	66,7 %	70,0 %	92,3 %	88,0 %	90,0 %	82,9 %	69,2 %
fakulta mě dostatečně podporuje ve vědecko-výzkumné činnosti	64,3 %	61,9 %	55,0 %	71,2 %	66,9 %	60,0 %	77,1 %	53,8 %
rozsah výuky mi umožňuje věnovat se dostatečně také vědě a výzkumu	47,6 %	42,9 %	42,5 %	48,1 %	55,6 %	40,0 %	54,3 %	69,2 %
cítím podporu v šíření a využívání výsledků výzkumu	59,5 %	57,1 %	40,0 %	57,7 %	64,7 %	50,0 %	65,7 %	61,5 %
univerzita vytváří dostatečné podmínky pro vědecko-výzkumnou činnost	57,1 %	66,7 %	60,0 %	50,0 %	66,2 %	60,0 %	60,0 %	61,5 %

Velikosti skupin: DFJP 42, FEI 21, FES 40, FF 52, FChT 133, FR 10, FZS 35 a REK 13. Výsledky malých skupin je třeba interpretovat opatrně.

Hodnocení autonomie je ve všech součástech vysoké. **Výraznější rozdíly se objevují u podpory vědecko-výzkumné činnosti ze strany fakulty a vlastního pracoviště**. **Podporu fakulty hodnotí nejpříznivěji respondenti FZS (77,1 %) a FF (71,2 %), naopak nejnižší souhlas zaznamenáváme na FES (55,0 %)**. U podpory vlastního pracoviště se mezi početnějšími fakultami výrazněji pozitivně odlišují FF a FChT. Vzhledem k rozdílnému zastoupení AP a VaV je však při interpretaci fakultních rozdílů potřeba zohlednit také složení respondentů.

7.1.3 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 3. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o podmínkách pro vědecko-výzkumnou činnost? – podle délky působení na UPCE



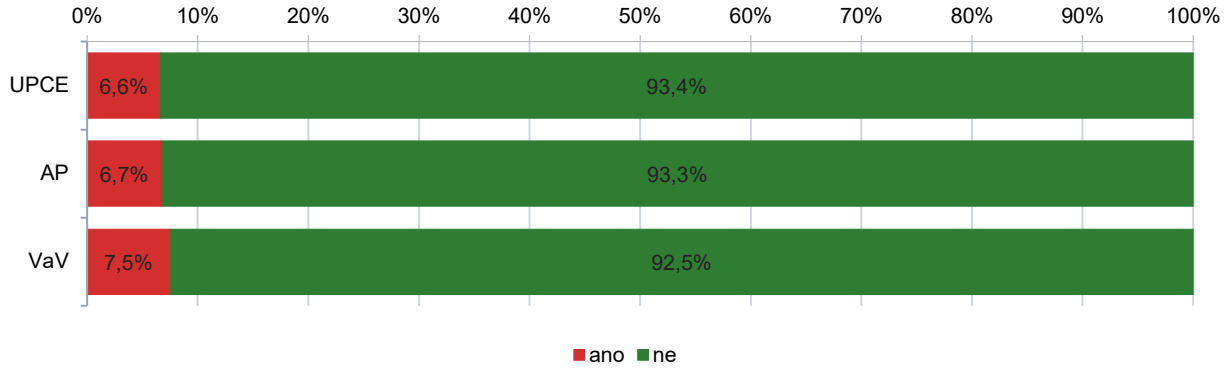
N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41. Graf zobrazuje kumulovaný souhlas.

Hodnocení podmínek se podle délky působení na UPCE nemění jednotným směrem. Výraznější rozdíl se objevuje u možnosti věnovat se vedle výuky dostatečně také vědě a výzkumu: nejnižší kumulovaný souhlas uvádějí zaměstnaní 6–15 let (40,4 %), naopak nejvyšší zaměstnaní 26 let a více (75,6 %). U nejdéle působících se častěji objevuje příznivější hodnocení také u některých obecněji formulovaných podmínek pro vědu a výzkum, například podpory šíření a využívání výsledků nebo podmínek vytvářených univerzitou. U podpory vlastního pracoviště a fakulty se však stejný vzorec neukazuje.

Při interpretaci výsledků podle délky působení je zároveň třeba zohlednit, že respondenti působící na univerzitě méně než 2 roky jsou početně menší skupinou a u několika výroků častěji volili odpověď „nemohu posoudit“. To se týká zejména podpory šíření a využívání výsledků výzkumu a v menší míře také hodnocení podmínek vytvářených fakultou či univerzitou. Nižší kumulovaný souhlas proto nemusí vždy znamenat negativnější hodnocení; může částečně odrážet kratší zkušenost s danou oblastí nebo vyšší zastoupení VaV respondentů v této skupině.

7.2 Omezení svobody výzkumu

Graf 4. Setkal/a jste se v posledních 3 letech při své práci s omezením svobody výzkumu? – UPCE a podle pracovního zařazení



UPCE N = 346; AP n = 297; VaV n = 40. Celkový výsledek zahrnuje také doktorandy; do přímého srovnání AP × VaV je nezahrnujeme.

Zkušenost s omezením svobody výzkumu uvedlo 23 respondentů (6,6 %). Podíl je u AP (6,7 %) a VaV (7,5 %) prakticky shodný. Celkový údaj je mírně nižší než údaje o těchto dvou skupinách proto, že všech 9 doktorandů v zaměstnanecké roli uvedlo, že se s omezením svobody výzkumu nesetkalo.

7.2.1 Srovnání podle součásti

Tabulka 15. Omezení svobody výzkumu – podle součásti

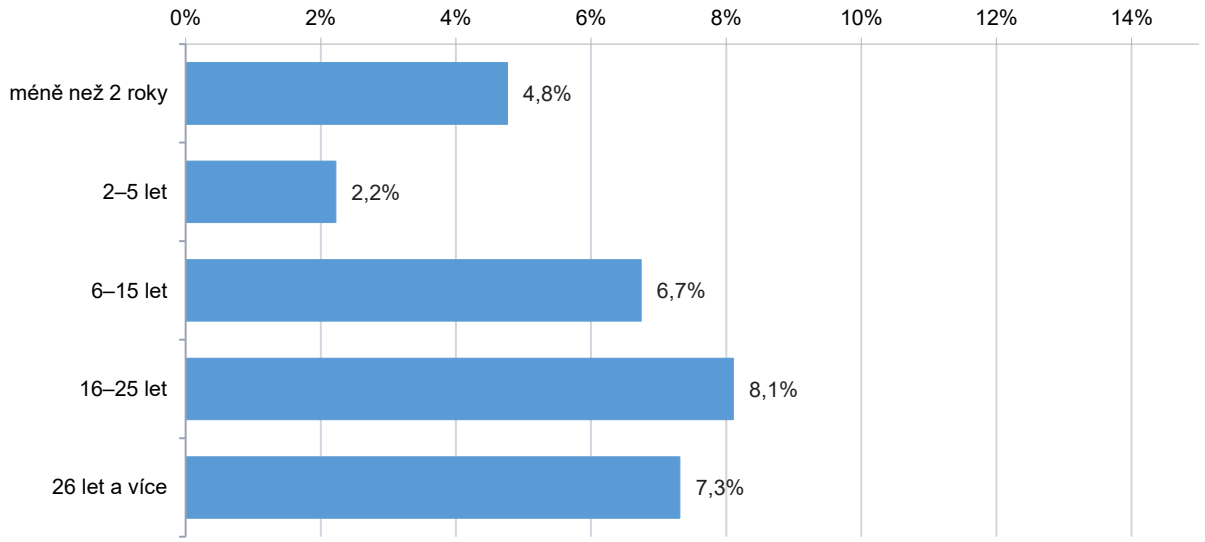
Součást	Celkové N	Ano (n)	Ano (%)
DFJP	42	3	7,1 %
FEI	21	1	4,8 %
FES	40	5	12,5 %
FF	52	0	0,0 %
FChT	133	12	9,0 %
FR	10	0	0,0 %
FZS	35	1	2,9 %
REK	13	1	7,7 %

Do srovnání podle součásti zahrnujeme AP, VaV a doktorandy v zaměstnanecké roli.

Nejvyšší podíl zkušenosti s omezením svobody výzkumu jsme zaznamenali na FES (12,5 %) a FChT (9,0 %); na FF a FR nikdo odpověď „ano“ neuvedl. Vzhledem k nízkému celkovému počtu těchto odpovědí a malým velikostem některých součástí hodnotíme rozdíly pouze orientačně; u malých skupin odpovídá jediná odpověď několika procentním bodům.

7.2.2 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 5. Setkal/a jste se v posledních 3 letech při své práci s omezením svobody výzkumu? – podle délky působení na UPCE



N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

Podíl respondentů se zkušeností s omezením svobody výzkumu je ve všech skupinách podle délky působení nízký: pohybuje se od 2,2 % mezi na univerzitě zaměstnanými 2–5 let po 8,1 % mezi zaměstnanými 16–25 let.

7.3 Upřesnění zaznamenaného omezení

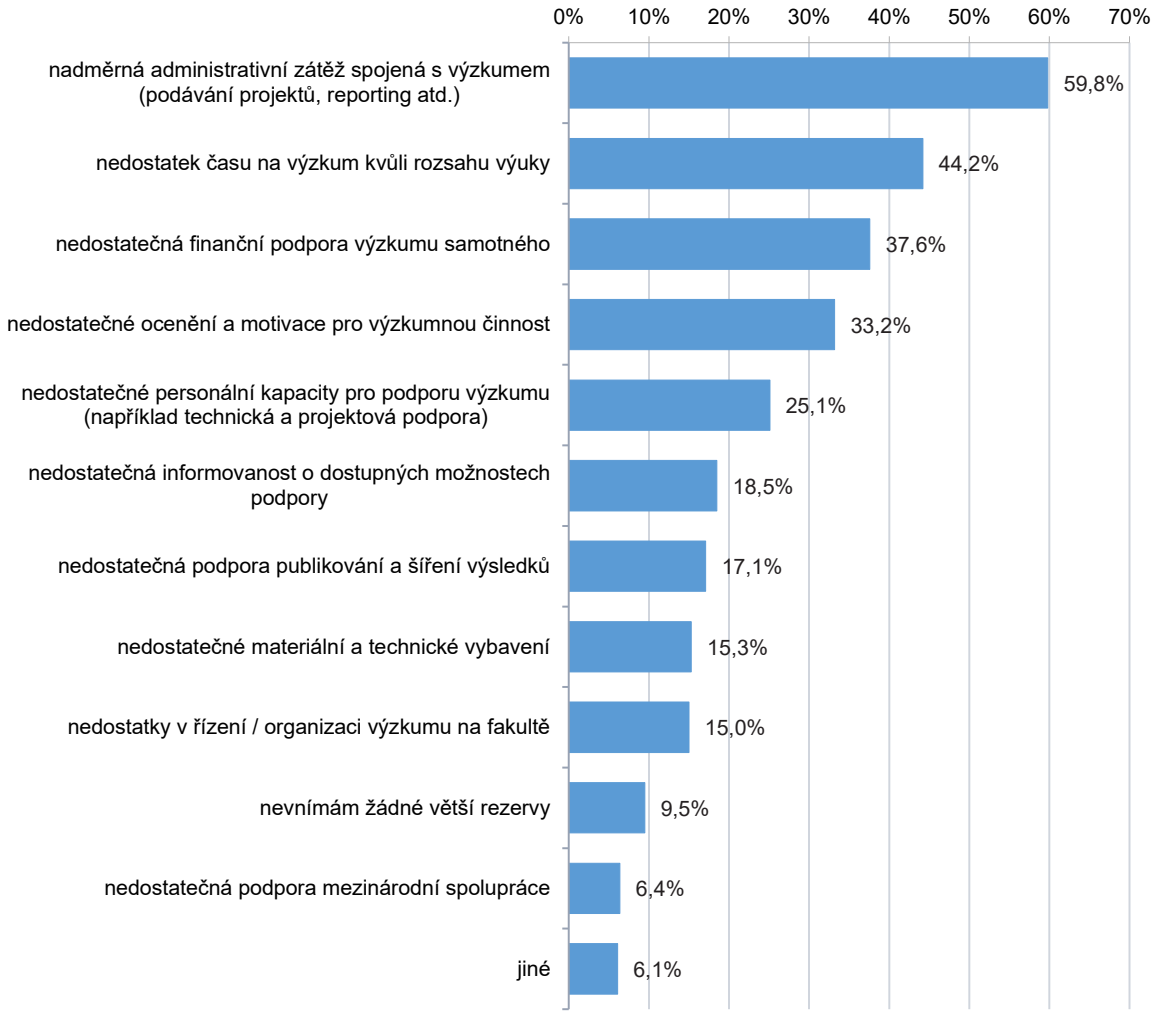
Na navazující otevřenou otázku „S jakým omezením svobody výzkumu jste se setkal/a?“ odpovědělo 18 z 23 respondentů, kteří v předchozí otázce uvedli zkušenost s omezením. Jedna odpověď neobsahovala interpretovatelný text; tematické shrnutí proto vychází ze 17 věcných vyjádření.

Odpovědi se tematicky soustředily do několika okruhů. Opakovaně se objevovala zejména omezení spojená s pravidly hodnocení publikačních výstupů, požadavky na kvartily a vymezením oborů FORD, dále nedostatek finančních zdrojů a přístupu k výzkumné infrastruktuře a také administrativní či projektová podpora. V menším počtu odpovědí byly uváděné připomínky k interním rozhodovacím procesům a prioritizaci výzkumných témat. Ostatní motivy se objevily jednotlivě; patřily mezi ně například legislativní důvody nebo obava z identifikovatelnosti autora otevřené odpovědi. Vzhledem k malému počtu odpovědí a jejich citlivosti nejsou ve zprávě uváděny doslovné citace ani členění podle pracovišť.

7.4 Největší rezervy v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti

Respondenti mohli u otázky „Kde vidíte největší rezervy v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti na fakultě / univerzitě?“ vybrat maximálně pět odpovědí. Podíly proto vyjadřují procento respondentů, kteří označili danou možnost, a jejich součet přesahuje 100 %.

Graf 6. Kde vidíte největší rezervy v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti na fakultě / univerzitě? – celkový přehled

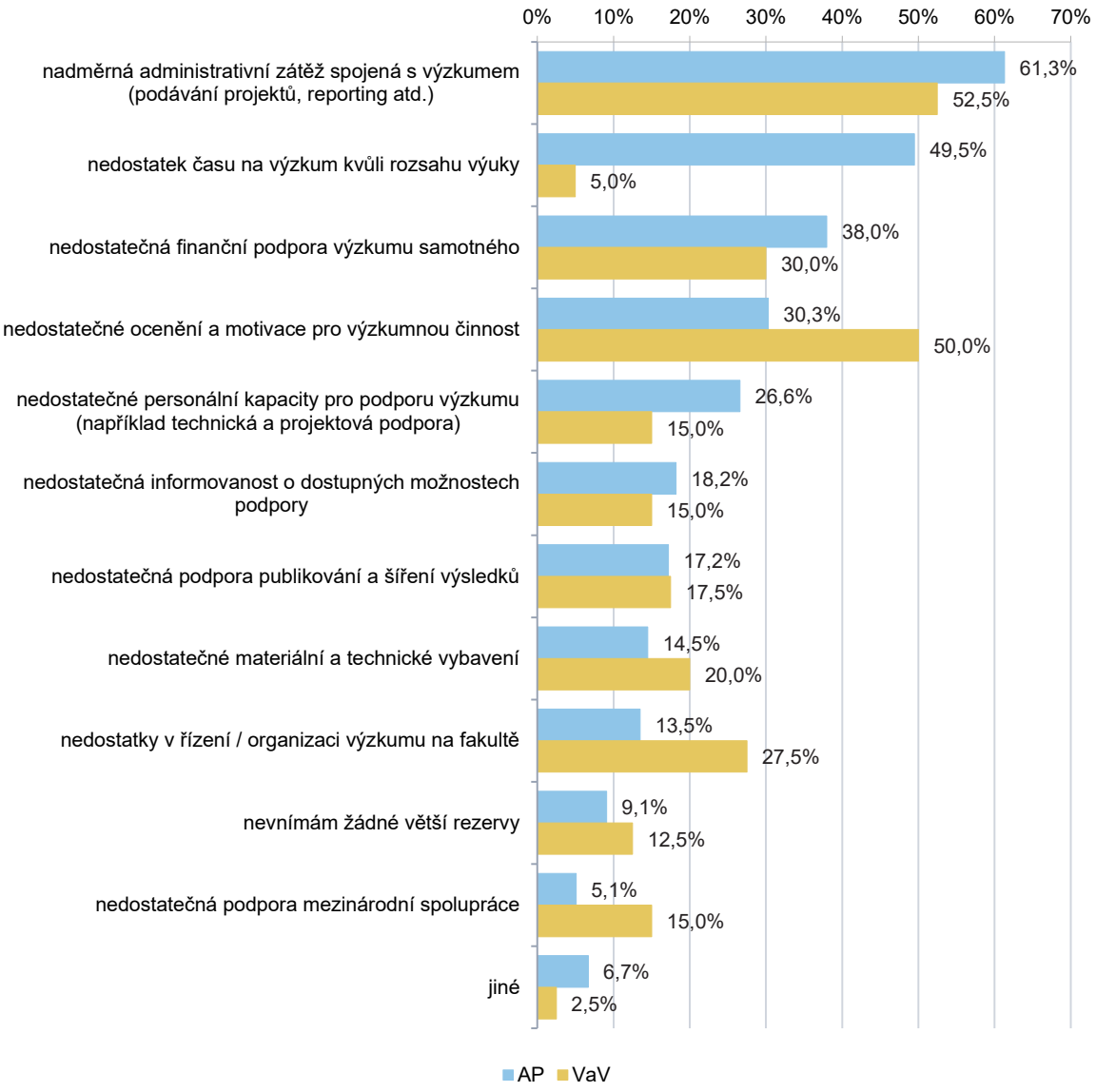


N = 346. Kategorie „Jiné“ zahrnuje 21 respondentů, kteří uvedli vlastní odpověď.

Respondenti nejčastěji **uváděli jako rezervu nadměrnou administrativní zátěž spojenou s výzkumem (59,8 %)**. Následoval nedostatek času na výzkum kvůli rozsahu výuky (44,2 %), nedostatečná finanční podpora výzkumu samotného (37,6 %) a nedostatečné ocenění a motivace pro výzkumnou činnost (33,2 %). Žádné větší rezervy nevnímá 9,5 % respondentů. V kategorii „Jiné“ se opakovaně objevily zejména připomínky k administrativní a regulatorní zátěži, financování a podmínkám publikování včetně Open Access, dostupnosti databází a datových zdrojů a k projektovému financování či podpůrným službám pro výzkum. Ostatní motivy se objevovaly jednotlivě; patřily mezi ně například prioritizace určitých výzkumných směrů nebo obtížnější možnost zapojit se do výzkumného týmu.

7.4.1 Srovnání podle pracovního zařazení

Graf 7. Kde vidíte největší rezervy v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti na fakultě / univerzitě? – podle pracovního zařazení



AP n = 297; VaV n = 40

Nadměrná **administrativní zátěž je nejčastěji uváděnou rezervou v obou skupinách (61,3 % AP a 52,5 % VaV)**. Největší rozdíl se týká nedostatku času na výzkum kvůli rozsahu výuky, který uvádí 49,5 % akademických pracovníků, ale pouze 5,0 % vědecko-výzkumných pracovníků. VaV naopak **častěji uvádějí nedostatečné ocenění a motivaci pro výzkumnou činnost (50,0 % vs. 30,3 % u AP), nedostatky v řízení či organizaci výzkumu na fakultě (27,5 % vs**. 13,5 %) a nedostatečnou podporu mezinárodní spolupráce (15,0 % vs. 5,1 %).

7.4.2 Srovnání podle součásti

Tabulka 16. Největší rezervy v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti – podle součásti

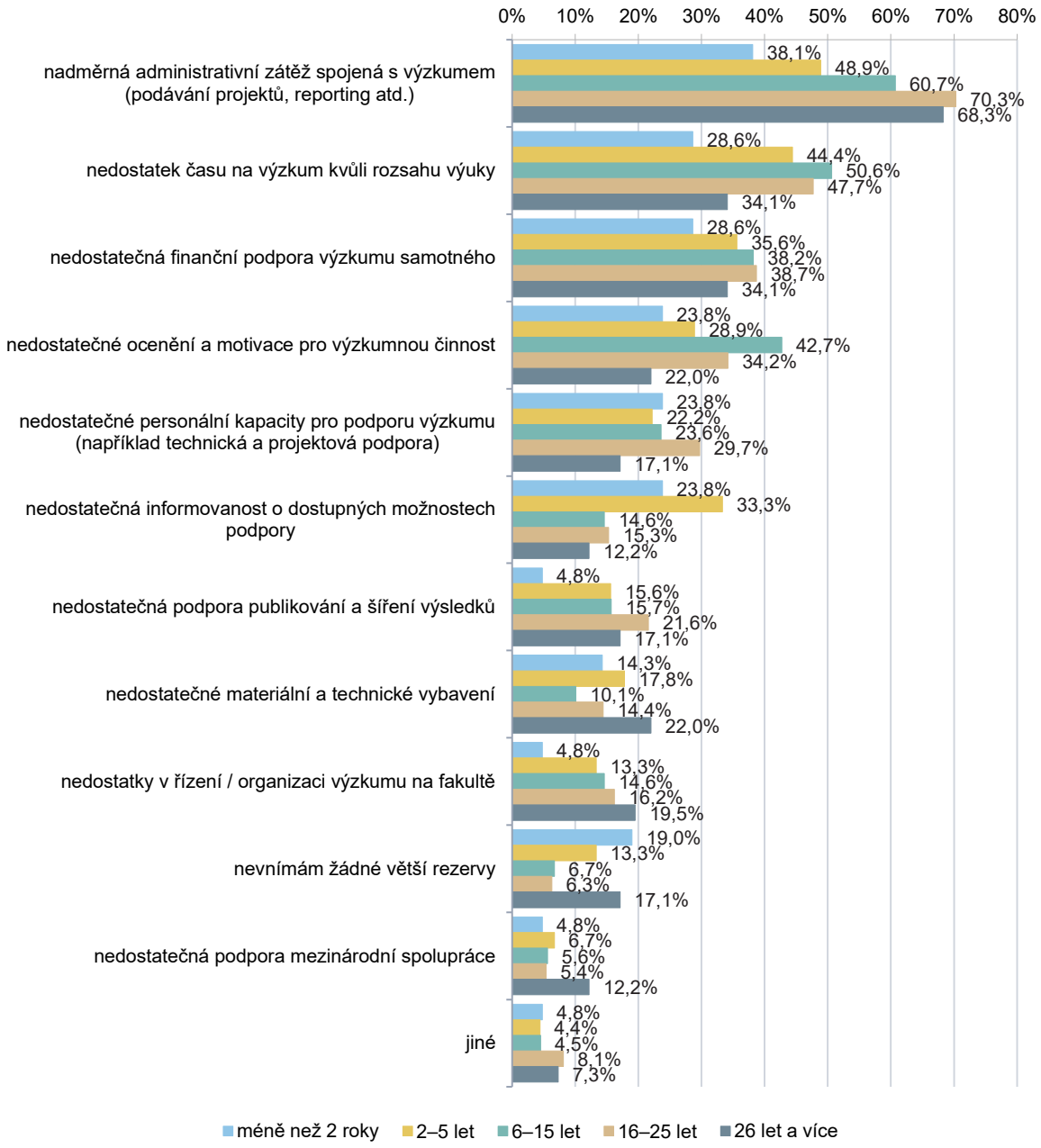
Výrok	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
nadměrná administrativní zátěž spojená s výzkumem (podávání projektů, reporting atd.)	64,3 %	61,9 %	57,5 %	57,7 %	66,9 %	40,0 %	42,9 %	46,2 %
nedostatek času na výzkum kvůli rozsahu výuky	47,6 %	52,4 %	57,5 %	59,6 %	30,1 %	60,0 %	51,4 %	30,8 %
nedostatečná finanční podpora výzkumu samotného	42,9 %	33,3 %	52,5 %	42,3 %	35,3 %	30,0 %	25,7 %	23,1 %
nedostatečné ocenění a motivace pro výzkumnou činnost	38,1 %	47,6 %	37,5 %	9,6 %	40,6 %	50,0 %	25,7 %	7,7 %
nedostatečné personální kapacity pro podporu výzkumu (například technická a projektová podpora)	21,4 %	19,0 %	17,5 %	26,9 %	24,1 %	60,0 %	40,0 %	7,7 %
nedostatečná informovanost o dostupných možnostech podpory	11,9 %	23,8 %	32,5 %	21,2 %	15,8 %	20,0 %	17,1 %	7,7 %
nedostatečná podpora publikování a šíření výsledků	33,3 %	23,8 %	20,0 %	23,1 %	9,8 %	20,0 %	11,4 %	7,7 %
nedostatečné materiální a technické vybavení	9,5 %	9,5 %	12,5 %	21,2 %	18,8 %	20,0 %	8,6 %	7,7 %
nedostatky v řízení / organizaci výzkumu na fakultě	19,0 %	19,0 %	20,0 %	11,5 %	14,3 %	50,0 %	5,7 %	0,0 %
nevnímám žádné větší rezervy	11,9 %	0,0 %	5,0 %	5,8 %	9,8 %	0,0 %	14,3 %	38,5 %
nedostatečná podpora mezinárodní spolupráce	2,4 %	9,5 %	5,0 %	7,7 %	8,3 %	0,0 %	2,9 %	7,7 %
jiné	7,1 %	0,0 %	12,5 %	3,8 %	4,5 %	20,0 %	5,7 %	7,7 %

Velikosti skupin: DFJP n = 42; FEI n = 21; FES n = 40; FF n = 52; FChT n = 133; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13.

Administrativní zátěž patří k nejčastěji uváděným rezervám napříč součástmi. Mezi početnějšími fakultami se výraznější rozdíly objevují zejména u nedostatku času na výzkum kvůli rozsahu výuky: **na FChT jej uvedlo 30,1 % respondentů, zatímco na DFJP, FES, FF a FZS se podíl pohyboval mezi 47,6 % a 59,6 %**. Tento rozdíl souvisí také se skladbou respondentů. Na FChT tvoří vědecko-výzkumní pracovníci 24,8 % respondentů zahrnutých do této části analýzy, zatímco na ostatních početnějších fakultách je jejich zastoupení výrazně nižší. Vyšší podíl VaV na FChT může obdobně částečně souviset s častějším uváděním nedostatečného ocenění a motivace pro výzkumnou činnost.

7.4.3 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 8. Kde vidíte největší rezervy v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti na fakultě / univerzitě? – podle délky působení na UPCE



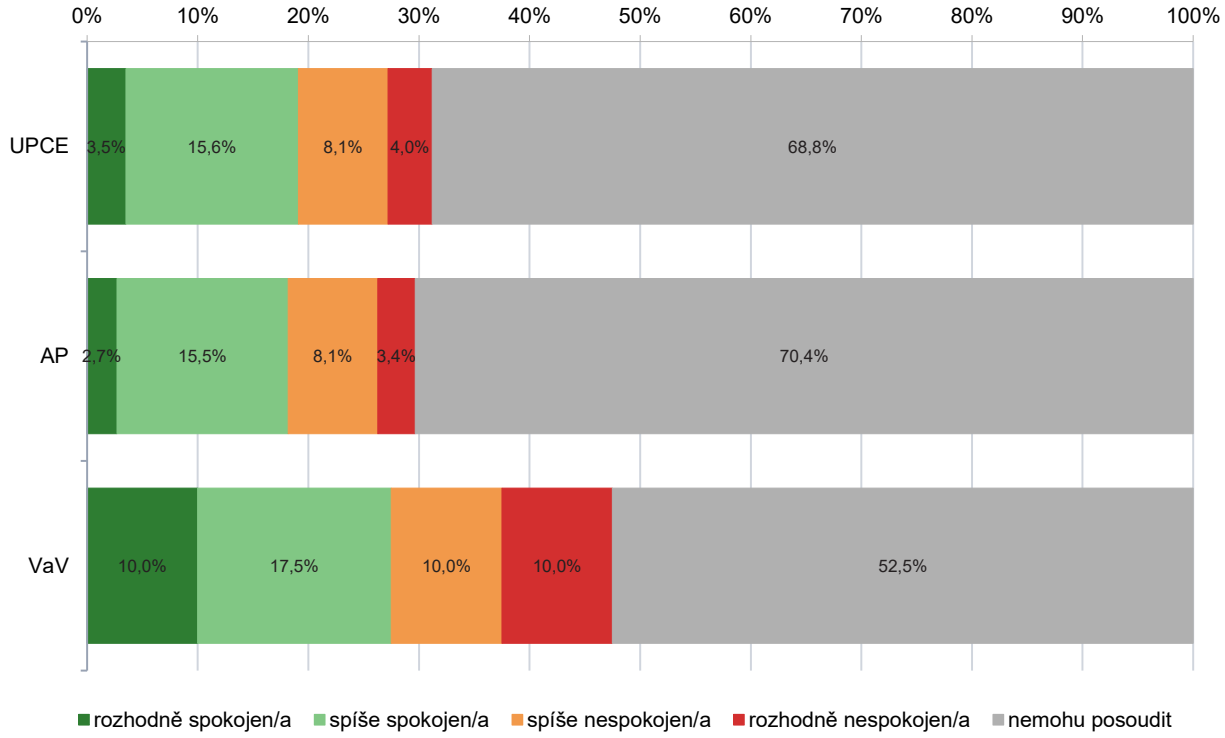
N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

Nadměrná administrativní zátěž je častěji uváděna s delší dobou působení: **od 38,1 % mezi zaměstnanými méně než 2 roky po 70,3 % ve skupině 16–25 let a 68,3 % mezi zaměstnanými 26 let a více**. Nedostatek času na výzkum kvůli rozsahu výuky je nejčastější ve skupině 6–15 let (50,6 %). Nedostatečné ocenění a motivaci **pro výzkumnou činnost uvádí rovněž nejčastěji skupina 6–15 let (42,7 %)**.

U administrativní zátěže a nedostatku času na výzkum se obdobný vzorec ukazuje i při omezení na akademické pracovníky, takže rozdíly podle délky působení nelze vysvětlit pouze odlišným zastoupením AP a VaV. U nedostatečného ocenění a motivace se naopak do rozdílů může částečně promítat vyšší zastoupení VaV v některých skupinách.

7.5 Spokojenost s fungováním Centra transferu technologií a znalostí

Graf 9. Jak jste spokojen/a s fungováním Centra transferu technologií a znalostí? – UPCE a podle pracovního zařazení



UPCE N = 346; AP n = 297; VaV n = 40. Do celkového souhrnu zahrnujeme i doktorandy.

Fungování Centra transferu technologií a znalostí nedokáže posoudit 68,8 % respondentů. Spokojenost vyjádřilo 19,1 % a nespokojenost 12,1 %. Vysoký podíl odpovědi „nemohu posoudit“ ukazuje, že hodnocení centra je u velké části respondentů omezené absencí vlastní zkušenosti nebo dostatečné znalosti jeho fungování.

Vědecko-výzkumní pracovníci častěji než akademičtí pracovníci dokážou fungování centra zhodnotit: **odpověď „nemohu posoudit“ uvedlo 52,5 % VaV oproti 70,4 % AP**. Pokud zahrneme pouze respondenty, kteří dokázali fungování CTTZ posoudit, je celková spokojenost AP a VaV velmi podobná (61,4 % vs. 57,9 %). VaV však častěji volí krajní hodnocení: mezi hodnotícími uvádí 21,1 % odpověď ‚rozhodně spokojen/a‘ a stejně vysoký podíl ‚rozhodně nespokojen/a‘, zatímco mezi AP činí tyto podíly 9,1 % a 11,4 %. Hodnocení VaV je tedy spíše vyhraněnější než jednoznačně příznivější.

7.5.1 Srovnání podle součásti

Tabulka 17. Spokojenost s fungováním Centra transferu technologií a znalostí – podle součásti

Odpověď	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
rozhodně spokojen/a	0,0 %	4,8 %	2,5 %	1,9 %	4,5 %	0,0 %	5,7 %	7,7 %
spíše spokojen/a	7,1 %	9,5 %	12,5 %	11,5 %	21,1 %	20,0 %	20,0 %	7,7 %
spíše nespokojen/a	14,3 %	9,5 %	10,0 %	0,0 %	11,3 %	0,0 %	2,9 %	0,0 %
rozhodně nespokojen/a	7,1 %	9,5 %	2,5 %	0,0 %	5,3 %	0,0 %	2,9 %	0,0 %
nemohu posoudit	71,4 %	66,7 %	72,5 %	86,5 %	57,9 %	80,0 %	68,6 %	84,6 %

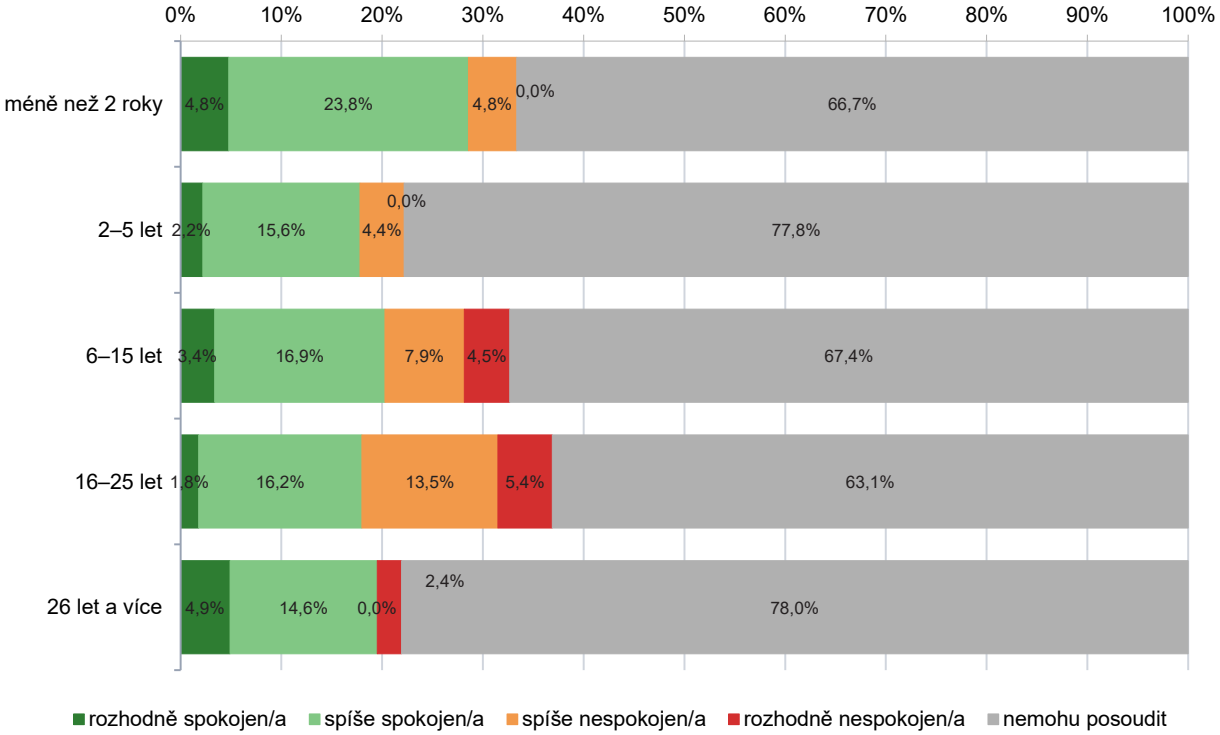
Velikosti skupin: DFJP n = 42; FEI n = 21; FES n = 40; FF n = 52; FChT n = 133; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13.

Mezi početnějšími fakultami se liší především podíl respondentů, kteří fungování centra nedokážou posoudit. Na FChT je tato odpověď méně častá (57,9 %) než na DFJP, FES, FF a FZS. Část rozdílu může souviset s vyšším zastoupením VaV na FChT, protože právě VaV obecně častěji uvádějí konkrétní hodnocení centra.

Na FChT, kde fungování CTTZ dokázal posoudit **nejvyšší počet respondentů, činí spokojenost mezi těmi, kteří centrum hodnotili, 60,7 %**.

7.5.2 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 10. Jak jste spokojen/a s fungováním Centra transferu technologií a znalostí? – podle délky působení na UPCE



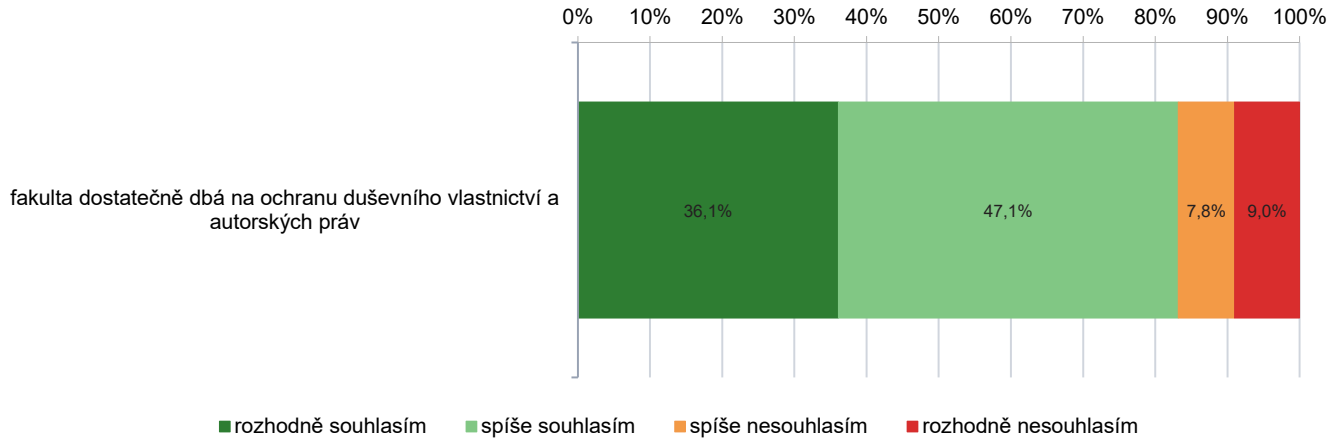
N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

Ve všech skupinách podle délky působení převažuje odpověď „nemohu posoudit“ (63,1–78,0 %). Jednoznačný vztah mezi délkou působení a hodnocením centra se neukazuje.

7.6 Etika výzkumu a ochrana autorských práv

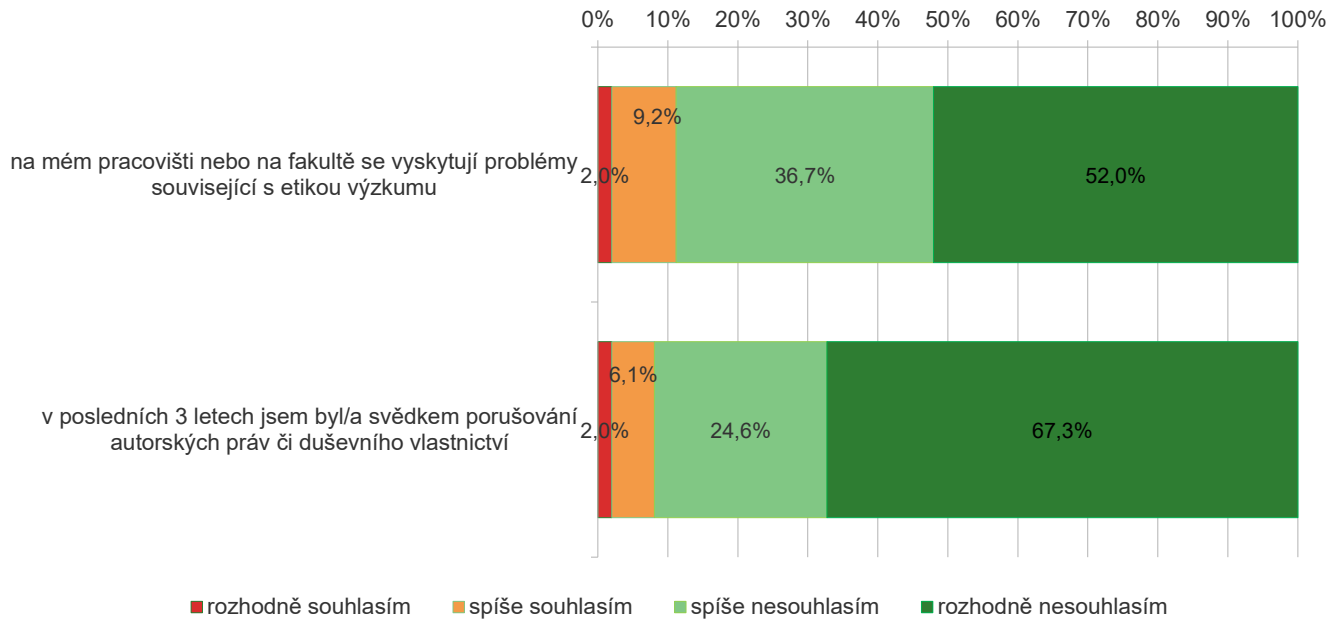
Graf 11. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o etice výzkumu a ochraně autorských práv? – celkový přehled

Graf 11a. Ochrana duševního vlastnictví a autorských práv – celkové rozložení odpovědí



N = 346.

Graf 11b. Problémy související s etikou výzkumu a zkušenost s porušováním autorských práv – celkové rozložení odpovědí



N = 346.

S výrokem, že fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv, souhlasí 83,2 % respondentů. Problémy související s etikou výzkumu na pracovišti nebo fakultě vnímá 11,2 % respondentů. Svědectví porušování autorských práv či duševního vlastnictví v posledních třech letech uvedlo 28 respondentů, tedy 8,1 %.

7.6.1 Srovnání podle pracovního zařazení

Tabulka 18. Etika výzkumu a ochrana autorských práv – podle pracovního zařazení

Výrok – kumulovaný souhlas	AP	VaV
fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv	83,5 %	80,0 %
na mém pracovišti nebo na fakultě se vyskytují problémy související s etikou výzkumu	11,4 %	12,5 %
v posledních 3 letech jsem byl/a svědkem porušování autorských práv či duševního vlastnictví	7,7 %	12,5 %

Hodnocení AP a VaV je u všech tří výroků podobné. Ochranu duševního vlastnictví a autorských práv hodnotí kladně 83,5 % AP a 80,0 % VaV; problémy související s etikou výzkumu uvádí 11,4 % AP a 12,5 % VaV. Svědectví porušování autorských práv či duševního vlastnictví uvedlo 7,7 % AP a 12,5 % VaV.

7.6.2 Srovnání podle součásti

Tabulka 19. Etika výzkumu a ochrana autorských práv – podle součásti

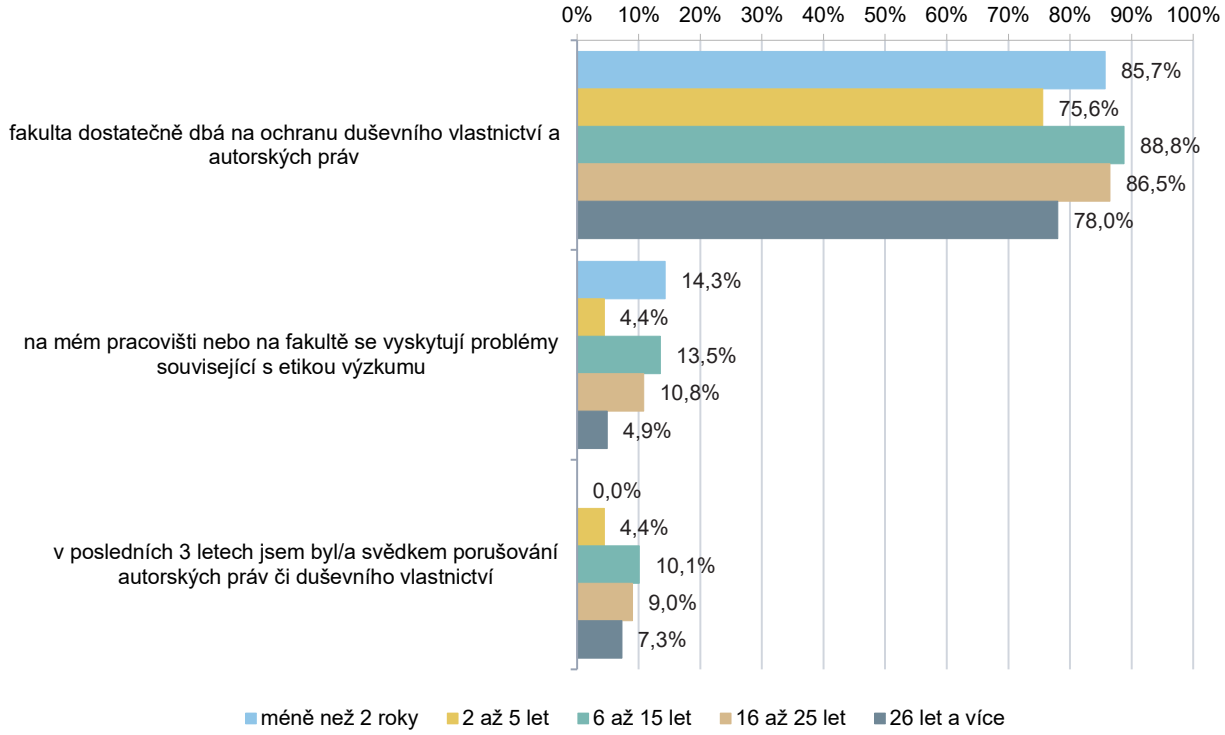
Výrok – kumulovaný souhlas	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv	85,7 %	85,7 %	77,5 %	88,5 %	83,5 %	80,0 %	85,7 %	61,5 %
na mém pracovišti nebo na fakultě se vyskytují problémy související s etikou výzkumu	14,3 %	0,0 %	15,0 %	11,5 %	11,3 %	20,0 %	8,6 %	7,7 %
v posledních 3 letech jsem byl/a svědkem porušování autorských práv či duševního vlastnictví	11,9 %	0,0 %	5,0 %	7,7 %	10,5 %	30,0 %	0,0 %	0,0 %

Velikosti skupin: DFJP n = 42; FEI n = 21; FES n = 40; FF n = 52; FChT n = 133; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13. Výsledky malých skupin je třeba interpretovat opatrně.

Mezi početnějšími fakultami převažuje souhlas s tím, že fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv (77,5–88,5 %). Podíly respondentů, kteří vnímají problémy související s etikou výzkumu nebo byli svědky porušování autorských práv či duševního vlastnictví, zůstávají v početnějších fakultních skupinách menšinové (o něco vyšší, i když stále nízké, u DFJP).

7.6.3 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 12. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o etice výzkumu a ochraně autorských práv? – podle délky působení na UPCE



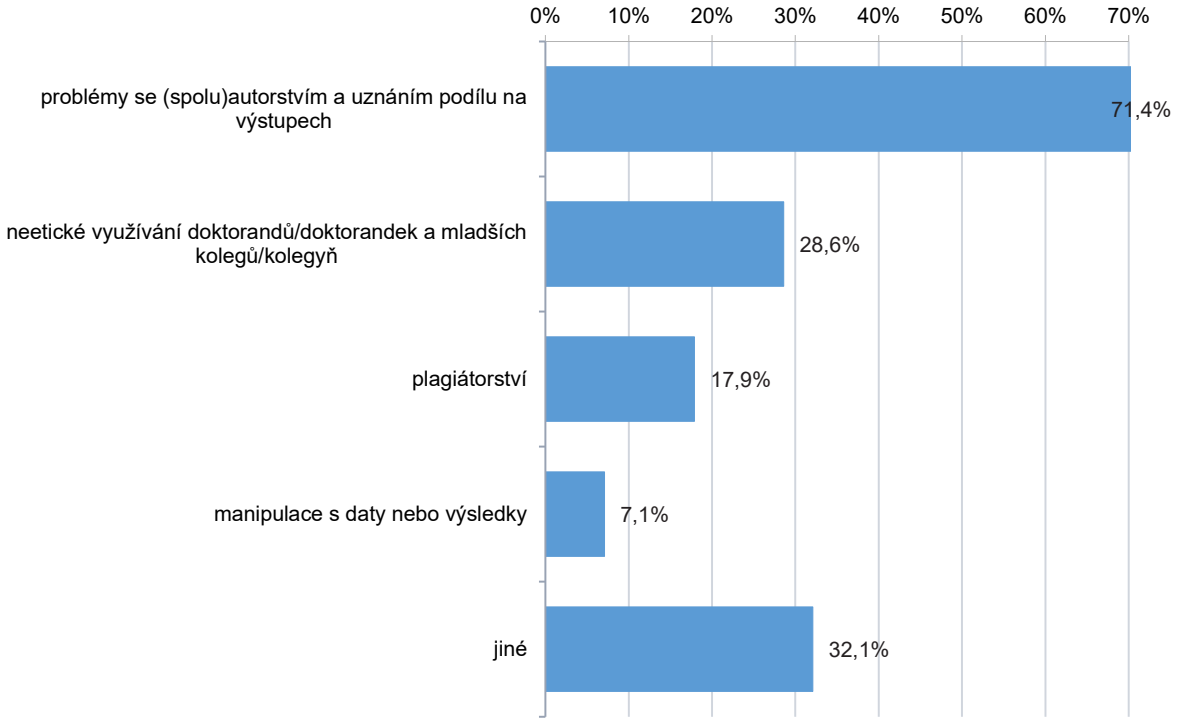
N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

Vztah mezi délkou působení a hodnocením etiky či ochrany autorských práv není jednoznačný. Souhlas s tím, že fakulta dostatečně dbá na ochranu práv, je vysoký ve všech skupinách; zkušenosti s problémy či porušováním zůstávají ve všech skupinách menšinové.

7.7 Formy porušování autorských práv či duševního vlastnictví

Navazující otázku dostali pouze respondenti, kteří souhlasili s výrokem „v posledních 3 letech jsem byl/a svědkem porušování autorských práv či duševního vlastnictví“ (N = 28). Respondenti mohli vybrat více odpovědí.

Graf 13. S jakou formou porušování autorských práv či duševního vlastnictví jste se setkal/a?



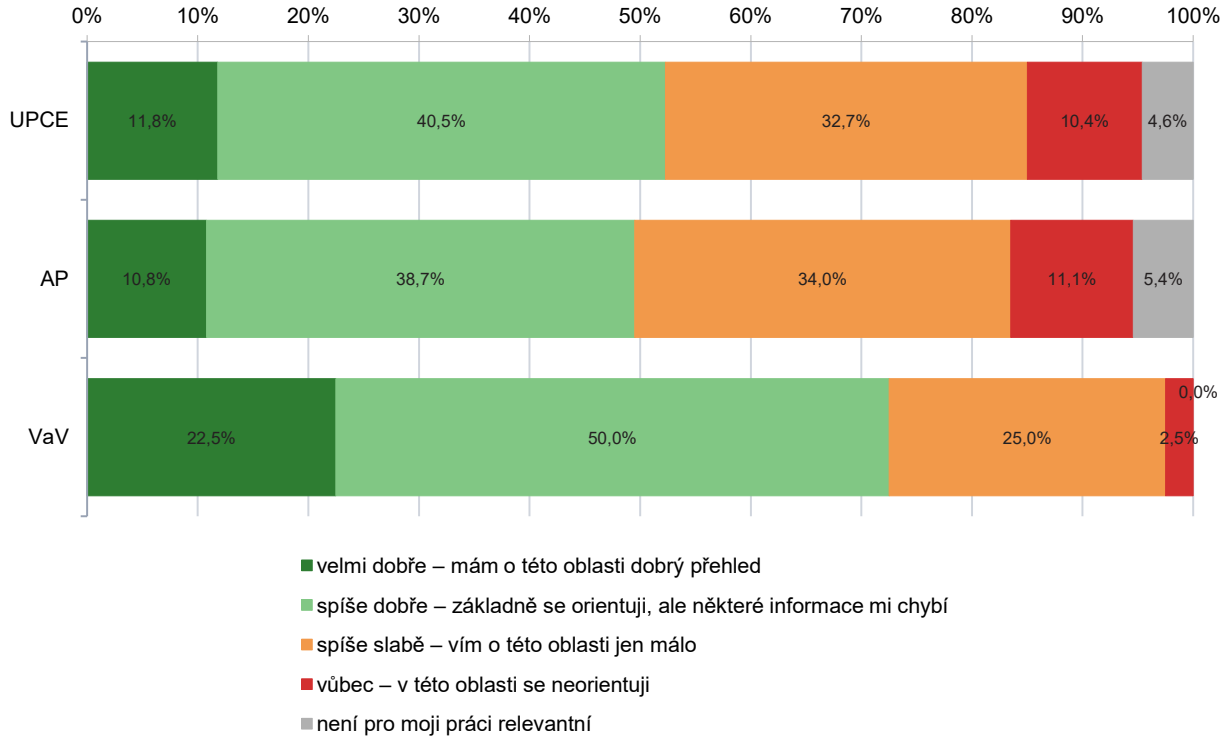
N = 28. Vzhledem k malému počtu respondentů výsledky dále nečleníme podle součásti ani délky působení.

Respondenti nejčastěji **uváděli problémy se (spolu)autorstvím a uznáním podílu na výstupech (71,4 %)**. Neetické využívání doktorandů/doktorandek a mladších kolegů/kolegyň uvedlo 28,6 %, plagiátorství 17,9 % a manipulaci s daty nebo výsledky 7,1 %. Žádný z 9 doktorandů v zaměstnanecké roli v předchozím výroku neuvedl, že byl v posledních třech letech svědkem porušování autorských práv či duševního vlastnictví, proto tuto navazující otázku nedostal.

Vlastní odpověď uvedlo 32,1 % respondentů. Častěji se zmiňovaly různé podoby sporů o autorství nebo uznání podílu na výsledku; ostatní motivy se objevovaly jednotlivě a týkaly se například zacházení se zaměstnaneckými díly, využívání studijních materiálů bez uvedení autorství, publikačních praktik nebo autorských práv k obrazovým materiálům.

7.8 Obeznámenost s principy Open Science

Graf 14. Jak dobře jste obeznámen/a s principy Open Science a požadavky grantových agentur na otevřené publikování a sdílení dat? – UPCE a podle pracovního zařazení



UPCE N = 346; AP n = 297; VaV n = 40. Doktorandi jsou zahrnuti v celkovém údaji, nikoli v přímém srovnání AP × VaV.

Velmi dobře nebo spíše dobře se v principech Open Science a souvisejících požadavcích orientuje 52,3 % respondentů. Spíše slabou nebo žádnou orientaci uvádí 43,1 % a 4,6 % považuje tuto oblast za nerelevantní pro svou práci.

Vědecko-výzkumní pracovníci se v oblasti Open Science orientují lépe: **velmi nebo spíše dobrou orientaci uvádí 72,5 % VaV oproti 49,5 % AP**. Rozdíl se projevuje i v síle hodnocení: **odpověď „velmi dobře – mám o této oblasti dobrý přehled“ zvolilo 22,5 % VaV oproti 10,8 % AP**.

7.8.1 Srovnání podle součásti

Tabulka 20. Obeznámenost s principy Open Science – podle součásti

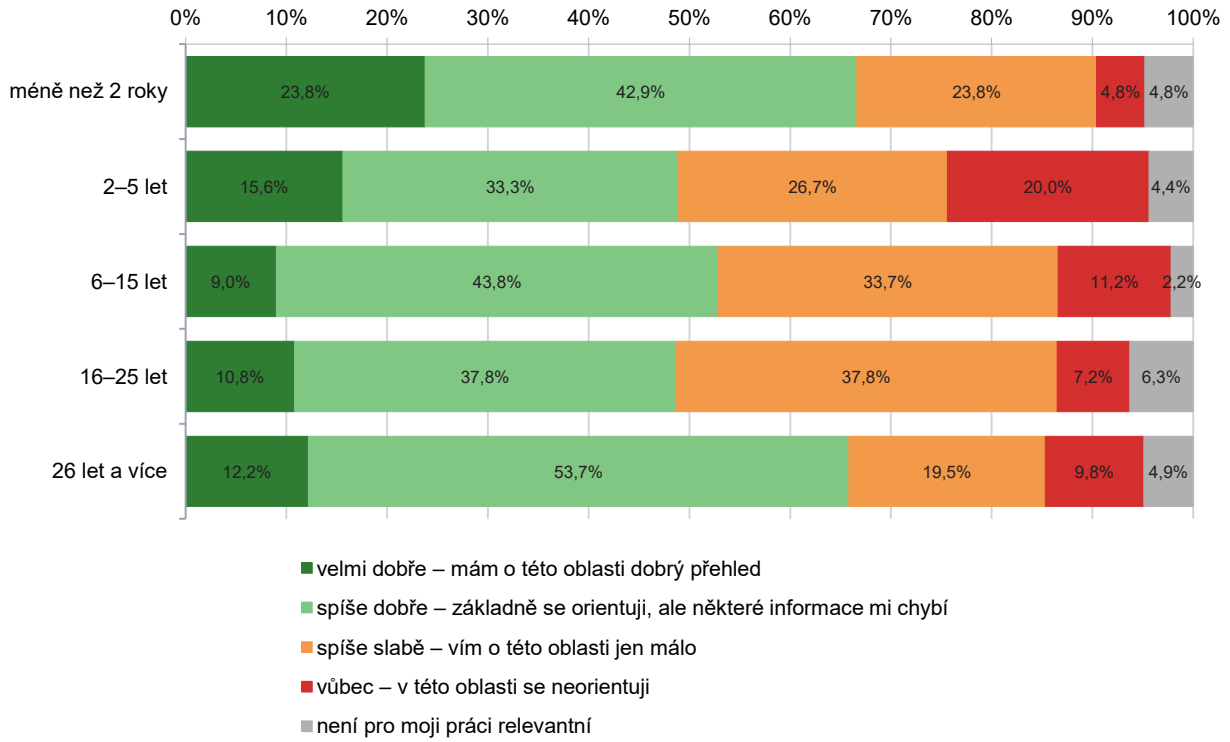
Odpověď	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
velmi dobře – mám o této oblasti dobrý přehled	9,5 %	28,6 %	12,5 %	7,7 %	13,5 %	0,0 %	11,4 %	0,0 %
spíše dobře – základně se orientuji, ale některé informace mi chybí	40,5 %	33,3 %	40,0 %	40,4 %	47,4 %	70,0 %	22,9 %	7,7 %
spíše slabě – vím o této oblasti jen málo	35,7 %	9,5 %	30,0 %	44,2 %	35,3 %	30,0 %	25,7 %	15,4 %
vůbec – v této oblasti se neorientuji	9,5 %	28,6 %	12,5 %	7,7 %	3,8 %	0,0 %	28,6 %	15,4 %
není pro moji práci relevantní	4,8 %	0,0 %	5,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	11,4 %	61,5 %

Velikosti skupin: DFJP n = 42; FEI n = 21; FES n = 40; FF n = 52; FChT n = 133; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13. Výsledky malých skupin je třeba interpretovat opatrně.

U početnějších fakult se podíl respondentů s velmi nebo spíše dobrou orientací pohybuje přibližně od poloviny respondentů na DFJP, FES a FF po 60,9 % na FChT. Vyšší zastoupení VaV na FChT, kteří se v oblasti Open Science celkově orientují lépe než AP, může tento výsledek částečně ovlivňovat; relativně vysoká orientace však na FChT přetrvává i při srovnání pouze akademických pracovníků (58,6 %).

7.8.2 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 15. Jak dobře jste obeznámen/a s principy Open Science a požadavky grantových agentur na otevřené publikování a sdílení dat? – podle délky působení na UPCE



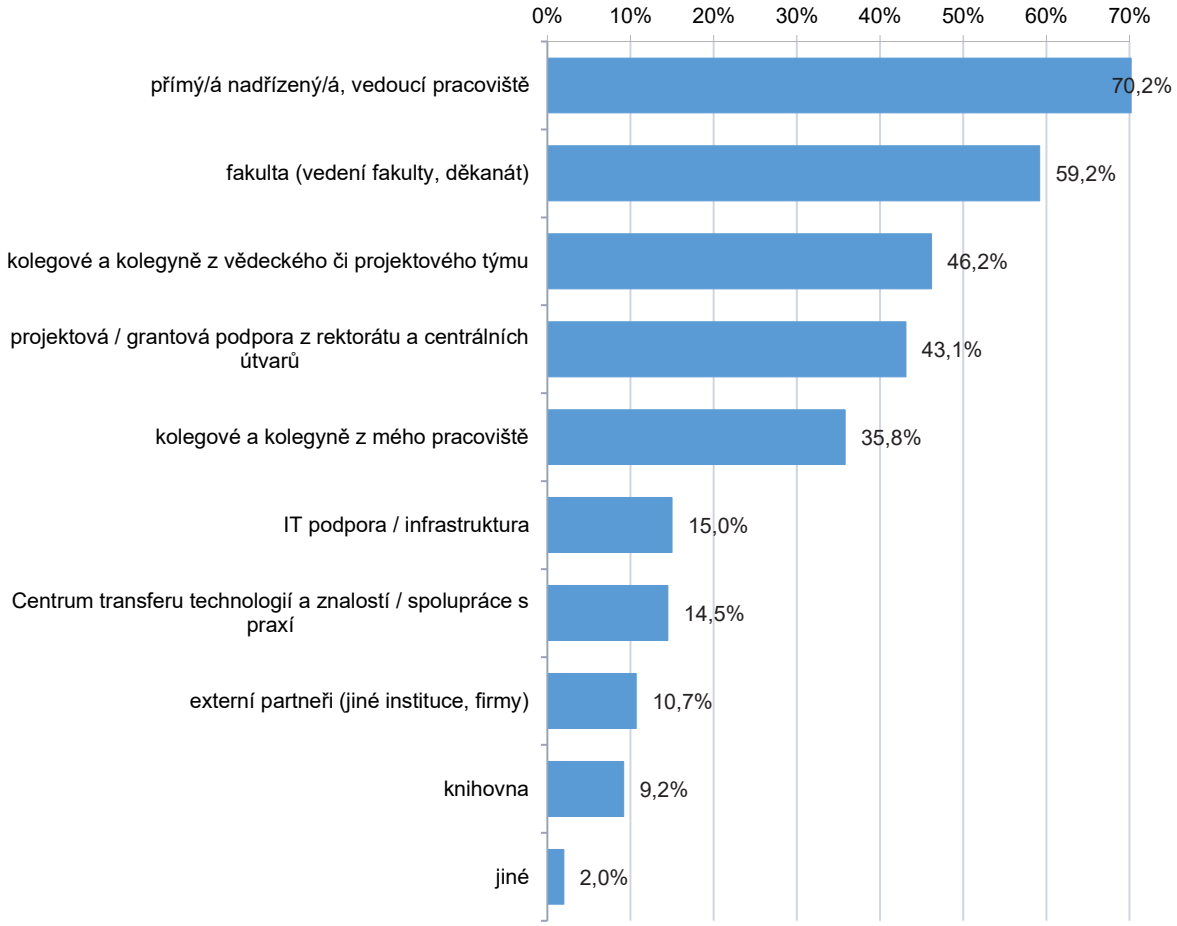
N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

Velmi nebo spíše **dobrou orientaci uvádějí nejčastěji zaměstnaní méně než 2 roky (66,7 %) a 26 let a více (65,9 %)**. V ostatních skupinách se podíl pohybuje přibližně kolem poloviny respondentů; jednoznačný lineární vztah s délkou působení se neukazuje.

7.9 Očekávaná podpora v oblasti vědy a výzkumu

Respondenti mohli vybrat maximálně pět úrovní nebo útvarů, od nichž očekávají největší podporu v oblasti vědy a výzkumu.

Graf 16. Od kterých úrovní / útvarů očekáváte největší podporu v oblasti vědy a výzkumu?



N = 346. Kategorie „Jiné“ vychází z vyplněného textového pole.

Nejčastěji **respondenti očekávají podporu od přímého nadřízeného či vedoucího pracoviště (70,2 %) a od fakulty (59,2 %)**. Následují kolegové z vědeckého či projektového týmu (46,2 %), projektová či grantová podpora z rektorátu a centrálních útvarů (43,1 %) a kolegové z vlastního pracoviště (35,8 %). Vlastní odpovědi v kategorii „Jiné“ byly tematicky různorodé a nevytvořily další opakující se skupinu.

7.9.1 Srovnání podle pracovního zařazení

Tabulka 21. Očekávaná podpora v oblasti vědy a výzkumu – podle pracovního zařazení

Úroveň / útvar	AP	VaV
přímý/á nadřízený/á, vedoucí pracoviště	68,7 %	80,0 %
fakulta (vedení fakulty, děkanát)	59,9 %	57,5 %
kolegové a kolegyně z vědeckého či projektového týmu	45,5 %	50,0 %
projektová / grantová podpora z rektorátu a centrálních útvarů	42,4 %	50,0 %
kolegové a kolegyně z mého pracoviště	35,4 %	42,5 %
IT podpora / infrastruktura	15,8 %	12,5 %
Centrum transferu technologií a znalostí / spolupráce s praxí	14,8 %	15,0 %
externí partneři (jiné instituce, firmy)	10,8 %	7,5 %
knihovna	10,4 %	2,5 %
jiné	2,4 %	0,0 %

AP n = 297; VaV n = 40. Doktorandi nejsou do srovnání AP × VaV zahrnuti.

Pořadí hlavních zdrojů očekávané podpory je u AP a VaV podobné. VaV častěji než AP očekávají podporu od přímého nadřízeného (80,0 % vs. 68,7 %), kolegů z vědeckého či projektového týmu (50,0 % vs. 45,5 %) a centrální projektové či grantové podpory (50,0 % vs. 42,4 %).

7.9.2 Srovnání podle součásti

Tabulka 22. Očekávaná podpora v oblasti vědy a výzkumu – podle součásti

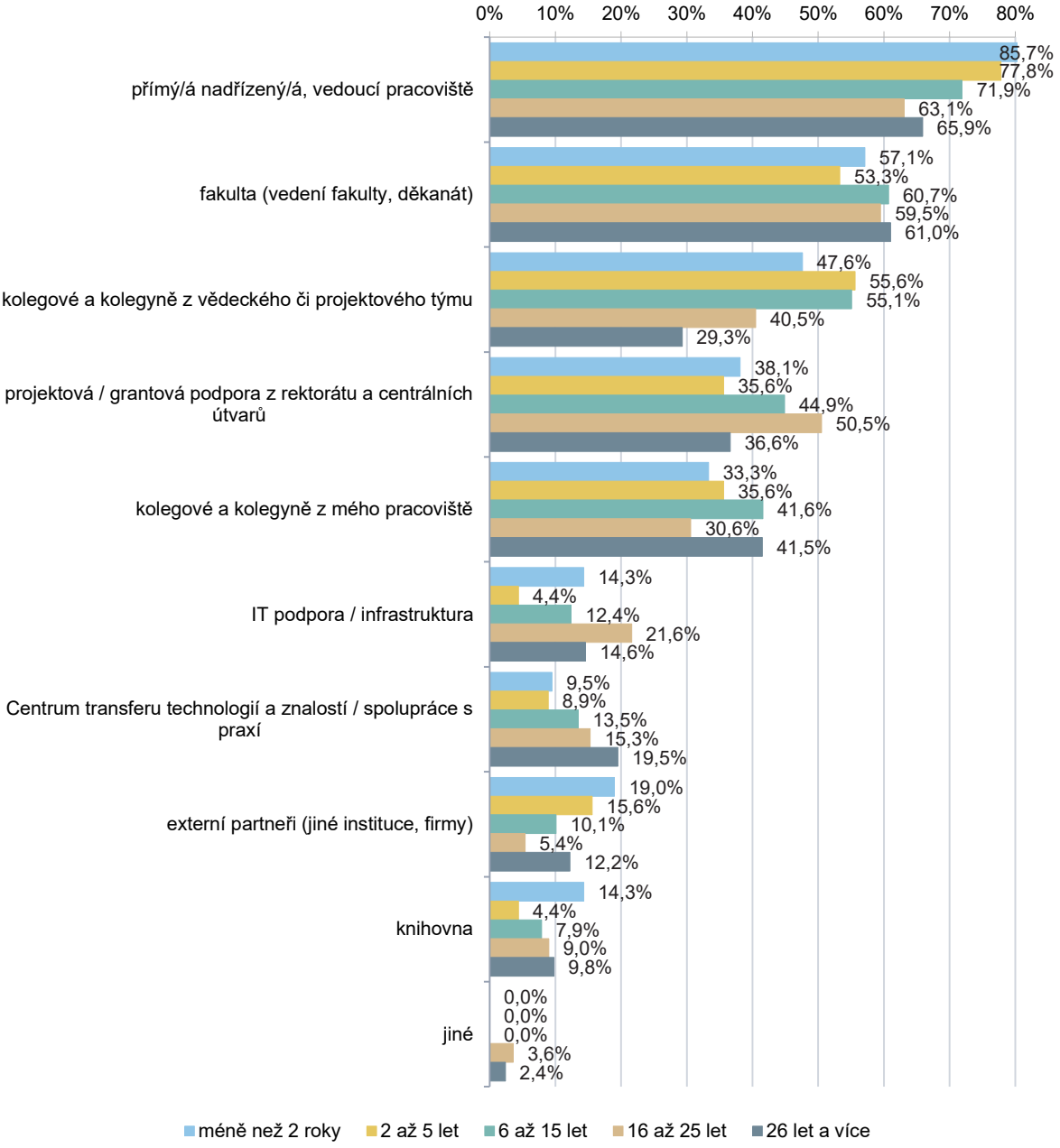
Úroveň / útvar	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
přímý/á nadřízený/á, vedoucí pracoviště	69,0 %	85,7 %	60,0 %	75,0 %	68,4 %	60,0 %	68,6 %	92,3 %
fakulta (vedení fakulty, děkanát)	50,0 %	71,4 %	60,0 %	71,2 %	57,1 %	90,0 %	57,1 %	23,1 %
kolegové a kolegyně z vědeckého či projektového týmu	54,8 %	38,1 %	42,5 %	48,1 %	45,9 %	60,0 %	45,7 %	30,8 %
projektová / grantová podpora z rektorátu a centrálních útvarů	42,9 %	38,1 %	45,0 %	55,8 %	43,6 %	30,0 %	34,3 %	23,1 %
kolegové a kolegyně z mého pracoviště	52,4 %	23,8 %	30,0 %	28,8 %	36,8 %	30,0 %	28,6 %	61,5 %
IT podpora / infrastruktura	19,0 %	14,3 %	15,0 %	11,5 %	12,0 %	30,0 %	17,1 %	30,8 %
Centrum transferu technologií a znalostí / spolupráce s praxí	14,3 %	14,3 %	10,0 %	9,6 %	19,5 %	10,0 %	11,4 %	7,7 %
externí partneři (jiné instituce, firmy)	11,9 %	9,5 %	7,5 %	17,3 %	8,3 %	30,0 %	2,9 %	23,1 %
knihovna	4,8 %	9,5 %	10,0 %	25,0 %	3,8 %	0,0 %	14,3 %	7,7 %
jiné	2,4 %	0,0 %	5,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	8,6 %	0,0 %

Velikosti skupin: DFJP n = 42; FEI n = 21; FES n = 40; FF n = 52; FChT n = 133; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13.

Napříč početnějšími fakultami patří mezi nejčastěji očekávané zdroje podpory přímý nadřízený a fakulta. Rozdíly se více objevují u dalších podpůrných úrovní, jejichž význam může souviset s charakterem výzkumu, projektovým zapojením a organizačním nastavením jednotlivých fakult (vyšší podíl pro knihovny u FF apod.).

7.9.3 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 17. Od kterých úrovní / útvarů očekáváte největší podporu v oblasti vědy a výzkumu? – podle délky působení na UPCE

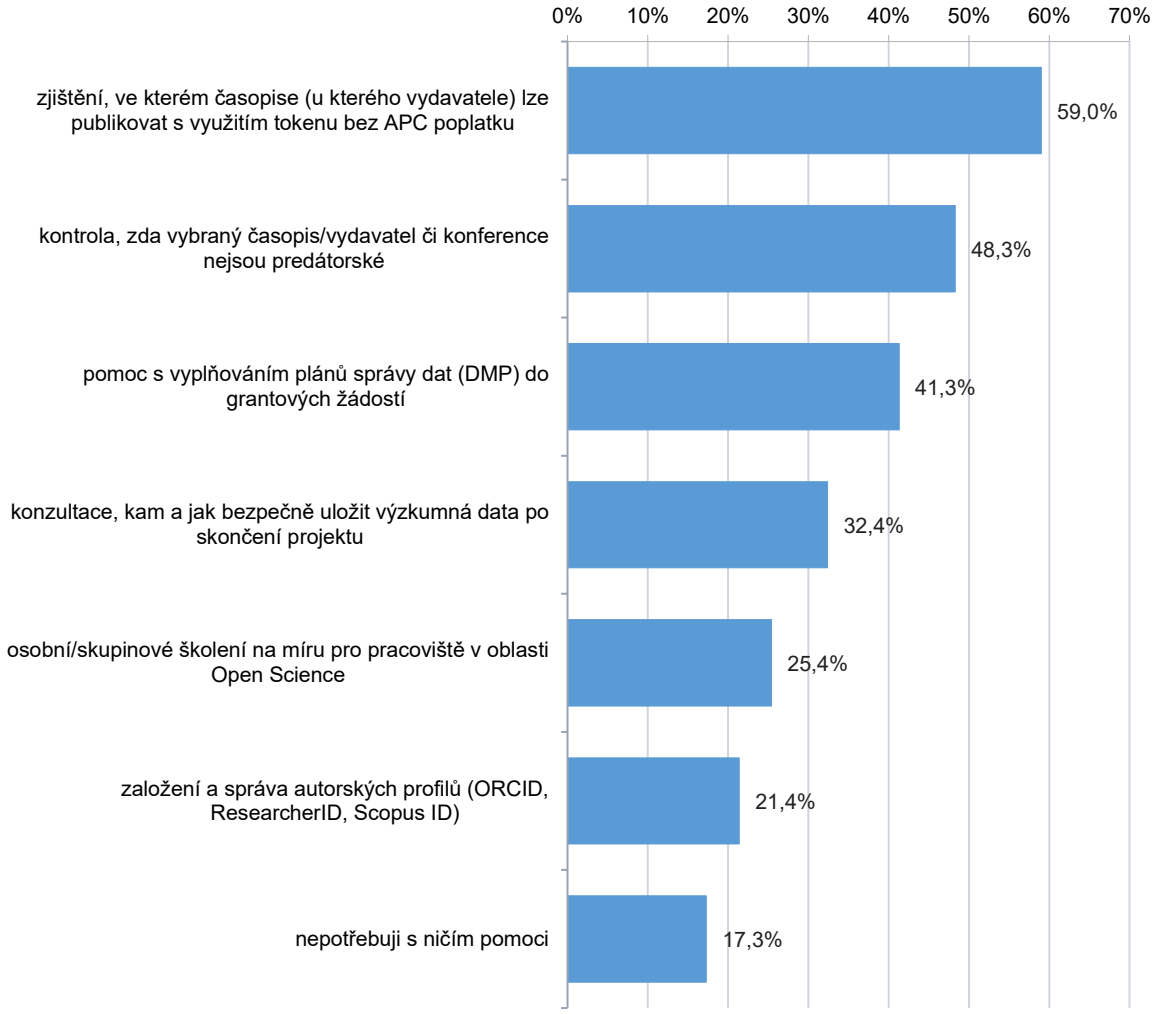


N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

Očekávání podpory od přímého **nadřízeného je nejvyšší mezi zaměstnanými méně než 2 roky (85,7 %) a s délkou působení spíše klesá**. U dalších zdrojů podpory není vývoj lineární; například očekávání centrální projektové či grantové podpory je nejvyšší ve skupině 16–25 let (50,5 %).

7.10 Očekávaná podpora univerzitní knihovny v oblasti Open Science

Graf 18. Které z následujících forem podpory v oblasti Open Science byste ocenil/a ze strany univerzitní knihovny?



N = 346. Respondenti mohli vybrat více odpovědí.

Největší zájem je o **zjištění možností publikování s využitím tokenu bez APC poplatku** (59,0 %), kontrolu predátorských časopisů, vydavatelů či konferencí (48,3 %) a pomoc s plány správy dat (41,3 %). Žádnou pomoc v této oblasti nepotřebuje 17,3 % respondentů.

7.10.1 Srovnání podle pracovního zařazení

Tabulka 23. Očekávaná podpora univerzitní knihovny v oblasti Open Science – podle pracovního zařazení

Forma podpory	AP	VaV
zjištění, ve kterém časopise (u kterého vydavatele) lze publikovat s využitím tokenu bez APC poplatku	62,0 %	42,5 %
kontrola, zda vybraný časopis/vydavatel či konference nejsou predátorské	49,5 %	42,5 %
pomoc s vyplňováním plánů správy dat (DMP) do grantových žádostí	40,7 %	50,0 %
konzultace, kam a jak bezpečně uložit výzkumná data po skončení projektu	33,3 %	27,5 %
osobní/skupinové školení na míru pro pracoviště v oblasti Open Science	25,9 %	20,0 %

Forma podpory	AP	VaV
založení a správa autorských profilů (ORCID, ResearcherID, Scopus ID)	22,2 %	12,5 %
nepotřebuji s ničím pomoci	17,2 %	15,0 %

AP n = 297; VaV n = 40. Doktorandi nejsou do srovnání AP × VaV zahrnuti.

AP výrazněji než VaV uvádějí zájem o pomoc s výběrem časopisu či využitím tokenů (62,0 % vs. 42,5 %), větší rozdíl je také u celkově méně respondenty uváděného založení a správy autorských profilů (ORCID, ResearcherID, Scopus ID). VaV naopak častěji **uvádějí pomoc s plány správy dat (50,0 % vs. 40,7 %)**.

7.10.2 Srovnání podle součásti

Tabulka 24. Očekávaná podpora univerzitní knihovny v oblasti Open Science – podle součásti

Forma podpory	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
zjištění, ve kterém časopise (u kterého vydavatele) lze publikovat s využitím tokenu bez APC poplatku	54,8 %	52,4 %	70,0 %	61,5 %	59,4 %	80,0 %	57,1 %	23,1 %
kontrola, zda vybraný časopis/vydavatel či konference nejsou predátorské	45,2 %	42,9 %	55,0 %	44,2 %	53,4 %	60,0 %	45,7 %	7,7 %
pomoc s vyplňováním plánů správy dat (DMP) do grantových žádostí	45,2 %	33,3 %	35,0 %	48,1 %	42,1 %	50,0 %	40,0 %	23,1 %
konzultace, kam a jak bezpečně uložit výzkumná data po skončení projektu	38,1 %	19,0 %	22,5 %	38,5 %	30,8 %	90,0 %	28,6 %	23,1 %
osobní/skupinové školení na míru pro pracoviště v oblasti Open Science	21,4 %	28,6 %	27,5 %	32,7 %	18,8 %	60,0 %	37,1 %	7,7 %
založení a správa autorských profilů (ORCID, ResearcherID, Scopus ID)	9,5 %	33,3 %	25,0 %	40,4 %	13,5 %	50,0 %	20,0 %	15,4 %
nepotřebuji s ničím pomoci	11,9 %	28,6 %	25,0 %	17,3 %	12,0 %	0,0 %	20,0 %	53,8 %

Velikosti skupin: DFJP n = 42; FEI n = 21; FES n = 40; FF n = 52; FChT n = 133; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13. Výsledky malých skupin je třeba interpretovat opatrně.

U **nejčastěji požadovaných forem podpory se početnější fakulty výrazněji neliší**. Větší rozdíly se objevují u některých méně často uváděných služeb, zejména u založení a správy autorských profilů, o které má výrazně vyšší zájem FF než FChT či DFJP, a u školení na míru, které více požadují respondenti FZS a FF.

7.10.3 Srovnání podle délky působení na UPCE

Podpora univerzitní knihovny v oblasti Open Science podle délky působení na UPCE

Tabulka 25. Očekávaná podpora univerzitní knihovny v oblasti Open Science – podle délky působení na UPCE

Forma podpory	<2 roky	2–5 let	6–15 let	16–25 let	26+ let
zjištění, ve kterém časopise (u kterého vydavatele) lze publikovat s využitím tokenu bez APC poplatku	47,6 %	46,7 %	60,7 %	64,9 %	63,4 %
kontrola, zda vybraný časopis/vydavatel či konference nejsou predátorské	38,1 %	40,0 %	51,7 %	49,5 %	56,1 %
pomoc s vyplňováním plánů správy dat (DMP) do grantových žádostí	52,4 %	37,8 %	43,8 %	38,7 %	34,1 %
konzultace, kam a jak bezpečně uložit výzkumná data po skončení projektu	23,8 %	33,3 %	27,0 %	36,9 %	31,7 %

Forma podpory	<2 roky	2–5 let	6–15 let	16–25 let	26+ let
osobní/skupinové školení na míru pro pracoviště v oblasti Open Science	9,5 %	26,7 %	27,0 %	27,0 %	17,1 %
založení a správa autorských profilů (ORCID, ResearcherID, Scopus ID)	28,6 %	20,0 %	22,5 %	19,8 %	17,1 %
nepotřebuji s ničím pomoci	19,0 %	26,7 %	14,6 %	16,2 %	19,5 %

N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

Zájem o pomoc s možnostmi publikování bez APC poplatku je vyšší u skupin s delším působením na UPCE, zatímco pomoc s plány **správy dat nejčastěji uvádějí zaměstnaní méně než 2 roky (52,4 %)**. U ostatních forem podpory nejsou rozdíly podle délky působení jednoznačné.

7.11 Otevřené komentáře k podmínkám pro vědu a výzkum

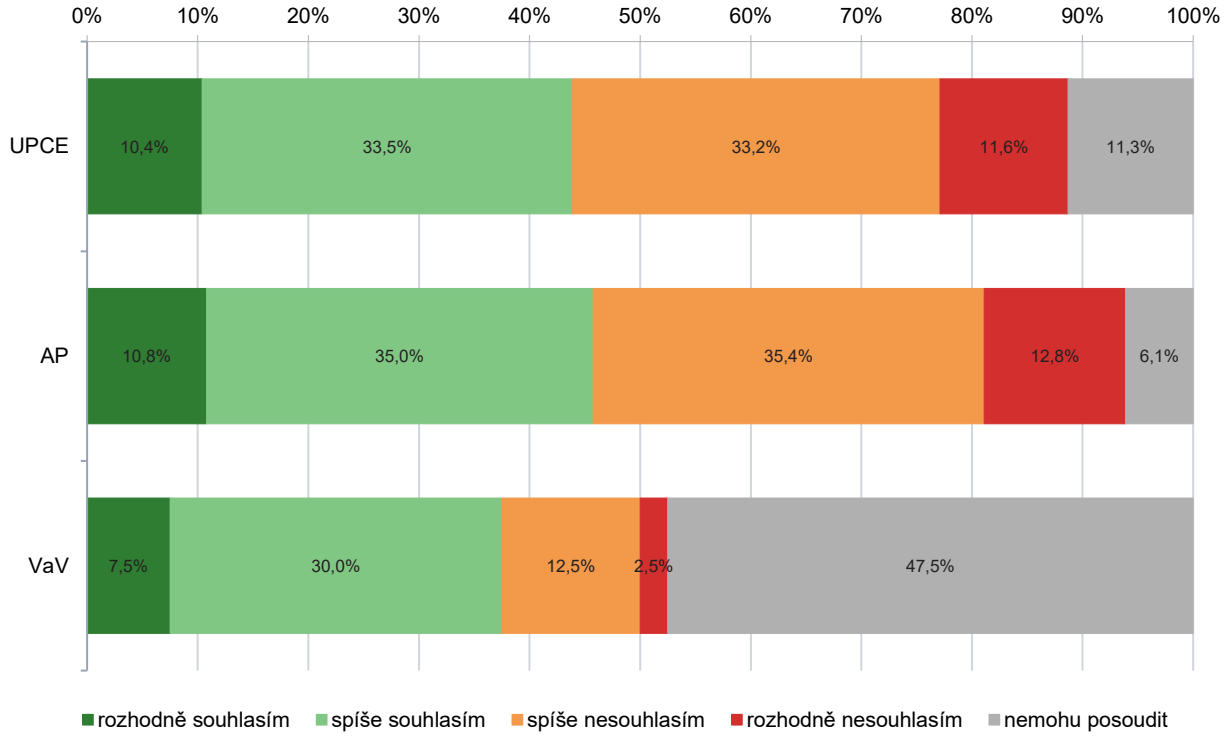
Otevřený komentář k podmínkám pro vědu a výzkum uvedlo 40 respondentů. Několik tematických okruhů se v odpovědích opakovalo: zejména administrativní a byrokratická zátěž, nedostatek času na výzkum, podfinancování a závislost výzkumu na projektových prostředcích, nastavení motivace a odměňování za výzkumné a publikační výsledky a pravidla hodnocení publikačních výstupů. V několika komentářích se objevovalo také financování Open Access, přístup k odborným databázím a literatuře a potřeba lepší technické, projektové, právní či IT podpory. Ostatní motivy se objevovaly jednotlivě nebo jen ojediněle; patřily mezi ně například kapacity univerzitní knihovny, zapojení do výzkumných týmů, podpora aplikovaného výzkumu a komercializace nebo pozitivní zkušenosti s podporou výzkumu a s prací univerzitní knihovny. Kvůli citlivosti některých vyjádření neuvádíme doslovné citace ani členění podle pracovišť.

8. Výuka a pedagogická podpora

Sekce Výuka a pedagogická podpora se zobrazovala stejným respondentům jako Věda a výzkum: šlo o akademické pracovníky, vědecko-výzkumné pracovníky a doktorandy v zaměstnanecké roli (základ N = 346). Vyšší podíl odpovědí „nemohu posoudit“ mezi vědecko-výzkumnými pracovníky pravděpodobně souvisí s tím, že pedagogická práce není pro všechny z nich relevantní v obdobné míře. Tam, kde je tento podíl výrazný, proto v komentáři doplňujeme také pohled pouze na respondenty, kteří dokázali danou oblast věcně posoudit.

8.1 Podpora výuky ve srovnání s vědou a výzkumem

Graf 19. Do jaké míry souhlasíte s tvrzením, že výuka je na univerzitě podporovaná stejně jako věda a výzkum? – UPCE a podle pracovního zařazení



UPCE N = 346; AP n = 297; VaV n = 40. Doktorandi nejsou do srovnání AP × VaV zahrnuti.

Hodnocení je v celém souboru téměř vyrovnané: 43,9 % respondentů souhlasí, že výuka je na univerzitě podporována stejně jako věda a výzkum, zatímco 44,8 % nesouhlasí. Dalších 11,3 % tuto otázku nedokáže posoudit. **Mezi VaV je odpověď „nemohu posoudit“ výrazně častější (47,5 % oproti 6,1 % u AP)**. Pokud od této odpovědi odhlédneme, mezi 21 VaV, kteří otázku dokázali posoudit, souhlasí s rovnocennou podporou výuky a vědy 71,4 %; mezi AP, kteří ji dokázali posoudit, je to 48,7 % (136 z 279).

8.1.1 Srovnání podle součásti

Tabulka 26. Podpora výuky ve srovnání s vědou a výzkumem – podle součásti

Odpověď	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
rozhodně souhlasím	11,9 %	19,0 %	10,0 %	7,7 %	9,0 %	0,0 %	14,3 %	15,4 %
spíše souhlasím	26,2 %	28,6 %	27,5 %	26,9 %	41,4 %	30,0 %	37,1 %	23,1 %
spíše nesouhlasím	42,9 %	33,3 %	37,5 %	42,3 %	25,6 %	50,0 %	28,6 %	30,8 %
rozhodně nesouhlasím	11,9 %	9,5 %	20,0 %	15,4 %	9,8 %	0,0 %	8,6 %	7,7 %
nemohu posoudit	7,1 %	9,5 %	5,0 %	7,7 %	14,3 %	20,0 %	11,4 %	23,1 %

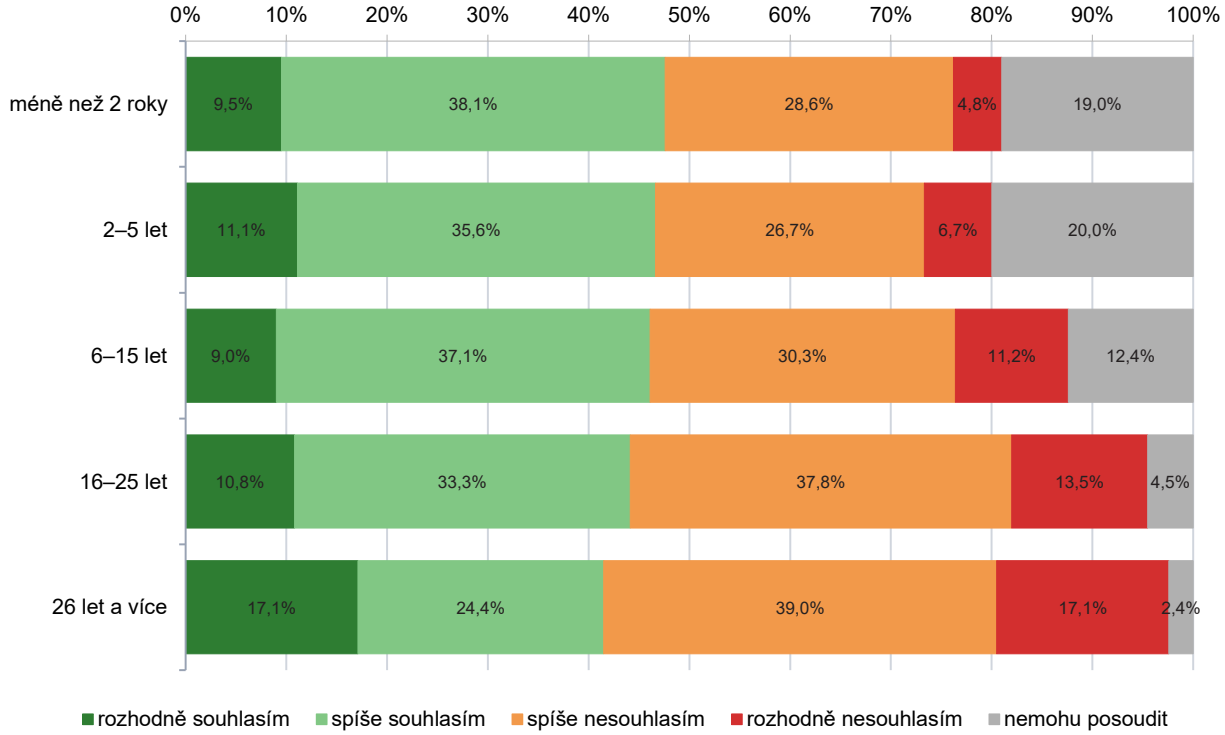
Velikosti skupin: DFJP n = 42; FEI n = 21; FES n = 40; FF n = 52; FChT n = 133; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13.

Mezi početnějšími fakultami se hodnocení liší především v míře souhlasu a nesouhlasu; současně je třeba zohlednit odlišné zastoupení AP a VaV. Na FChT, kde je podíl VaV výrazně vyšší než na ostatních početnějších fakultách, je také vyšší podíl odpovědi „nemohu posoudit“, což odpovídá vzorci patrnému ve srovnání pracovních zařazení.

Rozdíly mezi fakultami zůstávají patrné i při srovnání pouze akademických pracovníků. S tvrzením, že výuka je podporována stejně jako věda a výzkum, souhlasí 55,6 % AP na FChT a 52,9 % na FZS. Nižší podíl souhlasu je na DFJP (38,5 %), FES (37,8 %) a FF (34,0 %). Na FF zároveň mezi AP převažuje nesouhlas, který uvádí 61,7 % respondentů.

8.1.2 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 20. Do jaké míry souhlasíte s tvrzením, že výuka je na univerzitě podporovaná stejně jako věda a výzkum? – podle délky působení na UPCE

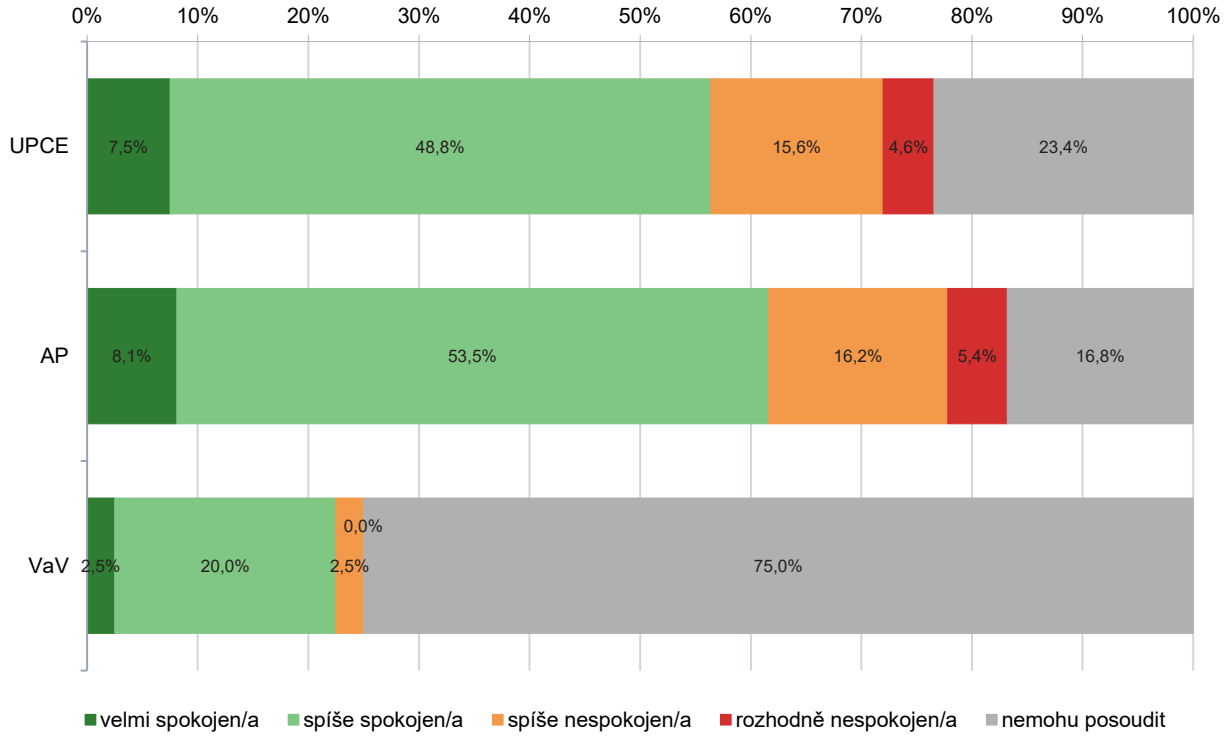


N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

S delší dobou působení se mění především struktura hodnocení: ubývá odpovědí ‚nemohu posoudit' a roste podíl nesouhlasu s tvrzením, že výuka je podporována stejně jako věda a výzkum. K poklesu odpovědi ‚nemohu posoudit' částečně přispívá vyšší zastoupení VaV v kratších a středních délkách působení, obdobný vzorec se však ukazuje i mezi samotnými akademickými pracovníky. U skupiny 26 let a více je hodnocení navíc vyhraněnější, protože respondenti častěji volí obě krajní odpovědi.

8.2 Spokojenost s podporou pedagogické práce ze strany UPCE

Graf 21. Do jaké míry jste spokojen/a s podporou pedagogické práce ze strany UPCE? – UPCE a podle pracovního zařazení



UPCE N = 346; AP n = 297; VaV n = 40. Doktorandi nejsou do srovnání AP × VaV zahrnuti.

S podporou pedagogické práce ze strany UPCE je velmi nebo spíše spokojeno 56,4 % respondentů; nespokojenost uvádí 20,2 %. Téměř čtvrtina respondentů (23,4 %) podporu nedokáže posoudit. **U VaV dominuje odpověď „nemohu posoudit“ (75,0 %, oproti 16,8 % u AP)**. Mezi 10 VaV, kteří podporu UPCE dokázali posoudit, je 90,0 % velmi nebo spíše spokojeno; mezi 247 AP, kteří ji dokázali posoudit, činí podíl spokojených 74,1 %.

8.2.1 Srovnání podle součásti

Tabulka 27. Spokojenost s podporou pedagogické práce ze strany UPCE – podle součásti

Odpověď	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
velmi spokojen/a	9,5 %	14,3 %	7,5 %	1,9 %	4,5 %	10,0 %	17,1 %	15,4 %
spíše spokojen/a	57,1 %	42,9 %	47,5 %	42,3 %	51,1 %	20,0 %	51,4 %	53,8 %
spíše nespokojen/a	11,9 %	9,5 %	37,5 %	21,2 %	12,0 %	20,0 %	8,6 %	0,0 %
rozhodně nespokojen/a	7,1 %	9,5 %	0,0 %	7,7 %	2,3 %	0,0 %	8,6 %	7,7 %
nemohu posoudit	14,3 %	23,8 %	7,5 %	26,9 %	30,1 %	50,0 %	14,3 %	23,1 %

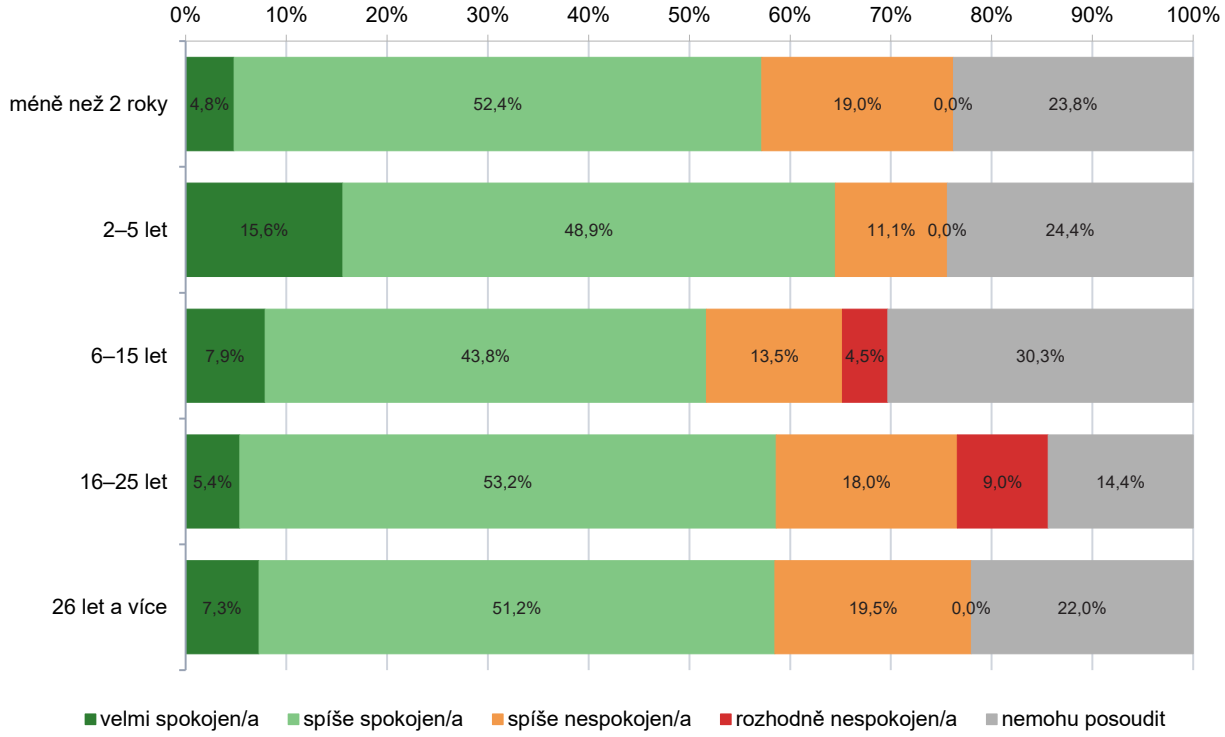
Velikosti skupin: DFJP n = 42; FEI n = 21; FES n = 40; FF n = 52; FChT n = 133; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13. Výsledky malých skupin je třeba interpretovat opatrně.

U početnějších fakult se liší zejména podíl respondentů, kteří podporu pedagogické práce ze strany UPCE nedokážou posoudit. Vyšší podíl této odpovědi na FChT může zčásti souviset s výrazně vyšším zastoupením VaV, kteří tuto možnost volí podstatně častěji než AP.

Pokud se zaměříme pouze na akademické pracovníky, kteří podporu pedagogické práce ze strany UPCE dokážou **posoudit, je mezi početnějšími fakultami nejvyšší spokojenost na FZS (82,8 %), FChT (79,1 %) a DFJP (76,5 %)**. Nižší podíl spokojených vykazují FES (61,8 %) a FF (58,3 %). Ještě vyšší spokojenost vychází na FEI (84,6 %), jde však pouze o 13 AP, kteří otázku dokázali posoudit.

8.2.2 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 22. Do jaké míry jste spokojen/a s podporou pedagogické práce ze strany UPCE? – podle délky působení na UPCE

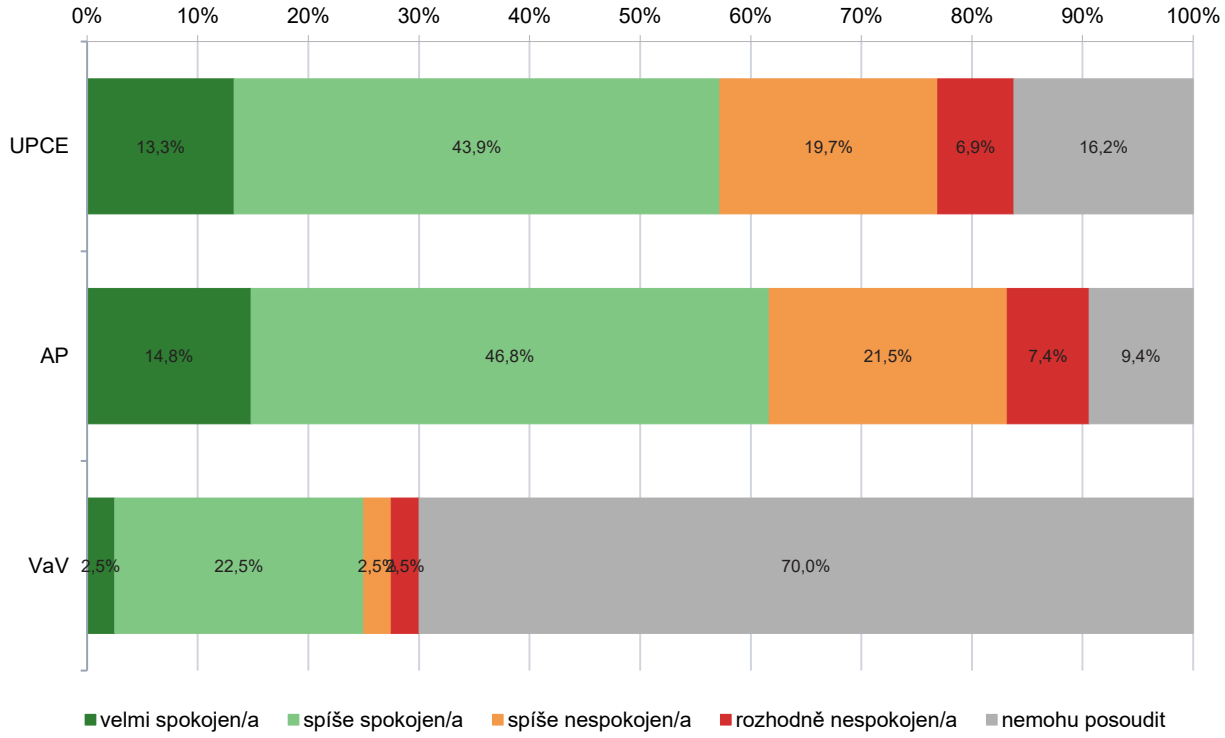


N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

Ve všech skupinách převažuje spokojenost nad nespokojeností. **Podíl „nemohu posoudit“ je nejvyšší u zaměstnaných 6–15 let (30,3 %) a nejnižší u 16–25 let (14,4 %)**; jasný vztah spokojenosti s délkou působení se neukazuje. Pokud se zaměříme pouze na respondenty, kteří podporu pedagogické práce ze strany UPCE dokážou posoudit, je vyšší spokojenost patrná u zaměstnanců působících na UPCE maximálně 5 let (82,0 %; kategorie byly sloučeny kvůli počtu respondentů). V ostatních skupinách se podíl spokojených pohybuje mezi 68,4 % a 75,0 %.

8.3 Spokojenost s podporou pedagogické práce ze strany fakulty

Graf 23. Do jaké míry jste spokojen/a s podporou pedagogické práce ze strany fakulty? – UPCE a podle pracovního zařazení



UPCE N = 346; AP n = 297; VaV n = 40. Doktorandi nejsou do srovnání AP × VaV zahrnuti.

S podporou **pedagogické práce ze strany fakulty je velmi nebo spíše spokojeno 57,2 % respondentů; nespokojenost uvádí 26,6 % a 16,2 % ji nedokáže posoudit**. Také **zde je mezi VaV vysoký podíl odpovědi „nemohu posoudit“ (70,0 %, oproti 9,4 % u AP)**. Mezi 12 VaV, kteří podporu fakulty dokázali posoudit, je 83,3 % velmi nebo spíše spokojeno; mezi 269 AP, kteří ji dokázali posoudit, činí podíl spokojených 68,0 %.

Celkové hodnocení podpory pedagogické práce ze strany UPCE a fakulty je tak velmi podobné (56,4 %, resp. 57,2 % spokojených). Podporu ze strany UPCE však respondenti častěji nedokážou posoudit (23,4 % oproti 16,2 % u fakulty), zatímco u podpory fakulty se častěji objevuje nespokojenost (26,6 % oproti 20,2 %).

8.3.1 Srovnání podle součásti

Tabulka 28. Spokojenost s podporou pedagogické práce ze strany fakulty – podle součásti

Odpověď	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
velmi spokojen/a	28,6 %	19,0 %	22,5 %	7,7 %	4,5 %	0,0 %	25,7 %	15,4 %
spíše spokojen/a	35,7 %	61,9 %	40,0 %	44,2 %	42,1 %	40,0 %	51,4 %	53,8 %
spíše nespokojen/a	23,8 %	9,5 %	12,5 %	23,1 %	23,3 %	40,0 %	11,4 %	0,0 %
rozhodně nespokojen/a	2,4 %	0,0 %	17,5 %	5,8 %	6,8 %	0,0 %	8,6 %	7,7 %
nemohu posoudit	9,5 %	9,5 %	7,5 %	19,2 %	23,3 %	20,0 %	2,9 %	23,1 %

Velikosti skupin: DFJP n = 42; FEI n = 21; FES n = 40; FF n = 52; FChT n = 133; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13.

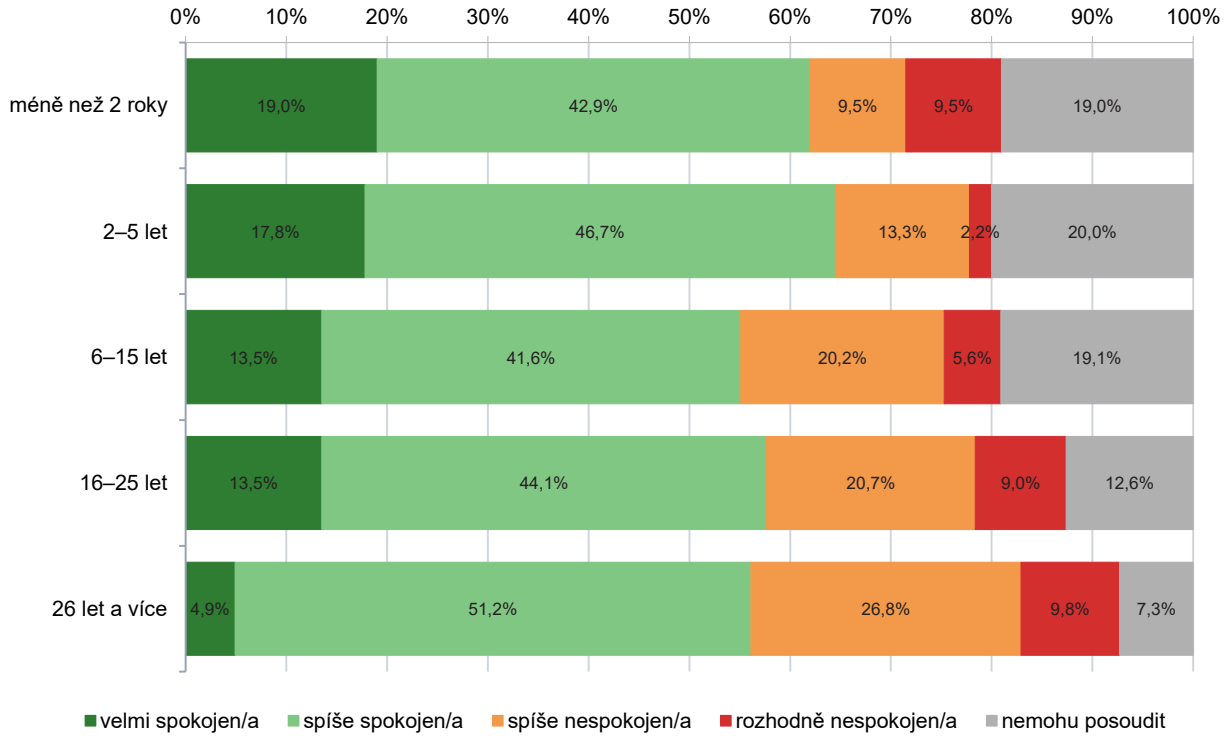
U početnějších fakult **převažuje spokojenost s podporou pedagogické práce ze strany fakulty**, rozdíly se však týkají i síly hodnocení. **Odpověď „velmi spokojen/a“ je častější na DFJP (28,6 %) a FZS (25,7 %), zatímco na FChT ji volí 4,5 % respondentů**. Na FES je naopak vyšší podíl odpovědi „rozhodně nespokojen/a“ (17,5 %).

Rozdíly se týkají také podílu „nemohu posoudit“. Vyšší podíl na FChT (23,3 %) souvisí především s vyšším zastoupením vědecko-výzkumných pracovníků: mezi VaV na FChT tuto možnost uvedlo 78,8 %, zatímco mezi akademickými pracovníky pouze 5,1 %.

Pokud se proto zaměříme pouze na akademické pracovníky, kteří podporu pedagogické práce ze strany fakulty dokážou posoudit, zůstává nejvyšší spokojenost mezi početnějšími fakultami na FZS (81,8 %), následované DFJP (71,4 %). Na FES a FF je spokojeno přibližně 64 % hodnotících AP, na FChT 59,6 %. Ještě vyšší podíl spokojených vychází na FEI (93,8 %), jde však pouze o 16 AP, kteří otázku dokázali posoudit.

8.3.2 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 24. Do jaké míry jste spokojen/a s podporou pedagogické práce ze strany fakulty? – podle délky působení na UPCE



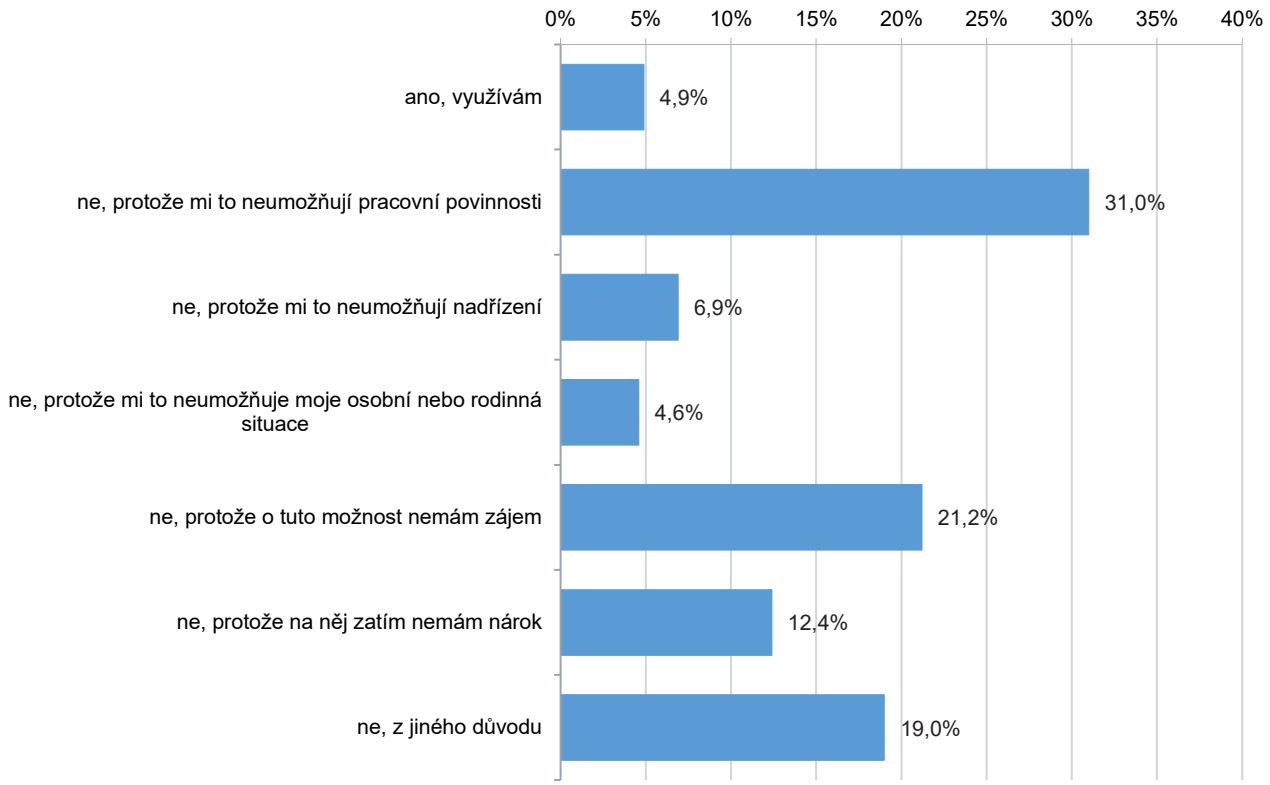
N = 307; méně než 2 roky n = 21; 2–5 let n = 45; 6–15 let n = 89; 16–25 let n = 111; 26 let a více n = 41.

Ve všech skupinách podle délky působení převažuje spokojenost. S délkou působení se ale snižuje podíl nejsilnější varianty a současně klesá podíl respondentů, kteří podporu fakulty nedokážou posoudit, z přibližně pětiny u kratšího působení na 7,3 % u skupiny 26 let a více.

8.4 Využívání tvůrčího volna (sabbatical)

Otázka na využívání tvůrčího volna se v online dotazníku nezobrazovala vědecko-výzkumným pracovníkům. Základ proto tvoří 297 akademických pracovníků a 9 doktorandů v zaměstnanecké roli (N = 306).

Graf 25. Využíváte možnost čerpat tvůrčí volno (tzv. sabbatical)? – UPCE



N = 306.

Tvůrčí volno aktuálně využívá 4,9 % respondentů. **Nejčastější překážkou jsou pracovní povinnosti (31,0 %), následované nezájmem o tuto možnost (21,2 %)**. Dalších 19,0 % uvedlo jiný důvod a 12,4 % zatím nemá na sabbatical nárok.

V odpovědích „Jiné“ se zdaleka nejčastěji opakovala neinformovanost o existenci sabbaticalu, jeho podmínkách nebo nároku. V menším počtu odpovědí respondenti uváděli, že tuto možnost zatím nepotřebovali, nevyužili nebo o ni dosud nežádali. Jednotlivě zazněla například nemožnost čerpání na konkrétním pracovišti, nízký pracovní úvazek či nerelevance pro danou práci, negativní postoj nadřízených nebo neúspěšná zkušenost se žádostí.

8.4.1 Srovnání podle součásti

Tabulka 29. Využívání tvůrčího volna (sabbatical) – podle součásti

Odpověď	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
ano, využívám	2,5 %	0,0 %	10,0 %	6,2 %	1,0 %	0,0 %	14,3 %	7,7 %
ne, protože mi to neumožňují pracovní povinnosti	52,5 %	15,0 %	32,5 %	33,3 %	29,0 %	50,0 %	20,0 %	7,7 %
ne, protože mi to neumožňují nadřízení	5,0 %	5,0 %	7,5 %	4,2 %	11,0 %	10,0 %	2,9 %	0,0 %
ne, protože mi to neumožňuje moje osobní nebo rodinná situace	7,5 %	5,0 %	7,5 %	4,2 %	2,0 %	10,0 %	2,9 %	7,7 %
ne, protože o tuto možnost nemám zájem	17,5 %	30,0 %	25,0 %	10,4 %	28,0 %	0,0 %	14,3 %	30,8 %
ne, protože na něj zatím nemám nárok	0,0 %	20,0 %	5,0 %	31,2 %	6,0 %	10,0 %	20,0 %	23,1 %
ne, z jiného důvodu	15,0 %	25,0 %	12,5 %	10,4 %	23,0 %	20,0 %	25,7 %	23,1 %

Velikosti skupin: DFJP n = 40; FEI n = 20; FES n = 40; FF n = 48; FChT n = 100; FR n = 10; FZS n = 35; REK n = 13. Výsledky malých skupin je třeba interpretovat opatrně.

U početnějších fakult se mezi nejčastější důvody nevyužívání sabbaticalu řadí pracovní povinnosti, které výrazně vystupují u DFJP, nezájem nebo odpověď „Jiné“, tedy převážně neinformovanost.

8.4.2 Srovnání podle délky působení na UPCE

Využívání tvůrčího volna podle délky působení na UPCE

Tabulka 30. Využívání tvůrčího volna (sabbatical) – podle délky působení na UPCE

Odpověď	Méně než 2 roky	2–5 let	6–15 let	16–25 let	26 let a více
ano, využívám	11,8 %	8,8 %	6,7 %	0,0 %	7,5 %
ne, protože mi to neumožňují pracovní povinnosti	5,9 %	5,9 %	33,3 %	43,4 %	32,5 %
ne, protože mi to neumožňují nadřízení	0,0 %	5,9 %	6,7 %	9,4 %	7,5 %
ne, protože mi to neumožňuje moje osobní nebo rodinná situace	11,8 %	2,9 %	2,7 %	3,8 %	7,5 %
ne, protože o tuto možnost nemám zájem	5,9 %	26,5 %	21,3 %	17,9 %	37,5 %
ne, protože na něj zatím nemám nárok	64,7 %	32,4 %	8,0 %	1,9 %	0,0 %
ne, z jiného důvodu	0,0 %	17,6 %	21,3 %	23,6 %	7,5 %

N = 272; méně než 2 roky n = 17; 2–5 let n = 34; 6–15 let n = 75; 16–25 let n = 106; 26 let a více n = 40.

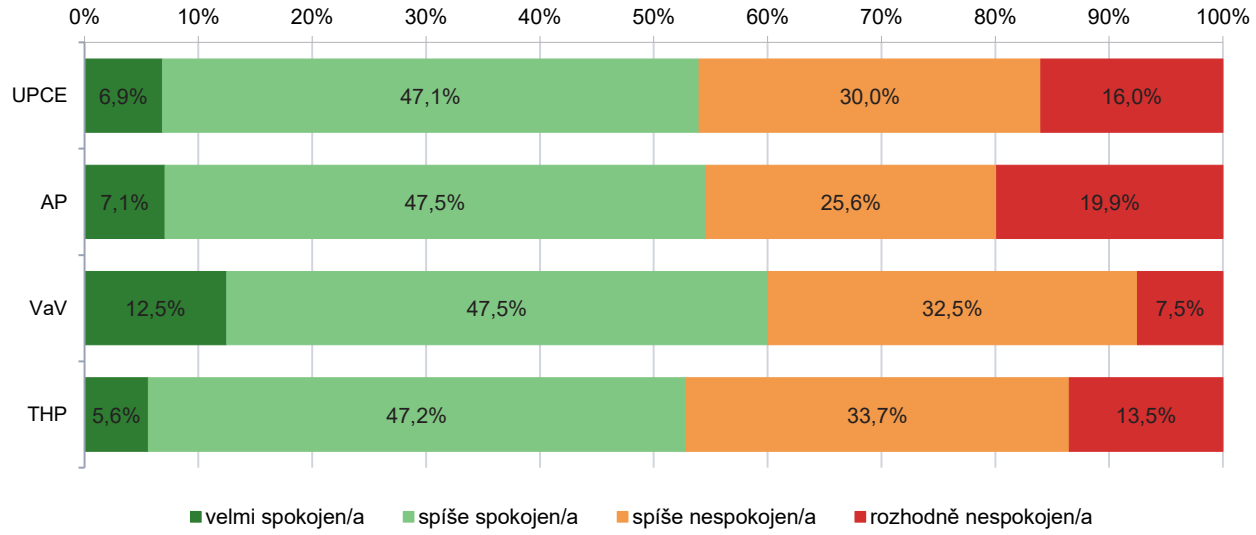
U nejkratšího působení jednoznačně převažuje odpověď, že respondent zatím nemá na sabbatical nárok (64,7 %). S delším působením její význam klesá k nule, a častěji se objevují pracovní povinnosti; u skupiny 26 let a více je zároveň častější nezájem o tuto možnost.

9. Pracovní podmínky

Sekce Pracovní podmínky byla první, která se zobrazovala již všem pracovním skupinám. Vedle akademických pracovníků (AP), vědecko-výzkumných pracovníků (VaV) a doktorandů v zaměstnanecké roli zde proto zahrnujeme také technicko-hospodářské a ostatní pracovníky (THP). U každé otázky počítáme výsledky z platných odpovědí; nevyplněné položky papírových dotazníků do jmenovatele nezahrnujeme.

9.1 Spokojenost s finančním ohodnocením

Graf 26. Do jaké míry jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením? – UPCE a podle pracovního zařazení

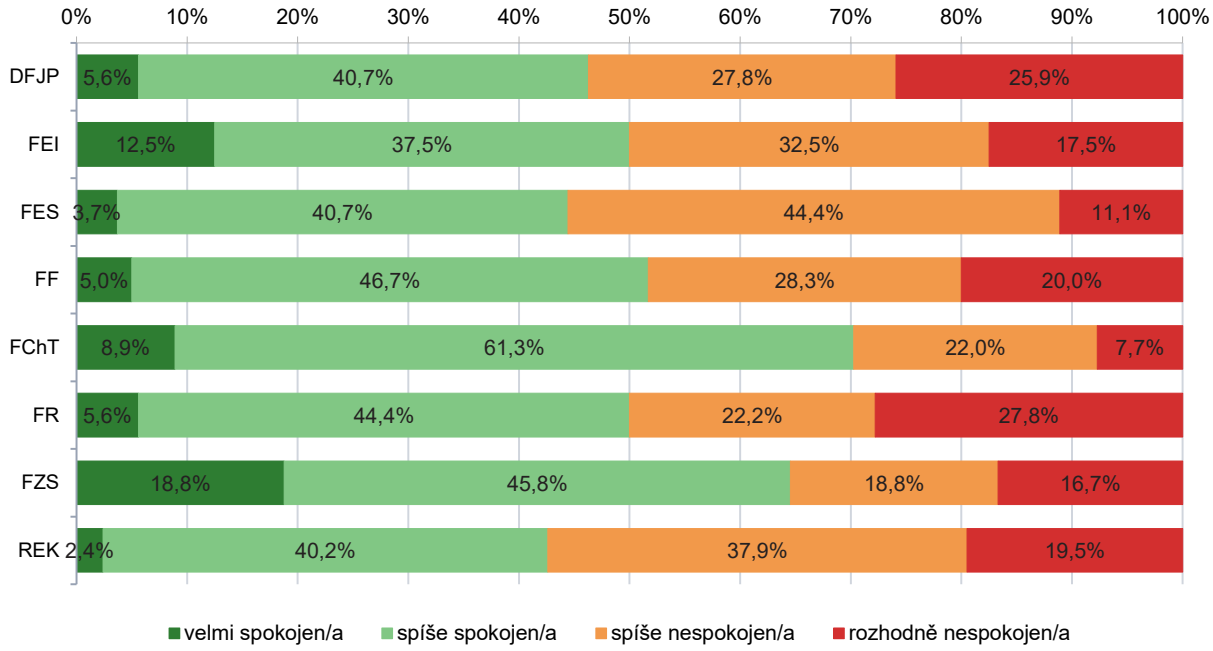


UPCE N = 613; AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 267. Celkový údaj zahrnuje také doktorandy; do přímého srovnání AP × VaV × THP je nezahrnujeme.

S finančním ohodnocením je velmi nebo spíše spokojeno 54,0 % respondentů, zatímco 46,0 % je spíše nebo rozhodně nespokojeno. Mezi pracovními skupinami nejsou v souhrnné spokojenosti zásadní rozdíly: **souhlasné hodnocení uvádí 60,0 % VaV, 54,5 % AP a 52,8 % THP**. Rozdíl je částečně patrný v intenzitě nespokojenosti: **AP častěji než VaV volí odpověď „rozhodně nespokojen/a“ (19,9 % oproti 7,5 %)**.

9.1.1 Srovnání podle součásti

Graf 27. Do jaké míry jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením? – podle součásti



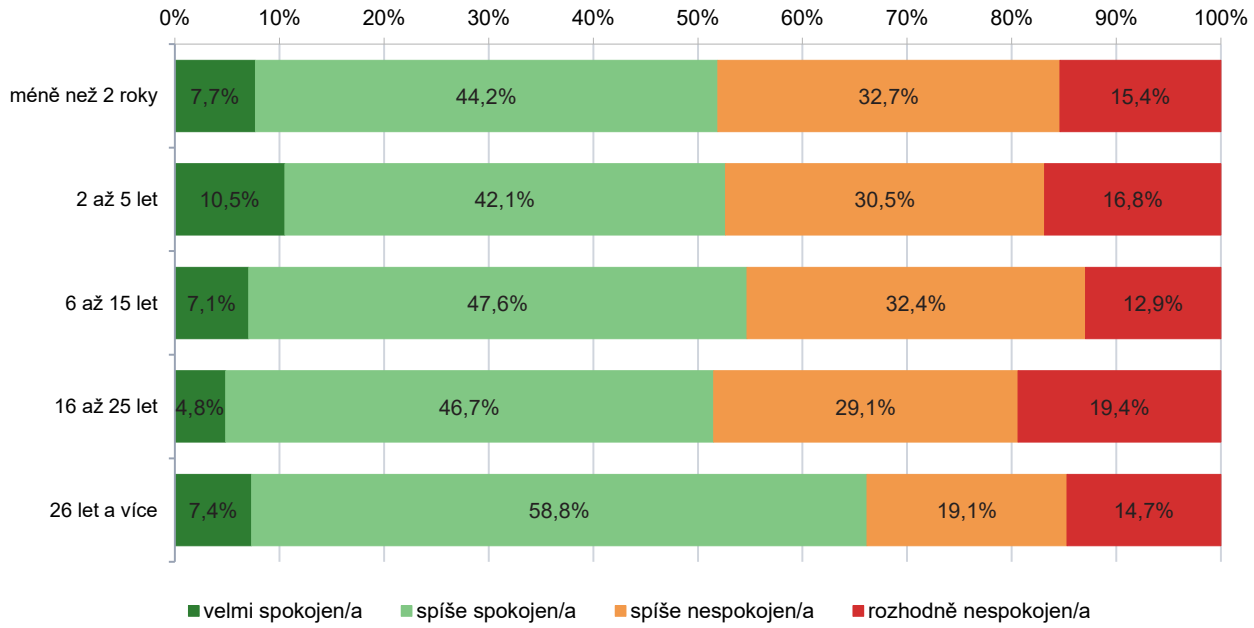
N: DFJP 54; FEI 40; FES 54; FF 60; FChT 168; FR 18; FZS 48; REK 169. Graf zobrazuje úplné rozložení odpovědí.

Spokojenost s finančním ohodnocením se mezi součástmi liší. **Mezi respondentsky početnějšími je nejvyšší podíl spokojených na FChT (70,2 %) a FZS (64,6 %), zatímco na DFJP, FES a REK zůstává pod polovinou**. Rozdíly jsou patrné také v intenzitě nespokojenosti: **odpověď „rozhodně nespokojen/a“ uvádí na FChT 7,7 % respondentů, na DFJP 25,9 %.** Vzhledem k rozdílnému zastoupení skupin jsme výsledek ověřili také pouze mezi akademickými pracovníky. Mezi početnějšími skupinami AP zůstává nejvyšší spokojenost na FChT (72,7 %), zatímco na DFJP, FES a FF se pohybuje přibližně mezi 45 a 49 %. Na FChT zároveň uvádí odpověď „rozhodně nespokojen/a“ 9,1 % AP oproti 28,2 % na DFJP a 25,5 % na FF.

Vyšší spokojenost na FChT se neomezuje pouze na akademické pracovníky. Také mezi THP je zde s finančním ohodnocením spokojeno 77,1 % respondentů (n = 35), zatímco mezi početnější skupinou THP na rektorátu a celouniverzitních útvarech činí tento podíl 43,6 % (n = 156). Výsledek FChT tedy nelze vysvětlit pouze rozdílnou skladbou pracovních skupin.

9.1.2 Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 28. Do jaké míry jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením? – podle délky působení na UPCE

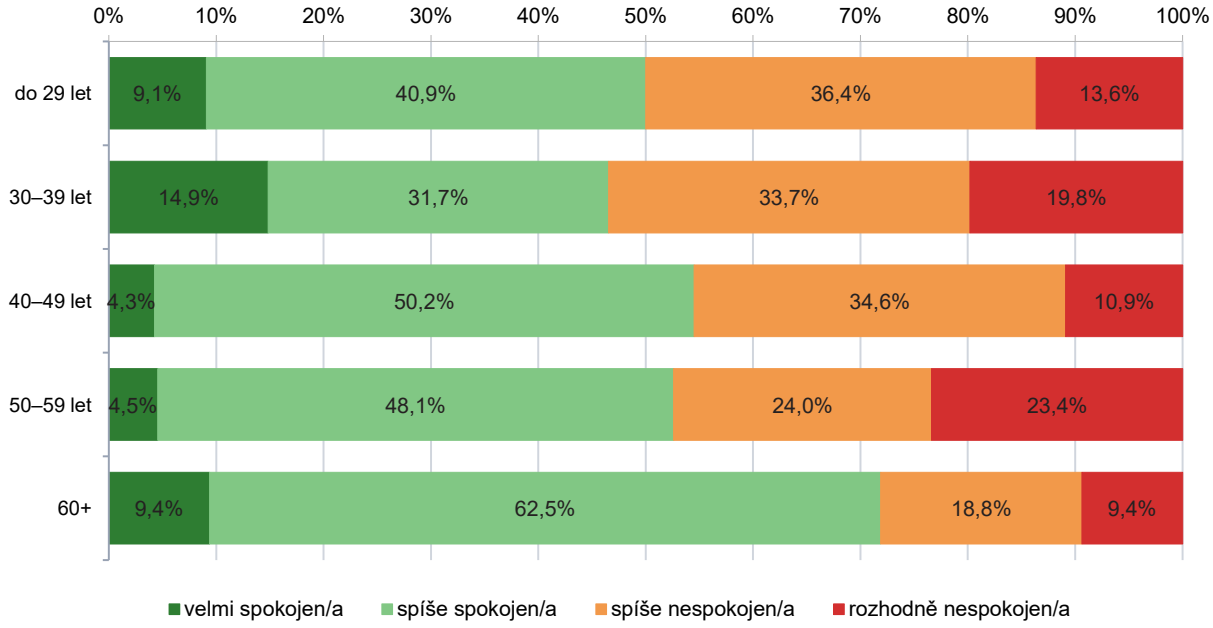


Platné N podle délky působení: méně než 2 roky n = 52; 2 až 5 let n = 95; 6 až 15 let n = 170; 16 až 25 let n = 165; 26 let a více n = 68.

Nejvyšší spokojenost uvádějí zaměstnaní 26 let a více (66,2 %). V ostatních skupinách se podíl spokojených pohybuje přibližně mezi 51,5 a 54,7 %. Jednoznačný lineární vztah mezi délkou působení a spokojeností se proto neukazuje.

9.1.3 Srovnání podle věku

Graf 29. Do jaké míry jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením? – podle věku



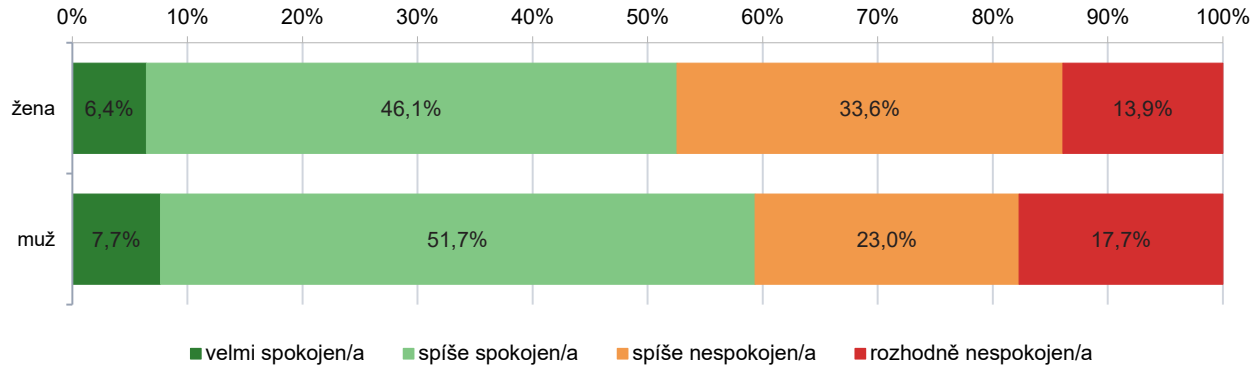
N: do 29 let n = 22; 30–39 let n = 101; 40–49 let n = 211; 50–59 let n = 154; 60+ n = 64.

Mezi početnějšími věkovými skupinami **je nejvyšší spokojenost s finančním ohodnocením ve skupině 60+ (71,9 %)**. Ve skupinách do 59 let se podíl spokojených pohybuje mezi 46,5 % a 54,5 %, bez jednoznačně rostoucího trendu. Výsledek nejstarší skupiny je třeba vzhledem k nižšímu počtu respondentů interpretovat opatrně. Pro přehlednější

zobrazení jsme sloučili původní kategorie 60–69 let a 70 a více let; i uvnitř této souhrnné skupiny přitom spokojenost s věkem roste (66,7 % ve věku 60–69 let a 92,3 % ve věku 70 a více let, kde však jde pouze o n = 13).

9.1.4 Srovnání podle pohlaví

Graf 30. Do jaké míry jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením? – podle pohlaví



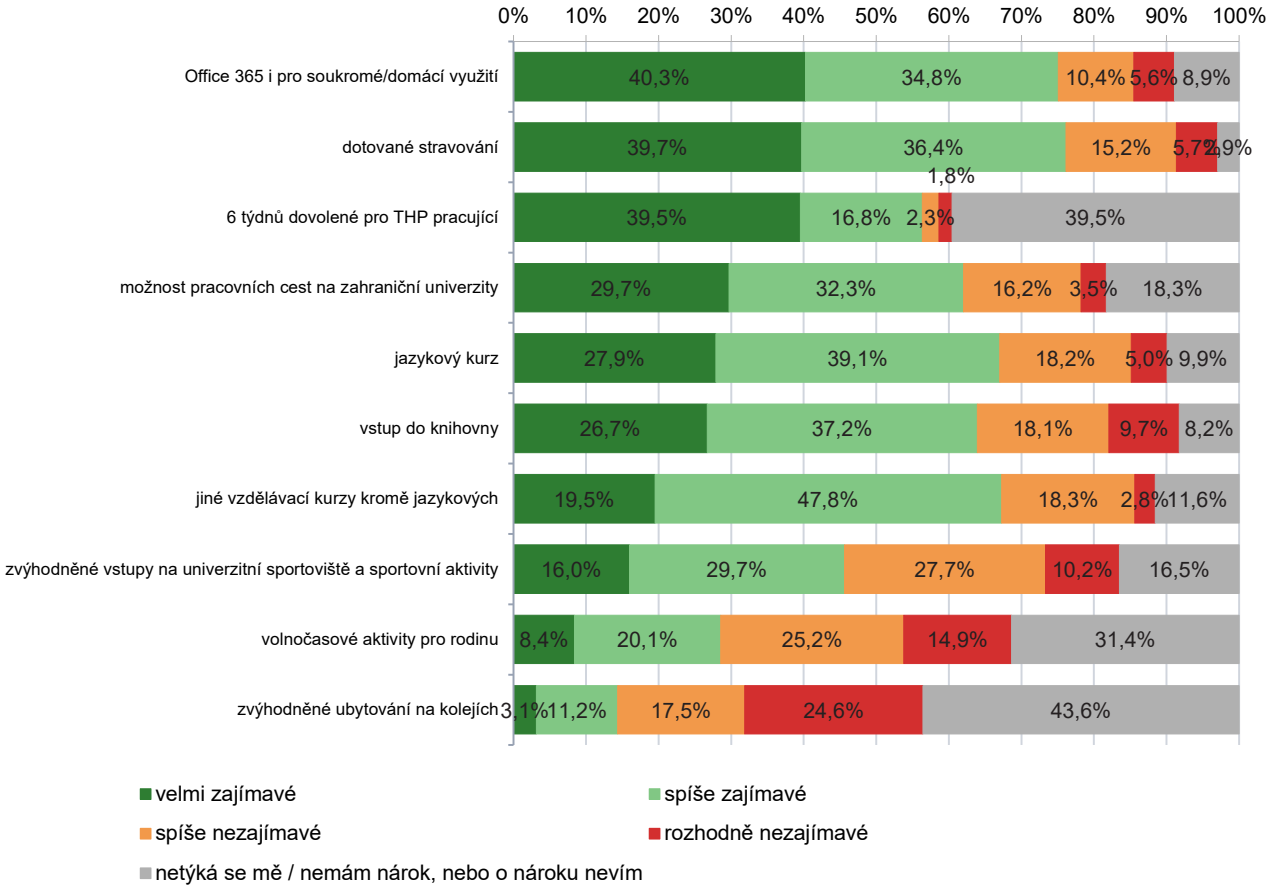
Platné N: muži n = 209; ženy n = 295. Kategorie „jiné/nechci uvést“ není v grafu zobrazena.

Spokojenost s finančním ohodnocením uvádí 59,3 % mužů a 52,5 % žen. Tento rozdíl nelze interpretovat izolovaně od pracovního zařazení: **mezi VaV tvoří muži 62,9 % respondentů (mezi těmi, kteří svůj gender zatrhli), mezi AP 53,4 %, zatímco mezi THP pouze 16,6 %**. Rozdíly podle pohlaví tak mohou částečně souviset s odlišným zastoupením pracovních skupin.

9.2 Zajímavost stávajících benefitů

U každého benefitu respondenti hodnotili jeho zajímavost na čtyřbodové škále a mohli uvést také, že se jich benefit netýká, nemají na něj nárok nebo o nároku nevědí. V celkovém přehledu řadíme benefity podle podílu odpovědi „velmi zajímavé“. Položku „6 týdnů dovolené pro THP pracující“ ponecháváme v celkovém přehledu a v analýze THP, ale nepoužíváme ji pro srovnání AP a VaV, protože se týká právě THP.

Graf 31. Jak zajímavé jsou pro Vás následující stávající zaměstnanecké benefity? – celkový přehled

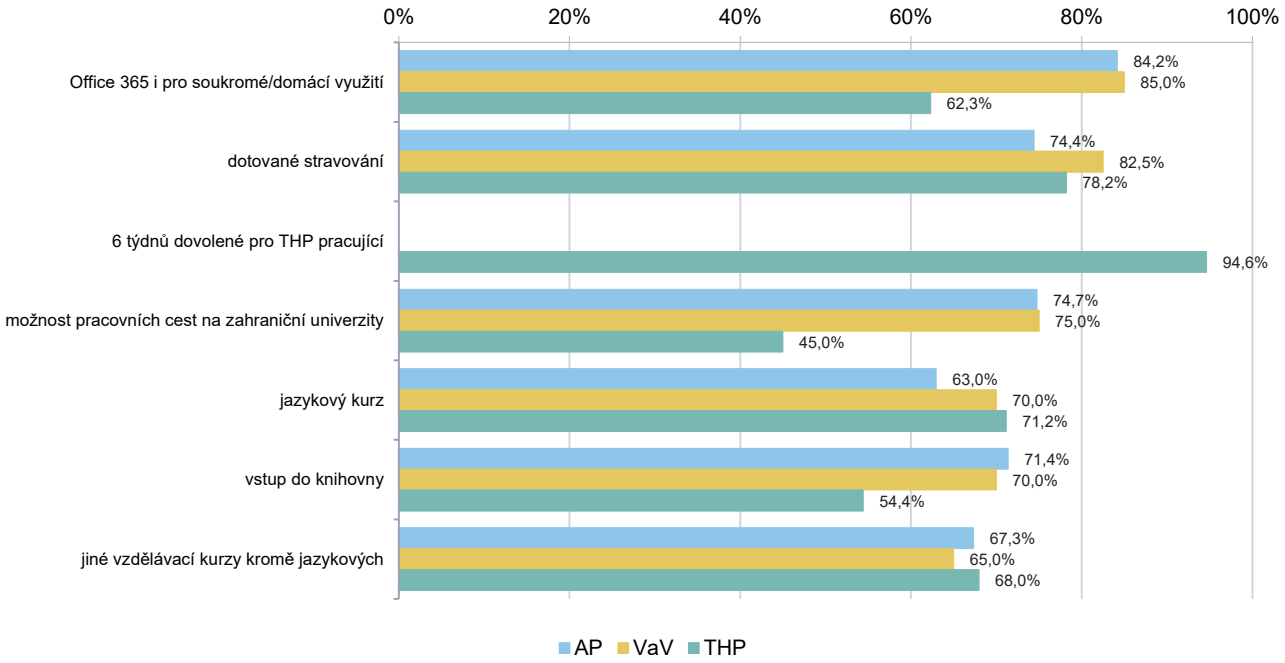


Každý benefit má vlastní platné N (605–612).

Nejvyšší podíl **odpovědi „velmi zajímavé“ získaly Office 365 pro soukromé využití (40,3 %) a dotované stravování (39,7 %)**. U THP specifické položky šest týdnů dovolené činí podíl „velmi zajímavé“ 72,8 % mezi THP a jde jednoznačně o nejsilněji hodnocený benefit této skupiny. Při kumulaci odpovědí „velmi“ a „spíše zajímavé“ patří v celém souboru k nejvýše hodnoceným dotované stravování (76,1 %), Office 365 (75,1 %), jiné vzdělávací kurzy (67,3 %) a jazykové kurzy (67,0 %).

9.2.1 Srovnání podle pracovního zařazení

Graf 32. Jak zajímavé jsou pro Vás stávající zaměstnanecké benefity? (největší rozdíly) – podle pracovního zařazení



Graf uvádí kumulovaný podíl odpovědí „velmi zajímavé“ a „spíše zajímavé“. Každý benefit má vlastní platné N; AP n = 297, VaV n = 40, THP n = 259–266.

Struktura nejzajímavějších benefitů je u AP a VaV velmi podobná. V obou skupinách patří mezi nejvýše hodnocené Office 365, dotované stravování a možnost pracovních cest na zahraniční univerzity. Výraznější rozdíly se objevují především mezi AP a VaV na jedné straně a THP na straně druhé, což se ukázalo už i u Office 365. Možnost pracovních cest na zahraniční univerzity považují za zajímavou přibližně tři čtvrtiny AP a VaV (74,7 %, resp. 75,0 %), mezi THP je to 45,0 %. Podobný, **byť menší rozdíl se ukazuje u vstupu do knihovny (71,4 % AP a 70,0 % VaV oproti 54,4 % THP)**. Naopak jazykové kurzy a jiné vzdělávací kurzy hodnotí všechny tři pracovní skupiny relativně podobně. U dotovaného stravování je navíc mezi VaV vyšší intenzita zájmu: **jako „velmi zajímavé“ je označila polovina VaV oproti 33,7 % AP a 45,1 % THP**.

9.2.2 Srovnání podle součásti

Tabulka 31. Zajímavost stávajících benefitů – podle součásti

Benefit	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
Office 365 i pro soukromé/domácí využití	85,2 %	69,2 %	79,6 %	83,3 %	79,8 %	88,9 %	83,3 %	60,0 %
dotované stravování	87,0 %	57,5 %	75,9 %	85,0 %	77,4 %	72,2 %	56,2 %	78,7 %
6 týdnů dovolené pro THP pracující	37,0 %	56,4 %	38,9 %	36,7 %	47,0 %	66,7 %	39,6 %	88,5 %
možnost pracovních cest na zahraniční univerzity	68,5 %	59,0 %	74,1 %	85,0 %	60,5 %	66,7 %	77,1 %	45,5 %
jazykový kurz	75,9 %	60,0 %	68,5 %	63,3 %	70,5 %	66,7 %	66,7 %	64,0 %
vstup do knihovny	72,2 %	50,0 %	64,8 %	63,3 %	71,3 %	61,1 %	66,7 %	57,0 %
jiné vzdělávací kurzy kromě jazykových	74,1 %	51,3 %	63,0 %	58,3 %	74,1 %	72,2 %	72,9 %	64,8 %

Benefit	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
zvýhodněné vstupy na univerzitní sportoviště a sportovní aktivity	38,9 %	42,5 %	48,1 %	31,7 %	54,5 %	22,2 %	35,4 %	49,7 %
volnočasové aktivity pro rodinu	33,3 %	35,9 %	37,0 %	15,0 %	25,1 %	11,1 %	31,2 %	32,1 %
zvýhodněné ubytování na kolejích	13,0 %	17,9 %	11,1 %	20,0 %	15,6 %	22,2 %	8,3 %	12,7 %

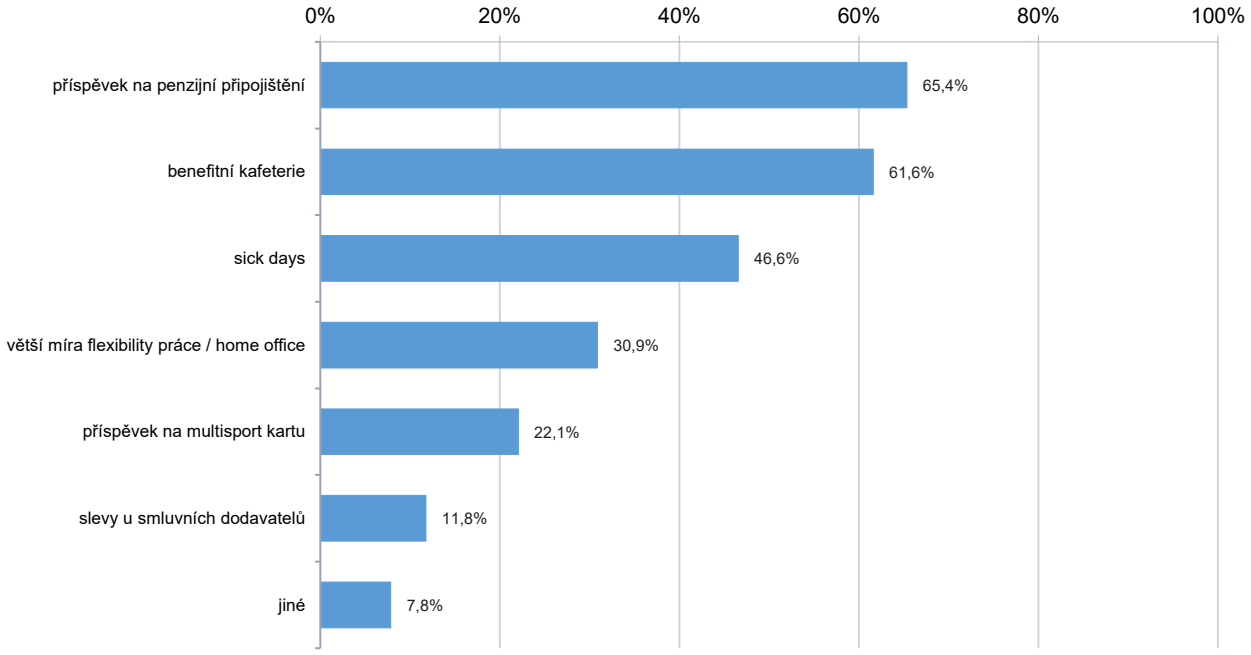
Tabulka uvádí kumulovaný podíl „velmi zajímavé“ + „spíše zajímavé“.

Napříč součástmi se mezi **nejčastěji pozitivně hodnocené benefity opakují zejména dotované stravování a Office 365**. U dalších položek se pořadí více mění podle charakteru součásti a pracovních skupin.

9.3 Další benefity, které by zaměstnaní uvítali

Respondenti mohli vybrat maximálně tři benefity, které by na univerzitě uvítali. Podíly vyjadřují procento respondentů, kteří označili danou možnost.

Graf 33. Jaké další zaměstnanecké benefity byste uvítal/a? – celkový přehled



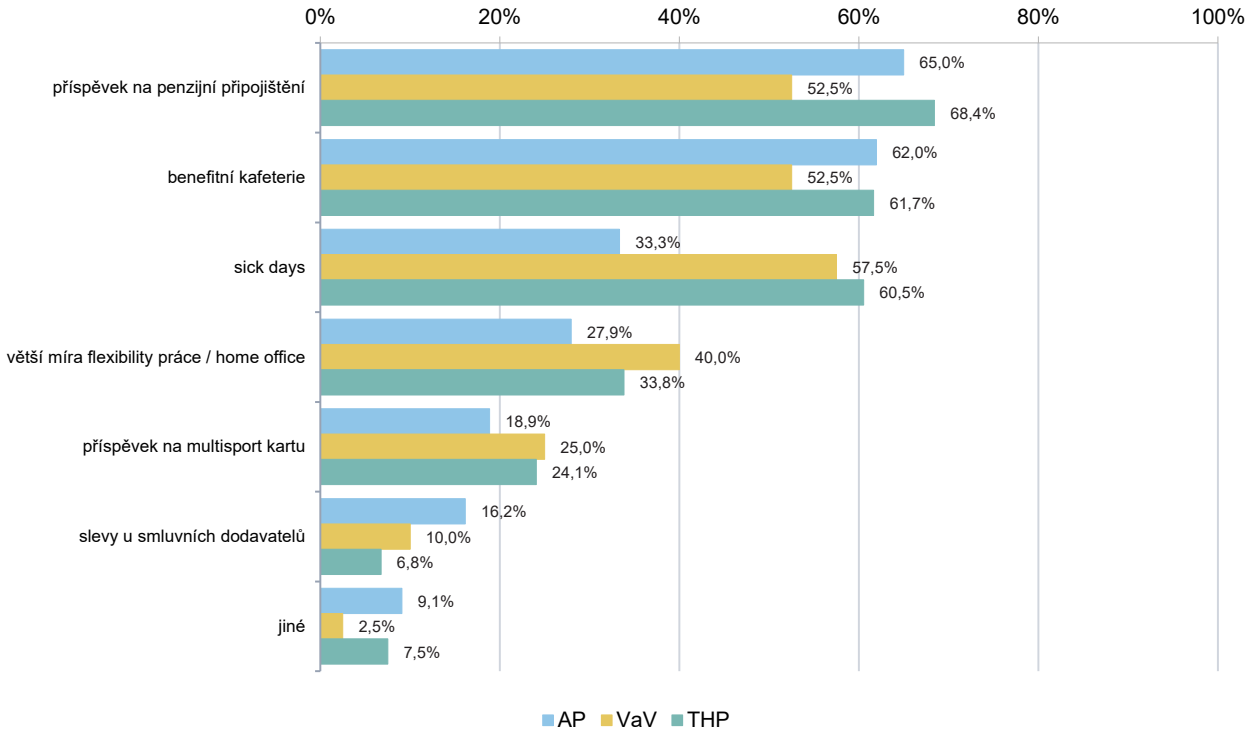
N = 612. Kategorie „Jiné“ vychází z vyplněného textového pole.

Nejčastěji respondenti uvádějí příspěvek na penzijní připojištění (65,4 %), benefitní kafeterii (61,6 %) a sick days (46,6 %). Tyto tři možnosti tvoří TOP 3 také u AP, VaV i THP; liší se však jejich pořadí a síla preference.

Vlastní odpověď uvedlo 48 respondentů. Nejčastěji se opakovalo, že respondent nepreferuje žádnou z nabízených možností, často s doplněním, že by upřednostnil navýšení mzdy. V menším počtu se objevily požadavky na podporu dopravy nebo dojíždění, zdravotní a preventivní benefity, mobilní tarif či další pracovní licence a více volna nebo flexibilnější možnost neplaceného volna. Ostatní motivy se objevovaly jednotlivě; patřily mezi ně například zázemí na pracovišti, jazykové kurzy, rekreační možnosti, bydlení nebo konkrétní technické vybavení.

9.3.1 Srovnání podle pracovního zařazení

Graf 34. Jaké další zaměstnanecké benefity byste uvítal/a? – podle pracovního zařazení



AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 266.

Složení TOP 3 je ve všech pracovních skupinách stejné: příspěvek na penzijní připojištění, benefitní kafeterie a sick days. U AP vede příspěvek na penzijní připojištění (65,0 %) před kafeterií (62,0 %); sick days uvádí 33,3 %. U VaV jsou na prvním místě sick days (57,5 %), zatímco penzijní připojištění i kafeterii volí shodně 52,5 %. **U THP je první příspěvek na penzijní připojištění (68,4 %), ale sick days** jsou nejvyšší ze všech tří skupin (60,5 %), ač u THP až na třetím místě za benefitní kafeterií (61,7 %).

9.3.2 Srovnání podle součásti

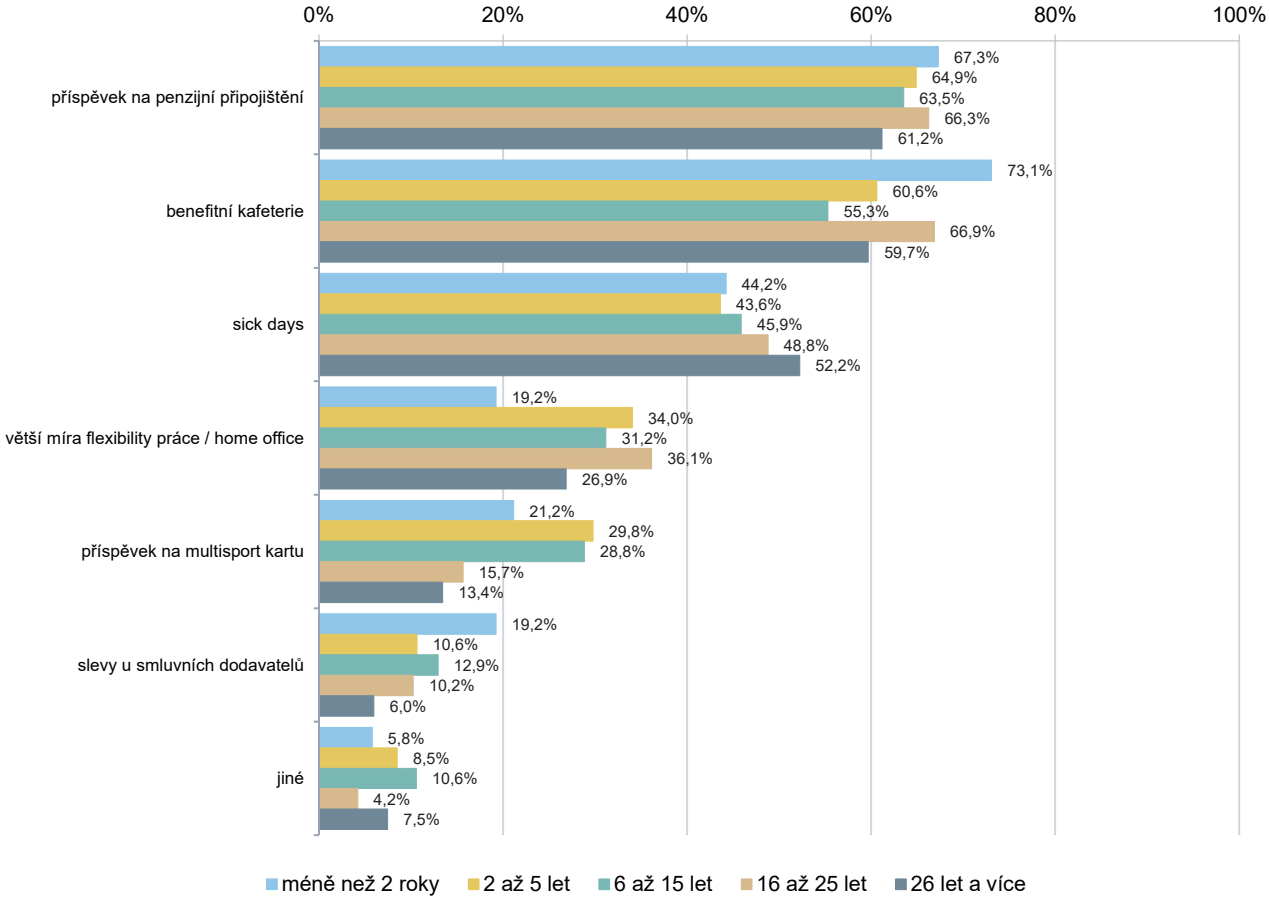
Tabulka 32. Další benefity, které by zaměstnaní uvítali – podle součásti

Benefit	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
příspěvek na penzijní připojištění	53,7 %	60,0 %	68,5 %	70,0 %	64,5 %	72,2 %	60,4 %	68,9 %
benefitní kafeterie	68,5 %	52,5 %	77,8 %	68,3 %	58,6 %	61,1 %	54,2 %	59,3 %
sick days	31,5 %	42,5 %	35,2 %	40,0 %	50,3 %	61,1 %	39,6 %	55,1 %
větší míra flexibility práce (např. home office)	27,8 %	30,0 %	22,2 %	10,0 %	38,5 %	44,4 %	25,0 %	35,3 %
příspěvek na multisport kartu	24,1 %	25,0 %	22,2 %	20,0 %	16,0 %	16,7 %	37,5 %	23,4 %
slevy u smluvních dodavatelů	11,1 %	7,5 %	22,2 %	18,3 %	11,2 %	5,6 %	10,4 %	8,4 %
jiné	9,3 %	5,0 %	9,3 %	11,7 %	3,0 %	5,6 %	10,4 %	10,2 %

Příspěvek na penzijní připojištění a benefitní kafeterie patří mezi **nejčastější preference na většině součástí**. Rozdíly se více objevují u sick days, flexibility práce a multisport karty. U sick days se do rozdílů mezi součástmi **výrazně promítá odlišné zastoupení pracovních skupin**, protože tento benefit volí podstatně častěji VaV a THP než AP. U flexibility práce naopak část rozdílů přetrvává i při srovnání pouze akademických pracovníků, zejména mezi FChT a některými dalšími fakultami.

9.3.3 Srovnání podle délky působení na UPCE

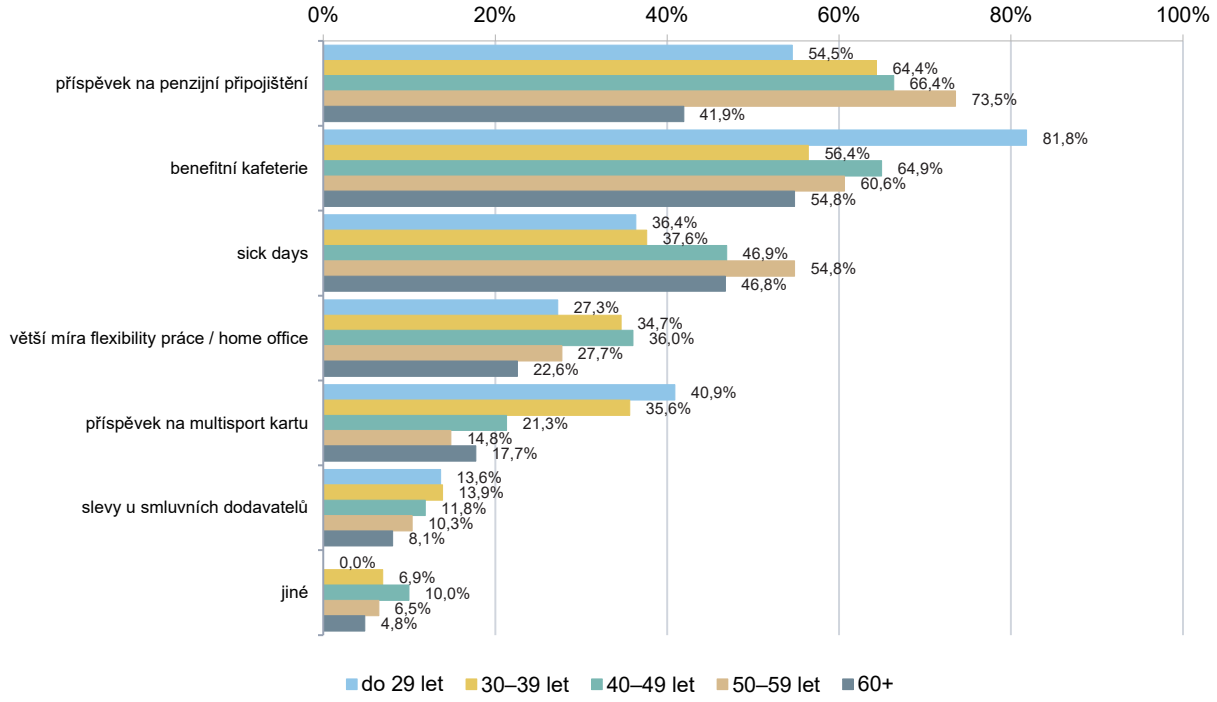
Graf 35. Jaké další zaměstnanecké benefity byste uvítal/a? – podle délky působení na UPCE



Napříč délkou působení se struktura hlavních preferencí výrazně nemění. Ve všech skupinách tvoří TOP 3 příspěvek na penzijní připojištění, benefitní kafeterie a sick days. U sick days zároveň s délkou působení mírně roste podíl respondentů, kteří je volí: z přibližně 44 % mezi zaměstnanými do pěti let na 52,2 % ve skupině s 26 a více lety působení.

9.3.4 Srovnání podle věku

Graf 36. Jaké další zaměstnanecké benefity byste uvítal/a? – podle věku

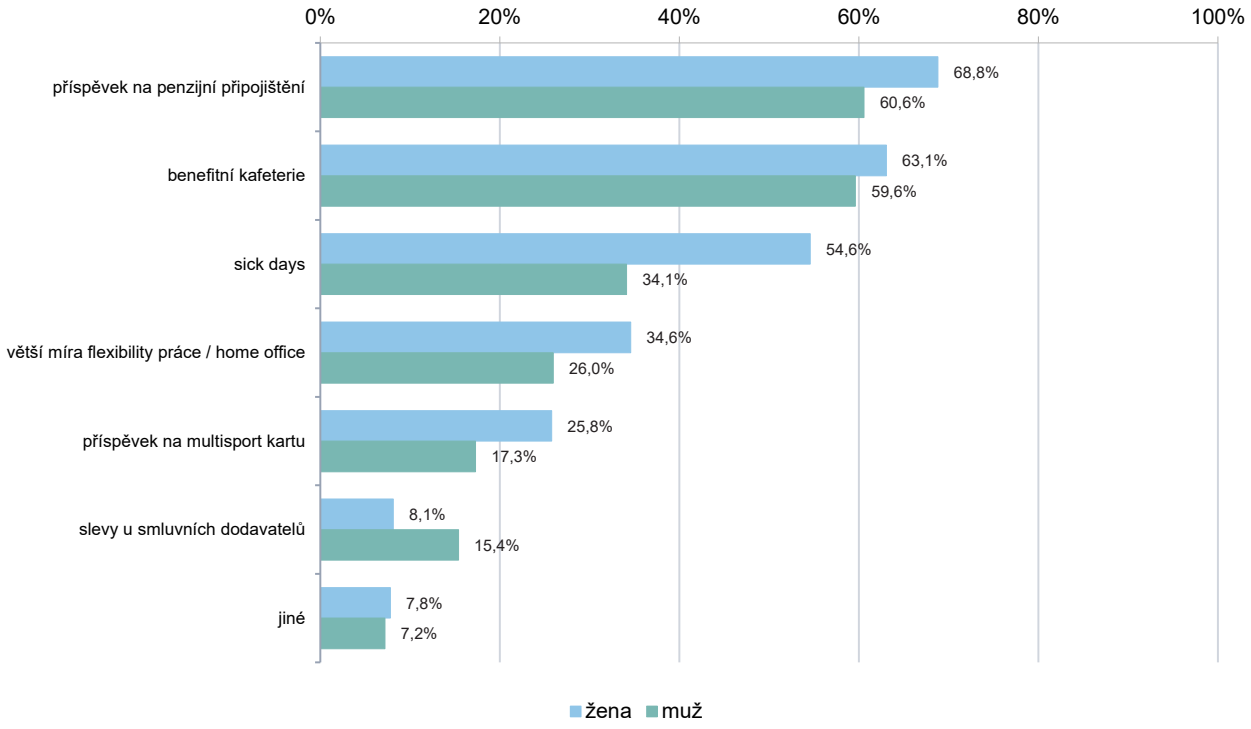


N: do 29 let n = 22; 30–39 let n = 101; 40–49 let n = 211; 50–59 let n = 155; 60+ n = 62.

Preference benefitů se podle věku liší. **U respondentů do 29 let výrazně dominuje benefitní kafeterie (81,8 %) a relativně silný je také zájem o multisport kartu (40,9 %)**. Ve středních věkových skupinách patří mezi hlavní preference příspěvek na penzijní připojištění, benefitní kafeterie a sick days; příspěvek na penzijní připojištění dosahuje maxima ve věku 50–59 let (73,5 %). **Ve skupině 60+ je nejčastěji uváděna benefitní kafeterie (54,8 %), následovaná sick days (46,8 %) a příspěvkem na penzijní připojištění (41,9 %)**. Pro přehlednější zobrazení jsme kvůli nízkému počtu respondentů sloučili původní kategorie 60–69 let a 70 a více let.

9.3.5 Srovnání podle pohlaví

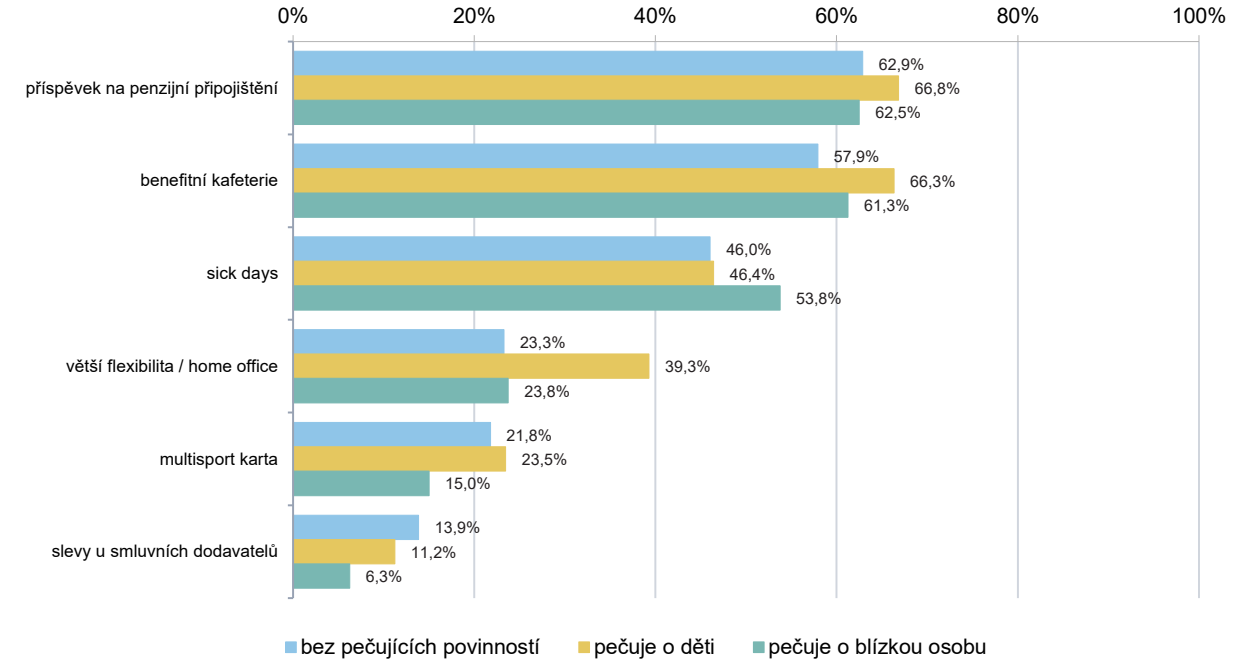
Graf 37. Jaké další zaměstnanecké benefity byste uvítal/a? – podle pohlaví



Ženy obecně **označovaly více preferovaných benefitů než muži**, což se promítá i do rozdílů mezi pracovními skupinami, protože mezi ženami je výrazně vyšší zastoupení THP, kteří celkově vybírali více možností než AP. Vyšší počet označených benefitů u žen však není dán pouze strukturou pracovního zařazení: stejný vzorec se ukazuje i mezi samotnými akademickými pracovníky, kde ženy rovněž volily v průměru více možností než muži.

9.3.6 Srovnání podle pečujících povinností

Graf 38. Jaké další zaměstnanecké benefity byste uvítal/a? – vybrané benefity podle pečujících povinností



Graf uvádí podíl respondentů, kteří zvolili daný benefit. Nepečuje n = 202; pečuje o děti n = 196; pečuje o blízkou osobu n = 81. Skupiny „pečuje o děti“ a „pečuje o blízkou osobu“ se překrývají u 9 respondentů.

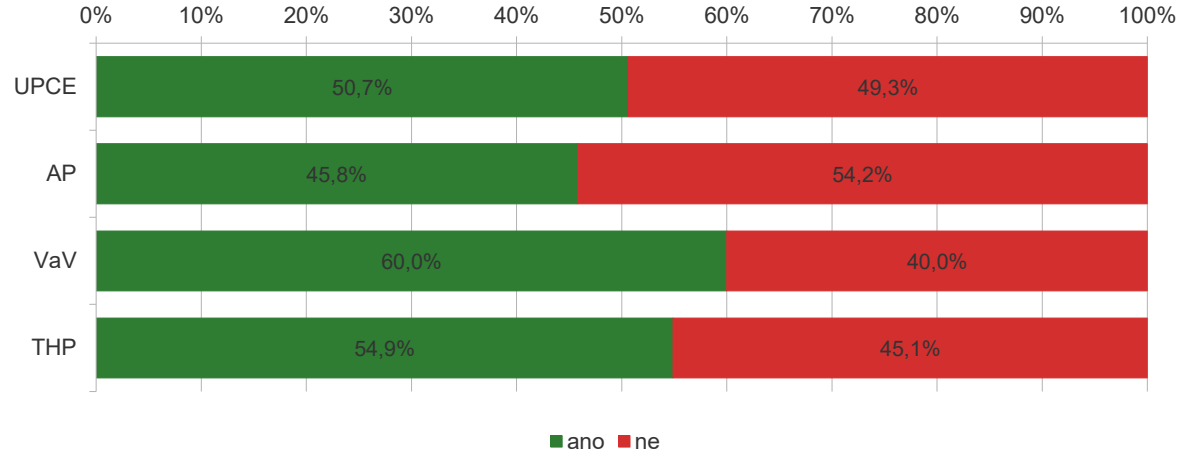
Nepovinná otázka nám umožnila analyzovat preference zaměstnanců a zaměstnankyň také podle toho, zda o někoho pečují: ať se jedná o děti, nebo další, jim blízkou osobu (starší rodiče, partner/ka apod.).

Ve všech třech skupinách patří mezi hlavní preference příspěvek na penzijní připojištění a benefitní kafeterie. **Pečující o děti** oproti respondentům bez pečujících povinností **výrazněji uvádějí větší flexibilitu práce či home office (39,3 % oproti 23,3 %), zatímco u pečujících o blízkou osobu se více prosazují sick days** (53,8 % oproti 46,0 % mezi nepečujícími). Podrobnější pohled na pečující o děti ukazuje, že věk dětí nemění základní strukturu preferencí, ale promítá se do dílčích priorit. Mezi pečujícími pouze o děti do 6 let jsou relativně výraznější sick days (52,2 %), zatímco flexibilita práce roste u pečujících pouze o děti 7–15 let (40,7 %) a nejvyšší je u respondentů pečujících o děti v obou věkových skupinách (51,9 %); tuto poslední skupinu je vzhledem k nízkému počtu respondentů (n = 27) třeba interpretovat opatrně.

9.4 Další benefity přímo na pracovišti

Další benefity nad rámec univerzitní nabídky uvádí 50,7 % respondentů (N = 612). **Mezi pracovními skupinami je zmiňují nejčastěji VaV (60,0 %) a THP (54,9 %), mezi AP 45,8 %**. Rozdíly podle délky působení jsou minimální; podíl kladných odpovědí se ve všech skupinách pohybuje přibližně kolem poloviny.

Graf 39. Máte na svém pracovišti k dispozici další benefity nad rámec univerzitních benefitů? – UPCE a podle pracovního zařazení

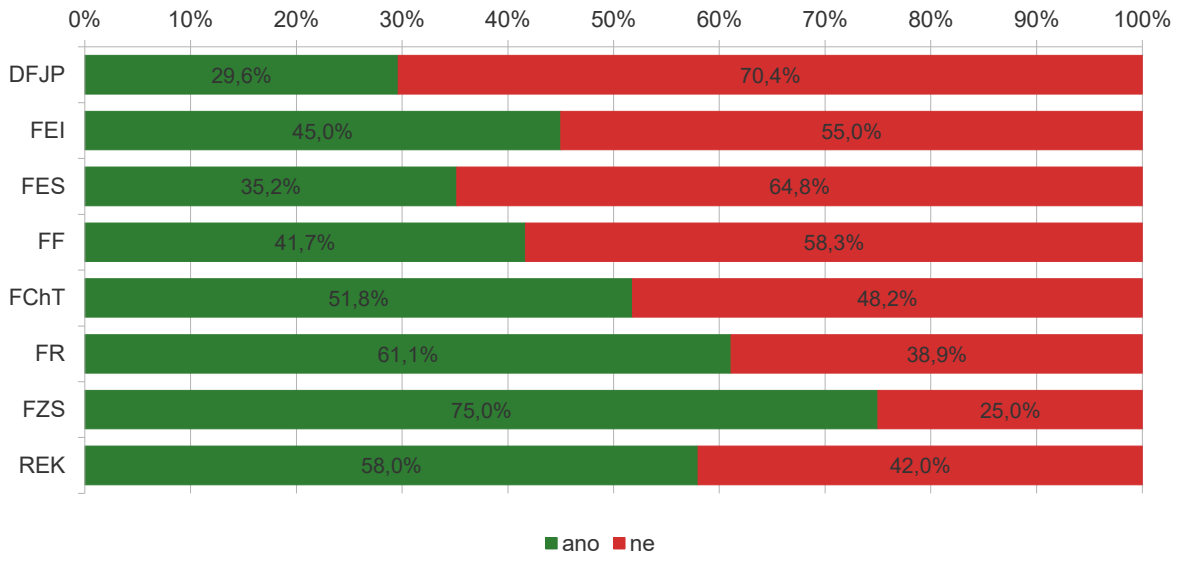


UPCE N = 612; AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 266. Celkový údaj zahrnuje také ostatní pracovní zařazení.

9.4.1 Srovnání podle součásti

Rozdíly mezi součástmi jsou **výraznější než podle pracovní pozice**. Další benefity uvádějí tři čtvrtiny respondentů FZS (75,0 %) a 58,0 % respondentů REK, zatímco na DFJP jde o 29,6 % a na FES o 35,2 %. Výsledek tak odráží rozdílnou praxi konkrétních pracovišť a oddělení, protože otázka se týká právě benefitů poskytovaných nad rámec univerzitní nabídky.

Graf 40. Další benefity přímo na pracovišti – podle součásti



DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 60; FChT n = 168; FR n = 18; FZS n = 48; REK n = 169.

9.4.2 Jaké další benefity respondenti uvádějí

Otevřené upřesnění vyplnilo 271 respondentů. Jednoznačně dominuje kávovar, který se objevuje ve 242 odpovědích (89,3 % otevřených upřesnění). Je však třeba podotknout, že byl také uváděný jako příklad takového benefitu ve výčtu. Často je zmiňován společně s kuchyňkou, mikrovlnnou troubou, lednicí, pitnou vodou nebo drobným občerstvením. Opakovaně se objevují také dog-friendly kanceláře. Část respondentů zároveň výslovně upozorňuje, že kávovar či kávu financují sami zaměstnanci, případně že podobné vybavení vnímají spíše jako běžné pracovní zázemí než jako benefit.

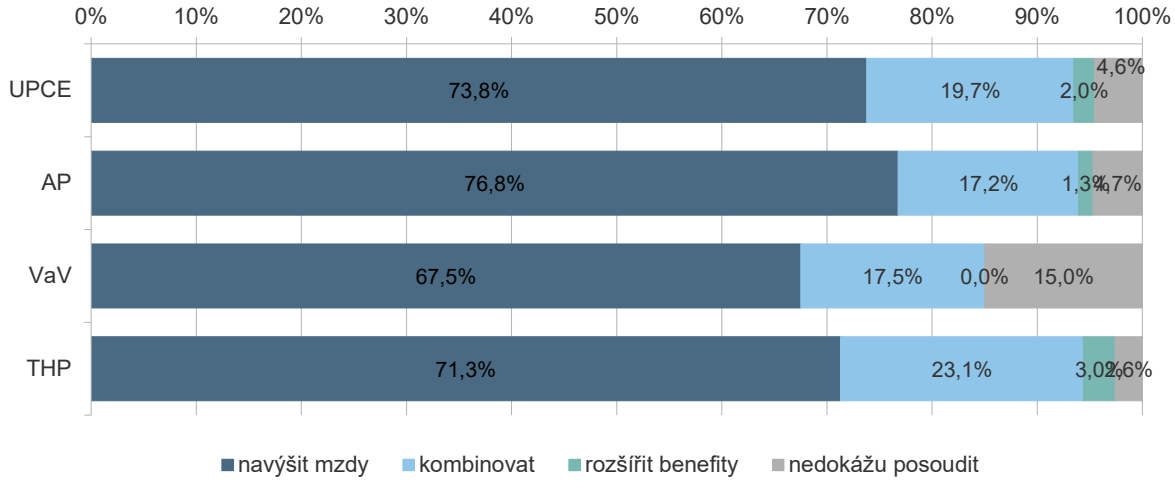
Tabulka 33. Jaké další benefity respondenti uvádějí – tematický přehled

Téma	Počet zmínek	Podíl z 271 odpovědí
Kávovar / káva	242	89,3 %
Kuchyňka a kuchyňské vybavení	27	10,0 %
Dog-friendly pracoviště	25	9,2 %
Pitný režim / voda / občerstvení	22	8,1 %

Jedna odpověď mohla obsahovat více témat, proto je součet více než 100 %.

9.5 Priorita při omezeném rozpočtu

Graf 41. Pokud by univerzita měla omezený rozpočet na zlepšení podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň, jaký přístup byste osobně preferoval/a? – UPCE a podle pracovního zařazení



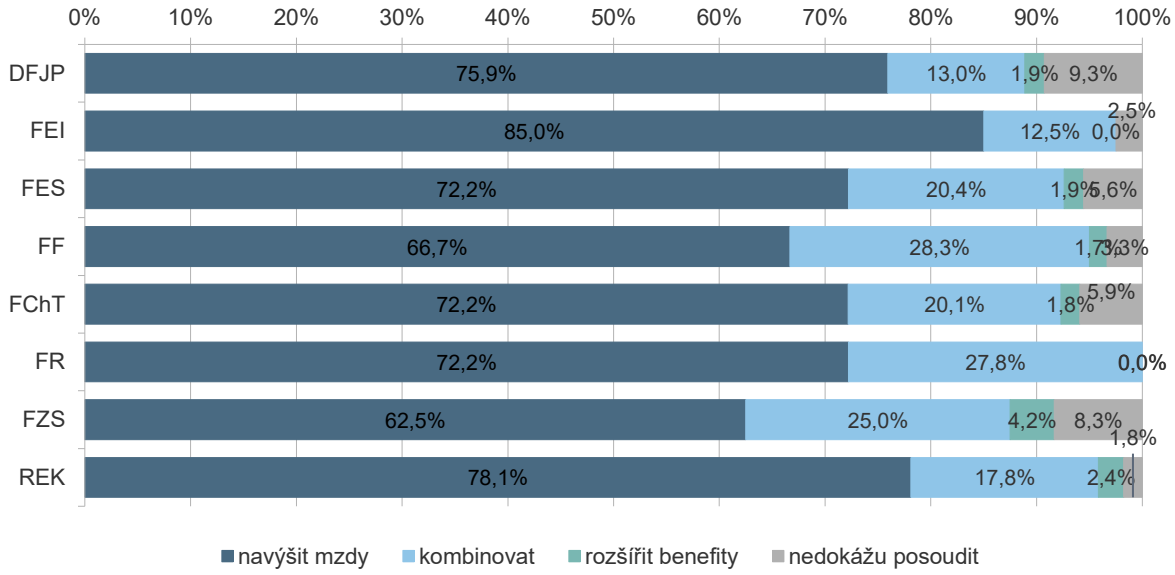
UPCE N = 614; AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 268. Celkový výsledek zahrnuje také doktorandy.

Zaměstnanců a zaměstnankyň jsme se také ptali na jejich přístup k navyšování mezd vs. rozšiřování benefitů. Jednoznačně **převažuje preference navýšení mezd**: tuto variantu volí 73,8 % respondentů. Dalších 19,7 % preferuje kombinaci mírného navýšení mezd a přiměřeného rozšíření benefitů; samotné rozšíření benefitů má jen okrajovou podporu. Základní pořadí je stejné u AP, VaV i THP. VaV častěji volí odpověď „nedokážu posoudit“ (15,0 %), ale vzhledem k jejich menšímu počtu nejde o dominantní rozdíl.

9.5.1 Srovnání podle součásti

Preference vyšších mezd převažuje na všech součástech. **Nejvyšší podíl zaznamenáváme na FEI (85,0 %) a REK (78,1 %), nejnižší na FZS (62,5 %) a FF (66,7 %)**. Na FF a FZS (a FR) se častěji než jinde objevuje varianta kombinovat mírné zvýšení mezd s rozšířením benefitů. Ani na jedné součásti však samostatné rozšíření benefitů nepředstavuje výraznější preferenci.

Graf 42. Priorita při omezeném rozpočtu – podle součásti

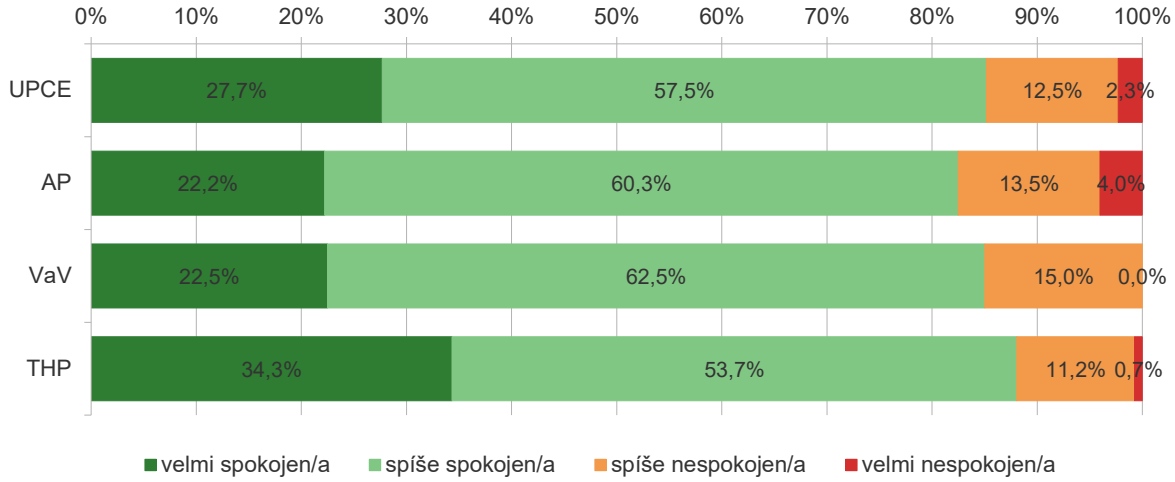


DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 60; FChT n = 169; FR n = 18; FZS n = 48; REK n = 169.

Podle délky působení se základní vzorec nemění. Výrazněji vystupuje pouze skupina zaměstnaných působících na UPCE 26 let a déle, kde navýšení mezd preferuje 85,3 %. Rozdíly podle pohlaví ani pečujících povinností nepřinášejí jiný interpretační závěr, proto je samostatně nezobrazujeme.

9.6 Spokojenost s prostory, vybavením a technickým zázemím

Graf 43. Jak jste spokojen/a s prostory, vybavením a technickým zázemím pro svou práci? – UPCE a podle pracovního zařazení



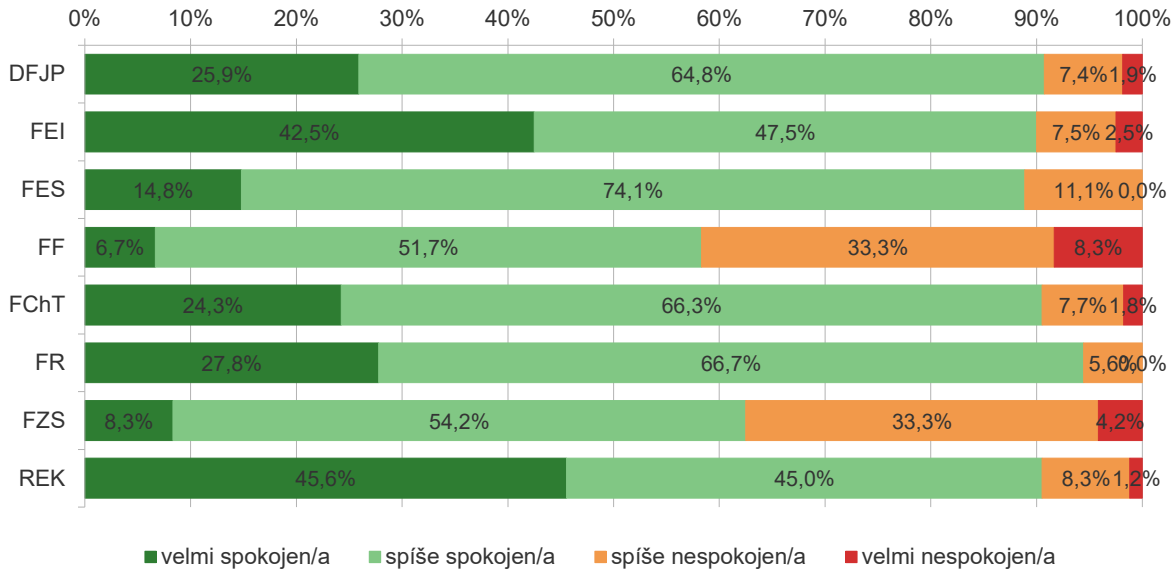
UPCE N = 614; AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 268.

S prostory, vybavením a technickým zázemím je spokojeno 85,2 % respondentů. Rozdíly z hlediska pracovního zařazení respondentů a respondentek jsou malé v celkové spokojenosti, liší se však intenzita: **odpověď „velmi spokojen/a“ volí 34,3 % THP oproti 22,2 % AP a 22,5 % VaV**.

9.6.1 Srovnání podle součásti

Mezi součástmi se objevují výrazné rozdíly. **Na většině součástí přesahuje celková spokojenost 88 %, zatímco na FF činí 58,3 % a na FZS 62,5 %**. Na FF zároveň uvádí 41,7 % respondentů nespokojenost a na FZS 37,5 %. Opačný obraz představují například REK a FEI, kde je vedle vysoké celkové spokojenosti **také výrazně vyšší podíl nejsilnější pozitivní odpovědi „velmi spokojen/a“ (45,6 %, resp. 42,5 %)**.

Graf 44. Spokojenost s prostory, vybavením a technickým zázemím – podle součásti



DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 60; FChT n = 169; FR n = 18; FZS n = 48; REK n = 169.

9.6.2 Co by se dalo zlepšit

Respondenti, kteří uvedli nespokojenost s prostory, vybavením a technickým zázemím, mohli následně upřesnit, co by se dalo zlepšit. Možnosti využilo 66 z nich. Nejčastěji se objevují kapacita a kvalita pracovních prostor, technické a IT vybavení a tepelný komfort. Odpovědi často kombinují více problémů současně, například nedostatek prostoru s

nevhodnou teplotou nebo zastaralým vybavením. Obsah otevřených odpovědí tak podporuje výrazně nižší hodnocení některých součástí, zejména FF a FZS.

Na FF se opakovaně objevují zejména problémy s vysokými teplotami v letních měsících a absencí klimatizace či zastínění, spolu se stavem a vybavením kanceláří a zaměstnaneckého zázemí, konkrétně kuchyňky. Na FZS mají připomínky rozmanitější charakter a týkají se především prostorových podmínek (stěhování do nové budovy), vybavení a pracovního zázemí. Samotný problém s klimatizací (včetně hlučnosti) není specifický pouze pro hůře hodnocené součásti: objevuje se například také na REK, kde je celková spokojenost s prostory naopak vysoká.

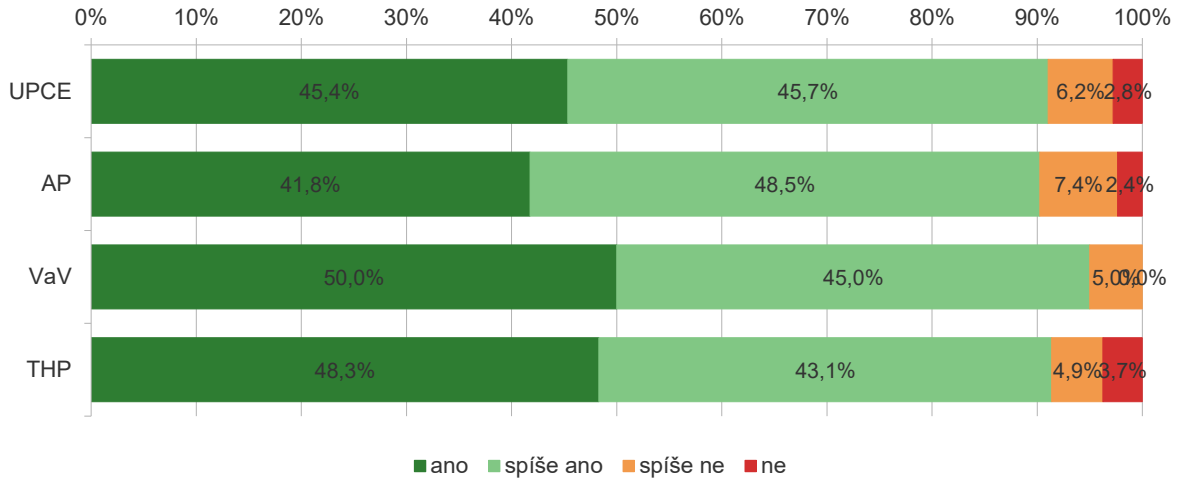
Tabulka 34. Co by se dalo zlepšit – tematický přehled

Téma	Počet zmínek	Podíl z 66 odpovědí
Prostory / kapacita kanceláří a místností	31	47,0 %
IT, technika a vybavení pracovního místa	24	36,4 %
Teplota, klimatizace a větrání	19	28,8 %

Jedna odpověď mohla obsahovat více témat, proto se počty vzájemně nevylučují.

9.7 Sladění pracovního a osobního života

Graf 45. Umožňuje Vám Vaše pracoviště sladit pracovní a osobní život? – UPCE a podle pracovního zařazení

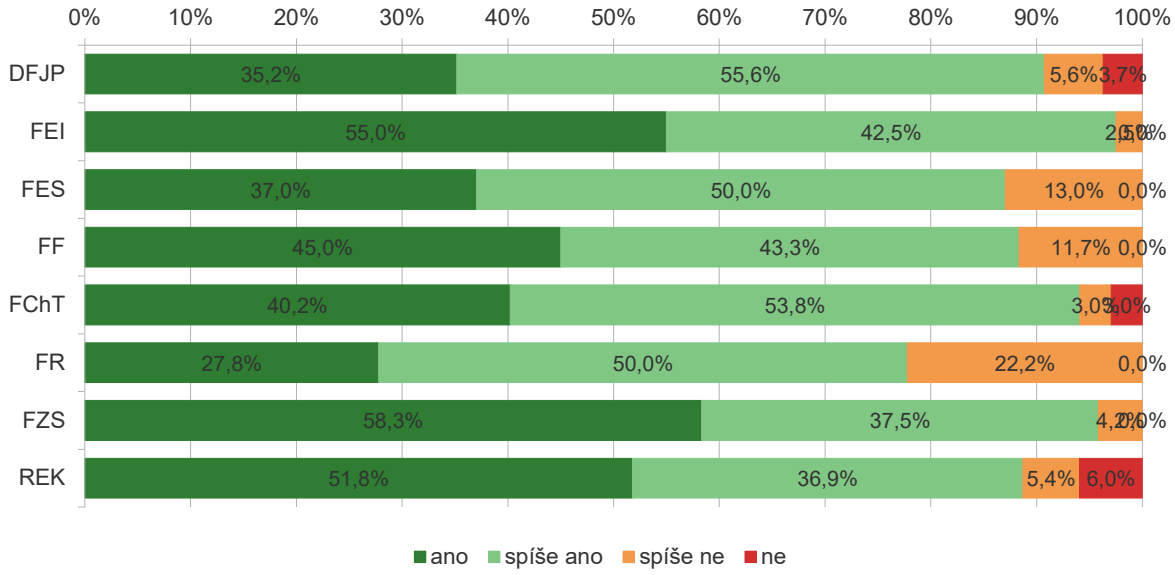


UPCE N = 613; AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 267.

Možnost sladit pracovní a osobní život hodnotí kladně 91,0 % respondentů a obdobně vysoké hodnocení se objevuje napříč pracovním zařazením. Sekundární analýza podle ne/péče o další členy domácnosti ukazuje, že kladně odpovídá 93,4 % pečujících o děti a 95,1 % pečujících o blízkou osobu i 91,0 % respondentů, kteří o nikoho tímto způsobem nepečují.

9.7.1 Srovnání podle součásti

Graf 46. Sladění pracovního a osobního života – podle součásti



DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 60; FChT n = 169; FR n = 18; FZS n = 48; REK n = 168.

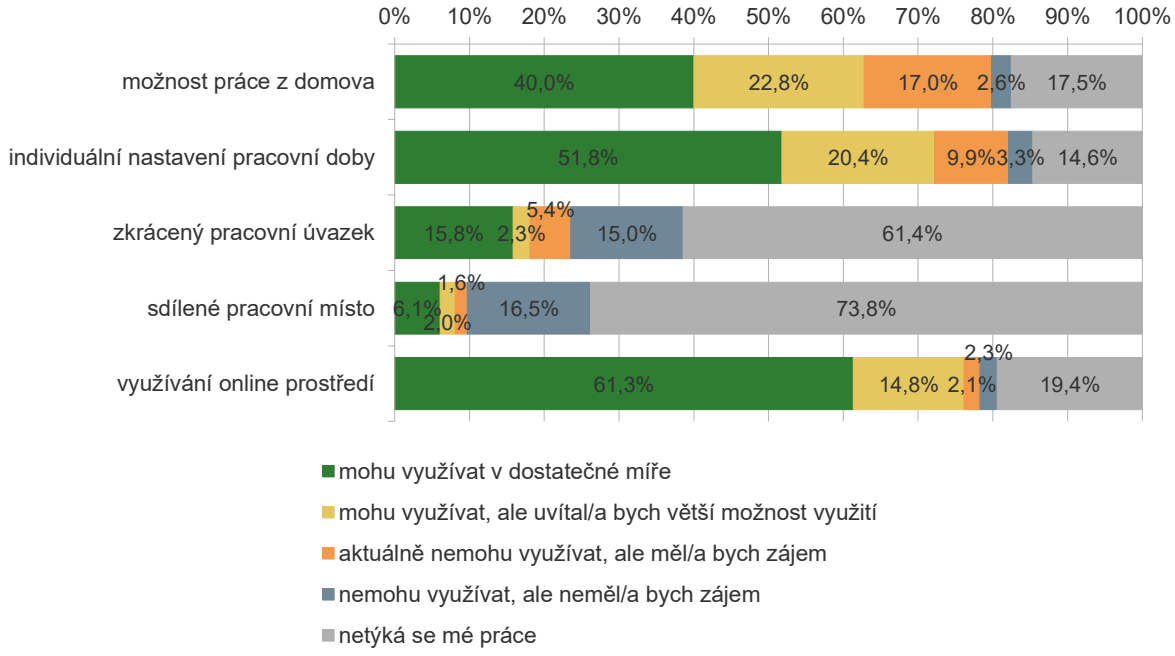
Také mezi součástmi převažuje pozitivní hodnocení. Mezi početnějšími skupinami je nejvyšší na FEI (97,5 %), FZS (95,8 %) a FChT (94,1 %). O něco nižší, stále však výrazně většinové, je na FES (87,0 %), FF (88,3 %) a REK (88,7 %). U FR vychází 77,8 %, zde však musíme brát v úvahu pouze 18 respondentů za tuto fakultu.

Podle věku se objevují dílčí rozdíly, **přičemž nejvyšší spokojenost vykazují zaměstnanci ve věku 60–69 let (92,2 %) a všichni respondenti ve věku 70 let a více (100,0 %**; n = 13). V mladších a středních věkových skupinách se spokojenost pohybuje mezi 81,8 % a 86,7 %, bez jednoznačného lineárního trendu.

9.8 Flexibilní formy práce

Nejprve uvádíme celkový přehled, jak zaměstnaní jednotlivé flexibilní formy práce aktuálně využívají nebo mohou využívat. U každé formy vybírali jednu možnost, která nejlépe odpovídala jejich situaci na pracovišti.

Graf 47. U každé z následujících flexibilních forem práce označte, která z možností nejlépe odpovídá Vaší situaci na pracovišti – UPCE



Platné N se podle položky pohybuje od 607 do 610.

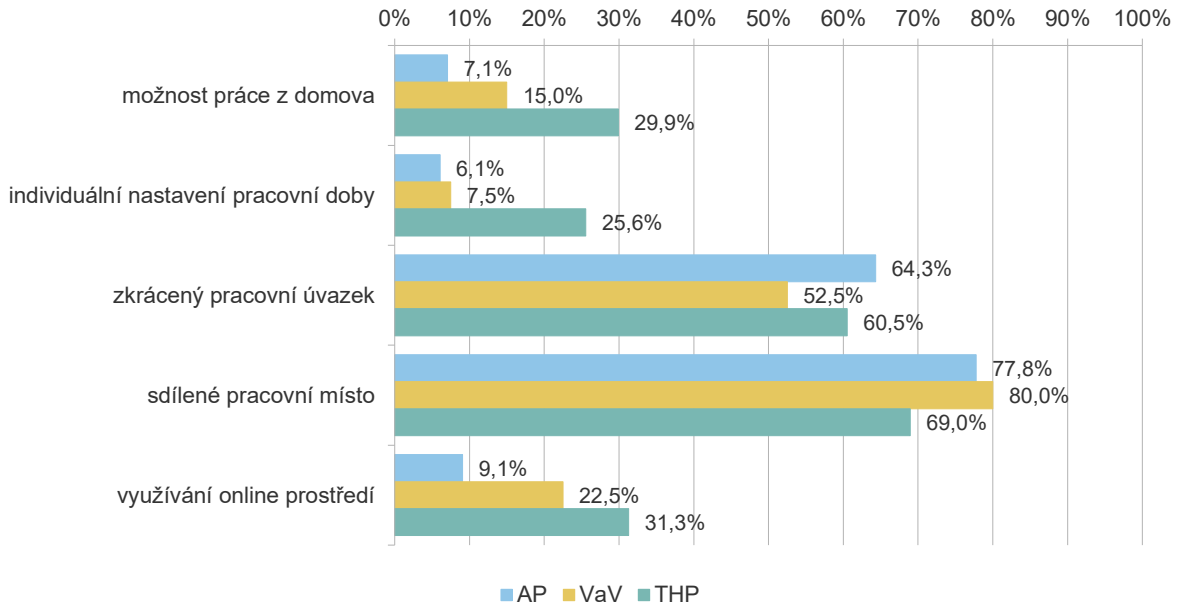
Nejčastěji mohou zaměstnaní v dostatečné míře využívat online prostředí (61,3 %) a individuální nastavení pracovní doby (51,8 %). U práce z domova tuto možnost v dostatečné míře uvádí 40,0 % respondentů; dalších 39,8 % ji buď může využívat, ale uvítalo by větší možnost, nebo ji aktuálně využívat nemůže a mělo by zájem. U zkráceného úvazku a sdíleného pracovního místa naopak převažuje odpověď, že se daná forma práce respondentů netýká.

V otevřených komentářích několik respondentů upozornilo, že mezi nabízenými možnostmi chyběla odpověď typu „mohu využívat, ale nemám zájem“. Výsledky tak zachycují především dostupnost a zájem o rozšíření flexibilních forem; u části zaměstnaných nemusí přesně rozlišovat dostupnou, ale nevyužívanou možnost.

9.8.1 Zájem o větší možnost využití podle pracovního zařazení a podle součásti

Než porovnáme zájem o širší využití flexibilních forem práce, je důležité odlišit, zda se daná forma práce respondentů vůbec týká. Tento rozdíl je **výrazně spojený s pracovním zařazením**. U AP se práce z domova, individuální nastavení pracovní doby a využívání online prostředí ve většině případů práce týkají, zatímco THP výrazně častěji volí odpověď „netýká se mé práce“. Naopak zkrácený pracovní úvazek a zejména sdílené pracovní místo označuje jako nerelevantní většina respondentů napříč pracovním zařazením.

Graf 48. Podíl odpovědí „netýká se mé práce“ u jednotlivých flexibilních forem práce – podle pracovního zařazení

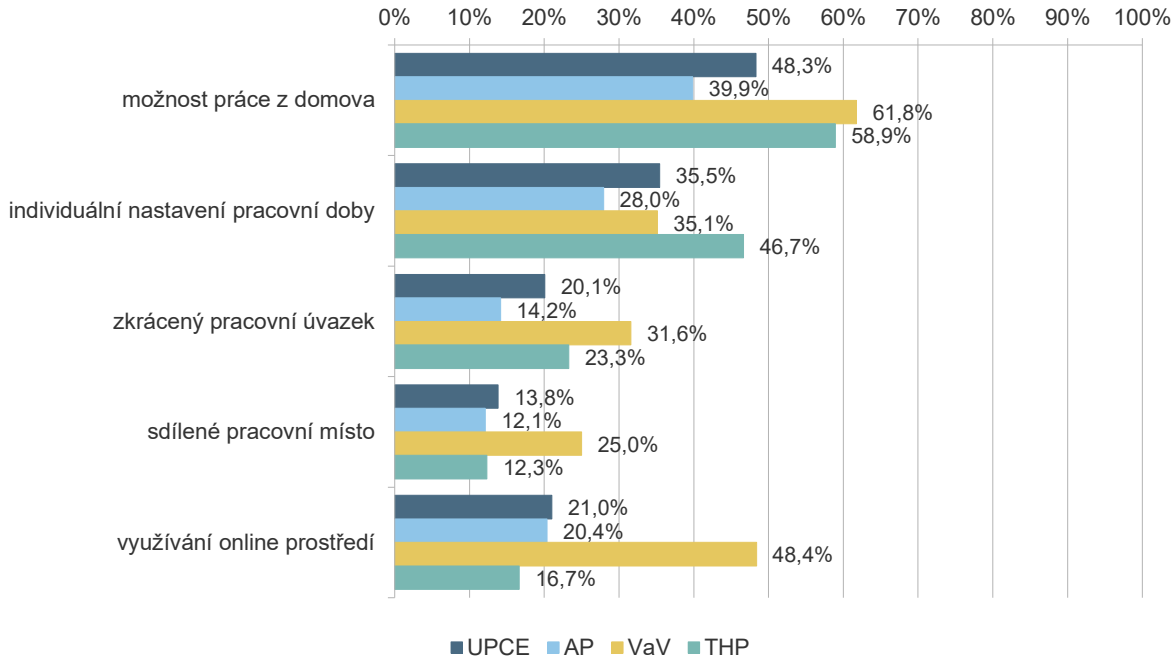


Platné N se podle položky pohybuje: AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 261–267.

Největší rozdíl se objevuje u práce z domova: **odpověď „netýká se mé práce“ uvádí 7,1 % AP, 15,0 % VaV a 29,9 % THP**. Podobně je tomu u individuálního nastavení pracovní doby (6,1 % AP, 7,5 % VaV a 25,6 % THP) a využívání online prostředí (9,1 %, 22,5 % a 31,3 %). U zkráceného pracovního úvazku a sdíleného pracovního místa naopak převažuje odpověď „netýká se mé práce“ ve všech třech typech pracovního zařazení.

Pro další srovnání proto počítáme zájem o větší možnost využití pouze z respondentů, kteří **neoznačili** odpověď **„netýká se mé práce“.** Ukazatel zahrnuje dvě původní odpovědi: „mohu využívat, ale uvítal/a bych větší možnost využití“ a „aktuálně nemohu využívat, ale měl/a bych zájem“.

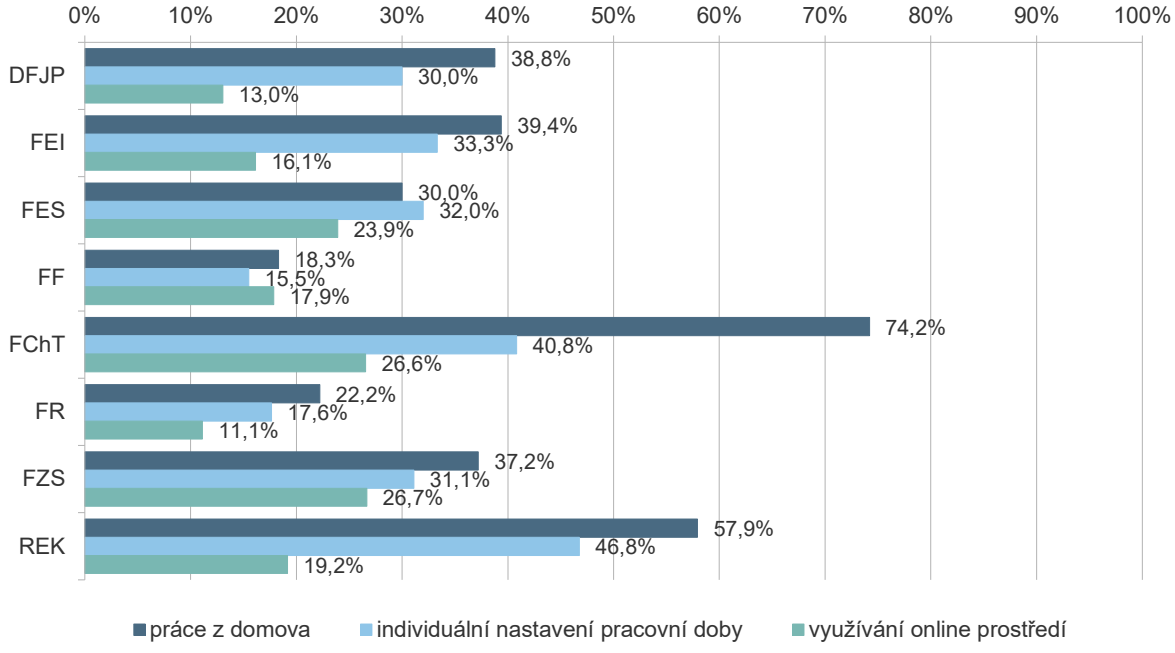
Graf 49. Podíl respondentů, kteří by uvítali větší možnost využití flexibilní formy práce – pouze mezi těmi, kterých se daná forma práce týká



Platné N po vyloučení odpovědi „netýká se mé práce“ se podle položky pohybuje: UPCE n = 159–519; AP n = 66–279; VaV n = 8–37; THP n = 81–195

Po vyloučení respondentů, kterých se daná forma práce netýká, se zájem o její širší využití ukazuje výrazněji. **U práce z domova by větší možnost využití uvítalo 48,3 % relevantních respondentů; mezi VaV jde o 61,8 % a mezi THP o 58,9 %, oproti 39,9 % mezi AP**. U **individuálního nastavení pracovní doby je zájem nejvyšší mezi THP (46,7 %), zatímco mezi AP činí 28,0 %**. VaV vykazují vyšší zájem také u využívání online prostředí (48,4 %), zde je však základ pouze 31 respondentů. U zkrácených úvazků a zejména sdílených pracovních míst jsou relevantní skupiny menší, a rozdíly proto interpretujme opatrně.

Graf 50. Podíl respondentů, kteří by uvítali větší možnost využití vybraných flexibilních forem práce – podle součásti, pouze mezi těmi, kterých se daná forma práce týká



Graf zobrazuje podíl pouze mezi respondenty, kterých se daná forma práce týká.

Rozdíly mezi součástmi zůstávají patrné i po omezení výpočtu pouze na respondenty, kterých se daná forma práce týká. U práce z domova je zájem o širší využití nejvyšší na FChT (74,2 %) a REK (57,9 %), zatímco na FF činí 18,3 %. U **individuálního nastavení pracovní doby jsou nejvyšší hodnoty na REK (46,8 %) a FChT (40,8 %), nejnižší opět na FF (15,5 %)**. U využívání online **prostředí jsou rozdíly menší; nejvyšší podíl zaznamenáváme na FZS (26,7 %) a FChT (26,6 %)**. Zkrácené úvazky a sdílená pracovní místa podle součástí samostatně nezobrazujeme, protože po vyloučení odpovědi „netýká se mé práce“ jsou na řadě součástí základny velmi malé.

Po vyloučení respondentů, kterých se práce z domova netýká, zůstává zájem o její větší využití vyšší u **pečujících o děti než u osob bez pečujících povinností (50,5 % oproti 43,9 %)**. Podle věku se neukazuje jednoznačný trend; nižší zájem mají zejména zaměstnanci ve věku 60–69 let (34,4 %), zatímco v mladších a středních věkových skupinách se pohybuje přibližně mezi 42 % a 53 %.

9.9 Otevřené komentáře k pracovním podmínkám

Možnost komentáře k celé sekci pracovních podmínek využilo 93 respondentů. Komentáře často propojují více oblastí, proto jsme je kódovali tematicky; jednotlivá témata se mohou v jedné odpovědi překrývat.

Tabulka 35. Otevřené komentáře k pracovním podmínkám – tematický přehled

téma	počet zmínek	podíl z 93 komentářů
pracovní zátěž, čas a organizace práce	19	20,4 %
home office a flexibilita práce	14	15,1 %
prostory a kapacita pracoviště	14	15,1 %
mzdy a finanční ohodnocení	13	14,0 %
benefity, včetně penzijního příspěvku	12	12,9 %
teplota, klimatizace a větrání	11	11,8 %
IT a technické vybavení	8	8,6 %

Jedna odpověď mohla obsahovat více témat, proto se počty vzájemně nevylučují.

V komentářích k pracovní zátěži se objevuje zejména kombinace výuky, vědy, administrativy a dalších povinností, které podle části respondentů přesahují reálné časové možnosti úvazku. U flexibility se objevují jak požadavky na větší možnost práce z domova, tak upozornění na rozdílnou praxi jednotlivých vedoucích a pracovišť; několik respondentů současně uvádí, že některé flexibilní možnosti mohou využívat, ale nemají o ně zájem.

Připomínky k prostorám navazují na předchozí výsledky: týkají se především kapacity kanceláří a pracovních míst, tepelného komfortu, klimatizace a technického vybavení. V oblasti odměňování respondenti zmiňují zejména výši mezd a rozdíl oproti soukromému sektoru; u benefitů se vedle konkrétních návrhů objevuje také otázka, co zaměstnaní považují za skutečný benefit a co spíše za standardní pracovní zázemí.

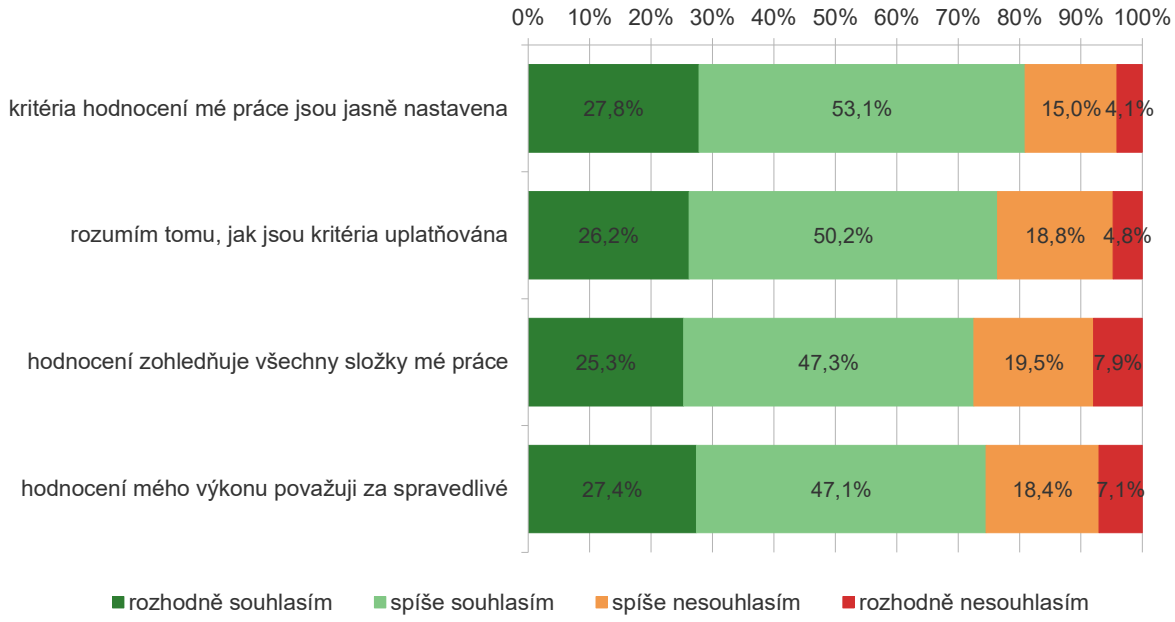
Vedle kritických připomínek se objevují také pozitivní zkušenosti, zejména s flexibilitou práce, podporou sladění pracovního a osobního života a prostředím na konkrétních pracovištích. Otevřené odpovědi proto čteme jako doplnění kvantitativních výsledků, nikoli jako samostatný ukazatel spokojenosti.

10. Řízení, hodnocení práce a vztahy s vedoucími

10.1 Hodnocení práce

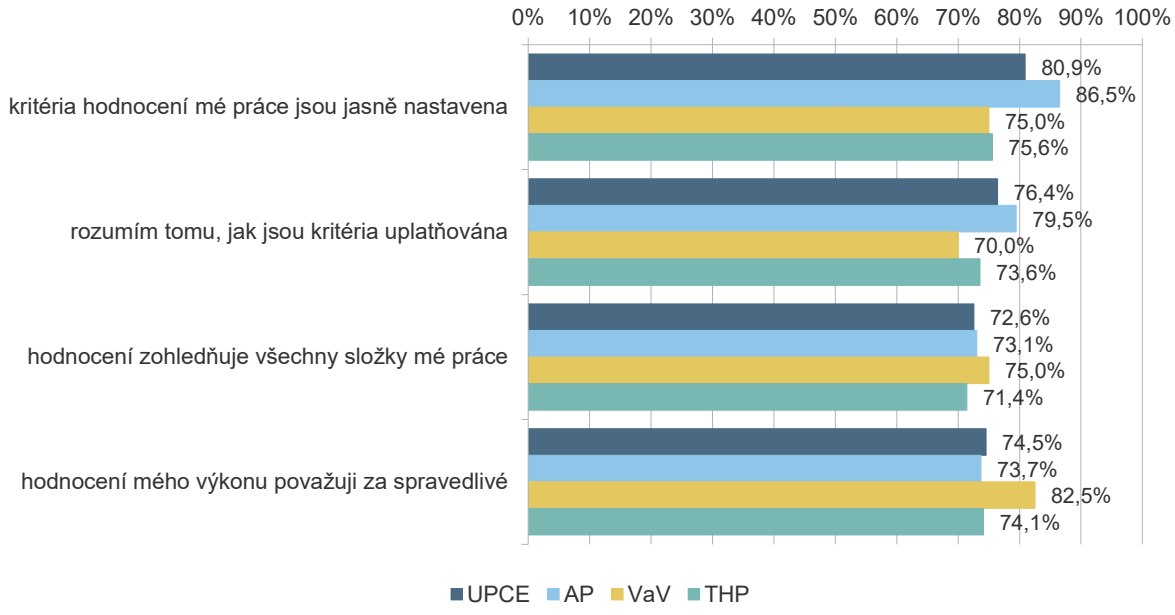
V této sekci respondenti nejprve hodnotili čtyři výroky týkající se systému hodnocení práce. Nejvyšší souhlas zaznamenáváme u jasného nastavení kritérií hodnocení; relativně slabší je hodnocení toho, zda systém zohledňuje všechny složky práce a zda je hodnocení výkonu spravedlivé.

Graf 51. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se hodnocení práce? – celkový přehled



Platné N se podle výroku pohybuje od 605 do 609.

Graf 52. Hodnocení práce – kumulovaný souhlas za UPCE a podle pracovního zařazení

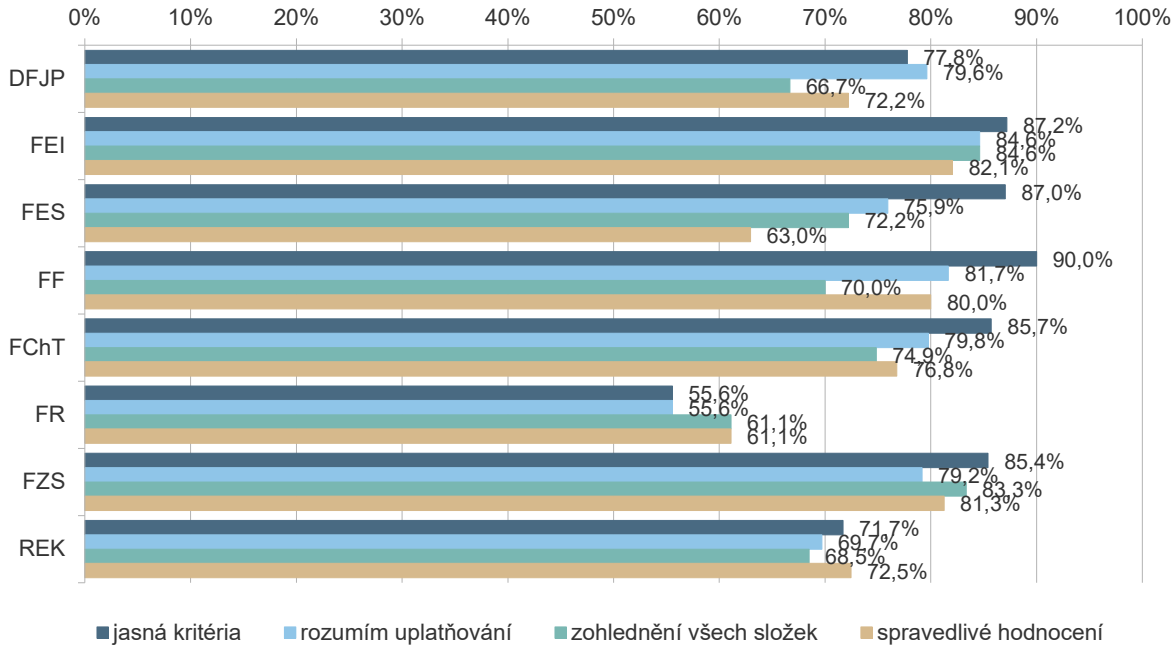


Platné N podle výroku: UPCE n = 605–609; AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 259–263. Graf zobrazuje kumulovaný souhlas („rozhodně souhlasím“ + „spíše souhlasím“).

Rozdíly v pohledu na tento set výroků nejsou extrémně velké. AP ale o něco více než THP i VaV souhlasí zejména s tím, že kritéria hodnocení jsou jasně nastavena i že rozumí jejich uplatňování při hodnocení jejich práce. U VaV je naopak nejvyšší souhlas se spravedlností hodnocení výkonu.

10.1.1 Srovnání podle součásti

Graf 53. Hodnocení práce – kumulovaný souhlas podle součásti



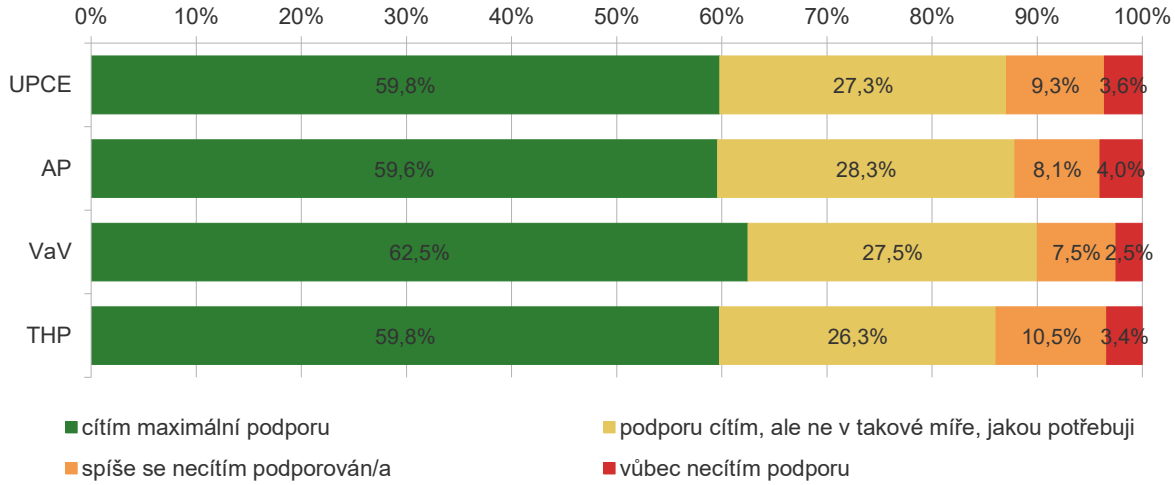
Platné N podle výroku: DFJP n = 54; FEI n = 39; FES n = 54; FF n = 60; FChT n = 167–168; FR n = 18; FZS n = 48; REK n = 165–167.

Mezi početnějšími součástmi se **nejvýrazněji odlišuje REK nižším souhlasem u všech čtyř výroků (celkově ale FR)**. Na FES je slabší zejména hodnocení spravedlivosti pracovního výkonu (63,0 %). Naopak FEI a FZS dosahují ve většině výroků vyšších hodnot.

Podle délky působení se u pocitu spravedlivého hodnocení objevuje zřetelný rozdíl: **souhlas klesá z 82,7 % mezi zaměstnanými méně než 2 roky a 83,2 % ve skupině 2–5 let na 69,1 % mezi zaměstnanými 26 let a déle**. Tento vzorec se drží i při odděleném pohledu na AP a THP, nejde tedy pouze o rozdílné pracovní složení skupin podle délky působení.

10.2 Podpora přímého nadřízeného v profesním a kariérním rozvoji

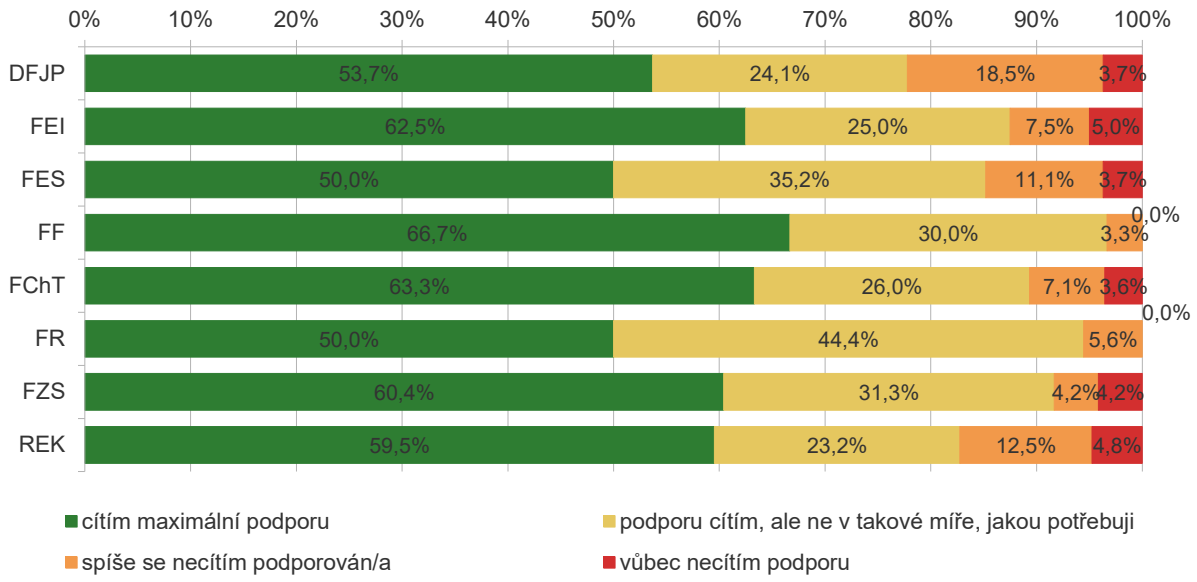
Graf 54. Jak vnímáte podporu přímého nadřízeného / přímé nadřízené ve Vašem profesním/kariérním rozvoji? – UPCE a podle pracovního zařazení



UPCE N = 612; AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 266. Celkový údaj zahrnuje také doktorandy.

Maximální podporu přímého nadřízeného uvádí 59,8 % respondentů a dalších 27,3 % podporu cítí, ale ne v takové míře, jakou potřebují. Rozložení odpovědí je mezi AP, VaV a THP velmi podobné. **Mezi součástmi je celková vnímaná podpora nejvyšší na FF (96,7 %), FR (94,4 %) a FZS (91,7 %), nižší na DFJP (77,8 %) a REK (82,7 %)**.

Graf 55. Podpora přímého nadřízeného v profesním/kariérním rozvoji – podle součásti

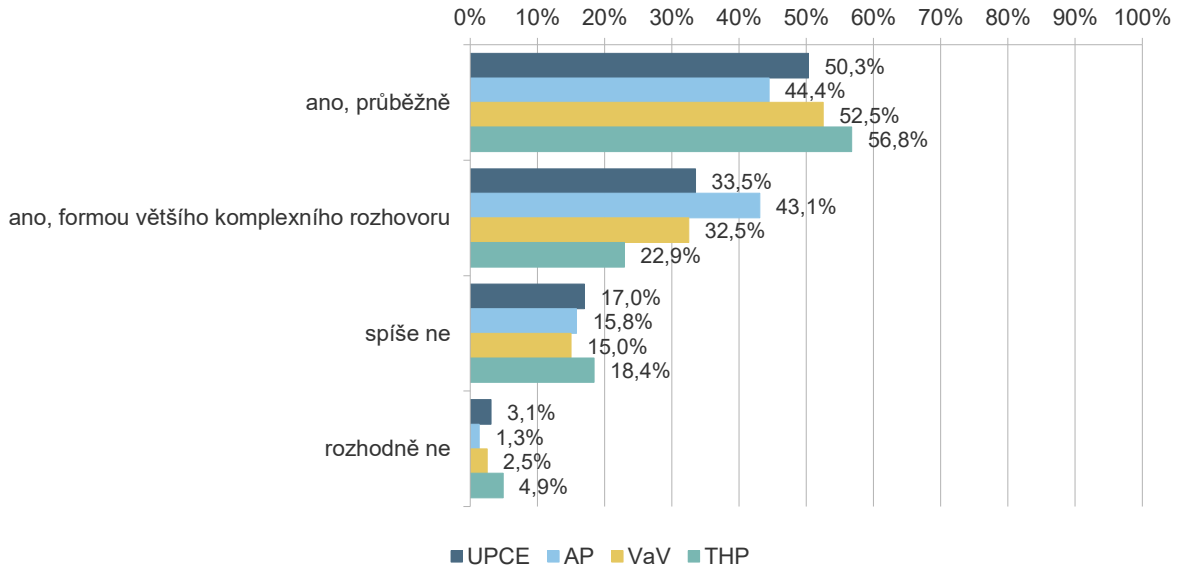


N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 60; FChT n = 169; FR n = 18; FZS n = 48; REK n = 168.

10.3 Zpětná vazba k pracovní výkonnosti

U otázky na zpětnou vazbu mohli respondenti označit průběžnou zpětnou vazbu i větší komplexní rozhovor současně. Negativní varianty byly výlučné. Proto jednotlivé podíly v grafu nesčítáme do 100 % a zachováváme všechny odpovědní možnosti tak, jak byly položeny v dotazníku.

Graf 56. Poskytuje Vám přímý/á nadřízený/á dostatečnou zpětnou vazbu ohledně Vaší pracovní výkonnosti? – UPCE a podle pracovního zařazení

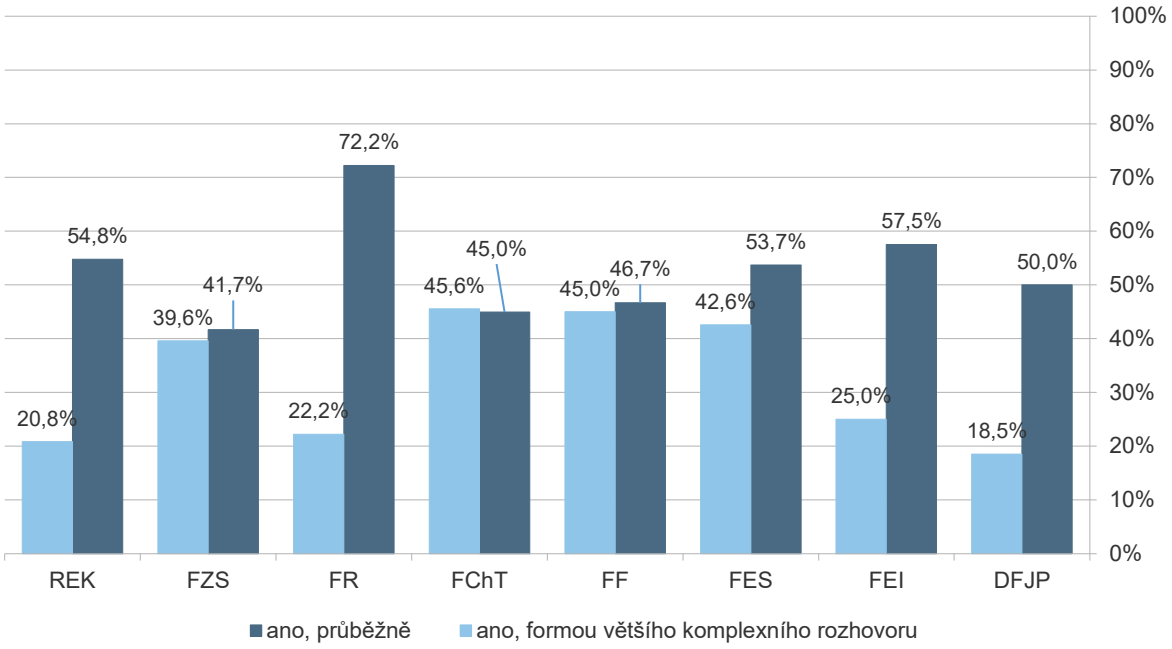


UPCE N = 612; AP n = 297; VaV n = 40; THP n = 266. Odpovědi „ano, průběžně“ a „ano, formou většího komplexního rozhovoru“ bylo možné označit současně.

Celkově dostává zpětnou vazbu ke své pracovní výkonnosti 79,9 % respondentů UPCE, mezi AP je to 82,8 %, mezi VaV 82,5 % a mezi THP 76,7 % (týká se ve vysoké míře i zaměstnanců, kteří vyplnili papírový dotazník). Průběžnou zpětnou vazbu uvádí 50,3 % respondentů a větší komplexní rozhovor 33,5 %. AP častěji než THP uvádějí komplexnější rozhovor (43,1 % vs. 22,9 %), zatímco THP častěji dostávají průběžnou zpětnou vazbu (56,8 % vs. 44,4 %). VaV se v obou formách pohybují mezi těmito skupinami.

10.3.1 Srovnání podle součásti

Graf 57. Zpětná vazba k pracovní výkonnosti – podle součásti



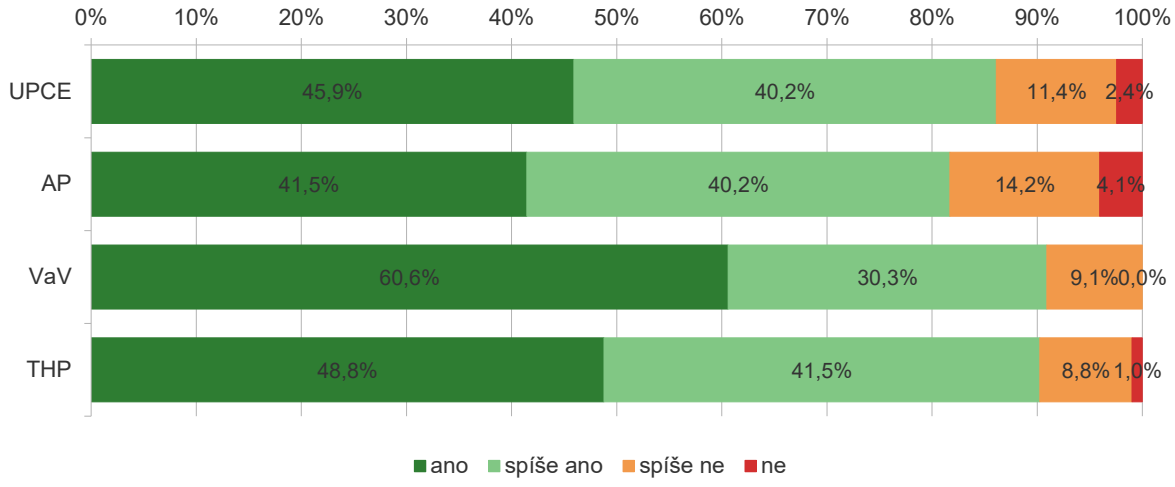
Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 60; FChT n = 169; FR n = 18; FZS n = 48; REK n = 168.

Forma zpětné vazby se mezi součástmi liší. **Průběžná zpětná vazba je nejčastější na FR (72,2 %; n = 18) a FEI (57,5 %), komplexní rozhovor na FChT (45,6 %), FF (45,0 %) a FES (42,6 %)**. Na DFJP uvádí třetina zaměstnanců, že žádnou zpětnou vazbu nedostává, což je nejvyšší podíl mezi součástmi.

10.4 Jak motivující je pro Vás zpětná vazba k pracovní výkonnosti?

Respondentů, kterým je zpětná vazba poskytována, jsme se ptali, zda je pro ně motivační.

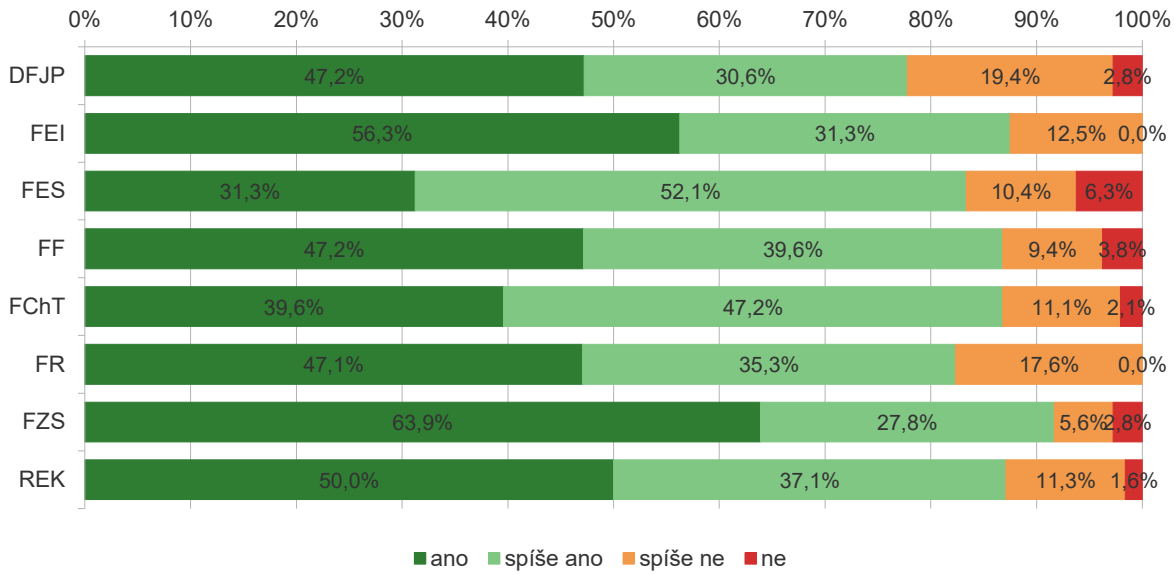
Graf 58. Je pro Vás poskytovaná zpětná vazba motivační? – UPCE a podle pracovního zařazení



UPCE N = 490; AP n = 246; VaV n = 33; THP n = 205. Otázka byla určena respondentům, kterým je zpětná vazba poskytována.

Nejpozitivněji hodnotí zpětnou vazbu pracovníci VaV, a to jak v celkovém podílu, který uvádí motivující hodnocení (90,9 %), tak v jeho intenzitě. **Odpověď „ano“ zde volí 60,6 % respondentů, což je více než mezi THP (48,8 %) i AP (41,5 %)**. Mezi součástmi se celkový podíl pozitivních odpovědí pohybuje od 77,8 % na DFJP po 91,7 % na FZS.

Graf 59. Je pro Vás poskytovaná zpětná vazba motivační? – podle součásti

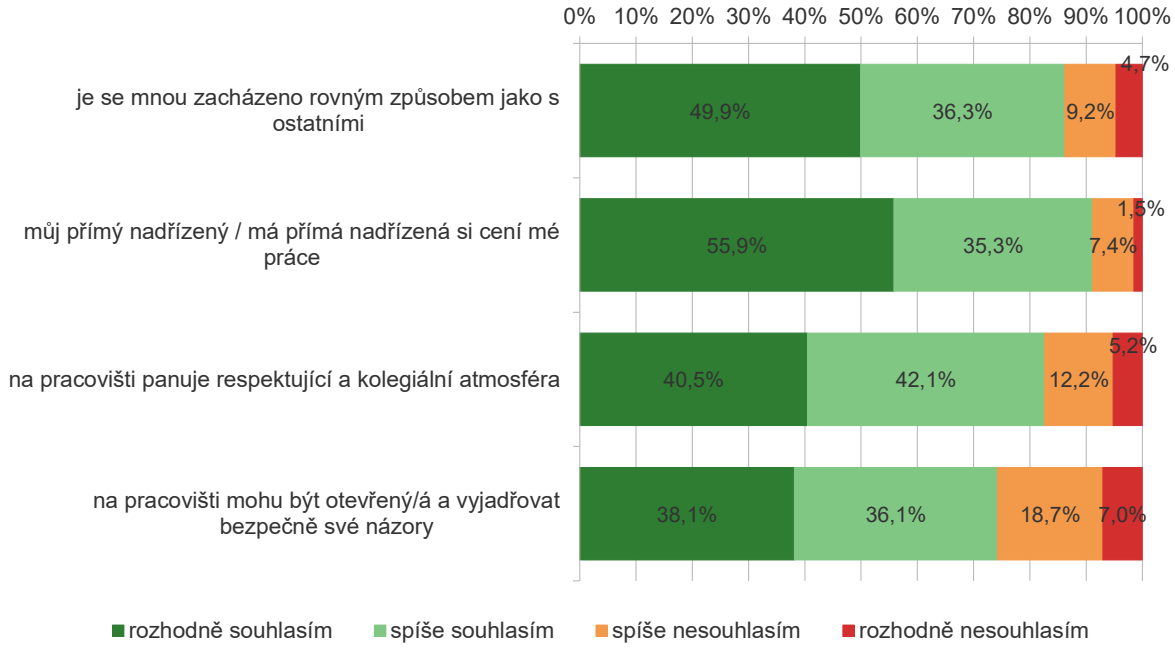


Platné N: DFJP n = 36; FEI n = 32; FES n = 48; FF n = 53; FChT n = 144; FR n = 17; FZS n = 36; REK n = 124.

11. Atmosféra a vztahy na pracovišti

11.1 Vztahy na pracovišti

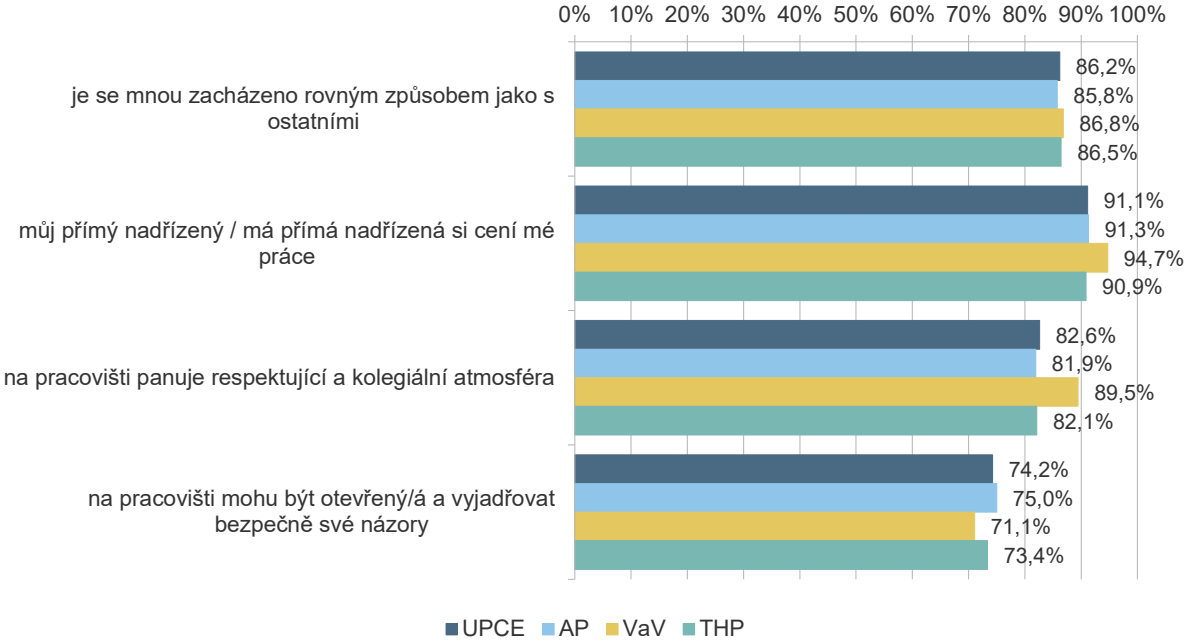
Graf 60. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se vztahů na pracovišti? – celkový přehled



Platné N se podle výroku pohybuje od 598 do 601.

Nejpříznivěji respondenti hodnotí ocenění práce přímým nadřízeným: souhlasí 91,1 % a 55,9 % volí odpověď „rozhodně souhlasím“. Rovné zacházení pozitivně hodnotí 86,2 % a respektující a kolegiální atmosféru 82,6 %. Největší rezervu představuje možnost být na pracovišti otevřený/á a bezpečně vyjadřovat své názory, se kterou souhlasí 74,2 % respondentů.

Graf 61. Vztahy na pracovišti – kumulovaný souhlas za UPCE a podle pracovního zařazení

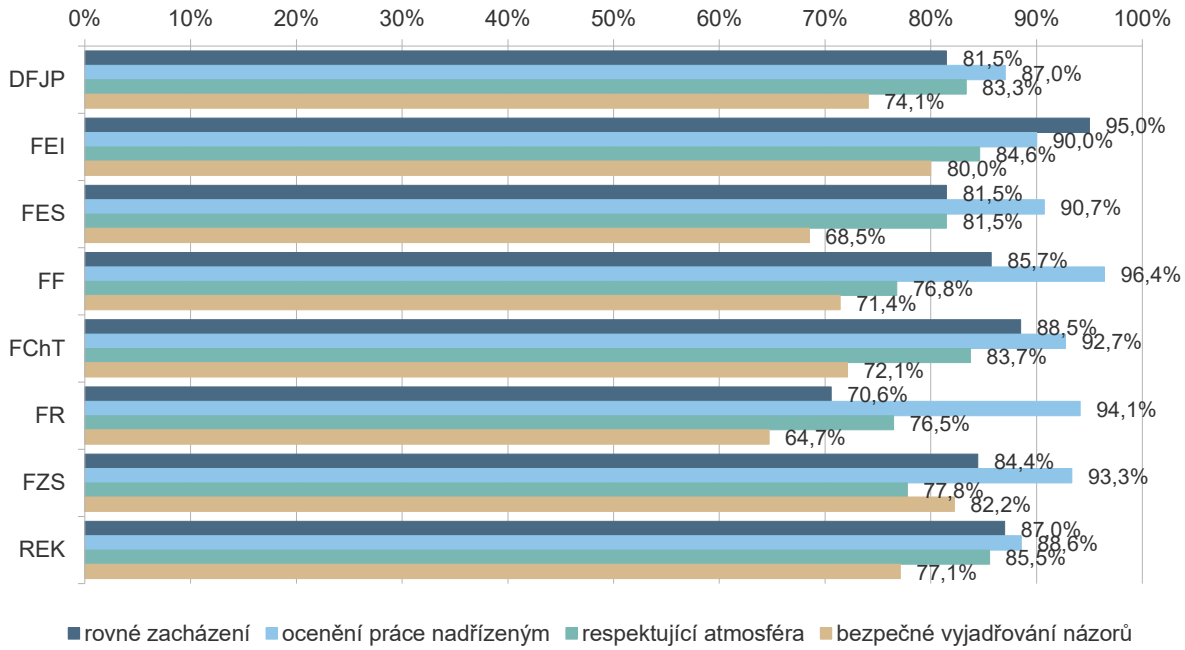


Platné N podle výroku: UPCE n = 598–601; AP n = 288; VaV n = 38; THP n = 263–266. Doktorandi jsou zahrnuti v údaji UPCE.

Rozdíly podle pracovního zařazení jsou většinou malé. **Pracovníci VaV lépe hodnotí zejména respektující a kolegiální atmosféru na pracovišti (89,5 %), zatímco u možnosti otevřeně a bezpečně vyjadřovat názory dosahují mírně nižšího výsledku než ostatní skupiny (71,1 %)**.

11.1.1 Srovnání podle součásti a vedoucí pozice

Graf 62. Vztahy na pracovišti – kumulovaný souhlas podle součásti



Platné N podle výroku: DFJP n = 54; FEI n = 39–40; FES n = 54; FF n = 56; FChT n = 165–166; FR n = 17; FZS n = 45; REK n = 166–169.

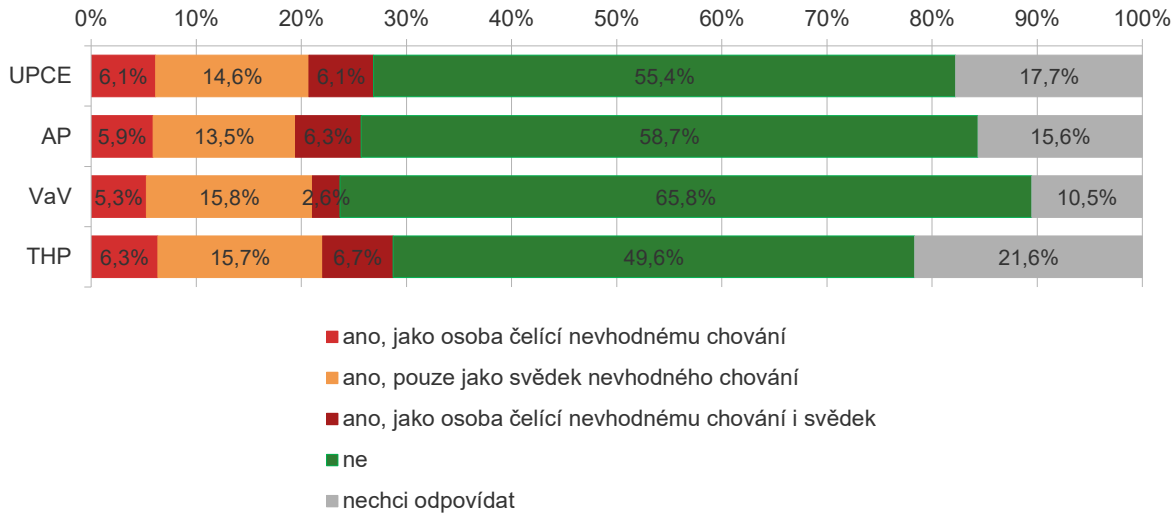
Rozdíly mezi součástmi se nejvíce projevují právě u možnosti být na pracovišti otevřený/á a bezpečně vyjadřovat své názory. **Kladně odpovídá 82,2 % respondentů FZS a 80,0 % FEI, oproti 68,5 % na FES, 71,4 % na FF a 72,1 % na FChT**. U FR vychází 64,7 %, jde však pouze o 17 platných odpovědí. Rozdíl se ukazuje také podle vedoucí pozice:

souhlasí 89,6 % vedoucích oproti 72,9 % nevedoucích (druhý největší z tohoto pohledu je pak u respektující a kolegiální atmosféry: 90,9 % vs. 81,8 %).

46 otevřených komentářů k výrokům doplňují kvantitativní výsledky především o výraznou rozdílnost mezi jednotlivými pracovišti a úrovněmi řízení. Vedle velmi pozitivně hodnocených týmů, podporujících nadřízených a dobré kolegiální atmosféry se objevují připomínky ke stylu vedení, nerovnému zacházení, hierarchizaci a omezenému prostoru pro otevřené vyjadřování názorů. Opakovaně se také objevuje rozlišení mezi dobrými vztahy na úrovni katedry, ústavu či oddělení a méně příznivým hodnocením vyšší úrovně řízení nebo vztahů mezi útvary. V části komentářů je negativní atmosféra spojována také s konkrétními konfliktními osobami či dlouhodobými osobními spory.

11.2 Zkušenost s nevhodným chováním

Graf 63. Setkal/a jste se v posledních 3 letech na pracovišti s nevhodným chováním? – UPCE a podle pracovního zařazení

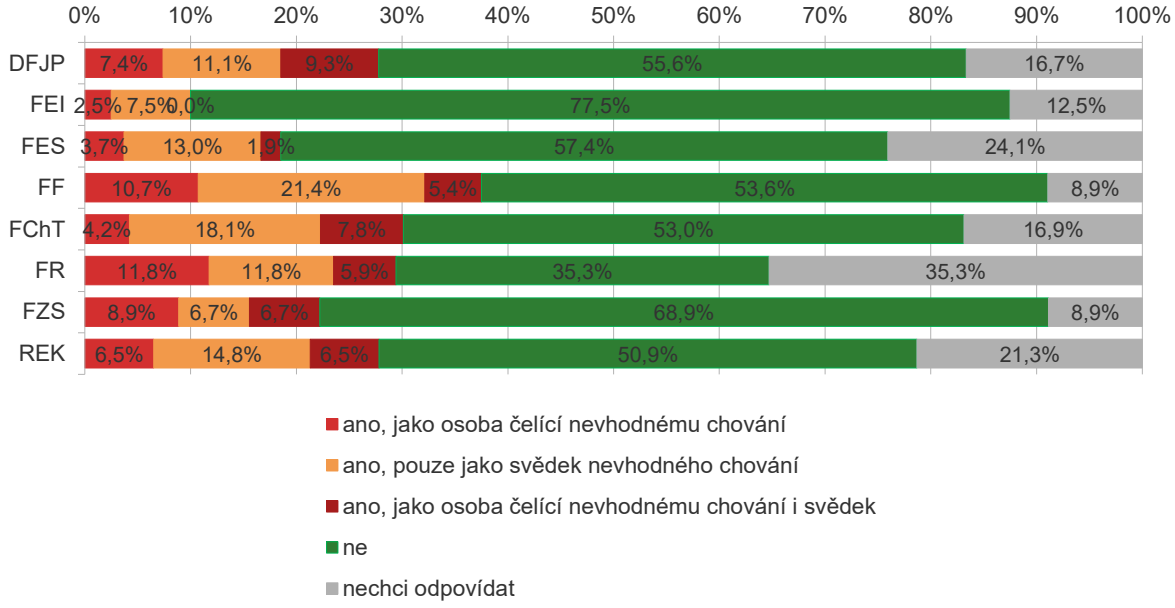


Platné N: UPCE 603; AP 288; VaV 38; THP 268. Celkový údaj zahrnuje také doktorandy.

Osobní zkušenost s nevhodným chováním uvádí 12,3 % respondentů: 6,1 % pouze jako osoba čelící nevhodnému chování a dalších 6,1 % současně jako osoba čelící nevhodnému chování i svědek. Pouze jako svědek zkušenost uvádí 14,6 %. **Více než polovina respondentů (55,4 %) se s nevhodným chováním nesetkala a 17,7 % nechce odpovídat**.

11.2.1 Srovnání podle součásti

Graf 64. Setkal/a jste se v posledních 3 letech na pracovišti s nevhodným chováním? – podle součásti



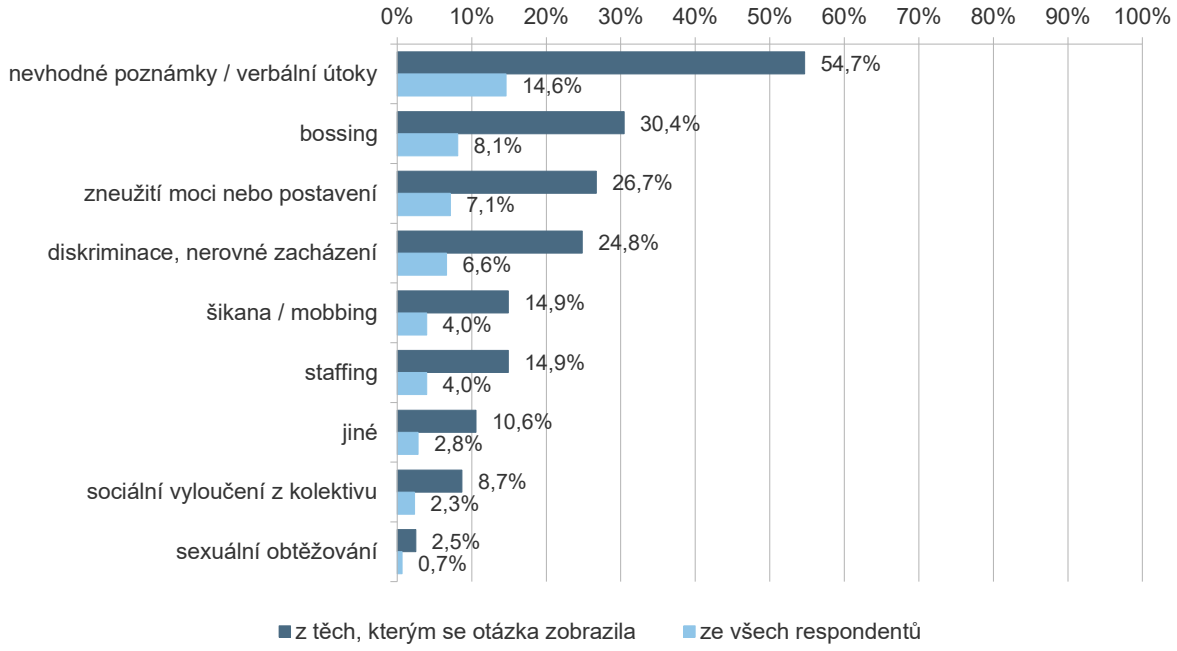
Platné N: DFJP 54; FEI 40; FES 54; FF 56; FChT 166; FR 17; FZS 45; REK 169.

Mezi početnějšími součástmi je osobní zkušenost nejvyšší na DFJP (16,7 %), FF (16,1 %) a FZS (15,6 %), naopak na FEI ji uvádí 2,5 % a na FES 5,6 %. Na FF je zároveň nejvyšší podíl respondentů, kteří uvádějí „pouze“ svědectví nevhodného chování (21,4 %). Podle pohlaví uvádí osobní zkušenost 15,2 % žen a 7,2 % mužů. Podle věku se neukazuje jednoznačný trend, vyšší podíl osobní zkušenosti však zaznamenáváme u respondentů ve věku 60–69 let a u nejmladší skupiny.

11.3 O jaké nevhodné chování se jednalo

Na tuto navazující otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v předchozí otázce uvedli osobní zkušenost, svědectví nebo obojí. Bylo možné označit více odpovědí.

Graf 65. O jaké chování se jednalo?



Platné N = 161 respondentů, kterým se otázka zobrazila; přepočet na všechny respondenty vychází z N = 603. Bylo možné vybrat více odpovědí, proto se podíly nesčítají do 100 %.

Nejčastěji se objevují nevhodné poznámky / verbální útoky (54,7 %), bossing (30,4 %), zneužití moci nebo postavení (26,7 %) a diskriminace, nerovné zacházení (24,8 %). V kategorii „jiné“ se objevovaly zejména různé formy nekolegiální a manipulativní komunikace, osobních konfliktů a nátlaku, dále problémy spojené s alkoholem, nevhodným chováním studentů či vztahy mezi vyučujícími a studujícími.

Vzhledem k malým počtům osob se zkušeností na jednotlivých součástech jsou fakultní podíly nestabilní; přesto je patrné, že na FES mezi 10 platnými odpověďmi vystupuje zejména bossing (60,0 %), zatímco na REK se oproti celku častěji objevuje šikana / mobbing (31,9 %). Podobně nelze výsledky validně analyzovat podle pracovního zařazení, je ale patrné častější zmínění šikany/mobbing u THP, kdy ji uvedlo 20,8 % (16 z 77) respondentů se zkušeností s nevhodným chováním, zatímco mezi AP 10,8 % (8 z 74). Naopak u AP je o něco častější diskriminace / nerovné zacházení (29,7 % vs. 20,8 % u THP), zneužití moci nebo postavení (31,1 % vs. 19,5 %) a také sociální vyloučení (12,2 % vs. 6,5 %). VaV zaměstnance a zaměstnankyně kvůli nízkému počtu případů nelze relevantně porovnávat. **Nejvýraznější je rozdíl podle pohlaví u šikany/mobbingu, kterou uvedlo 23,5 % žen se zkušeností s nevhodným chováním oproti 6,4 % mužů**.

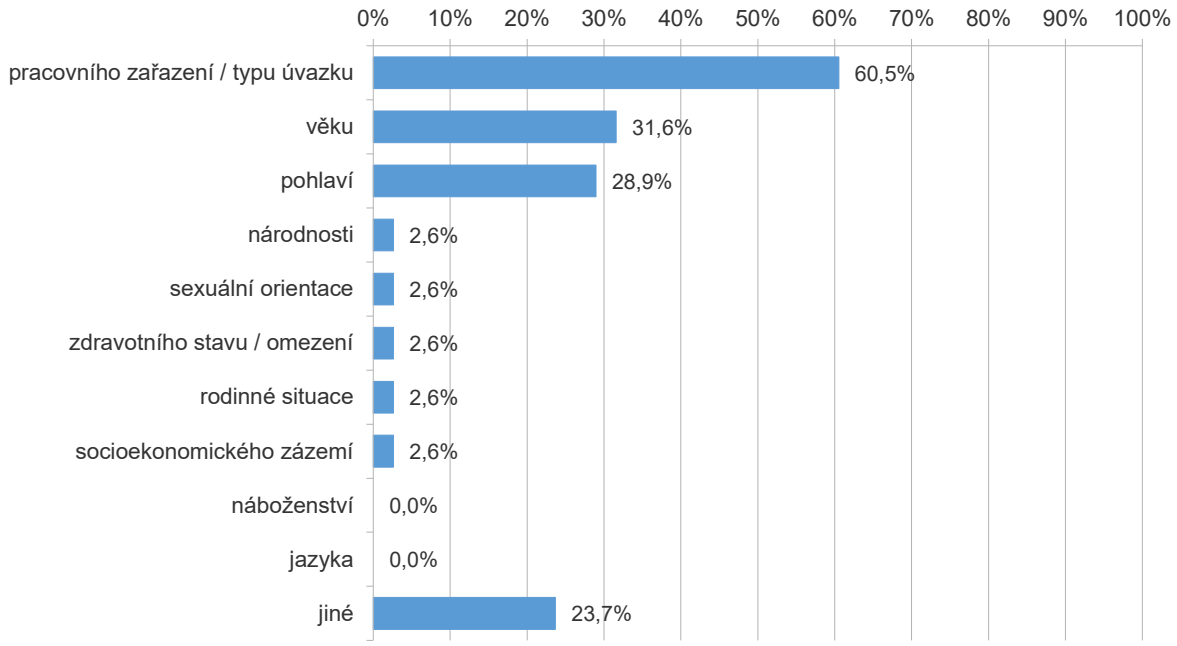
Tabulka 36. O jaké nevhodné chování se jednalo – podle součásti

Součást	N se zkušeností	Nejčastější forma/y	Co se oproti celku vymyká	Poznámka
DFJP	15 / 54 (27,8 %)	nevhodné poznámky / verbální útoky 10/15 (66,7 %)	diskriminace / nerovné zacházení 7/15 (46,7 %; UPCE 24,8 %)	9 přímá / 6 pouze svědci
FEI	4 / 40 (10,0 %)	nevhodné poznámky / verbální útoky 2/4	—	velmi malé N; 1 přímá / 3 pouze svědci, jen 3 respondenti uvedli konkrétní formu
FES	10 / 54 (18,5 %)	bossing 6/10 (60,0 %); zneužití moci nebo postavení 5/10 (50,0 %)	obě formy výrazně nad celkem (UPCE 30,2 % a 26,7 %); naopak nevhodné poznámky / verbální útoky jen 1/10	3 přímá / 7 pouze svědci
FF	21 / 56 (37,5 %)	nevhodné poznámky / verbální útoky 10/21 (47,6 %)	diskriminace / nerovné zacházení 9/21 (42,9 %; UPCE 24,8 %)	9 přímá / 12 pouze svědci
FChT	50 / 166 (30,1 %)	nevhodné poznámky / verbální útoky 29/50 (58,0 %)	—	struktura blízko celkovému vzorci; 20 přímá / 30 pouze svědci
FR	5 / 17 (29,4 %)	nevhodné poznámky / verbální útoky 3/5	—	velmi malé N; 3 přímá / 2 pouze svědci
FZS	10 / 45 (22,2 %)	zneužití moci nebo postavení 5/10 (50,0 %); nevhodné poznámky / verbální útoky 5/10 (50,0 %)	zneužití moci nad celkem; také staffing 3/10 (UPCE 14,8 %)	spíše přímá zkušenost: 7 přímá / 3 pouze svědci
REK	47 / 169 (27,8 %)	nevhodné poznámky / verbální útoky 28/47 (59,6 %)	šikana / mobbing 15/47 (31,9 %; UPCE 14,9 %)	22 přímá / 25 pouze svědci

11.4 Na základě čeho k diskriminaci docházelo

Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří u předchozí otázky označili diskriminaci, nerovné zacházení.

Graf 66. Na základě čeho k diskriminaci docházelo?

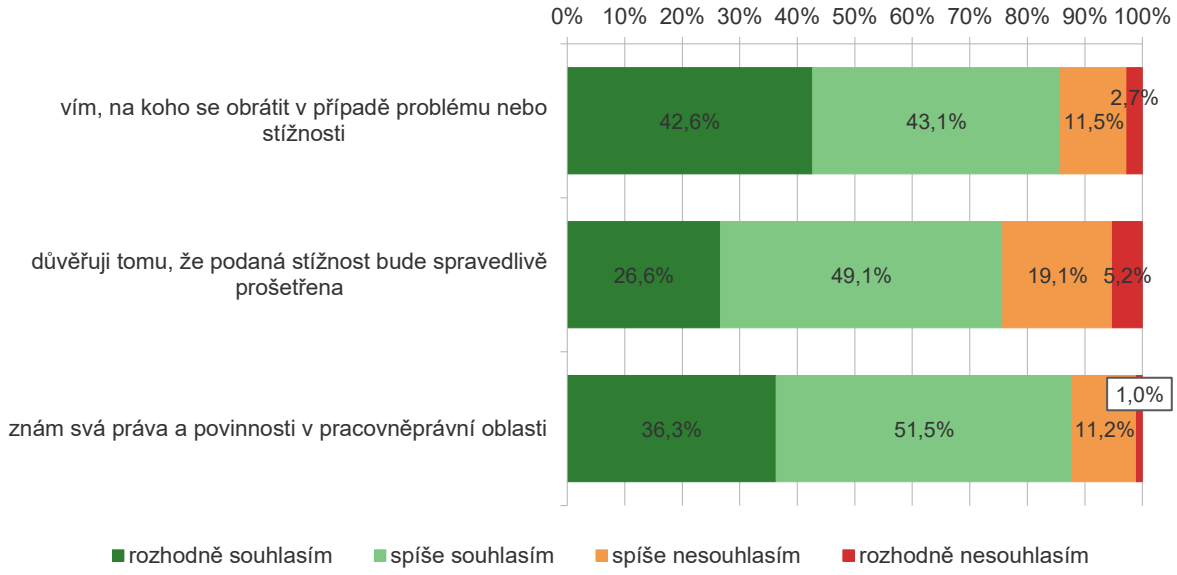


Platné N = 38. Bylo možné vybrat více odpovědí. Vzhledem k nízkému N neuvádíme další členění podle pracovního zařazení nebo součásti.

Nejčastěji respondenti uvádějí pracovní zařazení / typ úvazku (60,5 %), dále věk (31,6 %) a pohlaví (28,9 %). Ostatní nabízené důvody se objevují pouze jednotlivě nebo vůbec; otevřenou možnost „jiné“ využila necelá čtvrtina odpovídajících. Nejčastěji uváděný důvod diskriminace – pracovní zařazení / typ úvazku – se týkal především THP pracovníků a pracovnic. Tuto možnost navíc uvedlo i několik respondentů z papírové verze dotazníku, kteří přitom diskriminaci neoznačili jako projev nevhodného chování, ale uvedli například nevhodné poznámky. V online verzi by se jim přitom tato navazující otázka nezobrazila. U ostatních pracovních skupin byly důvody diskriminace rozloženější.

11.5 Sociální bezpečí

Graf 67. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se sociálního bezpečí? – celkový přehled

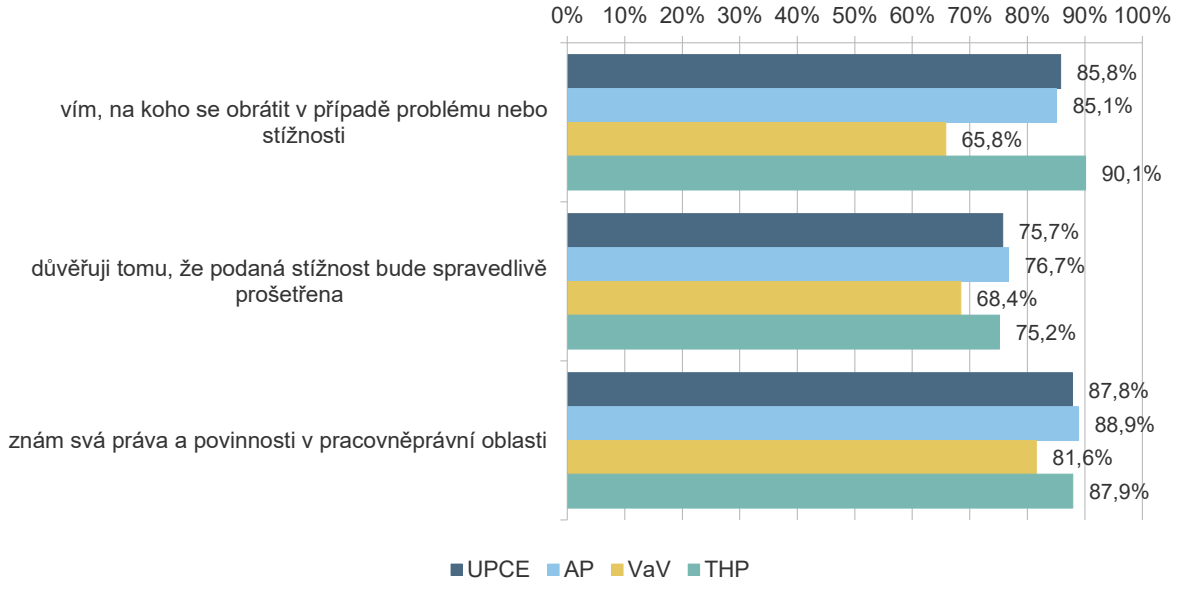


Platné N se podle výroku pohybuje od 597 do 600.

Většina respondentů ví, na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti (85,8 %), a zná svá práva a povinnosti v pracovněprávní oblasti (87,8 %). Slabší je důvěra, že podaná stížnost bude spravedlivě prošetřena: souhlasí 75,7 %, převážně „spíše“, zatímco 24,3 % vyjadřuje nesouhlas.

11.5.1 Srovnání podle pracovního zařazení

Graf 68. Sociální bezpečí – kumulovaný souhlas za UPCE a podle pracovního zařazení



Platné N podle výroku: UPCE n = 597–600; AP n = 288; VaV n = 38; THP n = 262–265.

Největší rozdíl se objevuje u znalosti, na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti, kde je podíl nižší mezi VaV než mezi AP a THP. Vzhledem k menšímu počtu VaV je však třeba tento rozdíl interpretovat opatrně. U ostatních dvou výroků jsou rozdíly mezi skupinami respondentů podle pracovního zařazení menší.

11.5.2 Srovnání podle součásti

Tabulka 37. Sociální bezpečí – podle součásti

Výrok	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
vím, na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti	87,0 %	85,0 %	88,9 %	89,3 %	77,0 %	88,2 %	91,1 %	91,0 %
důvěřuji tomu, že podaná stížnost bude spravedlivě prošetřena	75,9 %	80,0 %	70,4 %	82,1 %	72,7 %	82,4 %	86,7 %	73,9 %
znám svá práva a povinnosti v pracovněprávní oblasti	85,2 %	92,5 %	92,6 %	83,9 %	87,3 %	82,4 %	88,9 %	88,7 %

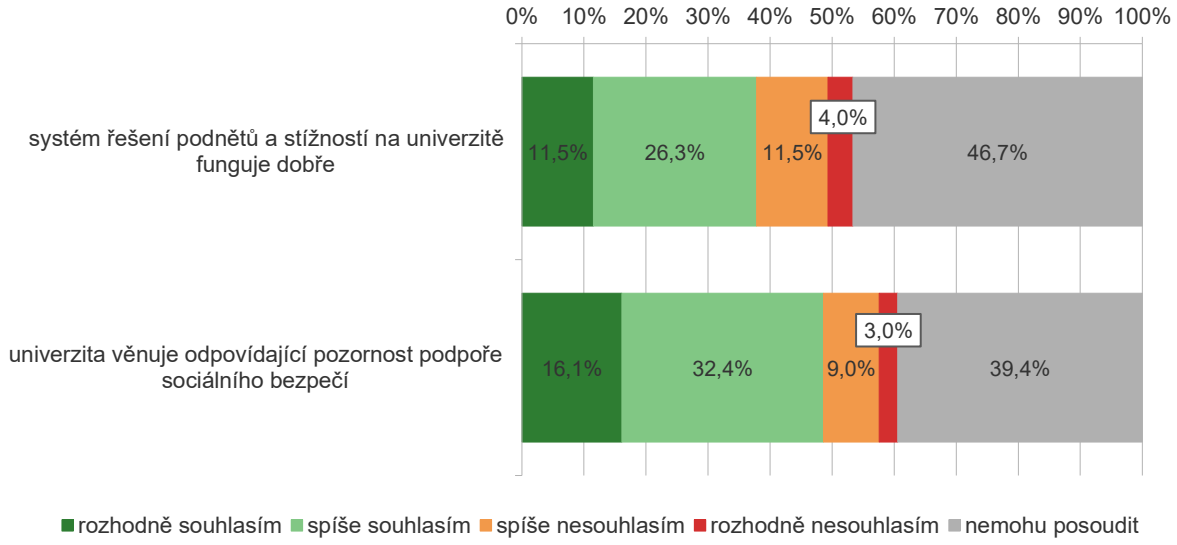
Tabulka uvádí kumulovaný souhlas (rozhodně + spíše souhlasím). Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 56; FChT n = 165; FR n = 17; FZS n = 45; REK n = 165–168.

Důvěra ve spravedlivé **prošetření stížnosti je mezi početnějšími součástmi nejvyšší na FZS (86,7 %) a FF (82,1 %), nižší na FES (70,4 %), FChT (72,7 %) a REK (73,9 %)**. U dalších dvou výroků jsou rozdíly mezi součástmi menší; výjimkou je FChT, kde 77,0 % respondentů ví, na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti, oproti minimálně 85 % na ostatních součástech. K nižšímu výsledku částečně přispívá vyšší zastoupení VaV, kteří tuto oblast hodnotí méně příznivě, nižší podíl souhlasu je však na FChT patrný také mezi AP a THP.

11.6 Hodnocení systému řešení podnětů a podpory sociálního bezpečí

Tyto dva výroky byly v dotazníku vyčleněny samostatně, protože se předpokládalo, že část zaměstnanců nebude mít dostatek informací nebo vlastní zkušenosti k jejich posouzení. Tento předpoklad se potvrdil: odpověď „nemohu posoudit“ zvolilo 46,7 % respondentů u fungování systému řešení podnětů a stížností a 39,4 % u podpory sociálního bezpečí.

Graf 69. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se sociálního bezpečí? – výroky s možností „nemohu posoudit“



N=600-601

Mezi těmi, kteří dokázali výrok posoudit, převažuje pozitivní hodnocení: **70,9 % u systému řešení podnětů a stížností a 80,2 % u podpory sociálního bezpečí**.

Tabulka 38. Hodnocení systému řešení podnětů a podpory sociálního bezpečí – podle pracovního zařazení

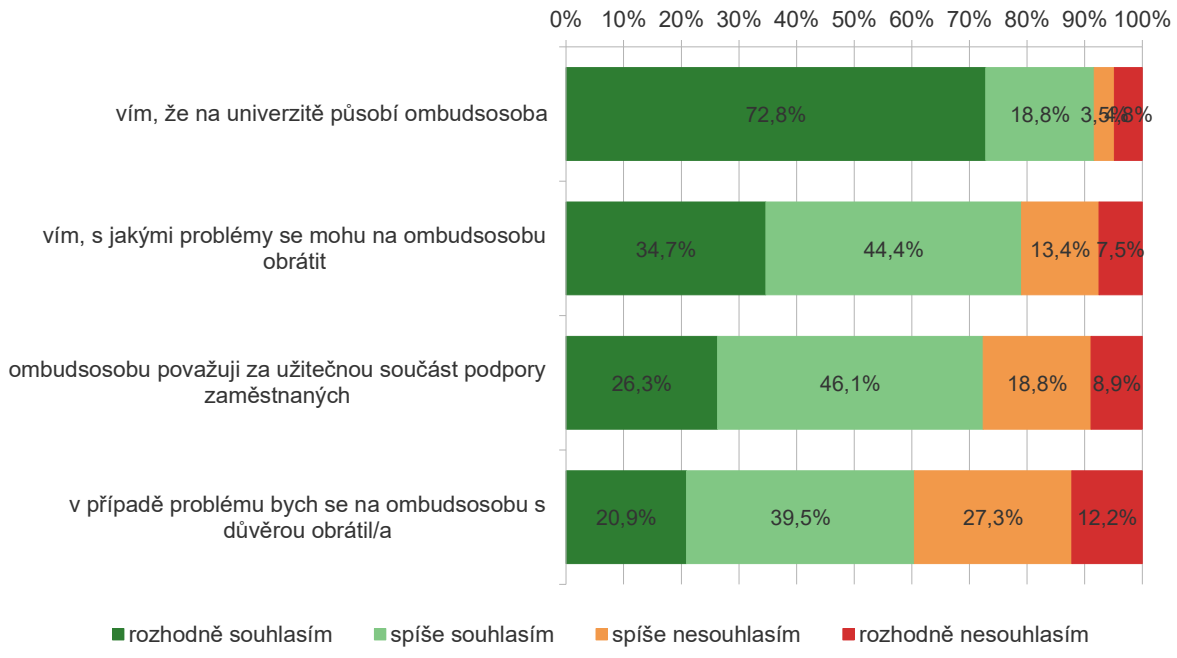
Pracovní zařazení	systém řešení podnětů a stížnosti: nemohu posoudit	systém řešení podnětů a stížnosti: souhlas mezi posuzujícími	podpora sociálního bezpečí: nemohu posoudit	podpora sociálního bezpečí: souhlas mezi posuzujícími
UPCE	46,7 % (n = 280)	70,9 % (n = 227)	39,4 % (n = 237)	80,2 % (n = 292)
AP	47,9 % (n = 138)	72,0 % (n = 108)	40,6 % (n = 117)	80,1 % (n = 137)
VaV	52,6 % (n = 20)	72,2 % (n = 13)	44,7 % (n = 17)	61,9 % (n = 13)
THP	44,5 % (n = 118)	69,4 % (n = 102)	36,8 % (n = 98)	82,1 % (n = 138)

Tabulka 39. Hodnocení systému řešení podnětů a podpory sociálního bezpečí – podle součásti

Součást	systém řešení podnětů a stížnosti: nemohu posoudit	systém řešení podnětů a stížnosti: souhlas mezi posuzujícími	podpora sociálního bezpečí: nemohu posoudit	podpora sociálního bezpečí: souhlas mezi posuzujícími
DFJP	38,9 % (n = 21)	78,8 % (n = 26)	27,8 % (n = 15)	87,2 % (n = 34)
FEI	55,0 % (n = 22)	100,0 % (n = 18)	52,5 % (n = 21)	100,0 % (n = 19)
FES	40,7 % (n = 22)	62,5 % (n = 20)	42,6 % (n = 23)	74,2 % (n = 23)
FF	37,5 % (n = 21)	62,9 % (n = 22)	33,9 % (n = 19)	67,6 % (n = 25)
FChT	53,0 % (n = 88)	73,1 % (n = 57)	44,0 % (n = 73)	78,5 % (n = 73)
FR	58,8 % (n = 10)	85,7 % (n = 6)	35,3 % (n = 6)	90,9 % (n = 10)
FZS	48,9 % (n = 22)	87,0 % (n = 20)	44,4 % (n = 20)	92,0 % (n = 23)
REK	43,7 % (n = 73)	61,7 % (n = 58)	35,1 % (n = 59)	78,0 % (n = 85)

11.7 Ombudsosoba

Graf 70. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se ombudsosoby? – celkový přehled

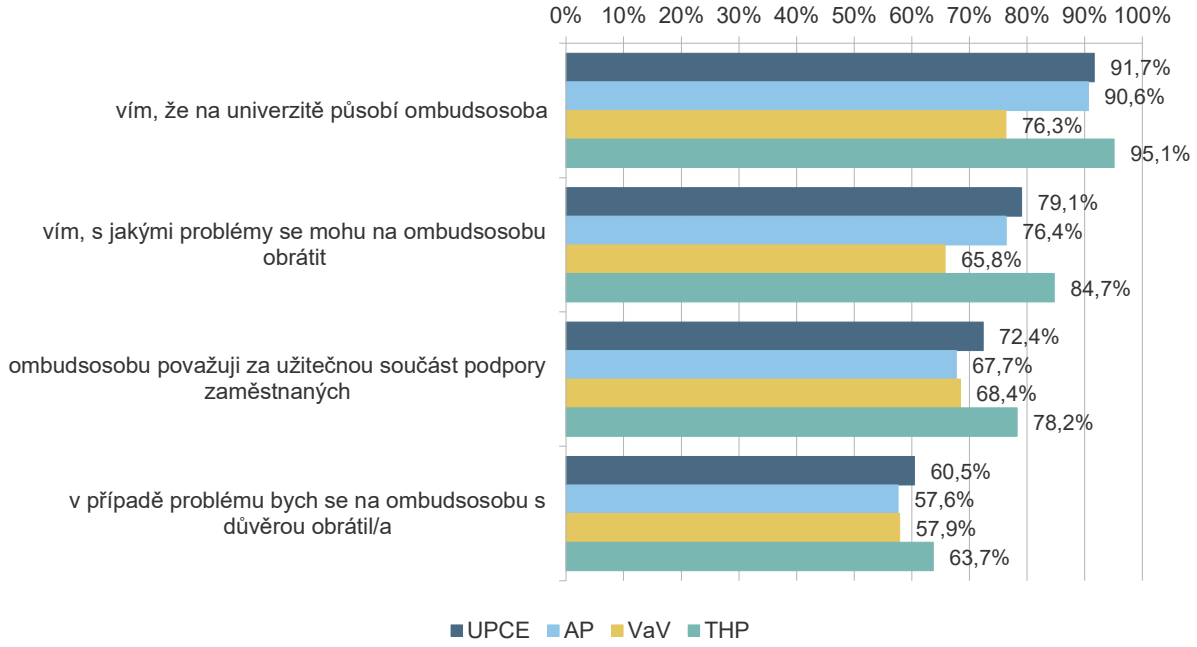


N= 597 až 600.

Povědomí o existenci ombudsosoby je vysoké: 91,7 % respondentů ví, že na univerzitě působí. S jakými problémy se na ni mohou obrátit, je obeznámeno 79,1 %. Za užitečnou součást podpory zaměstnaných ji považuje 72,4 % a v případě problému by se na ni s důvěrou obrátilo 60,5 %. Kromě prvního výroku však u dalších převažuje odpověď „spíše souhlasím“.

11.7.1 Srovnání podle pracovního zařazení a součásti

Graf 71. Ombudsosoba – kumulovaný souhlas za UPCE a podle pracovního zařazení



Platné N podle výroku: UPCE n = 597–600; AP n = 288; VaV n = 38; THP n = 262–265.

Podle pracovního zařazení jsou o ombudsosobě nejlépe informováni THP (95,1 % ví o jejím působení a 84,7 % ví, s jakými problémy se na ni obrátit), naopak nižší informovanost vykazují VaV (76,3 %, resp. 65,8 %). THP ji také častěji považují za užitečnou součást podpory zaměstnaných (78,2 % oproti 67,7 % AP a 68,4 % VaV); rozdíly v ochotě obrátit se na ni s důvěrou jsou menší (57,6–63,7 %).

Tabulka 40. Ombudsosoba – podle součásti

Výrok	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
vím, že na univerzitě působí ombudsosoba	98,1 %	80,0 %	90,7 %	92,9 %	93,3 %	88,2 %	82,2 %	93,5 %
vím, s jakými problémy se mohu na ombudsosobu obrátit	83,3 %	67,5 %	87,0 %	89,3 %	72,7 %	70,6 %	75,6 %	82,4 %
ombudsosobu považuji za užitečnou součást podpory zaměstnaných	66,7 %	72,5 %	74,1 %	73,2 %	65,5 %	70,6 %	82,2 %	77,6 %
v případě problému bych se na ombudsosobu s důvěrou obrátil/a	64,8 %	65,0 %	63,0 %	67,9 %	53,9 %	41,2 %	62,2 %	62,4 %

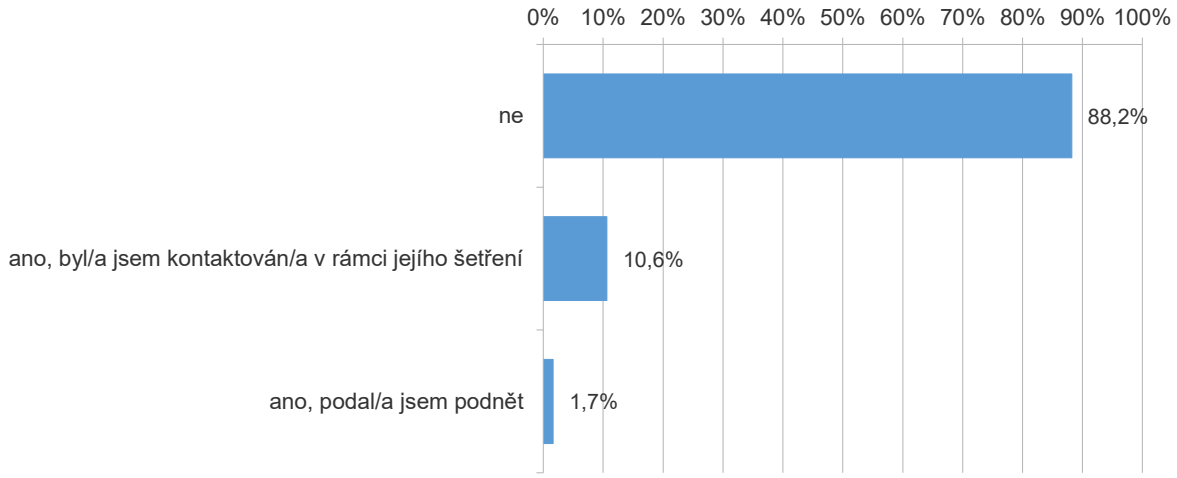
Tabulka uvádí kumulovaný souhlas (rozhodně + spíše souhlasím). Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 56; FChT n = 165; FR n = 17; FZS n = 45; REK n = 165–168.

Mezi součástmi se podíl těch, kteří by se na ombudsosobu s důvěrou obrátili, pohybuje mezi 53,9 % na FChT a 67,9 % na FF; u FR vychází 41,2 %, ale pouze ze 17 platných odpovědí. Rozdíly mezi součástmi jsou patrné také v informovanosti o ombudsosobě, zejména v tom, s jakými problémy se na ni lze obrátit (67,5 % na FEI oproti 89,3 % na FF). Za užitečnou součást podpory zaměstnaných ji považuje 65,5 % respondentů FChT až 82,2 % FZS.

11.7.2 Osobní zkušenost s prací ombudsosoby

U otázky na osobní zkušenost bylo možné označit obě kladné odpovědi současně; odpověď „ne“ byla výlučná.

Graf 72. Máte osobní zkušenost s prací ombudsosoby?



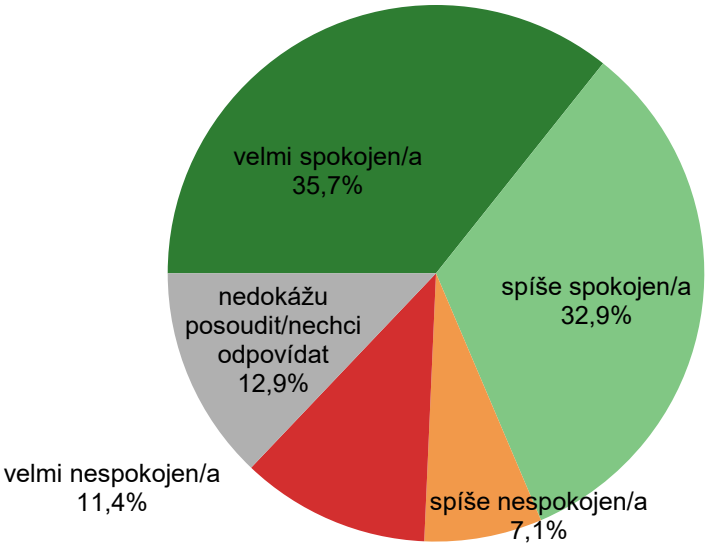
Platné N = 602. Odpovědi „ano, podal/a jsem podnět“ a „ano, byl/a jsem kontaktován/a v rámci jejího šetření“ bylo možné označit současně.

Podnět ombudsosobě podalo 10 respondentů (1,7 %) a 64 respondentů (10,6 %) bylo kontaktováno v rámci jejího šetření. Bez osobní zkušenosti je 531 respondentů (88,2 %). Alespoň jednu z obou forem osobní zkušenosti uvádí 71 respondentů.

Výraznější rozdíly se objevují podle součásti: alespoň jednu formu osobní zkušenosti s prací ombudsosoby uvádí 37,5 % respondentů FF a 31,5 % DFJP, zatímco na FZS ji neuvedl nikdo a na FChT a FEI jde pouze o 4,8 %, resp. 5,0 % respondentů. Ve většině případů přitom zkušenost spočívala v kontaktování respondenta v rámci šetření, nikoli v podání vlastního podnětu.

11.7.3 Hodnocení zkušenosti s průběhem šetření

Graf 73. Jak hodnotíte svou zkušenost s průběhem šetření podnětu ombudsosobou?

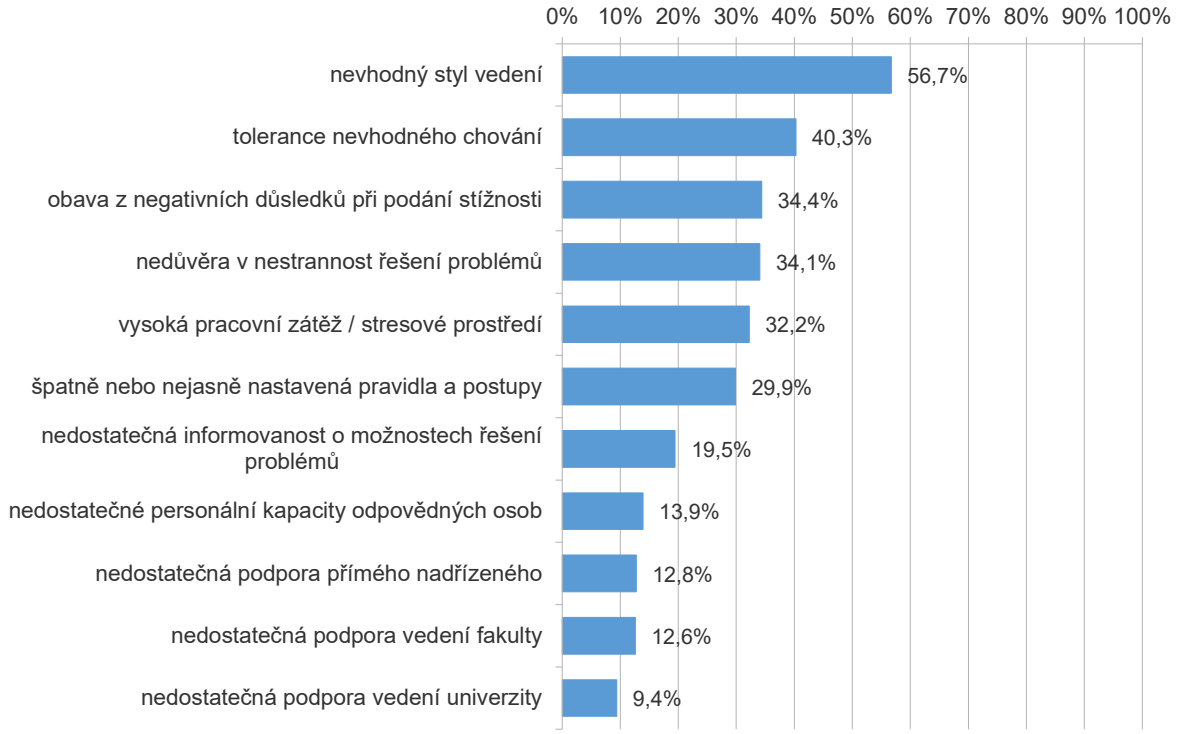


Platné N = 70. Otázka byla určena respondentům s osobní zkušeností s prací ombudsosoby, jedno upřesnění spokojenosti chybělo.

Velmi nebo spíše spokojeno je 68,6 % respondentů. Nespokojenost uvádí 18,6 % a 12,9 % zvolilo „nedokážu posoudit/nechci odpovídat“. Vzhledem k nízkému N výsledky dále nečleníme podle součásti ani pracovního zařazení.

11.8 Faktory narušující sociální bezpečí

Graf 74. Které z následujících faktorů podle Vás nejvíce narušují sociální (psychologické) bezpečí zaměstnanců a zaměstnankyň na univerzitě?



Platné N = 596. Bylo možné vybrat maximálně 5 odpovědí.

Nejčastěji je **jako faktor narušující sociální bezpečí uváděn nevhodný styl vedení (56,7 %)**. **Následuje tolerance nevhodného chování (40,4 %), obava z negativních důsledků při podání stížnosti (34,4 %), nedůvěra v nestrannost řešení problémů (34,1 %) a vysoká pracovní** zátěž / stresové prostředí (32,2 %). Na FES jsou nadprůměrně uváděná obava z negativních důsledků při podání stížnosti i nedůvěra v nestrannost řešení (shodně 48,1 %). U respondentů z FF a FZS vystupuje více vysoká pracovní zátěž / stresové prostředí (46,4 %, resp. 48,9 %). U FR vychází tento faktor na 70,6 %, jde však pouze o 17 respondentů. Je třeba zdůraznit, že odpovědi zachycují názory respondentů na faktory, které podle nich mohou narušovat sociální bezpečí na univerzitě, nikoli nutně situace, se kterými se osobně setkali.

V otevřených odpovědích v kategorii „Jiné“ (13,3 % respondentů) se poměrně často objevovalo sdělení, že respondent žádný další faktor nevnímá nebo jej nedokáže uvést. Takto bylo zakódováno 53 odpovědí, tedy 8,6 % respondentů. Ostatní otevřené odpovědi byly výrazně různorodější. Opakovaly se zejména odkazy na problematické vztahy mezi zaměstnanci, nedůvěru a nekolegialitu, nerovné postavení či rozdílné uplatňování pravidel, nedostatečné kompetence odpovědných osob a pracovní přetížení či neadekvátní odměňování. Jednotlivě se objevovaly také zmínky o šikaně a nadřazeném jednání, bagatelizaci práce, nedostatečné spolupráci mezi součástmi, upřednostňování studentů před zaměstnanci nebo o nejasnosti samotné otázky.

Tabulka 41. Faktory narušující sociální bezpečí – podle pracovního zařazení

Faktor	UPCE	AP	VaV	THP
nevhodný styl vedení	56,7 %	52,4 %	52,6 %	62,1 %
tolerance nevhodného chování	40,3 %	39,2 %	39,5 %	41,0 %
obava z negativních důsledků při podání stížnosti	34,4 %	31,2 %	26,3 %	38,3 %
nedůvěra v nestrannost řešení problémů	34,1 %	37,8 %	28,9 %	31,0 %

Faktor	UPCE	AP	VaV	THP
vysoká pracovní zátěž / stresové prostředí	32,2 %	37,2 %	31,6 %	26,4 %
špatně nebo nejasně nastavená pravidla a postupy	29,9 %	26,7 %	28,9 %	33,3 %
nedostatečná informovanost o možnostech řešení problémů	19,5 %	19,4 %	21,1 %	19,2 %
nedostatečné personální kapacity odpovědných osob	13,9 %	11,5 %	13,2 %	16,9 %
nedostatečná podpora přímého nadřízeného	12,8 %	10,8 %	2,6 %	16,5 %
nedostatečná podpora vedení fakulty	12,6 %	14,6 %	15,8 %	9,2 %
nedostatečná podpora vedení univerzity	9,4 %	8,7 %	13,2 %	9,6 %

Platné N: AP n = 291; VaV n = 39; THP n = 257. Celkový údaj zahrnuje také doktorandy.

Tabulka 42. Faktory narušující sociální bezpečí – podle součásti

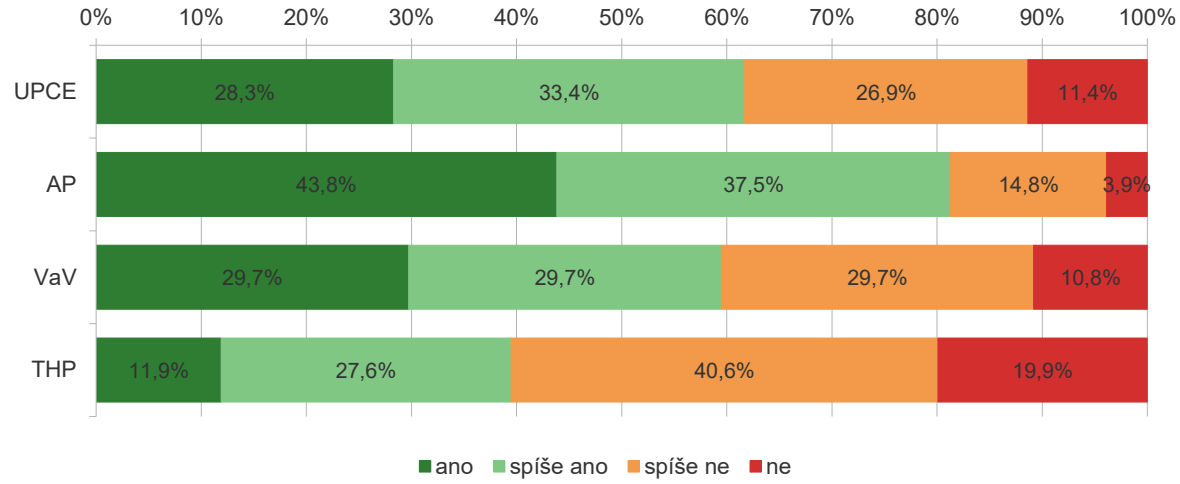
Faktor	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
nevhodný styl vedení	57,4 %	37,8 %	66,7 %	55,4 %	54,2 %	58,8 %	51,1 %	62,0 %
tolerance nevhodného chování	46,3 %	21,6 %	35,2 %	44,6 %	36,7 %	41,2 %	40,0 %	45,8 %
obava z negativních důsledků při podání stížnosti	31,5 %	27,0 %	48,1 %	19,6 %	40,4 %	17,6 %	28,9 %	34,3 %
nedůvěra v nestrannost řešení problémů	33,3 %	24,3 %	48,1 %	32,1 %	35,5 %	23,5 %	35,6 %	31,9 %
vysoká pracovní zátěž / stresové prostředí	31,5 %	18,9 %	27,8 %	46,4 %	26,5 %	70,6 %	48,9 %	29,5 %
špatně nebo nejasně nastavená pravidla a postupy	37,0 %	18,9 %	25,9 %	30,4 %	25,3 %	41,2 %	28,9 %	34,9 %
nedostatečná informovanost o možnostech řešení problémů	20,4 %	16,2 %	9,3 %	16,1 %	25,3 %	23,5 %	17,8 %	18,7 %
nedostatečné personální kapacity odpovědných osob	14,8 %	21,6 %	1,9 %	19,6 %	7,2 %	17,6 %	17,8 %	19,3 %
nedostatečná podpora přímého nadřízeného	13,0 %	18,9 %	7,4 %	8,9 %	8,4 %	17,6 %	15,6 %	17,5 %
nedostatečná podpora vedení fakulty	9,3 %	13,5 %	31,5 %	14,3 %	13,3 %	17,6 %	15,6 %	4,8 %
nedostatečná podpora vedení univerzity	1,9 %	5,4 %	7,4 %	17,9 %	10,8 %	5,9 %	6,7 %	10,2 %

Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 56; FChT n = 165; FR n = 17; FZS n = 45; REK n = 165.

12. Osobní a kariérní rozvoj

12.1 Možnost kariérního / profesního rozvoje

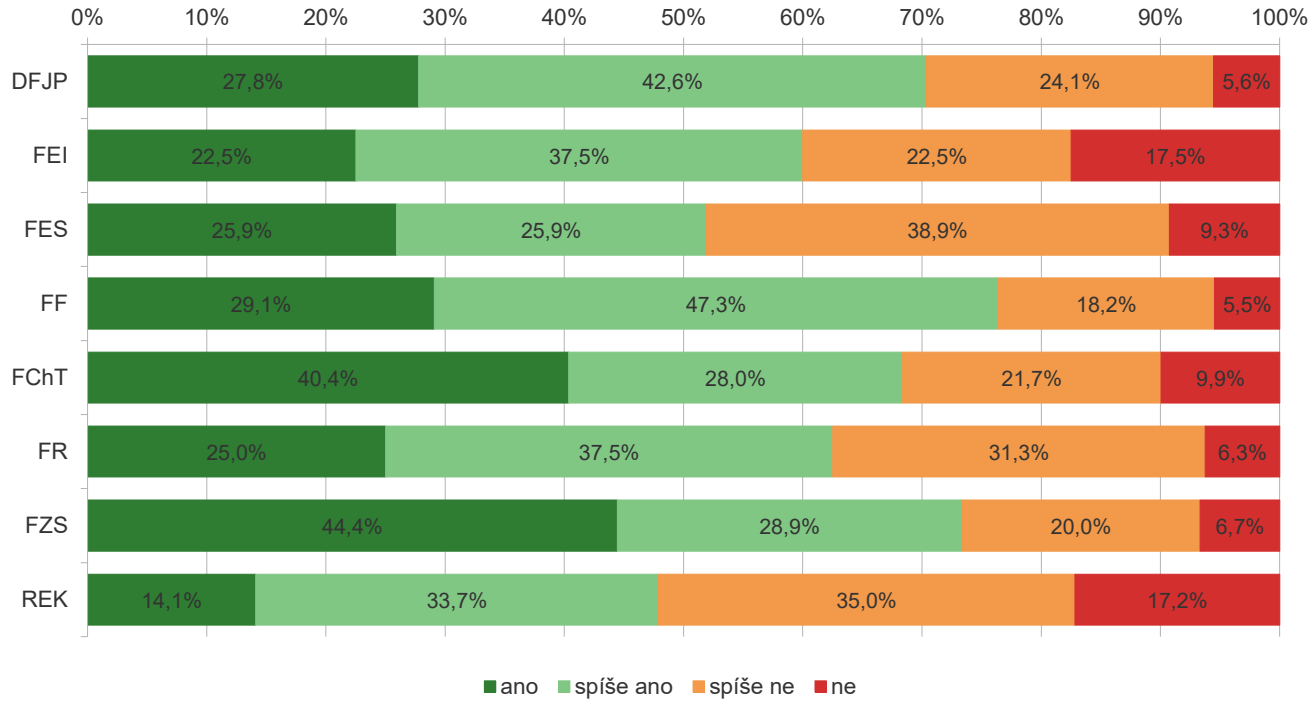
Graf 75. Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního / profesního rozvoje? – UPCE a podle pracovního zařazení



Platné N: UPCE 590; AP 283; VaV 37; THP 261. Celkový údaj zahrnuje také doktorandy.

Možnost kariérního či profesního rozvoje vnímá pozitivně 61,7 % respondentů. Výrazný rozdíl se objevuje podle pracovního zařazení: **souhlas převažuje mezi AP a VaV** (u AP navíc i jeho silnější verze), **zatímco mezi THP je podíl kladných odpovědí podstatně nižší a jen 11,9 % uvádí jednoznačné ano (mezi AP 43,8 %)**.

Graf 76. Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního / profesního rozvoje? – podle součásti



Platné N: DFJP 54; FEI 40; FES 54; FF 55; FChT 161; FR 16; FZS 45; REK 163.

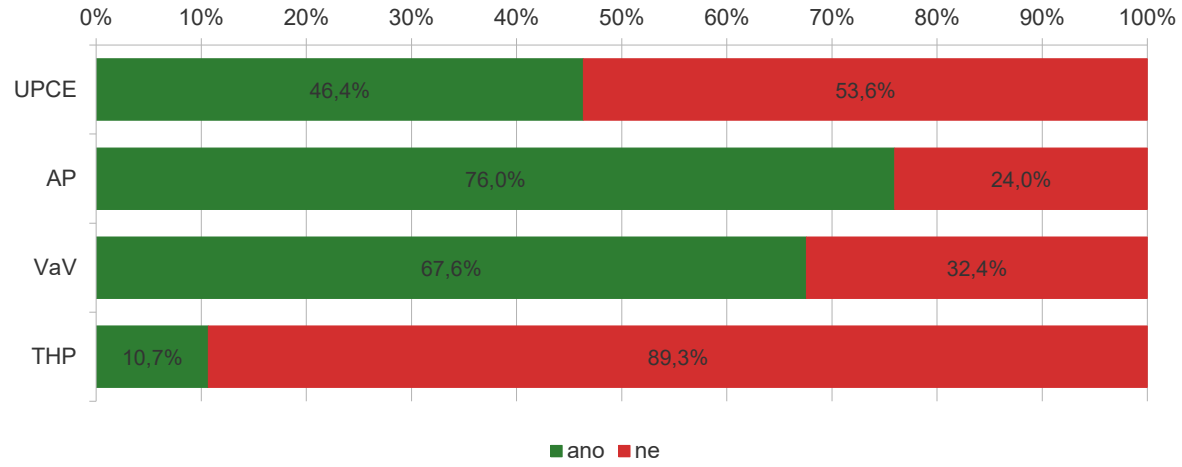
Mezi součástmi je pozitivní hodnocení nejvyšší na FF (76,4 %), FZS (73,3 %) a DFJP (70,4 %); nadprůměrně vychází také FChT (68,3 %), zatímco výrazně slabší je hodnocení na REK (47,9 %). Část tohoto rozdílu souvisí se skladbou pracovních skupin, protože REK tvoří především THP. Také podle vedoucí pozice je rozdíl výrazný: možnost rozvoje vnímá pozitivně 83,1 % vedoucích oproti 58,8 % nevedoucích.

Výrazný rozdíl se objevuje podle pohlaví: možnost kariérního/profesního rozvoje **vnímá pozitivně 78,5 % mužů oproti 52,9 % žen**. Rozdíl je patrný i v síle hodnocení: jednoznačnější odpověď „ano“ zvolilo 40,2 % mužů, ale pouze 21,7 % žen; ženy naopak častěji volily „spíše ne“ i „ne“. Rozdíl souvisí částečně s odlišným zastoupením pracovních skupin, není jím však vysvětlen zcela. Také mezi samotnými akademickými pracovníky hodnotí možnost profesního rozvoje příznivěji muži než ženy (85,8 % vs. 76,8 %); ještě výraznější rozdíl se objevuje mezi THP (58,5 % vs. 39,3 %).

Podle věku se neukazuje lineární trend. Nejnižší pozitivní hodnocení je ve skupině 50–59 let (54,8 %), zatímco u zaměstnanců ve věku 60 let a více je hodnocení opět příznivější. Ve skupinách 30–49 let se pozitivní hodnocení pohybuje přibližně mezi 64 a 66 %. Podle délky působení je **hodnocení nejpozitivnější mezi zaměstnanci působícími na UPCE 16–25 let** (70,5 %, z toho 33,7 % „ano“), zatímco u zaměstnanců s délkou působení 26 let a více klesá na 54,4 % a současně zde roste podíl jednoznačně negativní odpovědi „ne“ na 17,6 % (u předchozí kategorie je to polovina).

12.2 Individuální plán profesního / kariérního rozvoje

Graf 77. Máte nastaven individuální plán profesního / kariérního rozvoje na určité období? – UPCE a podle pracovního zařazení

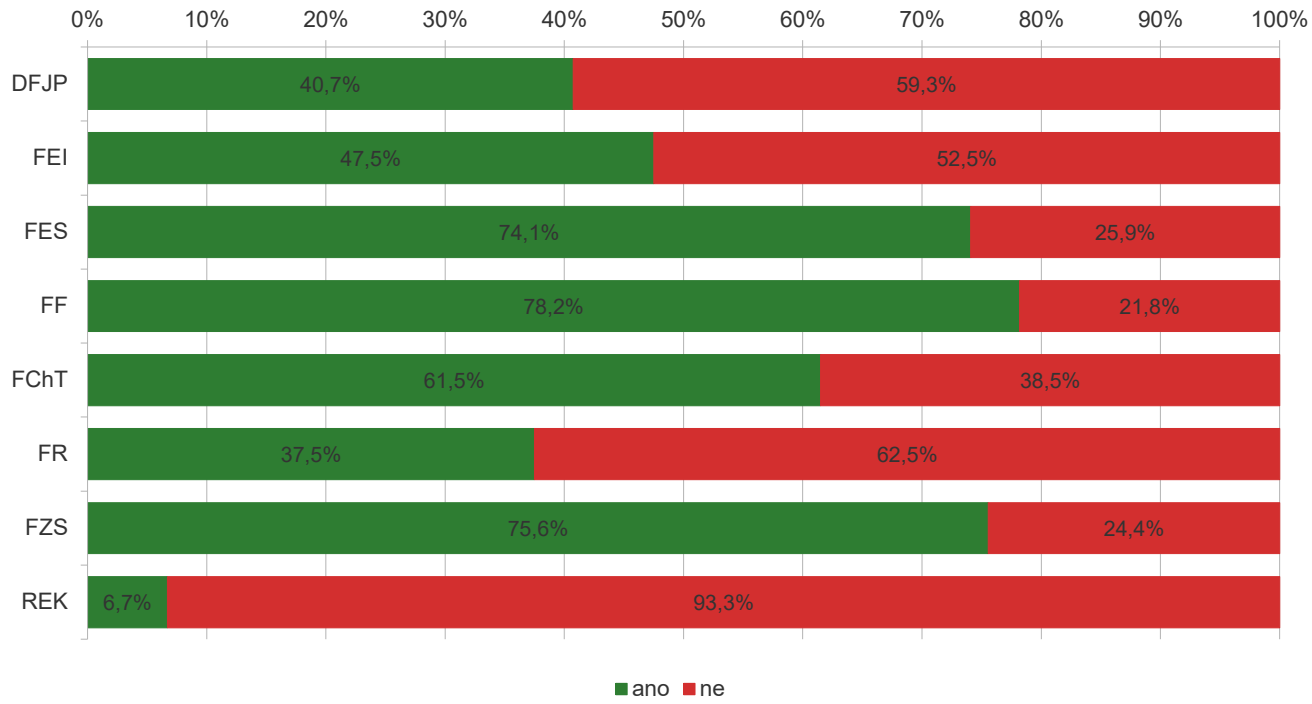


Platné N: UPCE 591; AP 283; VaV 37; THP 262.

Individuální plán profesního či kariérního rozvoje má nastaveno 46,4 % respondentů. Rozdíly podle pracovního zařazení jsou velmi výrazné: **plán uvádí 76,0 % AP a 67,6 % VaV, ale pouze 10,7 % THP**. Tomu odpovídají i rozdíly mezi součástmi, kde je podíl plánů nejnižší na REK a vyšší zejména na FES, FF a FZS.

Také **mezi** samotnými **THP pracovníky a pracovnicemi** je individuální plán profesního či kariérního rozvoje **častější na fakultách než na rektorátu a celouniverzitních útvarech**. Na fakultách jej má nastaveno 18,0 % THP, zatímco na REK pouze 5,3 %. **Výrazný rozdíl se projevil také podle formy sběru**, která zde souvisí s odlišným zastoupením pracovních pozic v rámci THP: respondenti THP, kteří vyplnili papírový dotazník, se naprosto jednoznačně vyjádřili, že individuální plán nastavený nemají.

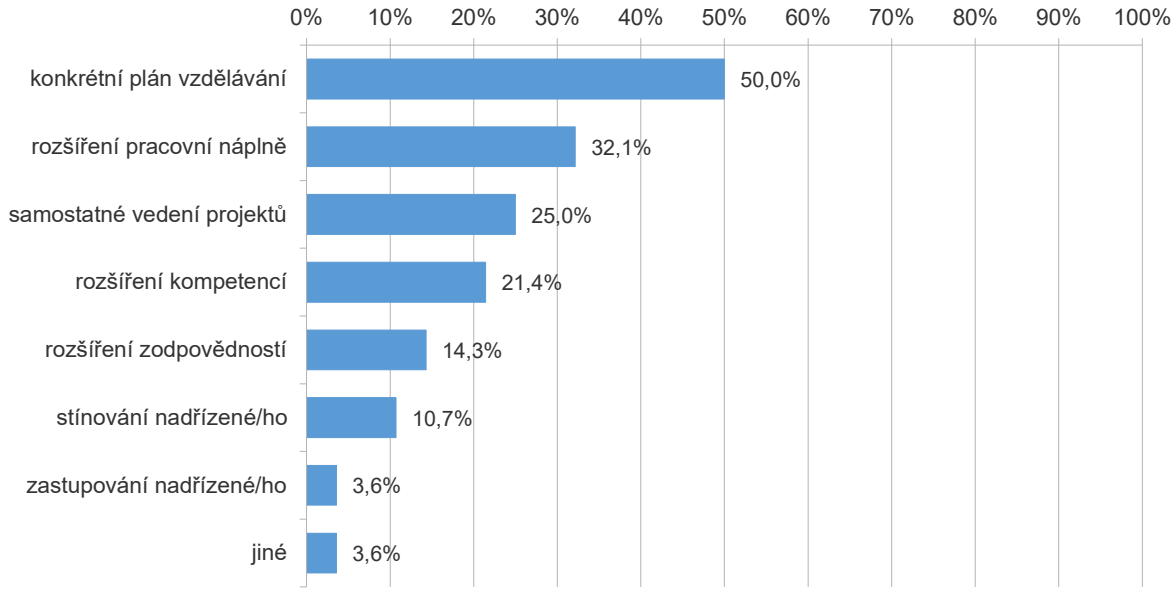
Graf 78. Máte nastaven individuální plán profesního / kariérního rozvoje na určité období? – podle součásti



Platné N: DFJP 54; FEI 40; FES 54; FF 55; FChT 161; FR 16; FZS 45; REK 164.

12.2.1 Aktivity v individuálním plánu THP

Graf 79. Jaké konkrétní aktivity / úkoly mají THP v individuálním plánu nastaveny?

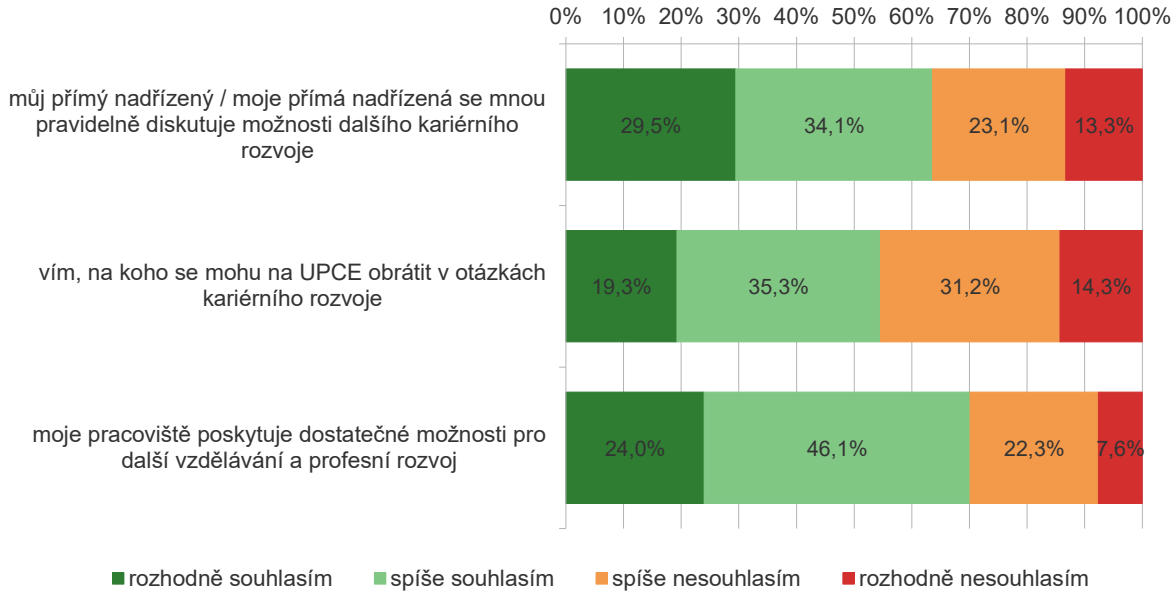


Platné N = 28. Otázka byla podle filtru určena pouze THP s nastaveným individuálním plánem; případné odpovědi mimo tento segment nebyly do výpočtu zahrnuty.

Nejčastěji je součástí plánu konkrétní vzdělávání (50,0 %), následované rozšířením pracovní náplně (32,1 %) a samostatným vedením projektů (25,0 %). Vzhledem k nízkému N výsledky dále nečleníme.

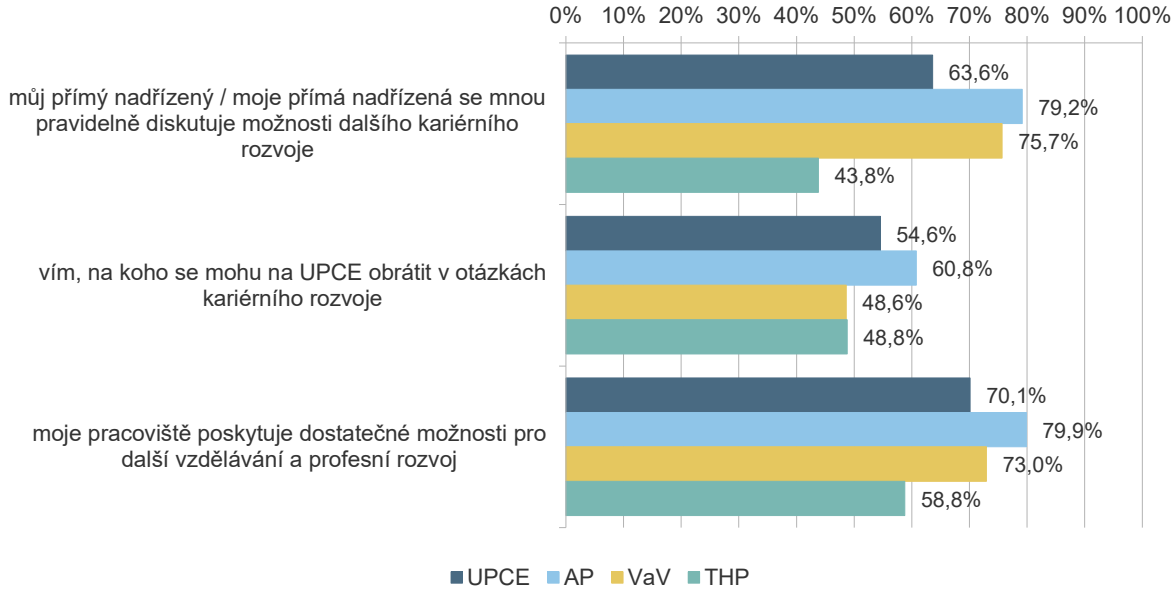
12.3 Podmínky osobního a kariérního rozvoje

Graf 80. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se osobního a kariérního rozvoje? – celkový přehled



Platné N se podle výroku pohybuje od 579 do 581.

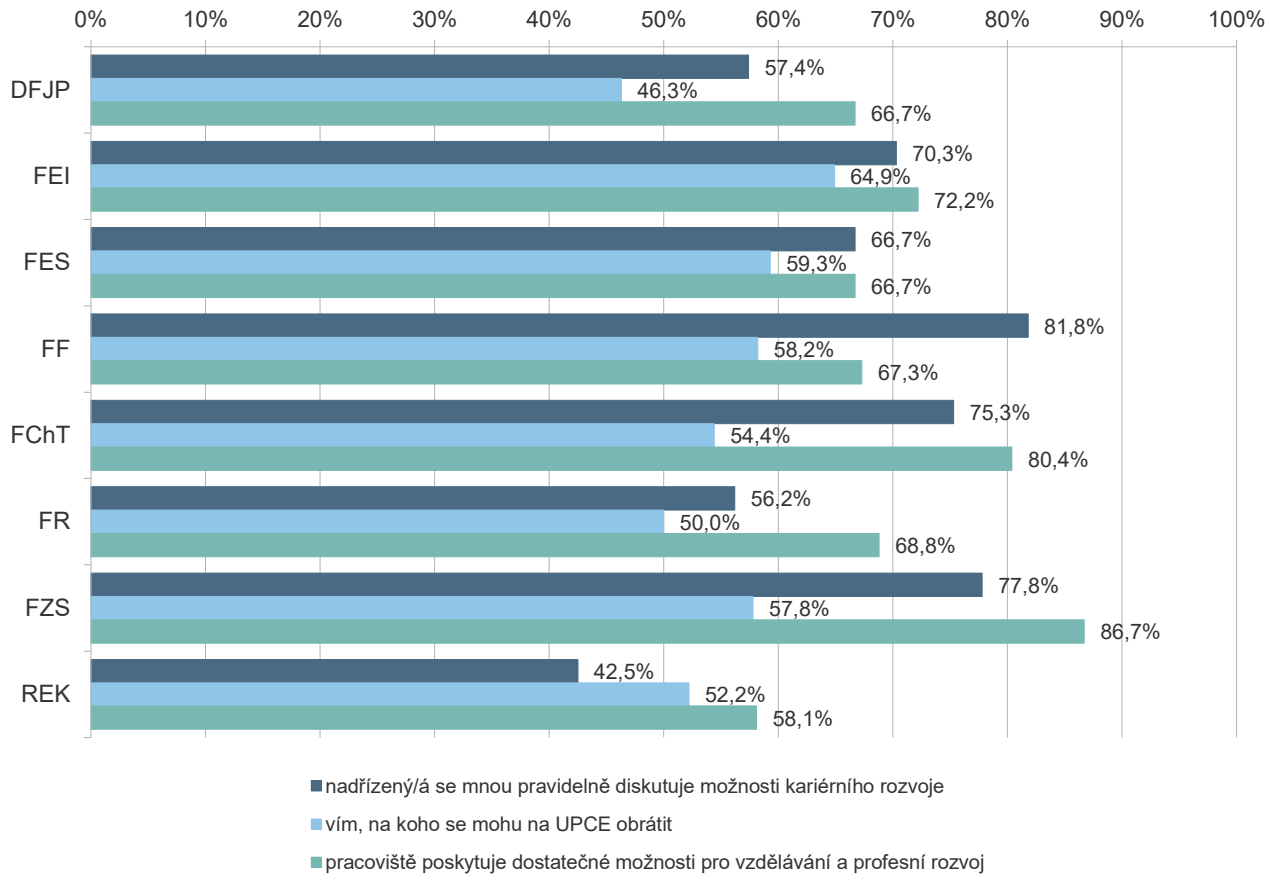
Graf 81. Osobní a kariérní rozvoj – kumulovaný souhlas za UPCE a podle pracovního zařazení



Platné N podle výroku: UPCE n = 579–581; AP n = 283; VaV n = 37; THP n = 250–252.

Nejpříznivěji je hodnocena možnost dalšího vzdělávání a profesního rozvoje na pracovišti (70,1 % souhlasu, velká část odpovědí je však „spíše souhlasím“). Pravidelnou diskusi o kariérním rozvoji s nadřízeným uvádí 63,6 % a pouze 54,6 % ví, na koho se může na UPCE v otázkách kariérního rozvoje obrátit. Rozdíly podle pracovního zařazení jsou **výrazné zejména u komunikace s nadřízeným a možností rozvoje na pracovišti: AP a VaV je hodnotí podstatně příznivěji než THP**.

Graf 82. Osobní a kariérní rozvoj – kumulovaný souhlas podle součásti



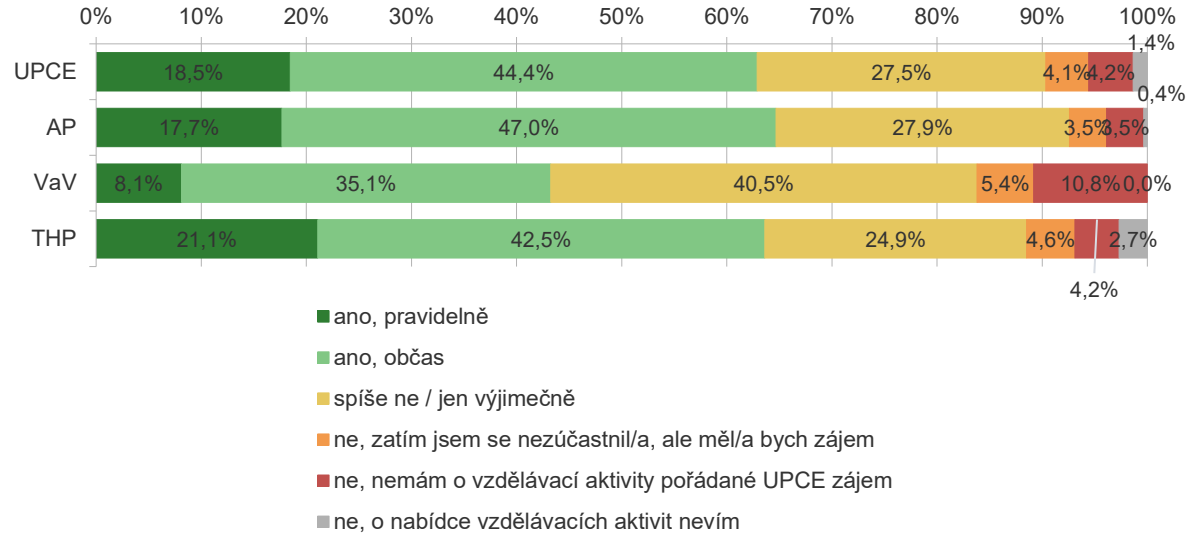
Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 36–37; FES n = 54; FF n = 55; FChT n = 158; FR n = 16; FZS n = 45; REK n = 160–161.

Mezi součástmi se největší rozdíly objevují u pravidelné diskuse o kariérním rozvoji s přímým nadřízeným. **Nejvyšší podíl souhlasu je na FF (81,8 %), FZS (77,8 %) a FChT (75,3 %), zatímco výrazně nižší je na REK (42,5 %)**. Nejpříznivěji je napříč součástmi hodnocena nabídka dalšího **vzdělávání a profesního rozvoje na pracovišti, zejména na FZS (86,7 %) a FChT (80,4 %), zatímco na REK je pozitivní hodnocení opět nižší (58,1 %)**. Výsledky opět reflektují odlišné složení profesních skupin.

U znalosti toho, na koho se na UPCE obrátit v otázkách kariérního rozvoje, jsou rozdíly mezi součástmi menší; podíl souhlasu se pohybuje od 46,3 % na DFJP do 64,9 % na FEI.

12.4 Účast na vzdělávacích aktivitách UPCE

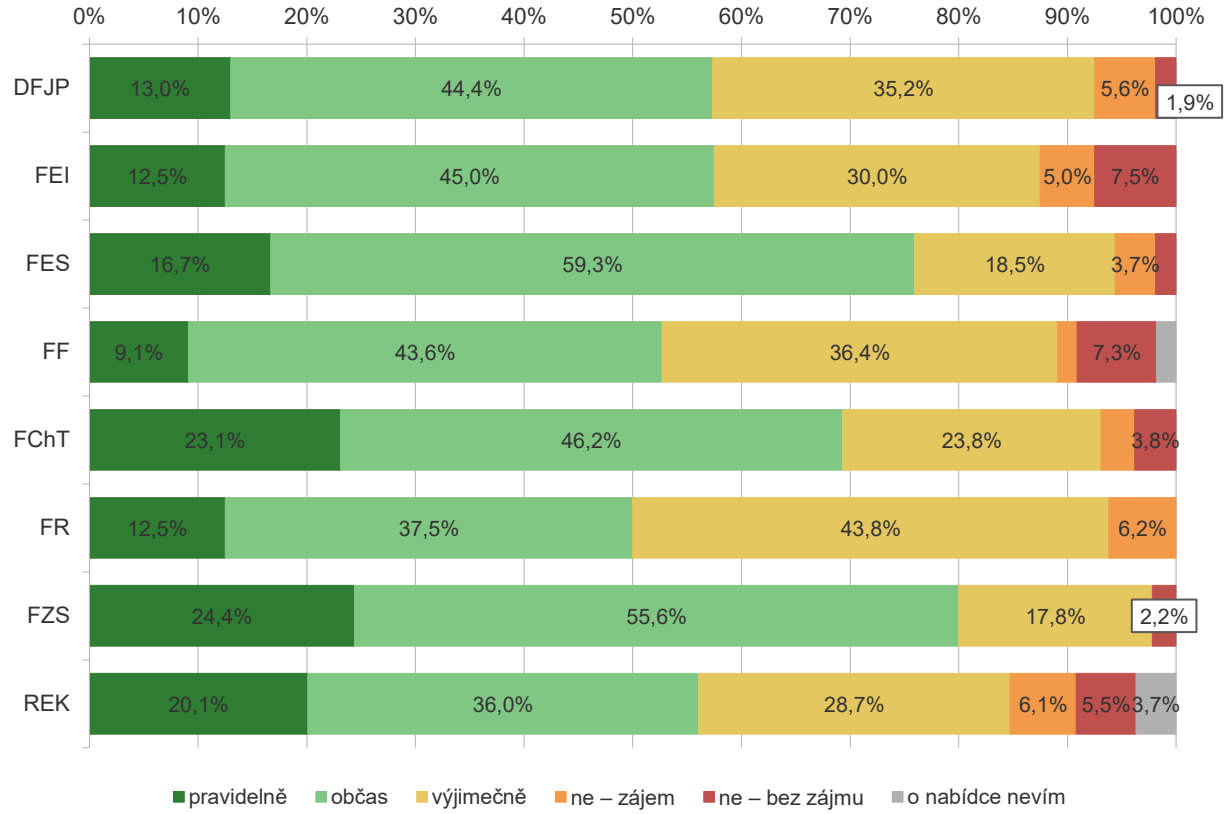
Graf 83. Účastníte se v rámci svého profesního rozvoje vzdělávacích aktivit pořádaných UPCE? – UPCE a podle pracovního zařazení



Platné N: UPCE 590; AP 283; VaV 37; THP 261.

Pravidelně nebo občas se vzdělávacích aktivit pořádaných UPCE účastní 62,9 % respondentů. **Nejvyšší pravidelnou účast uvádějí THP (21,1 %), zatímco mezi VaV je výraznější podíl těch, kteří se účastní jen výjimečně**. Nezájem o vzdělávací aktivity je ve všech skupinách menšinový.

Graf 84. Účast na vzdělávacích aktivitách UPCE – podle součásti



Mezi součástmi je pravidelná nebo občasná účast na vzdělávacích aktivitách nejvyšší na FZS (80,0 %), FES (76,0 %) a FChT (69,3 %). REK se vyznačuje poměrně vysokým podílem pravidelné účasti (20,1 %), což odpovídá vyšší pravidelné účasti THP, zároveň je zde však nižší podíl občasné účasti (36,0 %); celkově se proto pravidelně nebo občas účastní

56,1 % respondentů REK. Podobně nižší souhrnnou účast vykazují FF (52,7 %), DFJP a FEI (přibližně 57 %). Neznalost nabídky vzdělávacích aktivit zůstává na všech součástech okrajová.

12.4.1 Jaké vzdělávací aktivity by zaměstnaní uvítali

Respondentům, kteří označili jakoukoliv z možností kromě „ne, nemám o vzdělávací aktivity pořádané UPCE zájem“, jsme položili otázku, jaké vzdělávací aktivity by na UPCE (více) uvítali.

Graf 85. Jaké vzdělávací aktivity byste na UPCE (více) uvítal/a? – celkový přehled



Platné N = 554. Bylo možné vybrat více odpovědí; podíly se proto nesčítají do 100 %.

Největší zájem je o využívání umělé inteligence (55,6 %), jazykové vzdělávání (41,2 %), odborné kurzy dle specializace (37,9 %) a IT dovednosti (37,7 %). **Výraznější rozdíly podle pracovního zařazení odpovídají charakteru práce: AP častěji požadují pedagogické kompetence**, VaV projektové řízení, zatímco THP více než ostatní jazykové vzdělávání, IT a soft skills.

V otevřených odpovědích v kategorii „Jiné“ se opakoval zejména požadavek na širší nabídku jazykového vzdělávání, například jiné jazyky než angličtinu nebo kurzy pro pokročilejší úrovně. Několikrát se objevila také specifičtější témata zaměřená na práci s interními systémy, zvládání krizových situací, psychickou odolnost či akademické a pedagogické kompetence. Jednotlivě respondenti zmiňovali například sebeobranu, psychologická témata, inspekci výuky nebo význam kvality konkrétního lektora. Několik respondentů naopak uvedlo, že žádnou další aktivitu nepotřebuje nebo že by na ni vzhledem k pracovnímu vytížení stejně nemělo čas.

Tabulka 43. Jaké vzdělávací aktivity by zaměstnaní uvítali – podle pracovního zařazení

Vzdělávací aktivita	UPCE	AP	VaV	THP
využívání umělé inteligence (AI)	55,6 %	59,0 %	54,5 %	53,6 %
jazykové vzdělávání	41,2 %	36,6 %	33,3 %	47,3 %
odborné kurzy dle specializace	37,9 %	37,0 %	36,4 %	38,9 %
IT dovednosti	37,7 %	34,4 %	33,3 %	43,1 %
soft skills, například komunikace, time management	34,1 %	29,7 %	27,3 %	39,3 %
pedagogické kompetence	23,3 %	44,0 %	12,1 %	1,3 %

Vzdělávací aktivita	UPCE	AP	VaV	THP
projektové řízení	21,7 %	23,1 %	42,4 %	15,9 %
vedení lidí / leadership	17,3 %	16,8 %	24,2 %	16,7 %

Tabulka 44. Jaké vzdělávací aktivity by zaměstnaní uvítali – podle součásti

Vzdělávací aktivita	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
využívání umělé inteligence (AI)	56,6 %	44,1 %	62,3 %	47,1 %	56,6 %	68,8 %	68,2 %	53,0 %
jazykové vzdělávání	37,7 %	35,3 %	39,6 %	41,2 %	38,8 %	43,8 %	43,2 %	45,6 %
odborné kurzy dle specializace	43,4 %	29,4 %	37,7 %	29,4 %	36,8 %	31,2 %	38,6 %	42,3 %
IT dovednosti	39,6 %	32,4 %	39,6 %	31,4 %	36,2 %	31,2 %	34,1 %	43,0 %
soft skills, například komunikace, time management	28,3 %	35,3 %	39,6 %	35,3 %	23,7 %	37,5 %	45,5 %	40,9 %
pedagogické kompetence (pro akademiky)	30,2 %	26,5 %	24,5 %	43,1 %	32,2 %	25,0 %	31,8 %	1,3 %
projektové řízení	13,2 %	20,6 %	22,6 %	33,3 %	27,6 %	12,5 %	27,3 %	14,1 %
vedení lidí / leadership	13,2 %	11,8 %	20,8 %	11,8 %	15,8 %	18,8 %	20,5 %	21,5 %

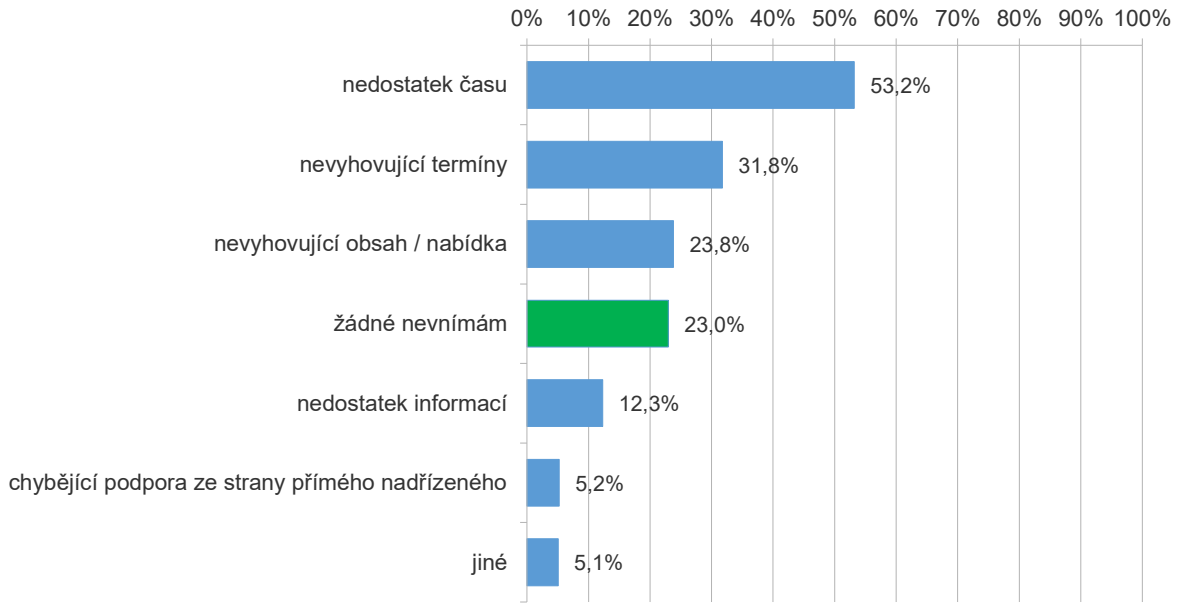
Platné N: DFJP n = 53; FEI n = 34; FES n = 53; FF n = 51; FChT n = 152; FR n = 16; FZS n = 44; REK n = 149.

Mezi součástmi se preference jednotlivých typů vzdělávání částečně liší. Využívání umělé inteligence patří mezi nejžádanější témata prakticky všude; mezi početnějšími součástmi je zájem nejvyšší na FZS (68,2 %) a FES (62,3 %), zatímco nižší na FEI (44,1 %) a FF (47,1 %). Na FF výrazněji vystupuje zájem o pedagogické kompetence (43,1 %) a projektové řízení (33,3 %), na FZS o soft skills (45,5 %) a na REK o IT dovednosti (43,0 %). O odborné kurzy dle specializace je nejvyšší zájem na DFJP (43,4 %) a REK (42,3 %). U jazykového vzdělávání jsou rozdíly mezi součástmi menší; podíly se pohybují přibližně od 35 % na FEI do 46 % na REK.

Vyšší zájem o IT dovednosti na REK do značné míry odpovídá převaze THP pracovníků a vyšší zájem o pedagogické kompetence na FF souvisí s vysokým zastoupením AP. Naopak výraznější zájem FZS o soft skills a FF o projektové řízení nelze vysvětlit pouze profesním složením respondentů.

12.4.2 Překážky účasti na vzdělávacích aktivitách

Graf 86. Jaké překážky brání v účasti na vzdělávacích aktivitách UPCE? – celkový přehled



Platné N = 592. Bylo možné vybrat více odpovědí; „žádné nevnímám“ byla výlučná odpověď.

Nejčastější překážkou je nedostatek času (53,2 %), který se týká všech tří pracovních skupin, následovaný nevyhovujícími termíny (31,8 %) a obsahem či nabídkou (23,8 %). Nedostatek času i nevyhovující termíny výrazně častěji uvádějí AP; THP naopak častěji žádnou překážku nevnímají.

V otevřených odpovědích se opakují také překážky, které nabízené možnosti plně nezachycují. Relativně často jde o kapacitní omezení kurzů, pozdní informování o termínech nebo obtížné dohledání konkrétní vzdělávací aktivity. Další opakující se téma představuje geografická dostupnost: zejména zaměstnanci FZS a FR upozorňují na časovou náročnost účasti na akcích. Objevují se také požadavky na častější online formu či záznam školení, připomínky ke kvalitě nebo vhodnosti některých kurzů a jednotlivě také problémy s financováním placeného externího vzdělávání. Ojediněle respondenti uvádějí osobní a rodinné důvody, věk nebo nízkou relevanci nabídky pro svou pracovní pozici.

Překážky účasti na vzdělávacích aktivitách UPCE – podle pracovního zařazení

Tabulka 45. Překážky účasti na vzdělávacích aktivitách – podle pracovního zařazení

překážka	UPCE	AP	VaV	THP
nedostatek času	53,2 %	64,8 %	48,6 %	40,8 %
nevyhovující termíny	31,8 %	43,7 %	13,5 %	20,2 %
nevyhovující obsah / nabídka	23,8 %	21,5 %	16,2 %	26,3 %
žádné nevnímám	23,0 %	14,1 %	29,7 %	32,4 %
nedostatek informací	12,3 %	10,6 %	21,6 %	12,6 %
chybějící podpora ze strany přímého nadřízeného	5,2 %	3,5 %	5,4 %	6,1 %

Platné N: AP n = 284; VaV n = 37; THP n = 262

Překážky účasti na vzdělávacích aktivitách UPCE – podle součásti

Tabulka 46. Překážky účasti na vzdělávacích aktivitách – podle součásti

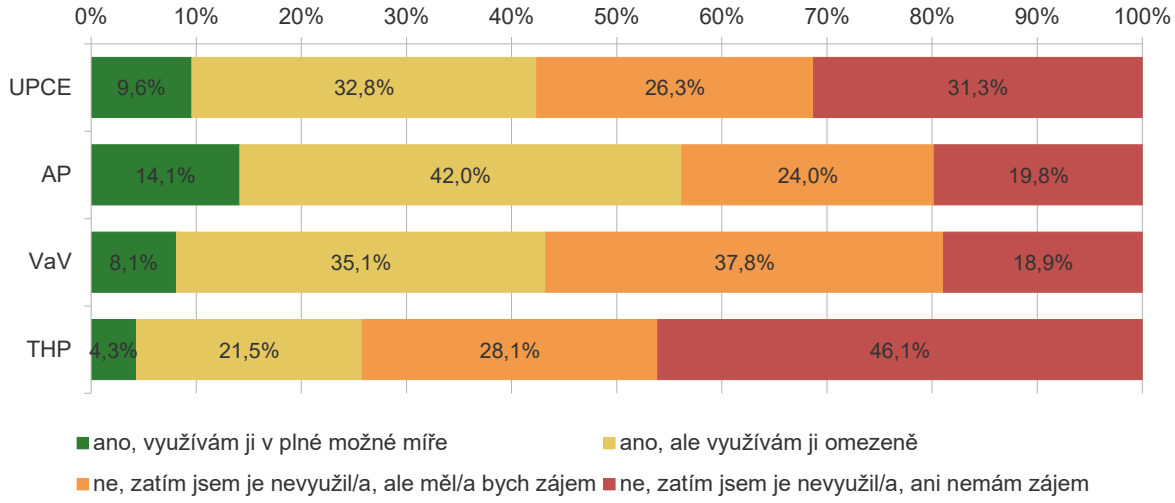
překážka	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
nedostatek času	61,1 %	42,5 %	57,4 %	58,2 %	51,2 %	68,8 %	71,1 %	46,3 %
nevyhovující termíny	29,6 %	20,0 %	59,3 %	49,1 %	30,2 %	25,0 %	48,9 %	18,3 %
nevyhovující obsah / nabídka	25,9 %	30,0 %	37,0 %	21,8 %	18,5 %	6,2 %	26,7 %	24,4 %
žádné nevnímám	20,4 %	35,0 %	13,0 %	16,4 %	25,3 %	12,5 %	4,4 %	29,9 %
nedostatek informací	9,3 %	7,5 %	14,8 %	7,3 %	13,0 %	0,0 %	22,2 %	13,4 %
chybějící podpora ze strany přímé/ho nadřízené/ho	5,6 %	5,0 %	11,1 %	0,0 %	3,1 %	6,2 %	8,9 %	5,5 %

Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 54; FF n = 55; FChT n = 162; FR n = 16; FZS n = 45; REK n = 164.

Rozdíly mezi součástmi částečně souvisejí s jejich odlišným profesním složením. Nedostatek času je nejčastěji uváděn na FZS (71,1 %), FR (ale málo respondentů), DFJP (61,1 %) a FF (58,2 %), zatímco na REK jej zmiňuje 46,3 % respondentů. Výrazné rozdíly se objevují také u nevyhovujících termínů, které uvádí 59,3 % respondentů FES, 49,1 % FF a 48,9 % FZS, oproti 18,3 % na REK. Naopak žádnou překážku nevnímá nejvyšší podíl respondentů na FEI (35,0 %) a REK (29,9 %). Část rozdílů souvisí se skladbou pracovních skupin jednotlivých součástí, protože AP obecně častěji uvádějí nedostatek času a nevyhovující termíny, zatímco THP častěji žádnou překážku nevnímají.

12.5 Zahraniční mobilita

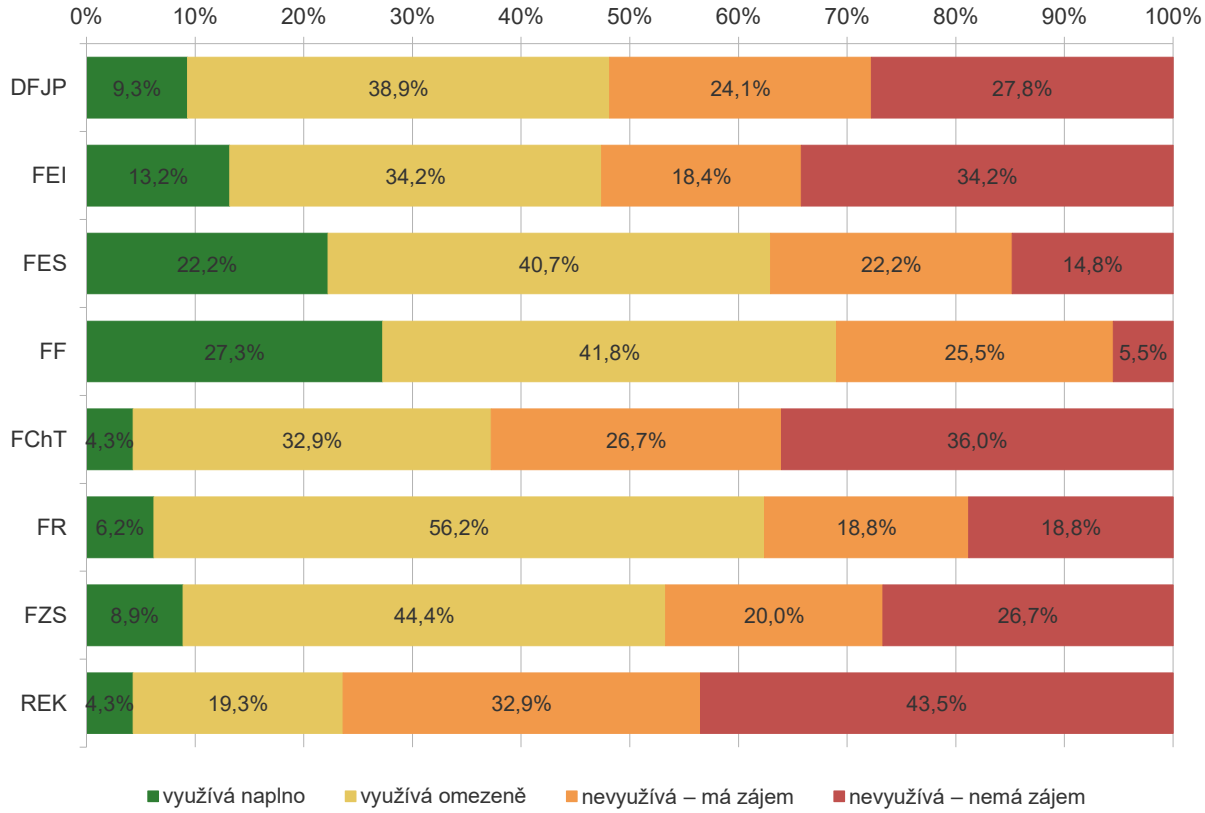
Graf 87. Využíváte v rámci svého profesního rozvoje zahraniční mobilitu? – UPCE a podle pracovního zařazení



Platné N: UPCE 585; AP 283; VaV 37; THP 256.

Zahraniční mobilitu v plné nebo omezené míře využívá 42,4 % respondentů. **Využívání je výrazně častější mezi AP (56,2 %) než mezi THP (25,8 %)**. VaV mají vedle stávajícího využívání také vysoký potenciální zájem o zahraniční mobilitu: mezi těmi, kteří ji dosud nevyužívají, by o ni měly zájem dvě třetiny (66,7 %). U THP je situace opačná: mezi nevyužívajícími má o mobilitu zájem 37,9 %, zatímco většina o ni zájem nemá.

Graf 88. Využíváte v rámci svého profesního rozvoje zahraniční mobilitu? – podle součásti



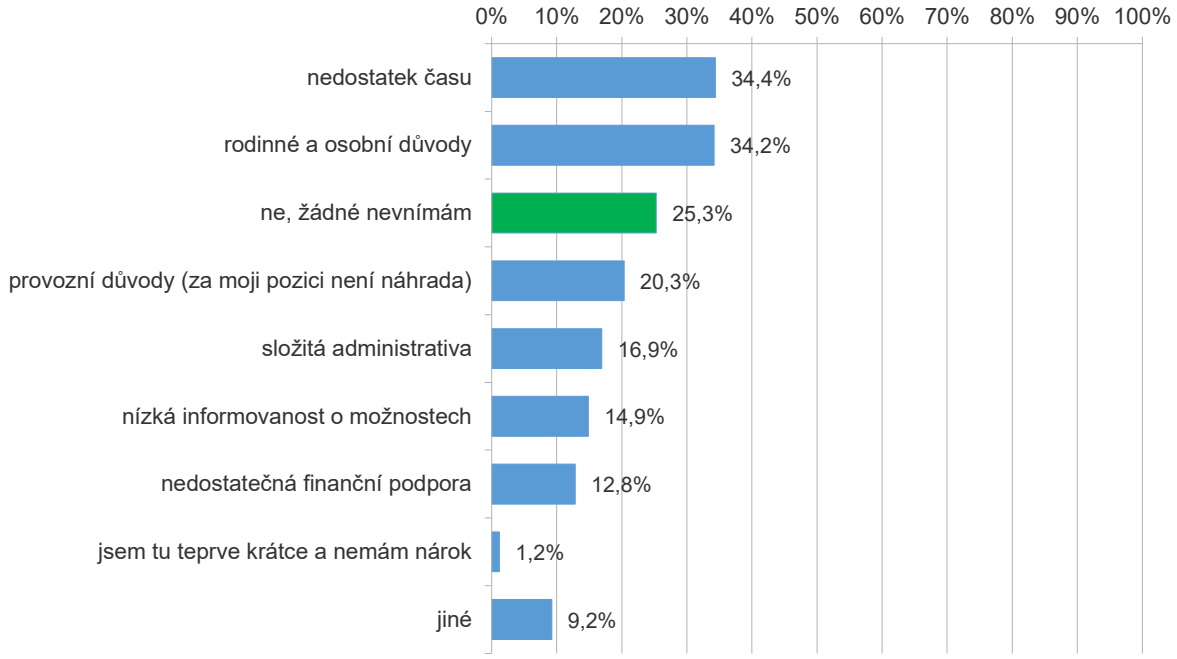
Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 38; FES n = 54; FF n = 55; FChT n = 161; FR n = 16; FZS n = 45; REK n = 161.

Mezi součástmi je zahraniční mobilita nejčastěji využívána na FF (69,1 %), FES (62,9 %) a FZS (53,3 %); vysoký podíl vychází také na FR (62,5 %, nízké N). **Naopak na REK ji využívá pouze 23,6 % respondentů a zároveň zde největší podíl uvádí, že ji nevyužívá a ani o ni nemá zájem (43,5 %)**; nižší využívání je patrné také na FChT (37,2 %).

Nižší celkové využívání zahraniční mobility částečně souvisí se skladbou pracovních skupin. Mezi THP na FChT ji využívá jen 14,3 % respondentů a většina o ni ani nemá zájem, zatímco mezi VaV je sice aktuální využívání rovněž nižší, ale téměř polovina těchto respondentů by o mobilitu zájem měla.

12.5.1 Překážky zahraniční mobility

Graf 89. Vnímané překážky v účasti na zahraniční mobilitě – celkový přehled



Platné N = 585. Bylo možné vybrat více odpovědí; „ne, žádné nevnímám“ byla výlučná odpověď.

Nejčastěji jsou uváděny nedostatek času (34,4 %) a rodinné a osobní důvody (34,2 %). Provozní důvody uvádí 20,3 % a složitou administrativu 16,9 %. AP i VaV častěji než THP uvádějí nedostatek času a rodinné či osobní důvody, přičemž u AP jsou tyto bariéry ještě o něco výraznější. VaV se naopak od ostatních skupin odlišují zejména častější nízkou informovaností o možnostech mobility a pociťovanou složitou administrativou.

Otevřené odpovědi doplňují zejména problém omezené kapacity zahraničních mobilit. Opakovaně respondenti uvádějí nízký počet dostupných míst nebo výjezdů, přičemž poměrně často se tato připomínka týká přímo možností pro THP. Další výraznější bariérou je nedostatečná znalost cizího jazyka. V menší míře se objevují také připomínky k pozdnímu informování o možnostech mobility, nedostatečné podpoře při jejím zajištění, nutnosti organizovat pobyt převážně vlastními silami nebo k průběhu a transparentnosti výběru. Jednotlivě respondenti uvádějí nízkou relevanci mobility pro svou pracovní pozici, osobní důvody, komunikační problémy s hostitelským pracovištěm nebo finanční omezení.

Tabulka 47. Překážky zahraniční mobility – podle pracovního zařazení

Překážka	UPCE	AP	VaV	THP
nedostatek času	34,4 %	44,0 %	35,1 %	23,5 %
rodinné a osobní důvody	34,2 %	39,1 %	37,8 %	27,8 %
ne, žádné nevnímám	25,3 %	19,7 %	24,3 %	31,4 %
provozní důvody (za moji pozici není náhrada)	20,3 %	23,6 %	10,8 %	18,8 %
složitá administrativa	16,9 %	18,3 %	27,0 %	13,3 %
nízká informovanost o možnostech	14,9 %	12,7 %	29,7 %	14,9 %
nedostatečná finanční podpora	12,8 %	15,1 %	13,5 %	9,4 %
jsem tu teprve krátce a nemám nárok	1,2 %	1,8 %	0,0 %	0,8 %

Tabulka 48. Překážky zahraniční mobility – podle součásti

Překážka	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
nedostatek času	40,7 %	36,8 %	27,8 %	34,5 %	35,2 %	50,0 %	44,4 %	28,7 %
rodinné a osobní důvody	29,6 %	31,6 %	29,6 %	34,5 %	39,5 %	37,5 %	28,9 %	33,1 %
ne, žádné nevnímám	24,1 %	34,2 %	20,4 %	27,3 %	25,3 %	25,0 %	13,3 %	28,1 %
provozní důvody (za moji pozici není náhrada)	29,6 %	7,9 %	14,8 %	21,8 %	22,8 %	25,0 %	13,3 %	20,6 %
složitá administrativa	14,8 %	13,2 %	35,2 %	14,5 %	16,7 %	12,5 %	13,3 %	15,0 %
nízká informovanost o možnostech	3,7 %	15,8 %	7,4 %	12,7 %	17,3 %	6,2 %	20,0 %	18,8 %
nedostatečná finanční podpora	13,0 %	5,3 %	20,4 %	10,9 %	14,2 %	12,5 %	15,6 %	10,6 %
jsem tu teprve krátce a nemám nárok	0,0 %	0,0 %	0,0 %	5,5 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %

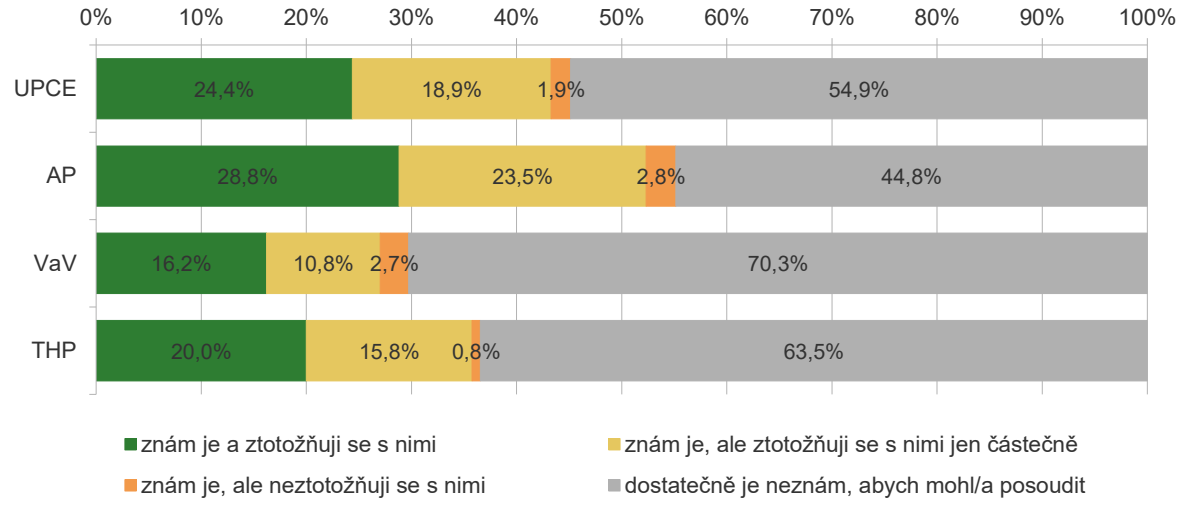
Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 38; FES n = 54; FF n = 55; FChT n = 162; FR n = 16; FZS n = 45; REK n = 160.

Mezi součástmi se nejvýraznější rozdíly objevují u nedostatku času, který častěji uvádějí zaměstnaní na FZS (44,4 %), DFJP (40,7 %) a FEI (36,8 %), zatímco na REK a dalších celouniverzitních součástech je jeho podíl nižší (28,7 %). FES se výrazněji odlišuje složitou administrativou (35,2 %), na FZS a FChT se častěji objevuje nízká informovanost o možnostech mobility (20,0 %, resp. 17,3 %) a na DFJP provozní důvody spojené s nemožností zastoupení (29,6 %; TOP 3 důvody u respondentů a respondentek této fakulty). Na FR vychází nedostatek času na 50,0 %, vzhledem k nízkému N však tento údaj interpretujeme pouze orientačně.

13. Strategické záměry univerzity a jednotlivých fakult

13.1 Vztah ke strategickým záměrům univerzity

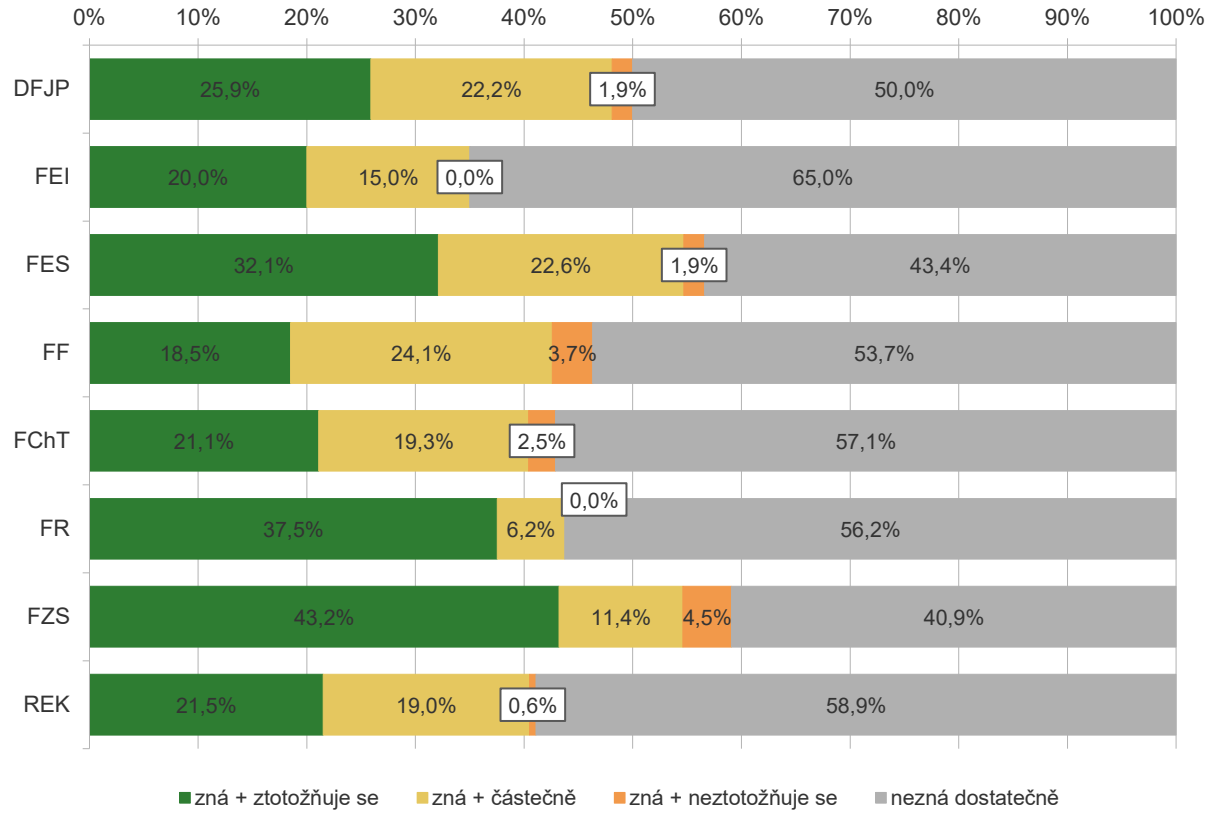
Graf 90. Které tvrzení nejlépe vystihuje Váš vztah ke strategickým záměrům univerzity? – UPCE a podle pracovního zařazení



Platné N: UPCE 587; AP 281; VaV 37; THP 260.

Více než polovina respondentů (54,9 %) strategické záměry univerzity nezná natolik, aby je mohla posoudit. Zná je a ztotožňuje se s nimi necelá čtvrtina, 24,4 %, dalších 18,9 % se s nimi ztotožňuje jen částečně. **Neznalost je nejnižší mezi AP (44,8 %) a vyšší mezi VaV a THP**.

Graf 91. Vztah ke strategickým záměrům univerzity – podle součásti



Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 53; FF n = 54; FChT n = 161; FR n = 16; FZS n = 44; REK n = 163

Mezi početnějšími součástmi je nejvyšší podíl respondentů, kteří **záměry znají a ztotožňují se s nimi, na FZS (43,2 %) a FES (32,1 %)**. U obou fakult je také nejvyšší celková znalost strategie. **Naopak na FEI (65,0 %), REK (58,9 %), FChT (57,1 %) a FF (53,7 %) převažuje odpověď, že respondenti záměry neznají dostatečně k jejich posouzení**.

13.1.1 Důvody částečného nebo žádného ztotožnění

Graf 92. Důvody, proč se respondenti se strategickými záměry univerzity neztotožňují / neztotožňují zcela

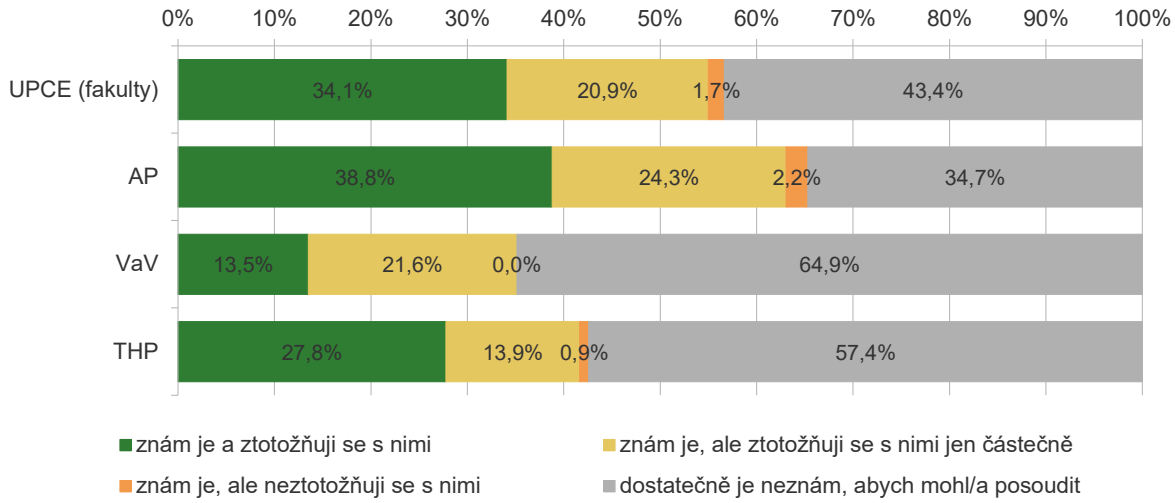


Platné N = 122. Otázka byla určena pouze respondentům, kteří se se záměry ztotožňují jen částečně nebo vůbec.

Nejčastějším důvodem neztotožnění se, nebo jen částečného ztotožnění se strategickými univerzitními záměry, je **přílišná obecnost strategických záměrů** (50,0 %), následuje nesoulad se skutečnými potřebami pracoviště (31,1 %) a chybějící souvislost s vlastní pracovní rolí (28,7 %). Mezi AP a THP se struktura uváděných důvodů výrazně neliší, mezi VaV se odpověď týkala jen 5 respondentů.

13.2 Vztah ke strategickým záměrům fakulty

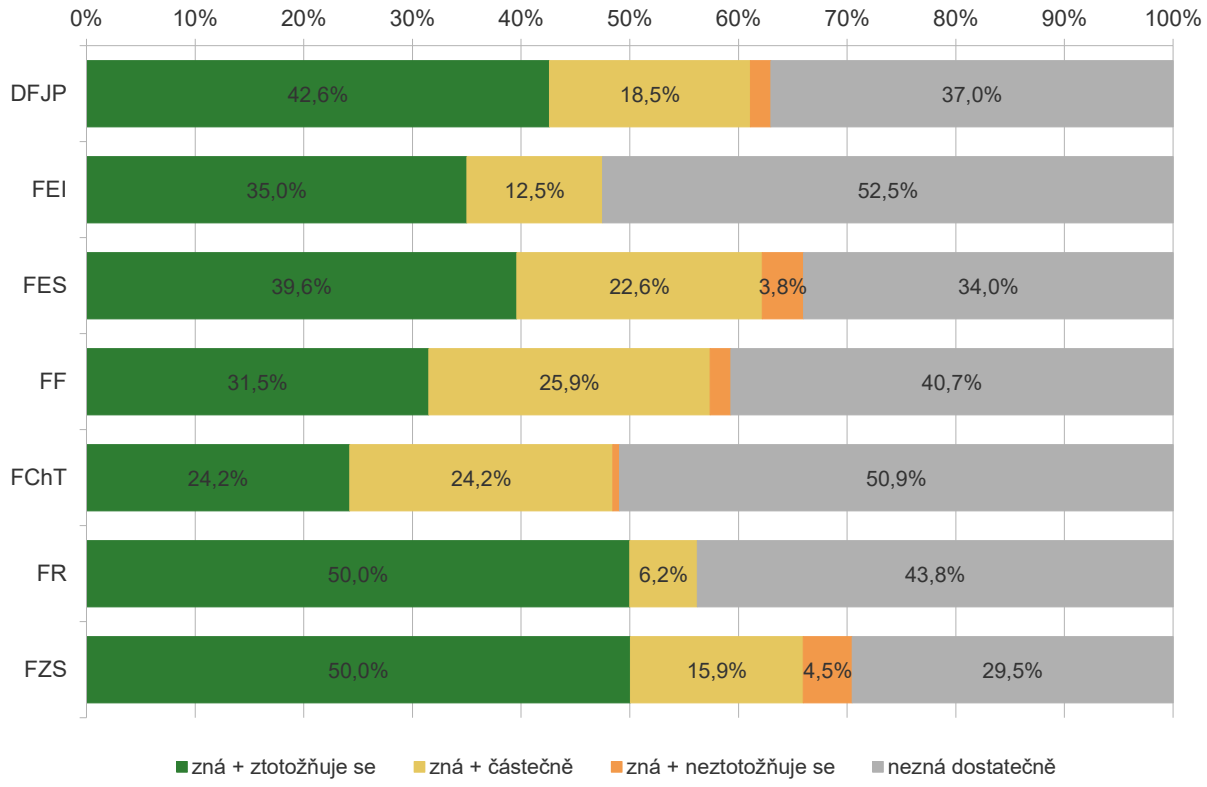
Graf 93. Vztah ke strategickým záměrům fakulty – podle pracovního zařazení, pouze zaměstnaní na fakultách



Platné N: fakultní celek 422; AP 268; VaV 37; THP 108. Odpovědi pracovníků REK a dalších osob, kterým se otázka věcně netýká, nejsou zahrnuty.

Strategické záměry vlastní fakulty jsou zaměstnaným na fakultách obecně **bližší a známější než strategické záměry univerzity**. Se strategickými záměry fakulty se ztotožňuje zcela 34,1 % respondentů oproti 24,4 % u strategie univerzity a podíl těch, kteří je neznají dostatečně k posouzení, je naopak nižší (43,4 % oproti 54,9 %).

Graf 94. Vztah ke strategickým záměrům fakulty – podle součásti



Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 53; FF n = 54; FChT n = 161; FR n = 16; FZS n = 44.

Mezi jednotlivými fakultami je podíl respondentů, kteří strategické záměry své fakulty znají a ztotožňují se s nimi, nejvyšší na FZS (50,0 %) a DFJP (42,6 %), zatímco na FChT je přibližně polovina respondentů nezná dostatečně k posouzení (50,9 %). Na FEI je tento podíl obdobně vysoký (52,5 %), ale s vyšším podílem zcela se ztotožňujících. U FR vychází ztotožnění na 50,0 %, ale při nízkém N.

13.2.1 Důvody částečného nebo žádného ztotožnění se záměry fakulty

Graf 95. Důvody, proč se respondenti se strategickými záměry fakulty neztotožňují / neztotožňují zcela

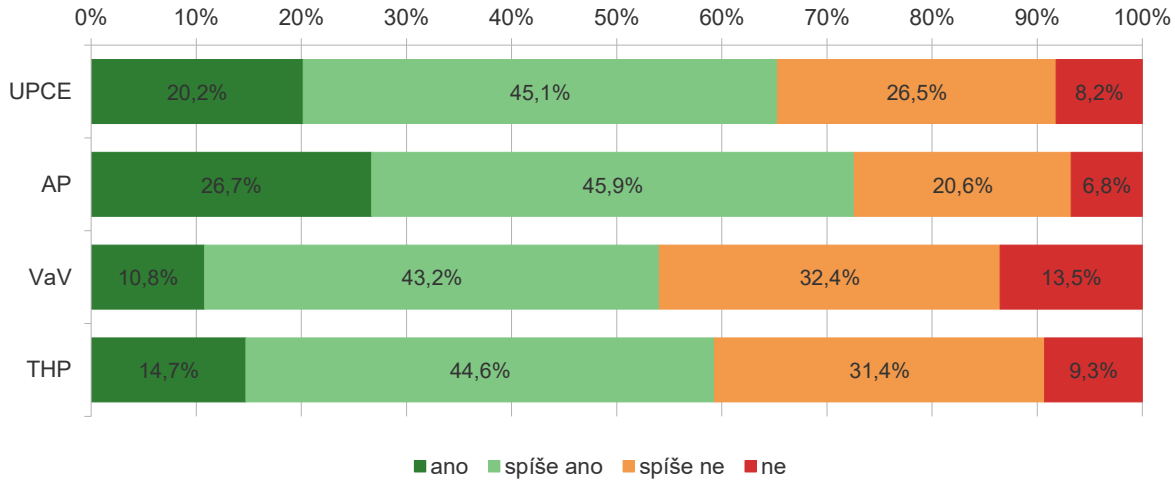


Platné N = 95. Do analýzy jsou zahrnuti pouze zaměstnaní na fakultách s příslušnou filtrační odpovědí.

U fakultní strategie nevystupuje jeden důvod tak výrazně jako u strategie univerzitní. Nejčastěji sice respondenti opět uvádějí přílišnou obecnost strategických záměrů (35,8 %), velmi podobně často však také chybějící souvislost s vlastní pracovní rolí (34,7 %) a shodně po 32,6 % nesoulad se skutečnými potřebami pracoviště a nevhodně nastavený způsob jejich naplňování.

13.3 Možnost ovlivňovat dění na pracovišti

Graf 96. Domníváte se, že máte možnosti ovlivňovat dění na svém pracovišti? – UPCE a podle pracovního zařazení



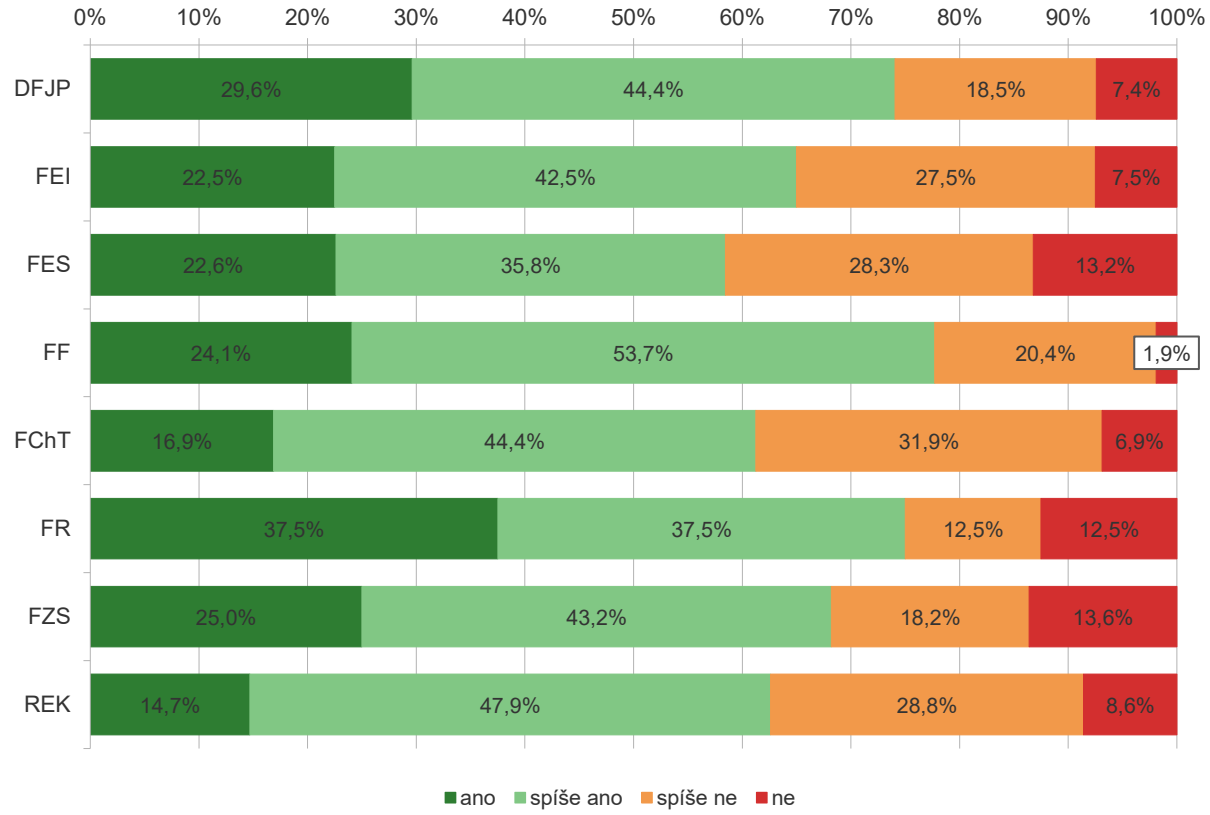
Platné N: UPCE 585; AP 281; VaV 37; THP 258.

Možnost ovlivňovat dění na pracovišti vnímá kladně 65,3 % respondentů. **Nejvyšší je mezi AP (72,6 %), nižší mezi THP (59,3 %) a VaV (54,1 %)**; rozdíly jsou především v nižších podílech jednoznačné odpovědi „ano“. Výrazně se liší také

vedoucí a nevedoucí: **kladně odpovídá 90,9 % vedoucích oproti 61,6 % nevedoucích**. Podle délky působení se neukazuje jednoznačný lineární trend. Nejnižší podíl kladných odpovědí je však mezi zaměstnanými, kteří na UPCE působí 26 let a déle (58,8 %); v této skupině je zároveň nejnižší i podíl jednoznačné odpovědi „ano“ (11,8 %).

Rozdíl se objevuje také podle pohlaví: **možnost ovlivňovat dění na pracovišti vnímá kladně 73,7 % mužů oproti 60,4 % žen**. Tento rozdíl nelze vysvětlit pouze rozdílným zastoupením pracovních skupin, protože se obdobně projevuje také samostatně mezi AP (75,9 % mužů vs. 64,6 % žen) a THP (70,7 % vs. 59,7 %).

Graf 97. Domníváte se, že máte možnosti ovlivňovat dění na svém pracovišti? – podle součásti



Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 53; FF n = 54; FChT n = 160; FR n = 16; FZS n = 44; REK n = 163.

Mezi početnějšími součástmi je (vedle FR) podíl kladných odpovědí nejvyšší na FF a DFJP, nižší na FES, FChT a REK.

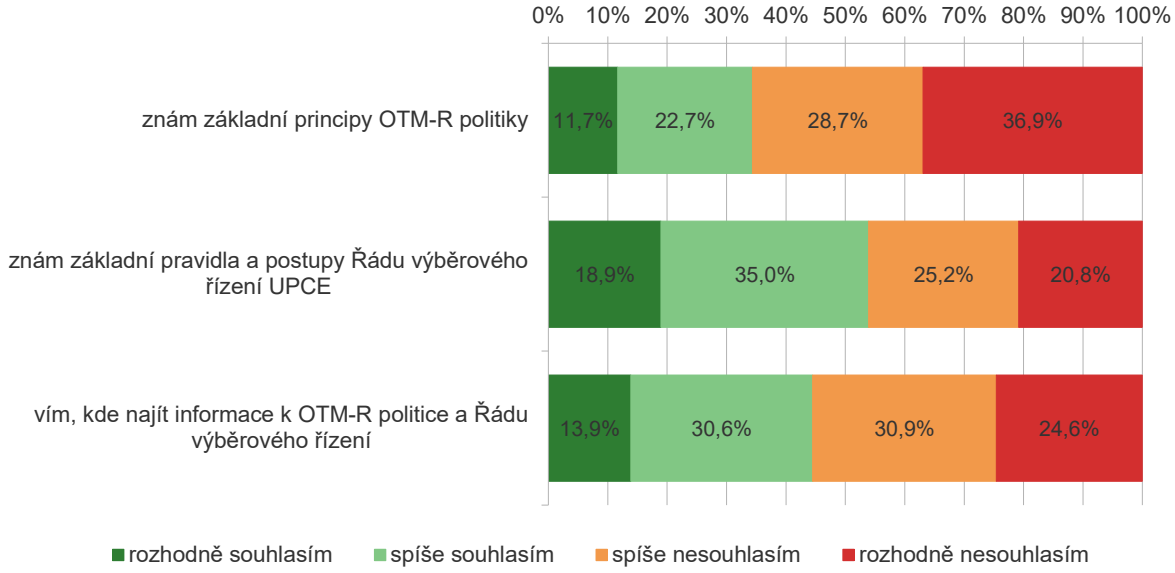
V otevřených zdůvodněních negativních odpovědí **výrazně převažuje téma omezeného reálného vlivu na rozhodování**. Přibližně dvě třetiny obsahových odpovědí nějakým způsobem odkazují na hierarchické postavení zaměstnance, rozhodování soustředěné u vedení nebo zkušenost, že možnost vyjádřit názor ještě neznamená možnost výsledné rozhodnutí ovlivnit. Opakovaně se objevuje také nedostatek informací či příležitosti zapojit se do diskuse ještě před přijetím rozhodnutí a obtížnost prosazovat změny v zavedených procesech. Část respondentů výslovně popisuje svou pracovní pozici jako příliš málo významnou či kompetentní k ovlivňování dění, jiní upozorňují na rozhodování v úzkém okruhu vedení nebo na to, že podněty sice mohou zaznít, ale bez následné odezvy či změny.

14. Nábor akademických pracovníků

Sekce byla určena pouze akademickým a vědecko-výzkumným pracovníkům.

14.1 Obeznámenost s pravidly náboru

Graf 98. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se náboru? – celkový přehled

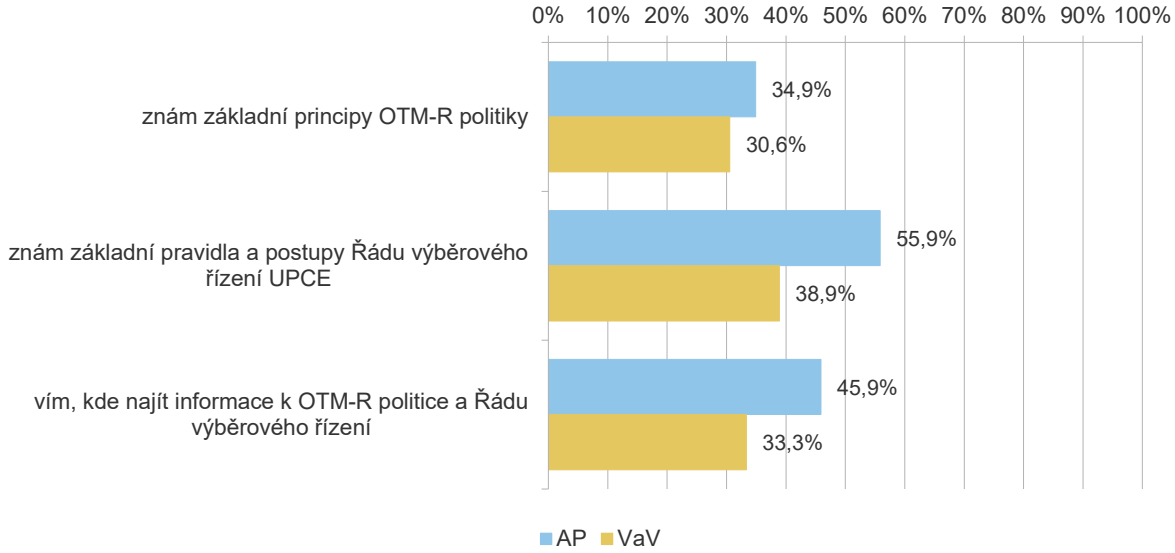


Platné N = 317

Nejvyšší obeznámenost se **týká pravidel a postupů stanovených Řádem výběrového řízení UPCE (53,9 % souhlasu)**. Kde informace hledat, ví 44,5 % a základní principy OTM-R politiky zná podle vlastního hodnocení 34,4 % respondentů. Vždy přitom převažovala odpověď „spíše souhlasím“ nad „rozhodně souhlasím“.

Obeznámenost s pravidly náboru je výrazně vyšší mezi zaměstnanci, kteří se v posledních třech letech účastnili výběrového řízení jako členové či předsedové komisí (viz další podkapitola). Základní pravidla a postupy stanovené Řádem výběrového řízení UPCE zná 83,6 % z nich, 68,7 % ví, kde příslušné informace hledat, a 59,7 % uvádí znalost základních principů OTM-R.

Graf 99. Nábor – kumulovaný souhlas podle pracovního zařazení

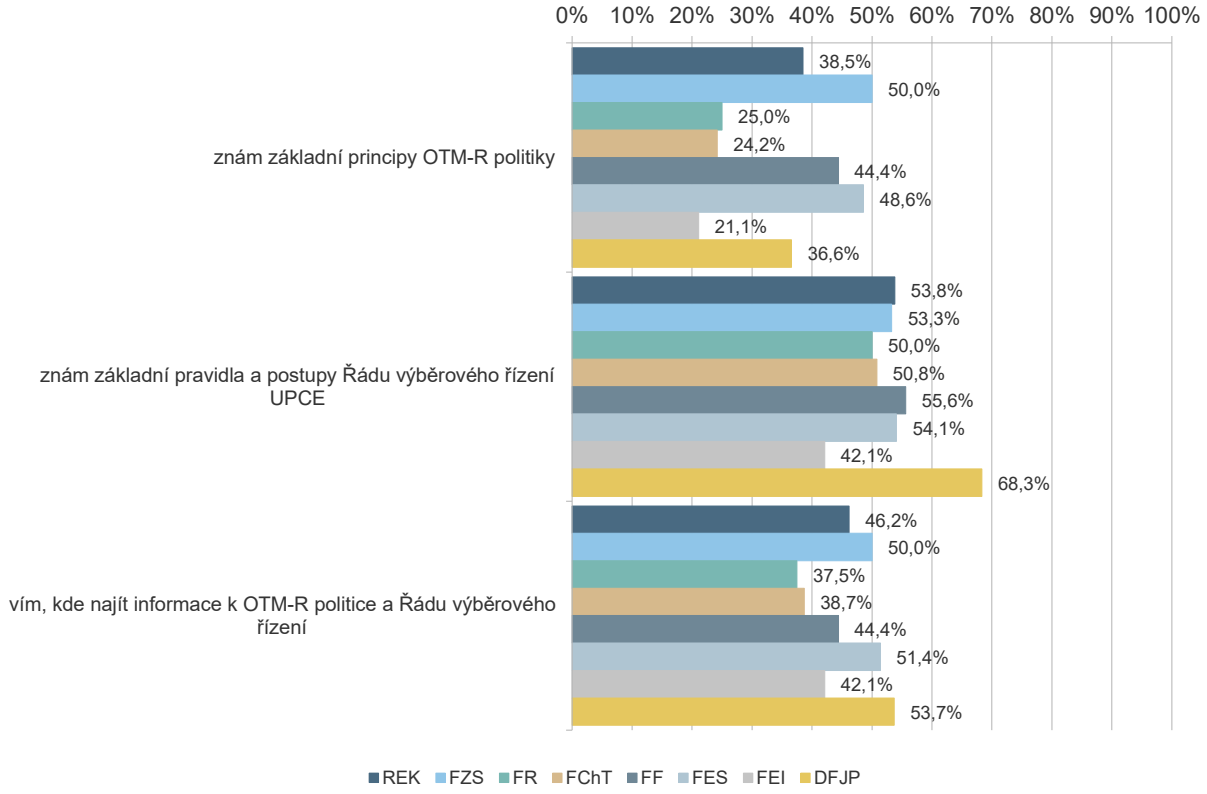


Platné N: AP n = 281; VaV n = 36.

AP vykazují vyšší obeznámenost se všemi třemi oblastmi než VaV. Největší rozdíl se objevuje u znalosti pravidel a postupů Řádu výběrového řízení UPCE (55,9 % AP oproti 38,9 % VaV); menší rozdíly jsou u znalosti toho, kde příslušné

informace najít (45,9 % vs. 33,3 %), a u znalosti základních principů OTM-R politiky (34,9 % vs. 30,6 %). Právě menší rozdíly je však vzhledem k menšímu počtu VaV (n = 36) je však třeba rozdíly interpretovat s určitou rezervou.

Graf 100. Nábor – kumulovaný souhlas podle součásti

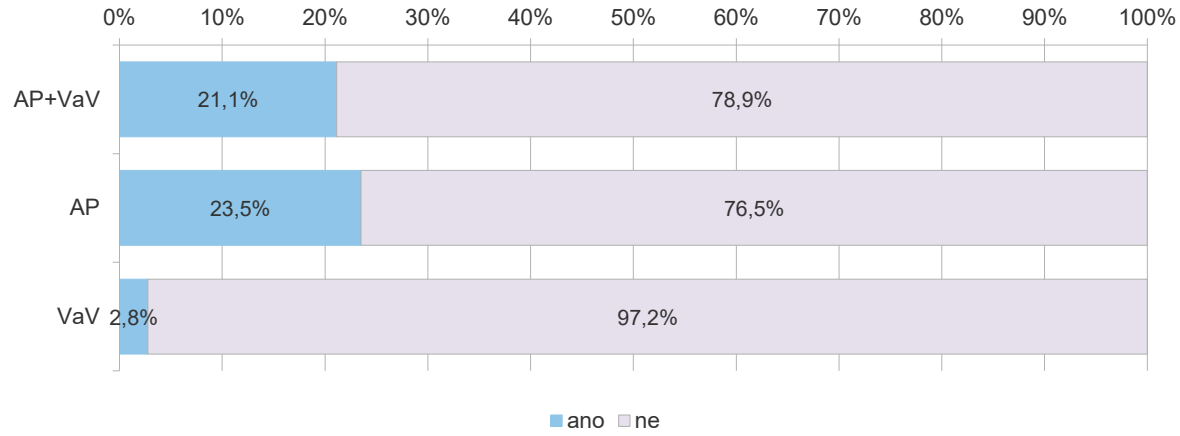


Tabulka uvádí kumulovaný souhlas (rozhodně + spíše souhlasím). Platné N: DFJP n = 41; FEI n = 19; FES n = 37; FF n = 45; FChT n = 124; FR n = 8; FZS n = 30; REK n = 13.

Mezi součástmi se objevují dílčí rozdíly. Na DFJP je vyšší zejména znalost pravidel a postupů Řádu výběrového řízení UPCE (68,3 %), zatímco u znalosti základních principů OTM-R dosahují vyšších hodnot FZS (50,0 %) a FES (48,6 %). **Na FChT jsou naopak nižší zejména znalost principů OTM-R (24,2 %) a znalost toho, kde příslušné informace hledat (38,7 %)**. U součástí s malými základnami výsledky dále slovně neinterpretujeme.

14.2 Účast ve výběrové komisi

Graf 101. Zúčastnil/a jste se v minulých třech letech výběrového řízení na místo AP v roli člena/členky nebo předsedy/předsedkyně komise?

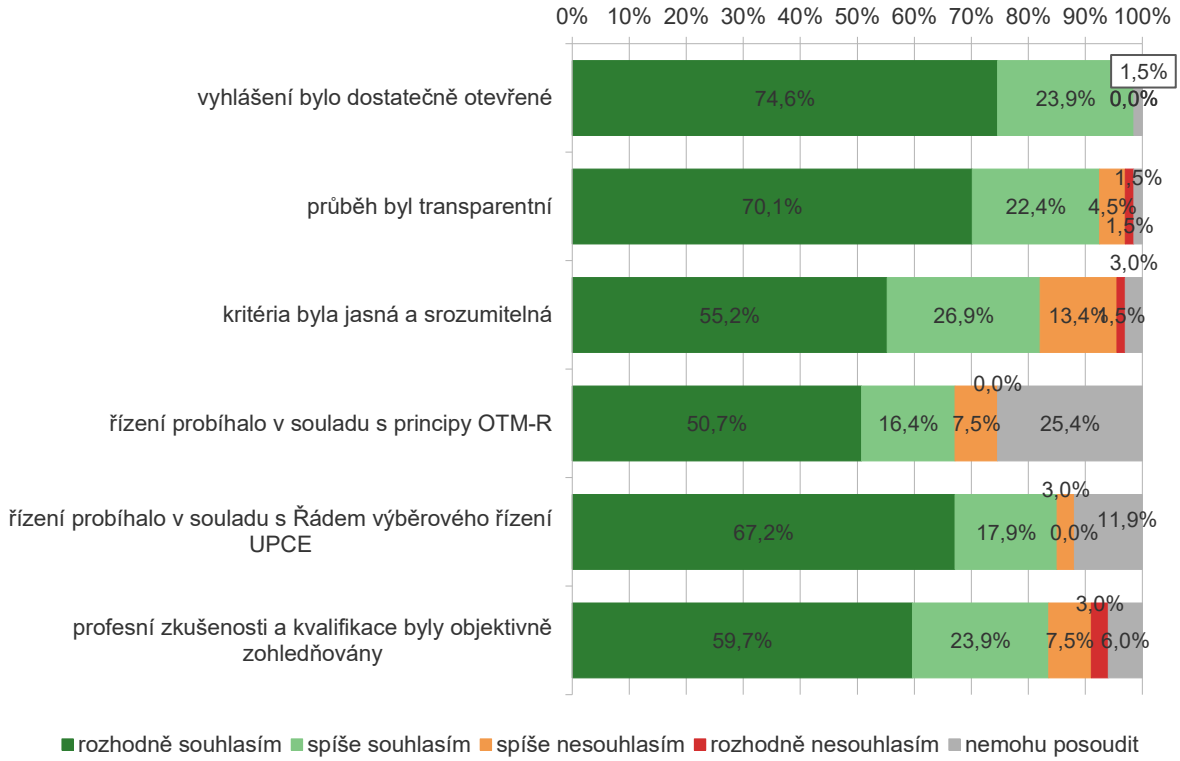


Platné N: AP + VaV 317; AP 281; VaV 36.

Členem či předsedou výběrové komise bylo v posledních třech letech 21,1 % respondentů této sekce. Téměř všechny kladné odpovědi pocházejí od AP; mezi VaV jde pouze o jeden případ.

14.3 Hodnocení výběrových řízení

Graf 102. Do jaké míry souhlasíte s výroky týkajícími se výběrových řízení, jejichž jste byl/a součástí? – celkový přehled



Platné N se rovná 67. Otázka byla určena pouze účastníkům výběrových komisí.

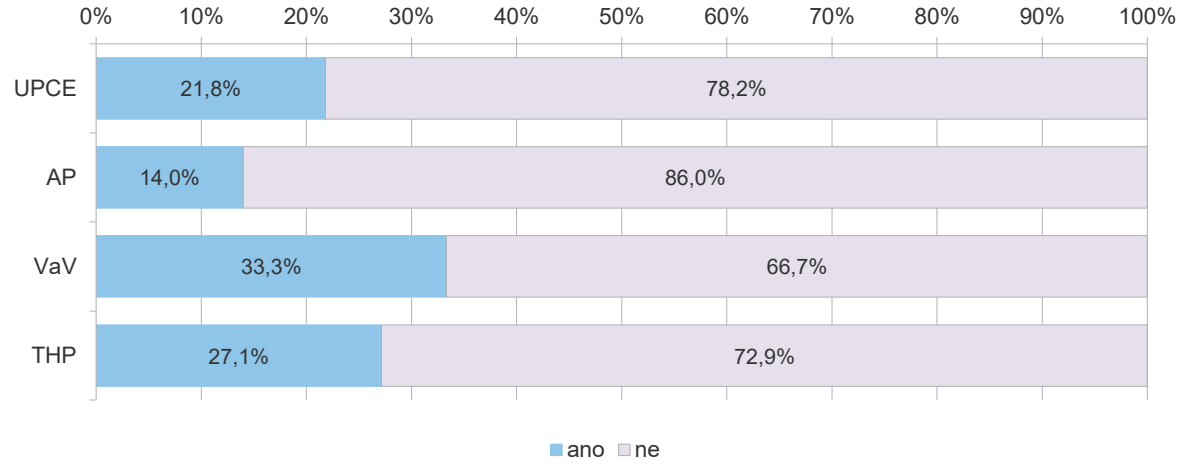
Hodnocení konkrétních výběrových řízení je převážně pozitivní. **Nejvyšší souhlas se týká otevřenosti vyhlášení (98,5 %) a transparentnosti průběhu (92,5 %)**. Relativně slabší je hodnocení souladu s principy OTM-R (67,2 %). Vzhledem k celkovému N = 67 a pouze jednomu VaV ve skupině výsledky podle pracovního zařazení dále neinterpretujeme.

15. Adaptační proces a mentoring

Sekce se vztahuje pouze na zaměstnané, kteří nastoupili na univerzitu od roku 2023 nebo ve stejném období změnili pracovní pozici či pracoviště.

15.1 Přehled nástupů / změn od roku 2023

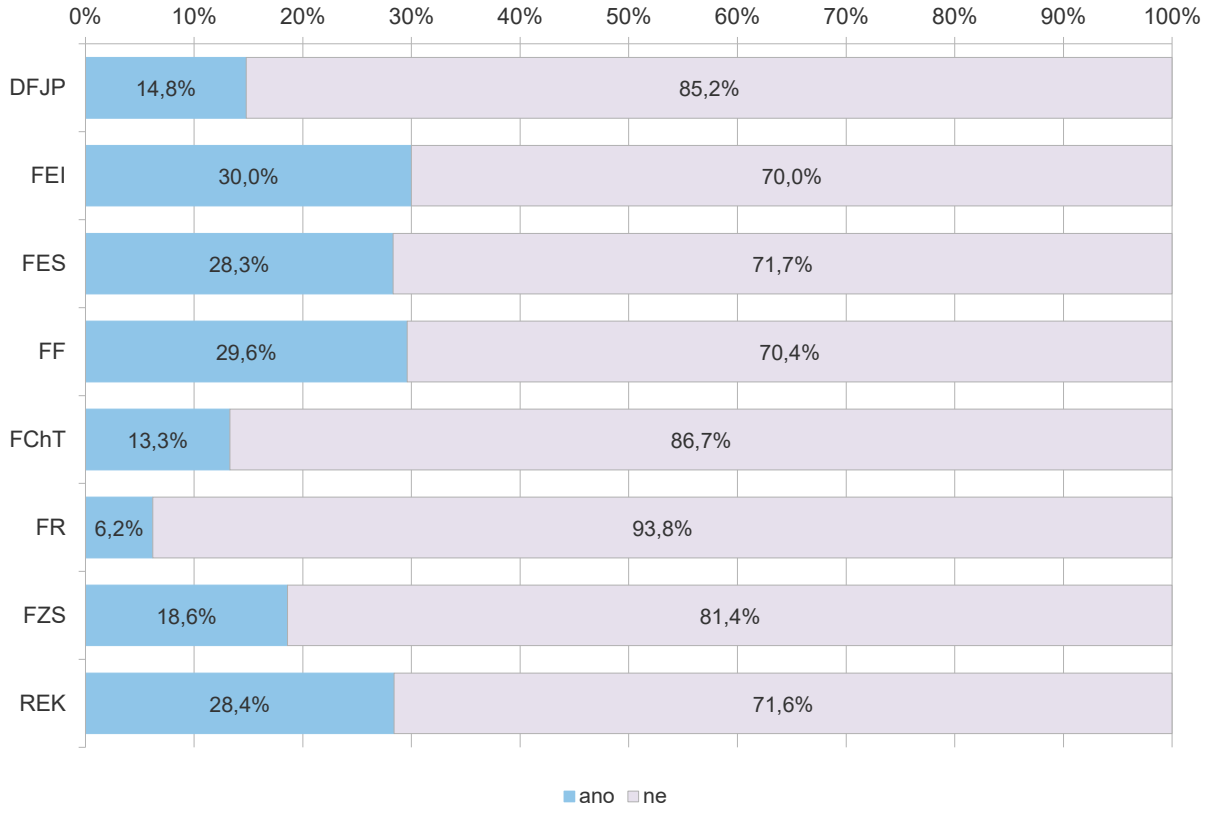
Graf 103. Nastoupil/a jste na univerzitu od roku 2023 nebo jste ve stejném období měnil/a pracovní pozici či pracoviště? – UPCE a podle pracovního zařazení



Platné N: UPCE 582; AP 279; VaV 36; THP 258.

Na následující otázky odpovídalo 21,8 % respondentů. Podíl je vyšší mezi VaV (33,3 %) a THP (27,1 %) než mezi AP (14,0 %).

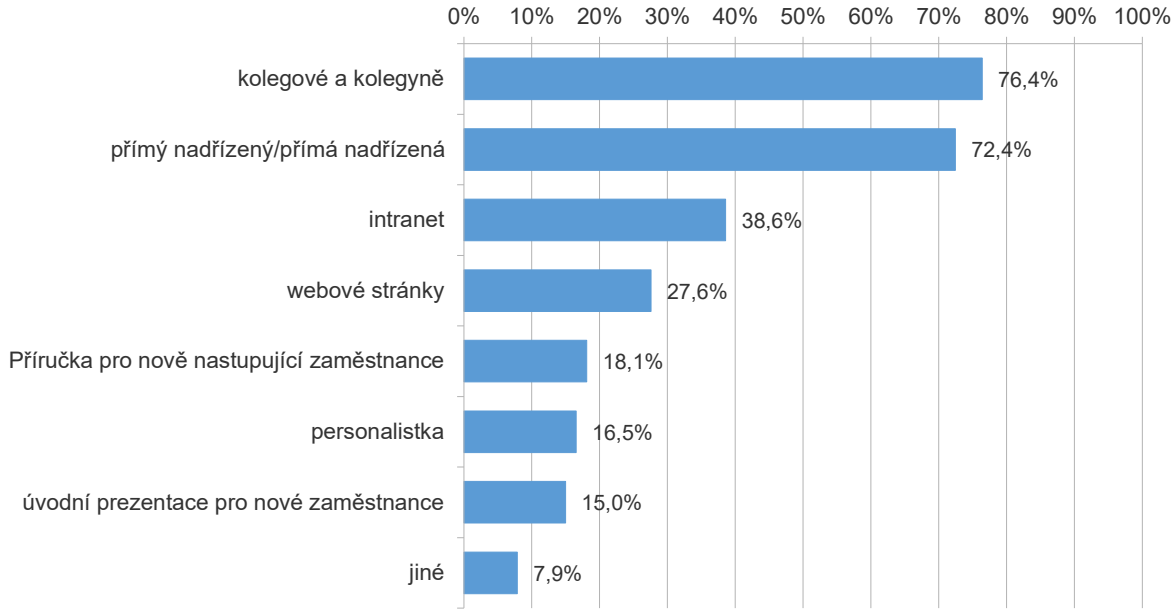
Graf 104. Nastoupil/a jste na univerzitu od roku 2023 nebo jste ve stejném období měnil/a pracovní pozici či pracoviště? – podle součásti



Platné N: DFJP n = 54; FEI n = 40; FES n = 53; FF n = 54; FChT n = 158; FR n = 16; FZS n = 43; REK n = 163.

15.2 Zdroje informací při nástupu nebo změně pozice

Graf 105. Z jakých zdrojů čerpali respondenti po nástupu informace o fungování UPCE?



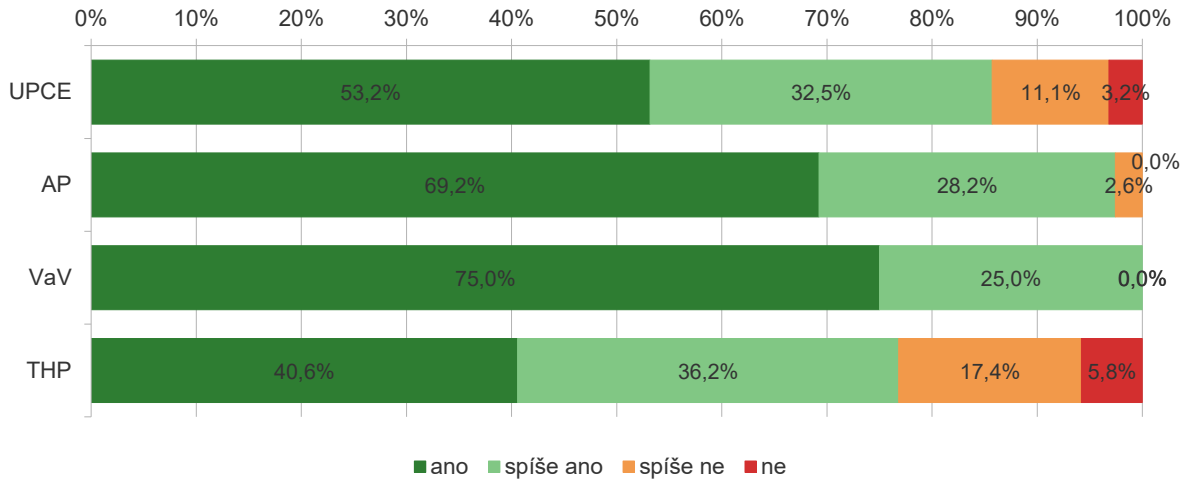
Platné N = 127.

Nejdůležitějšími zdroji jsou kolegové a kolegyně (76,4 %) a přímý nadřízený či přímá nadřízená (72,4 %). Intranet uvádí 38,6 % a webové stránky 27,6 %. AP a VaV častěji než THP uvádějí přímého nadřízeného, zatímco THP častěji kolegy.

V otevřené možnosti „něco jiného, někdo jiný“ se několikrát objevuje předchozí zkušenost s UPCE v roli studenta či studentky. Jednotlivě respondenti uvedli také předání informací od člověka, který na dané pozici působil před nimi, nebo od jiného osobního kontaktu.

15.3 Podpora při zapracování

Graf 106. Poskytl/a Vám přímý nadřízený / přímá nadřízená dostatečnou podporu při zapracování? – UPCE a podle pracovního zařazení

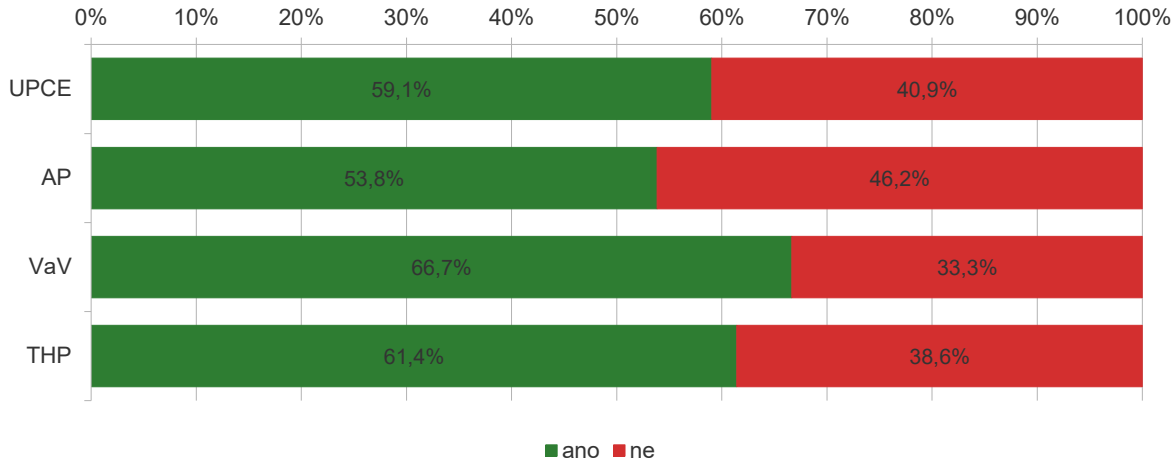


Platné N = 126; AP n = 39; VaV n = 12; THP n = 69. Pouze relevantní adaptační segment.

Dostatečnou podporu přímého nadřízeného či nadřízené při zapracování **uvedlo 85,8 % respondentů** (převažuje silnější z obou kladných odpovědí). Častěji ji uváděli AP než THP; u VaV je vzhledem k nízkému počtu respondentů (n = 12) výsledek pouze orientační.

15.4 Mentor/mentorka nebo podpora zkušenějších kolegů/kolegyň

Graf 107. Měl/a jste během adaptačního procesu k dispozici mentora/mentorku nebo podporu zkušenějšího kolegy/kolegyně? – UPCE a podle pracovního zařazení

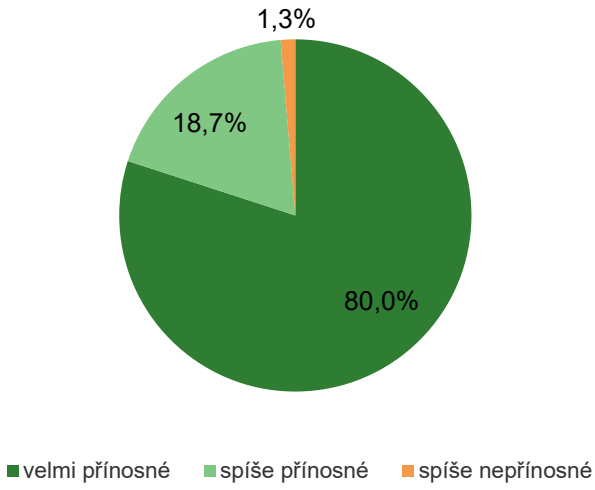


Platné N = 127; AP n = 39; VaV n = 12; THP n = 70. Pouze relevantní adaptační segment.

Mentora, mentorku nebo podporu zkušenějšího kolegy uvádí 58,1 % respondentů adaptačního segmentu. Rozdíly mezi pracovními skupinami jsou vzhledem k nízkým N u VaV pouze orientační. To samé platí o fakultách, u FZS sice uvedlo mentora/ku nadprůměrně 87,5 % respondentů, ale počítáno pouze z 8 respondentů.

15.4.1 Hodnocení poskytnutých informací

Graf 108. Jak hodnotíte informace poskytnuté mentorem/mentorkou nebo zkušenějším kolegou/kolegyní?



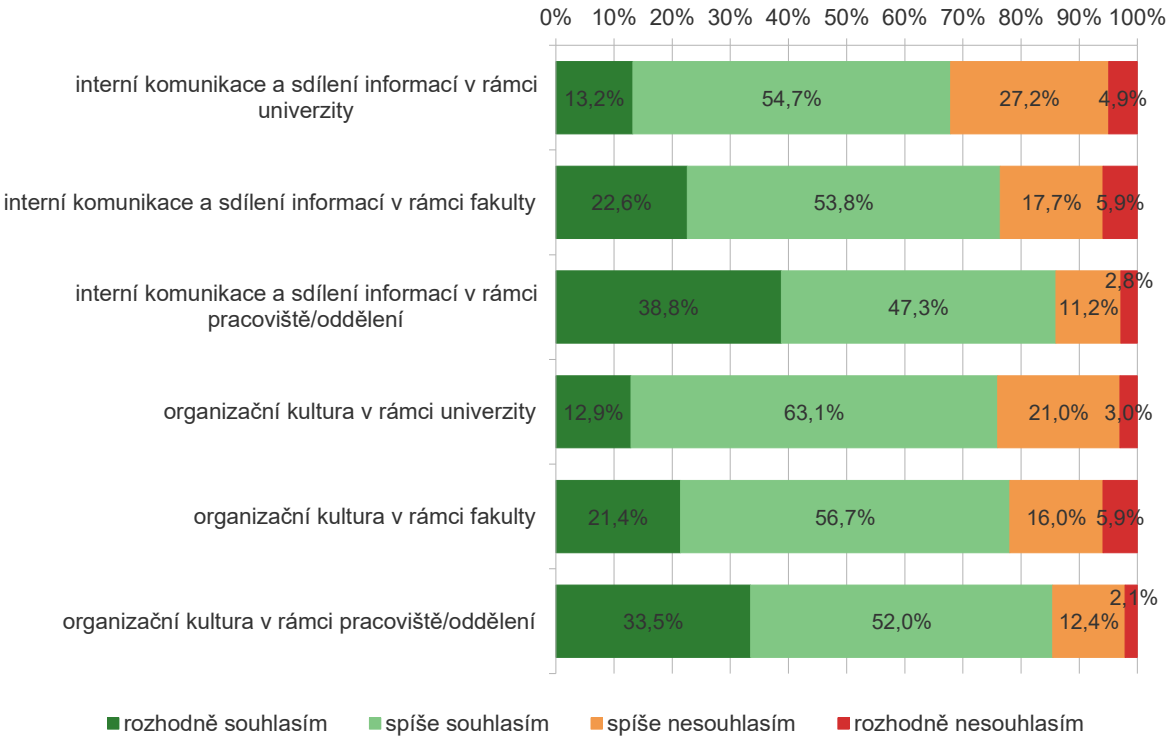
Platné N = 75. Otázka je vyhodnocena pouze u respondentů z adaptačního segmentu, kteří uvedli mentora/mentorku nebo podporu zkušenějšího kolegy.

Velmi nebo spíše přínosně hodnotí poskytnuté informace 98,7 % respondentů; 80,0 % volí nejsilnější odpověď „velmi přínosné“.

16. Kultura pracovního prostředí

16.1 Interní komunikace a organizační kultura

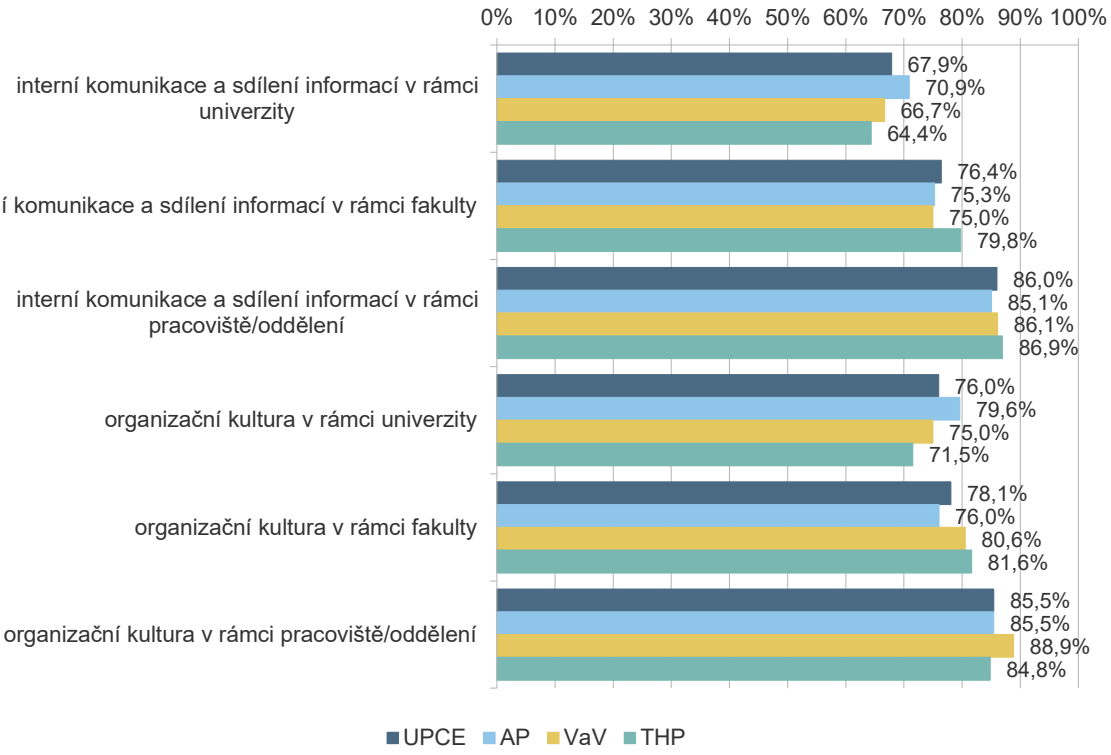
Graf 109. Do jaké míry souhlasíte s výroky týkajícími se interní komunikace a organizace? – celkový přehled



Platné N: univerzitní a pracovištní výroky 564–567; fakultní výroky 406–407. Fakultní výroky jsou počítány pouze mezi zaměstnanými na fakultách; případné odpovědi nefakultních zaměstnanců z papírových dotazníků nebyly zahrnuty.

Nejpříznivěji respondenti hodnotí **interní komunikaci i organizační kulturu** na úrovni vlastního **pracoviště/oddělení** (86,0 %, resp. 85,5 % souhlasu). Hodnocení univerzitní úrovně je naopak nižší: s interní komunikací souhlasí 67,9 % a s organizační kulturou univerzity 76,0 %. Fakultní úroveň se pohybuje mezi těmito hodnotami. Zároveň s nižší organizační úrovní roste podíl „rozhodně souhlasím“: u pracoviště je tato hodnota až téměř třikrát vyšší než u hodnocení univerzity jako celku.

Graf 110. Interní komunikace a organizační kultura – kumulovaný souhlas za UPCE a podle pracovního zařazení



Platné N se liší podle toho, zda se výrok týká univerzity/pracoviště nebo fakulty; fakultní výroky jsou omezeny na zaměstnané na fakultách. U baterie proto uvádíme pouze rozsahy N: UPCE n = 406–567; AP n = 263–275; VaV n = 36; THP n = 98–247.

Rozdíly podle pracovního zařazení jsou u pracovištní úrovně malé. Výraznější se objevují u univerzitní úrovně, kde AP hodnotí organizační kulturu a o něco i interní komunikaci příznivěji než VaV a THP. Rozdíly jsou ale v řádu procent.

Tabulka 49. Interní komunikace a organizační kultura – podle součásti

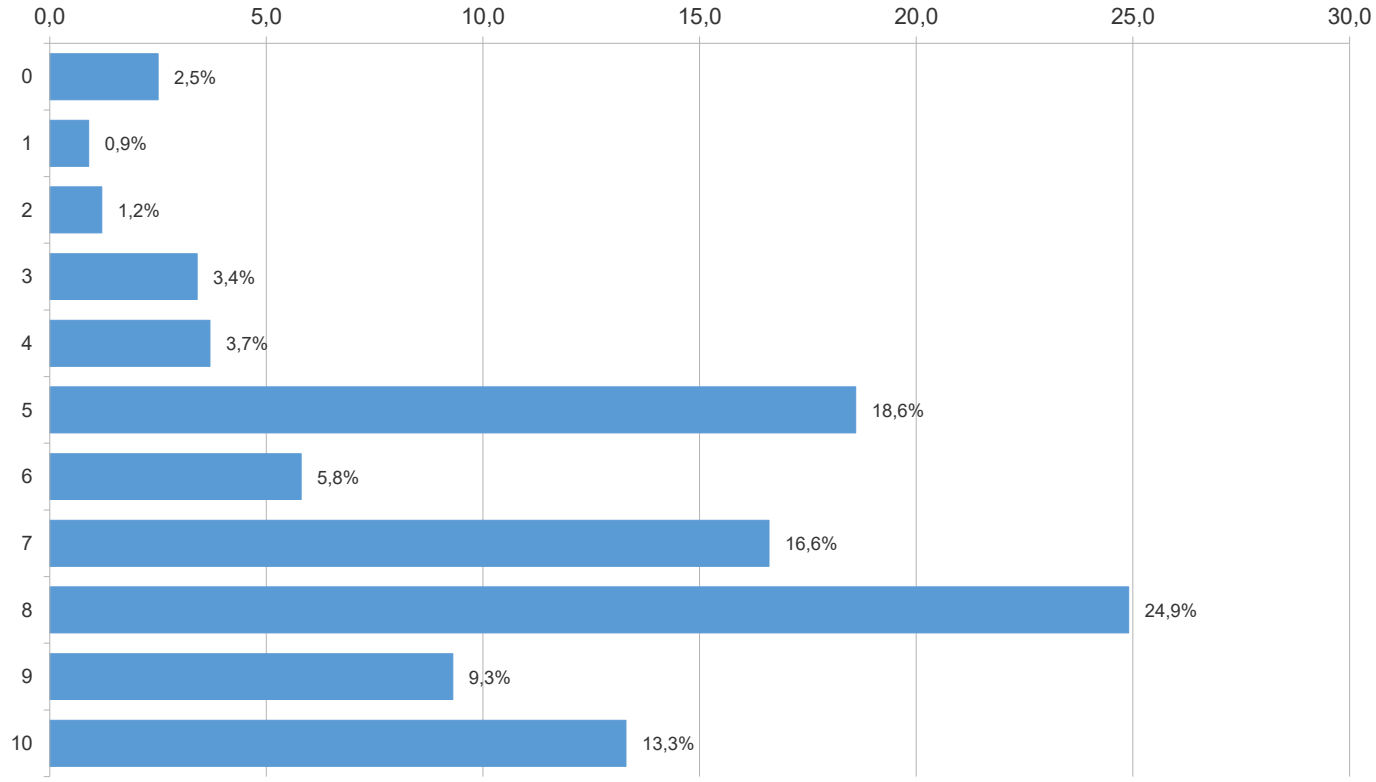
hodnocený aspekt	DFJP	FEI	FES	FF	FChT	FR	FZS	REK
interní komunikace – univerzita	64,2 %	81,1 %	74,5 %	59,3 %	68,0 %	87,5 %	76,7 %	62,7 %
interní komunikace – fakulta	75,5 %	89,2 %	66,7 %	87,0 %	71,9 %	75,0 %	81,4 %	N/A
interní komunikace – pracoviště	73,6 %	89,2 %	88,2 %	96,3 %	87,6 %	100,0 %	86,0 %	82,7 %
organizační kultura – univerzita	75,5 %	80,6 %	72,5 %	68,5 %	80,4 %	100,0 %	79,1 %	71,5 %
organizační kultura – fakulta	86,8 %	94,4 %	66,7 %	79,6 %	75,2 %	68,8 %	79,1 %	N/A
organizační kultura – pracoviště	83,0 %	91,7 %	86,3 %	87,0 %	88,2 %	93,8 %	79,1 %	82,2 %

Pozn.: Tabulka uvádí kumulovaný souhlas („rozhodně souhlasím“ + „spíše souhlasím“). U položek vztahujících se k fakultě je u REK uvedeno N/A, protože se týkají pouze zaměstnaných na fakultách. Platné N se podle hodnoceného aspektu pohybuje: DFJP n = 53; FEI n = 36–37; FES n = 51; FF n = 54; FChT n = 153; FR n = 16; FZS n = 43; REK n = 156–158.

16.2 Doporučení UPCE jako zaměstnavatele

Respondenti hodnotili pravděpodobnost, že by Univerzitu Pardubice doporučili jako zaměstnavatele svým známým nebo přátelům, na škále 0 až 10, kde 0 znamenalo „rozhodně nedoporučil/a“ a 10 „rozhodně doporučil/a“. V hlavním grafu zachováváme celé rozložení odpovědí bez slučování jednotlivých hodnot škály. Pro interpretaci dále pracujeme také s průměrem, mediánem a modem a některé části škály kumulujeme.

Graf 111. Jak pravděpodobné je, že byste doporučil/a univerzitu jako zaměstnavatele? – rozložení odpovědí za UPCE



N = 571.

Průměrné hodnocení za UPCE činí 6,88 bodu, medián, dělící respondenty na dvě stejně velké skupiny, je 7 a nejčastější odpovědí je 8. Hodnocení pod středem škály (0–4 body) uvedlo 11,6 % respondentů, z toho 2,5 % zaměstnaných na UPCE by univerzitu rozhodně nedoporučilo, zatímco hodnocení nad středem škály (6–10 bodů) zvolilo 69,8 %. **Nejvyšší hodnoty 9–10 uvedlo 22,6 % respondentů**. **Nejčastější samostatnou odpovědí je 8 (24,9 %), výraznější skupina respondentů však volí také středovou hodnotu 5 (18,6 %)**.

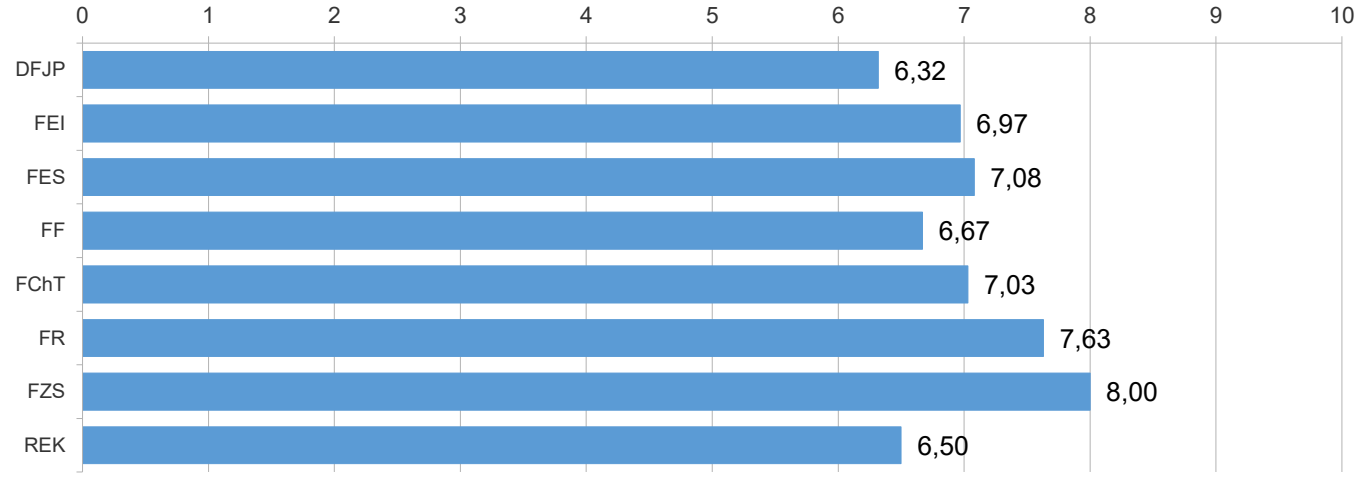
Tab. Srovnání podle pracovního zařazení

Tabulka 50. Doporučení UPCE jako zaměstnavatele – souhrnné ukazatele

Skupina		N	Průměr	Medián	Modus
AP		275	6,81	8	8
VaV		36	6,92	7	7
THP		251	6,93	7	8

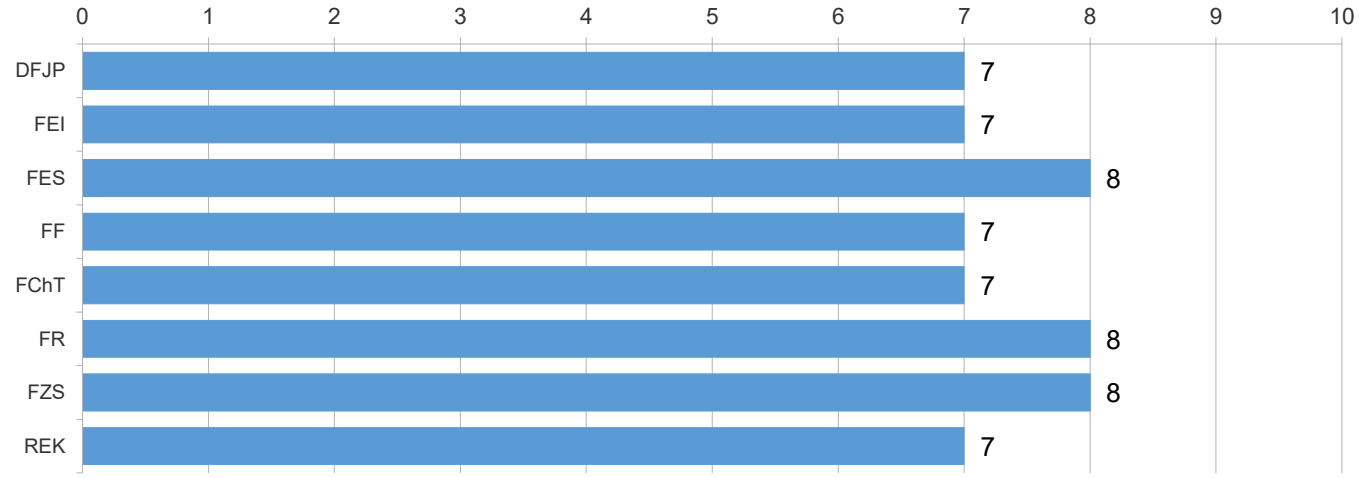
Mezi hlavními pracovními skupinami se průměrné hodnocení výrazně neliší a pohybuje se od 6,81 do 6,93 bodu. Také mediány a **nejčastější odpovědi ukazují podobné hodnocení; rozdíly podle pracovního zařazení proto nejsou pro doporučení UPCE jako zaměstnavatele zásadní.**

Graf 112. Doporučení UPCE jako zaměstnavatele – průměr podle součásti



Platné N: DFJP n = 53; FEI n = 37; FES n = 51; FF n = 54; FChT n = 154; FR n = 16; FZS n = 43; REK n = 161.

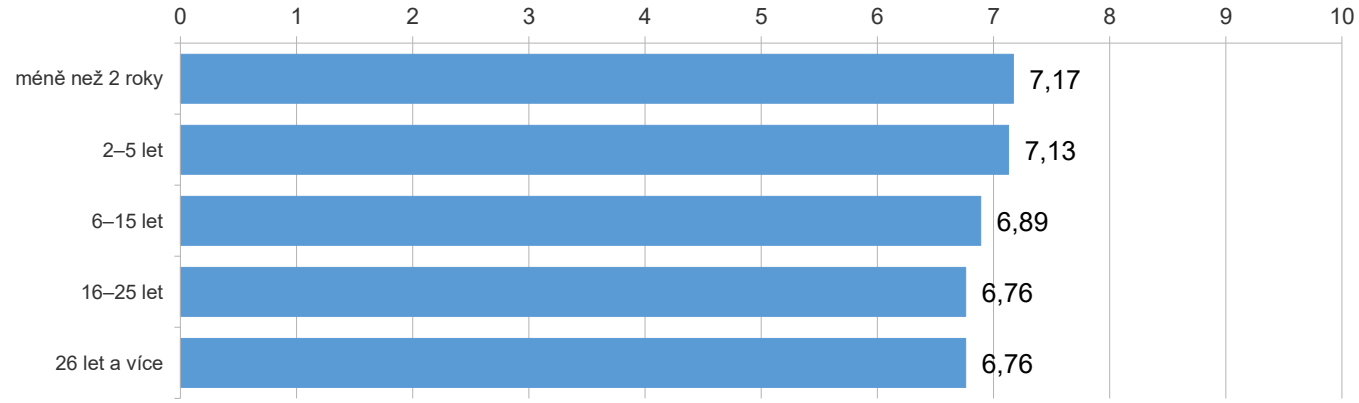
Graf 113. Doporučení UPCE jako zaměstnavatele – medián podle součásti



Mezi součástmi se nejvýrazněji odlišuje FZS, kde dosahuje průměr 8,00 bodu a medián 8. Příznivě vycházejí také FES a FChT, zatímco nižší průměr zaznamenáváme na DFJP (6,32) a REK (6,50); na obou součástech přitom zůstává medián 7. Nejčastější hodnotou je na **většině součástí 8; na FZS je modus dokonce 10 (30,2 % odpovědí)**. Na FEI se shodně nejčastěji objevují hodnoty 8 a 10 a na FF hodnoty 5 a 8. FR dosahuje vysokého hodnocení rovněž, ale při nízkém N.

Srovnání podle délky působení na UPCE

Graf 114. Doporučení UPCE jako zaměstnavatele – průměr podle délky působení na UPCE

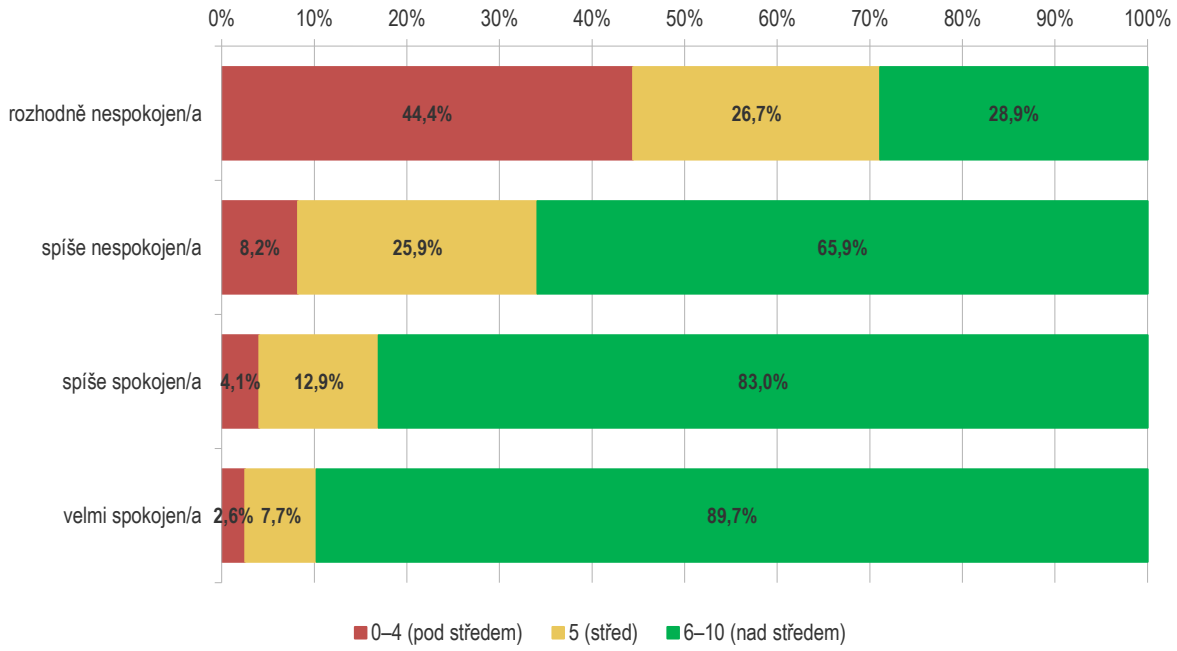


Podle délky působení je průměrné hodnocení vyšší u zaměstnaných s kratší dobou působení a pak lehce klesá. **Nejvyšší průměr vykazují zaměstnaní působící na UPCE méně než 2 roky (7**,17) a 2–5 let (7,13). U zaměstnaných působících na UPCE méně než 2 roky **je navíc nejčastější odpovědí 10 (i když tvoří jen 19,2 %), u ostatních skupin 8**.

Vedoucí pracovníci hodnotí pravděpodobnost doporučení příznivěji než nevedoucí (průměr 7,42 vs. 6,83; medián 8 vs. 7). Podle věku vychází nejvyšší hodnocení u zaměstnaných ve věku 60 let a více (průměr 7,54, medián 8); nejnižší průměr má skupina do 29 let (6,32; N = 22) a zaměstnaní ve věku 50–59 let (6,50).

Podle pohlaví je průměrné hodnocení **mírně vyšší u mužů než u žen** (7,14 vs. 6,85; medián 8 vs. 7). Podobně malé rozdíly se objevují podle pečujících povinností: zaměstnaní pečující o děti dosahují průměru 7,08 (medián 8), všichni pečující o další osoby 7,07 (medián 8) a zaměstnaní, kteří o nikoho nepečují, 6,93 (medián 7).

Graf 115. Doporučení UPCE jako zaměstnavatele podle spokojenosti s finančním ohodnocením



Pozn.: Hodnocení doporučení je seskupeno podle středu škály 0–10: 0–4 pod středem škály, 5 střed škály, 6–10 nad středem škály. Platné N = 570; rozhodně nespokojen/a n = 90, spíše nespokojen/a n = 170, spíše spokojen/a n = 271, velmi spokojen/a n = 39.

Pravděpodobnost doporučení UPCE jako zaměstnavatele se zvyšuje se spokojeností s finančním ohodnocením. Hodnocení nad středem škály (6–10) uvádí 28,9 % rozhodně nespokojených, 65,9 % spíše nespokojených, 83,0 % spíše spokojených a 89,7 % velmi spokojených. Průměr doporučení roste od 4,61 mezi rozhodně nespokojenými přes 6,54 u spíše nespokojených a 7,60 u spíše spokojených až na 8,51 mezi velmi spokojenými; medián se posouvá od 5 přes 7 a 8 až na 9.

16.3 Závěrečné otevřené komentáře

Závěrečný otevřený komentář využilo 105 respondentů. Odpovědi jsou tematicky velmi různorodé a často propojují více oblastí. Ve zprávě proto uvádíme pouze opakující se motivy a necitujeme identifikovatelné výroky.

Nejčastěji se objevující témata odměňování a rozdílů v pracovních podmínkách, kvality vedení a komunikace, administrativní zátěže a organizace procesů, možností kariérního rozvoje a oceňování práce a také prostorových či technických podmínek. Část komentářů znovu otevírá sociální bezpečí, důvěru v řešení problémů a rozdílné postavení pracovních skupin. Vedle kritických připomínek se objevují i pozitivní zkušenosti s konkrétními pracovišti, kolegy, flexibilitou a podporou ze strany vedoucích.

Při interpretaci otevřených odpovědí je třeba počítat s tím, že jde o dobrovolná vyjádření a jejich četnost není přímým ukazatelem rozšířenosti daného problému v celé populaci zaměstnaných.

17. Vývoj vybraných ukazatelů 2023–2026

17.1 Metodický rámec komparace

Srovnání je koncipováno optikou tematických kapitol dotazníku 2026. U každé oblasti bylo nejprve ověřeno, zda v šetření 2023 existuje obsahově a metodicky odpovídající ukazatel. Přímé srovnání používáme jen tam, kde se otázky a odpovědi vztahují se ke stejné skupině respondentů a používají srovnatelnou odpovědní škálu. Omezeně srovnatelné ukazatele jsou využívány tehdy, pokud v dané kapitole není vhodnější přímé srovnání a rozdíl lze i přes změnu formulace či konstrukce smysluplně interpretovat.

V roce 2023 nebyly otázky povinné, a počet platných odpovědí se proto mohl mezi jednotlivými položkami lišit i v rámci formálně dokončených dotazníků. Pro srovnání jsou proto u každé položky použity pouze platné odpovědi respondentů, kterých se daná otázka týkala. U postojových škál jsou komparační podíly počítány z plnovýznamových odpovědí. Odpovědi typu „nevím“, „nemohu posoudit“, „nedokážu posoudit“ nebo „nechci odpovídat“ nejsou zahrnuty do jmenovatele hlavního trendového ukazatele. Jejich zastoupení se mezi šetřeními i skupinami liší a při zahrnutí do jmenovatele by změna jejich podílu mohla vytvářet zdánlivý posun v hodnocení, aniž by se změnil postoj respondentů, kteří danou oblast skutečně posoudili. Pokud je podíl těchto odpovědí analyticky významný, je popisován samostatně.

Vedle kumulovaných ukazatelů je sledována také síla odpovědi: zejména vývoj podílu nejsilnější pozitivní kategorie. Tím lze rozlišit, zda se skutečně posílilo jednoznačně pozitivní hodnocení, nebo se změna odehrála především přesunem do mírně pozitivní odpovědi. Podle potřeby je vývoj kontrolován také podle pracovního zařazení AP / VaV / THP.

Rok 2023 je pro komparaci přepočítáván z primárních dat podle jednotného pravidla platných a relevantních odpovědí. Starší zpráva 2023 slouží jako interpretační a kontrolní zdroj, nikoli jako automatický zdroj procent.

17.2 Struktura respondentů a omezení fakultních trendů

17.2.1 Struktura respondentů 2023 × 2026

Na celouniverzitní úrovni zůstává zastoupení hlavních pracovních skupin poměrně podobné. Největší strukturální změnu představuje výrazně nižší zastoupení doktorandů v roce 2026, které je primárně způsobené odlišnými kritérii pro jejich oslovení.

Tabulka 51. Struktura respondentů 2023 × 2026

Pracovní zařazení	2023 n	2023 %	2026 n	2026 %
AP	300	44,9	297	48,4
VaV	40	6,0	40	6,5
THP	280	41,9	268	43,6
doktorandi	48	7,2	9	1,5
celkem	668	100,0	614	100,0

Podobná struktura AP, VaV a THP podporuje srovnání UPCE jako celku. U jednotlivých fakult ale tento předpoklad neplatí automaticky.

Tabulka 52. Struktura respondentů 2023 × 2026 – podle součásti

Součást	2023 n	2026 n
DFJP	51	54
FEI	30	40
FES	54	54
FF	50	60
FChT	183	169
FR	13	18
FZS	32	48
REK / celouniverzitní útvary	148	169
součást neuvedena	107	2
celkem	**668**	**614**

Pozn.: Pro rok 2026 vycházíme z první otázky na součást univerzity. Analytický soubor obsahuje 614 respondentů. V roce 2023 uvedlo součást 561 z 668 respondentů.

Velikost fakultních základen se mezi roky mění různě. U větších fakult jsou relativní rozdíly menší: **například u FChT klesl počet respondentů ze 183 na 169, tedy přibližně o 8 %**. U menších fakult je změna podstatně výraznější: na FEI se počet respondentů (zachycením odpovědi dříve v dotazníku) zvýšil z 30 na 40, tedy přibližně o třetinu, a na FZS z 32 na 48, tedy o 50 %.

Vedle velikosti se mění také profesní skladba respondentů jednotlivých fakult. To je důležité, protože v řadě ukazatelů opakovaně nacházíme rozdíly mezi AP, VaV a THP. **Na FEI například klesl podíl AP z 60,0 % na 45,0 %, zatímco podíl THP vzrostl z 23,3 % na 47,5 %**. Na DFJP vzrostl podíl AP z 60,8 % na 72,2 %. **U FChT se podíl AP zvýšil z 48,6 % na 58,6 % a výrazně se snížilo zastoupení doktorandů**. Změna celkového fakultního výsledku tak může vzniknout i změnou zastoupení profesních skupin, aniž by se postoje uvnitř jednotlivých skupin změnily.

Do toho v roce 2023 vstupuje 107 respondentů bez údaje o součásti. Zejména u menších fakult by proto časové srovnání mohlo zachycovat kombinaci změny velikosti a složení respondentského souboru spíše než čistou změnu postoje. Z tohoto důvodu fakultní časové řady do hlavní komparace nezařazujeme.

Rámcové srovnání vývoje jednotlivých fakult proto využíváme primárně v syntetické části se SWOT a profily součástí, kde slouží především k posouzení, zda se dříve identifikovaná témata potvrzují i v roce 2026.

17.3 Výzkum a vývoj

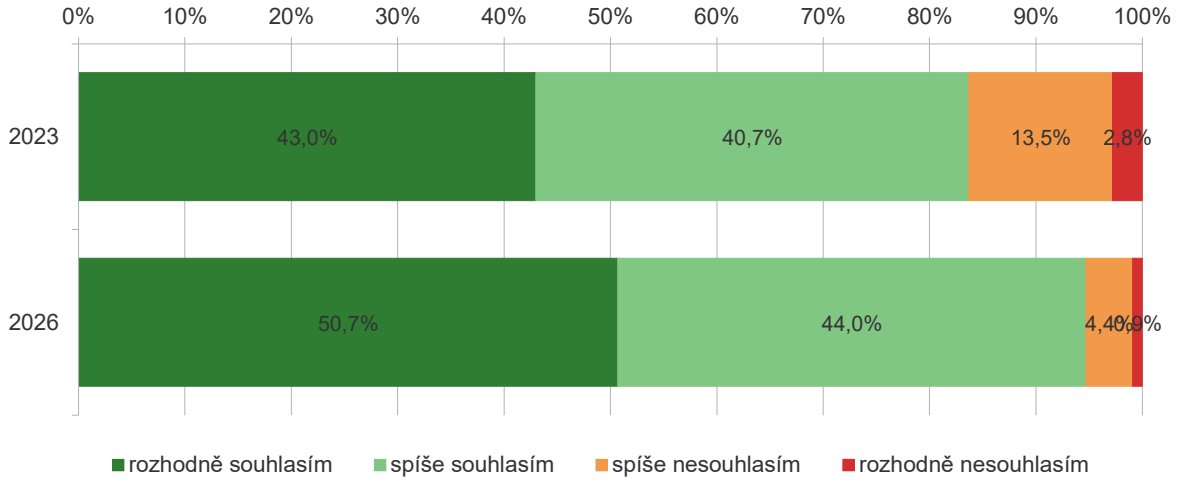
V oblasti výzkumu a vývoje máme několik velmi dobře srovnatelných ukazatelů a zároveň několik položek, u kterých se změnilo referenční období nebo způsob odpovědi. U přímých srovnání proto ukazujeme celé rozložení odpovědí; u omezených srovnání uvádíme hodnoty jen jako orientační kontext.

17.3.1 Autonomie při tvůrčí činnosti

Tabulka 53. Autonomie při tvůrčí činnosti – srovnání 2023 a 2026

2023: „Cítíte, že máte dostatečný prostor a svobodu pro svou tvůrčí činnost?“ **2026:** „Při své tvůrčí činnosti mám dostatečnou míru autonomie.“

Graf 116. Autonomie při tvůrčí činnosti – celé rozložení plnovýznamových odpovědí



N 2023 = 423; N 2026 = 343.

V roce 2023 tuto otázku nevyplnilo 16 z 439 respondentů, kterých se týkala (3,6 %); v roce 2026 zvolili 3 z 346 respondentů možnost „nemohu posoudit“ (0,9 %).

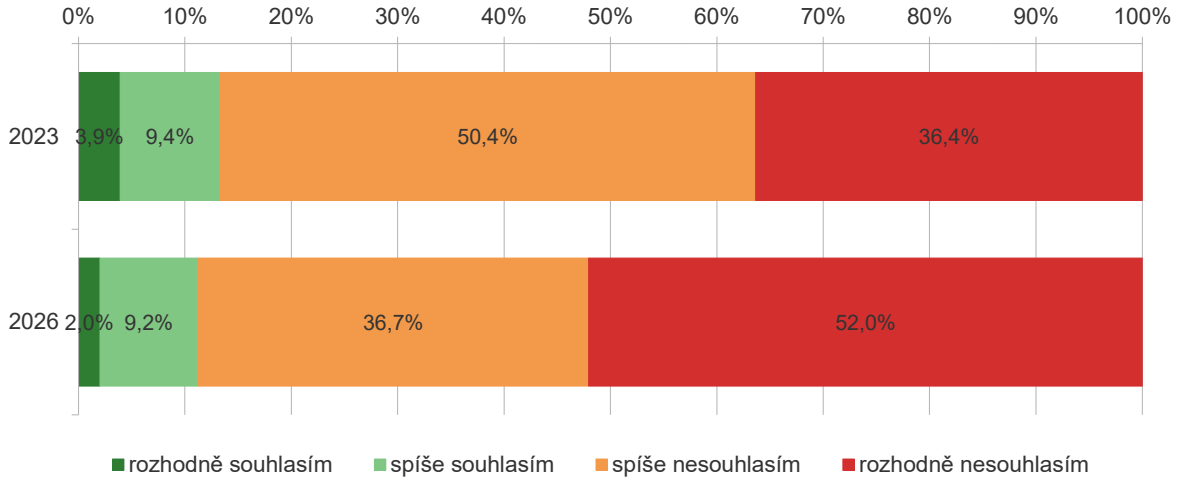
Protože v roce 2023 nebyla k dispozici odpověď „nemohu posoudit“, počítáme pro časové srovnání i výsledek 2026 pouze z respondentů, kteří se k výroku věcně vyjádřili. **Podíl pozitivních odpovědí vzrostl z 83,7 % na 94,8 %**. Zároveň posílila nejsilnější pozitivní odpověď z 43,0 % na 50,7 %. U autonomie tedy vidíme nejen úbytek negativních odpovědí, ale také zřetelné posílení jednoznačně pozitivního hodnocení.

17.3.2 Etika výzkumu a zkušenost s porušováním pravidel

Tabulka 54. Znění srovnávaných otázek – etika výzkumu a zkušenost s porušováním pravidel

2023: „Domníváte se, že se na fakultě vyskytují problémy související s etikou výzkumu?“
2026: „Na mém pracovišti nebo na fakultě se vyskytují problémy související s etikou výzkumu.“

Graf 117. Problémy související s etikou výzkumu – celé rozložení odpovědí (2023 a 2026)



N 2023 = 415; N 2026 = 346.

S výskytem problémů souvisejících s etikou výzkumu souhlasilo 13,3 % respondentů v roce 2023 a 11,2 % v roce 2026. Rozdíl mezi roky je malý.

Tabulka 55. Etika výzkumu a zkušenost s porušováním pravidel – srovnání 2023 a 2026

Ukazatel	2023	2026	Možnost srovnání
omezení svobody výzkumu	14,2 % za posledních 5 let	6,6 % za poslední 3 roky	orientačně; stejný typ zkušenosti a odpovědi, referenční období 5 let → 3 roky
svědectví porušování autorských práv / duševního vlastnictví	9,7 % za posledních 5 let	8,1 % za poslední 3 roky	orientačně; referenční období 5 let → 3 roky, ano/ne → souhlasová škála

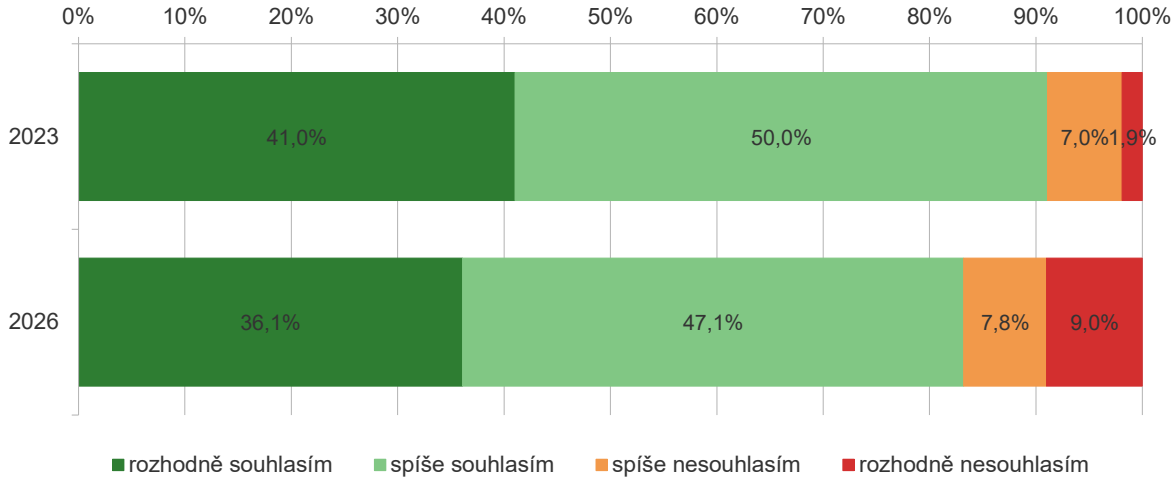
U obou dalších zkušenostních ukazatelů se referenční období zkrátilo z pěti na tři roky; u porušování autorských práv se navíc změnila odpověď ano/ne na souhlasovou škálu. Hodnoty proto nestavíme do přímé časové řady. Můžeme pouze konstatovat, že letošní data nenaznačují vyšší výskyt než v roce 2023.

17.3.3 Ochrana duševního vlastnictví a autorských práv

Tabulka 56. Ochrana duševního vlastnictví a autorských práv – srovnání 2023 a 2026

2023: „Domníváte se, že fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv?“
2026: „Fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv.“

Graf 118. Fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv



N 2023 = 412; N 2026 = 346.

V roce 2023 tuto otázku nevyplnilo 27 z 439 respondentů, kterých se týkala (6,2 %); v roce 2026 odpovědělo všech 346 relevantních respondentů.

Pozitivní hodnocení kleslo z 91,0 % na 83,2 %. **Současně klesla nejsilnější pozitivní odpověď z 41,0 % na 36,1 % a vzrostla nejsilnější negativní odpověď z 1,9 % na 9,0 %**. Jde proto o věcně interpretovatelný negativní posun, který stojí za pozornost i přes stále vysoký podíl pozitivních odpovědí.

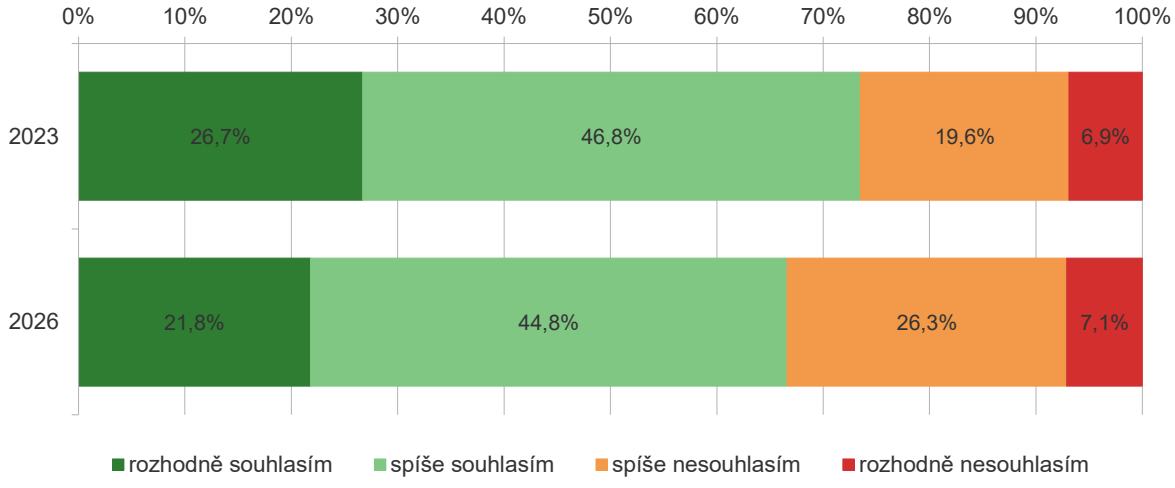
Pokles nelze vysvětlit rozdílným zastoupením doktorandů mezi oběma šetřeními. Po jejich vyloučení činí podíl pozitivních odpovědí v roce 2023 stále 90,5 %. **U AP klesá hodnocení z 91,4 % na 83,5 %, u VaV z 84,1 % na 80,0 %**.

17.3.4 Podpora šíření a využívání výsledků výzkumu

Tabulka 57. Podpora šíření a využívání výsledků výzkumu – srovnání 2023 a 2026

2023: „Domníváte se, že Vás UPCE dostatečně podporuje při šíření a využívání výsledků vědy a základního i aplikačního výzkumu?“
2026: „Cítím podporu v šíření a využívání výsledků výzkumu.“

Graf 119. Podpora šíření a využívání výsledků výzkumu – plnovýznamové odpovědi



N 2023 = 404; N 2026 = 308.

V roce 2026 uvedlo 38 respondentů „nemohu posoudit“ (11,0 % všech odpovědí na položku); pro srovnání postojů tuto kategorii do jmenovatele nezahrnujeme.

V roce 2023 sice nebyla možnost „nemohu posoudit“ nabízena, nicméně otázku nevyplnilo 35 z 439 respondentů, kterých se týkala (8,0 %).

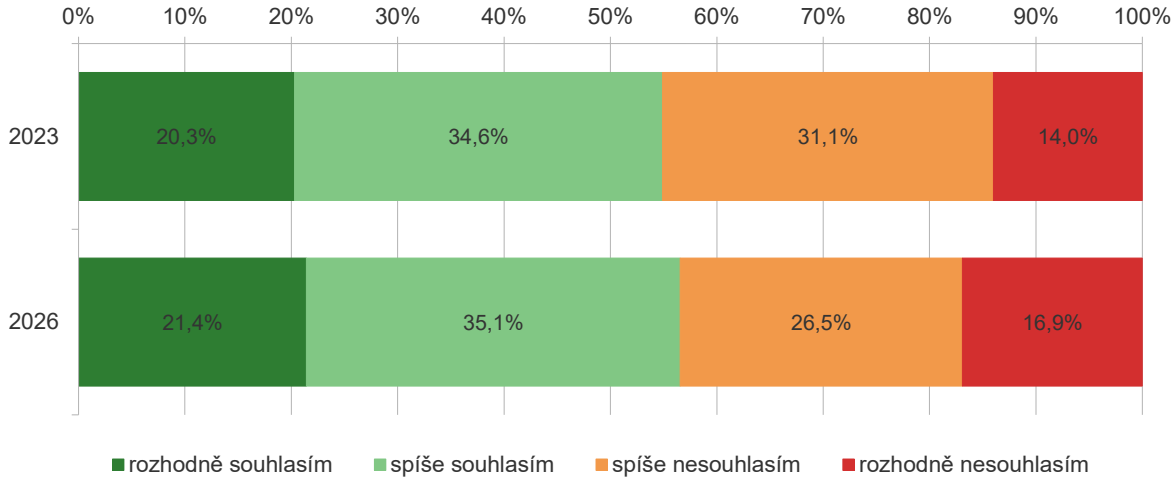
Mezi respondenty, kteří oblast dokázali posoudit, kleslo pozitivní hodnocení ze 73,5 % na 66,6 %. Nejsilnější souhlas se snížil z 26,7 % na 21,8 % a přibylo odpovědí „spíše nesouhlasím“. Jedná se tak o mírný negativní posun.

17.3.5 Čas na VaV při zajišťování výuky

Tabulka 58. Čas na VaV při zajišťování výuky – srovnání 2023 a 2026

2023: „Máte při zajišťování výuky dostatečné časové možnosti věnovat se vědě a výzkumu?“
2026: „Rozsah výuky mi umožňuje věnovat se dostatečně také vědě a výzkumu.“

Graf 120. Rozsah výuky umožňuje věnovat se dostatečně také vědě a výzkumu



N 2023 = 408; N 2026 = 313.

V roce 2023 nebyla možnost „nemohu posoudit“ nabízena; otázku nevyplnilo 31 z 439 respondentů, kterých se týkala (7,1 %). V roce 2026 zvolilo „nemohu posoudit“ 33 z 346 relevantních respondentů (9,5 %). Pro srovnání postojů tuto kategorii v roce 2026 do jmenovatele nezahrnujeme.

Pozitivní podíl činí 54,9 % v roce 2023 a 56,5 % v roce 2026. Rozdíl je malý a struktura odpovědí se zásadně nemění. Časové možnosti věnovat se VaV při zajišťování výuky proto hodnotíme jako stabilní.

17.3.6 Celková podpora vědecko-výzkumné činnosti

Tabulka 59. Celková podpora vědecko-výzkumné činnosti – srovnání 2023 a 2026

2023: „Jste spokojen/a s podporou vědecko-výzkumné činnosti ze strany UPCE/fakulty?“
2026: „Na svém pracovišti cítím podporu ve vědecko-výzkumné činnosti.“ / „Fakulta mě dostatečně podporuje ve vědecko-výzkumné činnosti.“ / „Univerzita vytváří dostatečné podmínky pro vědecko-výzkumnou činnost.“

Ukazatel	2023	2026	V čem se způsob zkoumání lišil
souhrnná podpora UPCE/fakulty	**66,6 % pozitivně (N = 410)**	**—**	**původní otázka slučovala dvě úrovně**
podmínky vytvářené univerzitou	—	67,4 % mezi plnovýznamovými odpověďmi	nejbližší současný ukazatel; 2026 odděluje úrovně
podpora fakulty	—	69,7 % mezi plnovýznamovými odpověďmi	nejbližší současný ukazatel; 2026 odděluje úrovně
podpora na pracovišti	—	83,4 % mezi plnovýznamovými odpověďmi	nově samostatně

V roce 2023 se odpovídalo na škále „ano / spíše ano / spíše ne / ne“ a možnost „nemohu posoudit“ nebyla nabízena. Ze 439 relevantních respondentů otázku nevyplnilo 29 (6,6 %). V roce 2026 zvolilo „nemohu posoudit“ 8 respondentů u podpory na pracovišti (2,3 %), 19 u podpory fakulty (5,5 %) a 33 u podmínek vytvářených univerzitou (9,5 %). Letošní podíly v tabulce proto počítáme z plnovýznamových odpovědí.

Souhrnnou hodnotu z roku 2023 nemůžeme převést do čistého trendu, protože tehdejší otázka spojovala podporu ze strany UPCE a fakulty. V roce 2026 tyto úrovně sledujeme odděleně: podporu fakulty hodnotí pozitivně 69,7 % respondentů s plnovýznamovou odpovědí a podmínky vytvářené univerzitou 67,4 %. Obě hodnoty se pohybují blízko souhrnným 66,6 % z roku 2023. Nové rozdělení zároveň ukazuje výrazně příznivější hodnocení podpory na vlastním pracovišti (83,4 %) a umožňuje lépe rozlišit, na které organizační úrovni zaměstnaní podporu vnímají.

17.4 Výuka a pedagogická podpora

Tabulka 60. Znění srovnávaných otázek – výuka a pedagogická podpora

2023: „Domníváte se, že je Vaše pedagogická činnost dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?“; „Měl/a byste zájem o tvůrčí volno (sabbatical leave)?“
2026: „Do jaké míry souhlasíte s tvrzením, že výuka je na univerzitě podporovaná stejně jako věda a výzkum?“
„Do jaké míry jste spokojen/a s podporou pedagogické práce (např. metodickou, didaktickou, konzultační) ze strany UPCE / FAKULTY?“
„Využíváte možnost čerpat tvůrčí volno (tzv. sabbatical)?“

V roce 2026 se oblast pedagogické činnosti sledovala o něco podrobněji než v roce 2023. Nově zjišťujeme nejen její postavení ve vztahu k vědě a výzkumu, ale také konkrétní metodickou, didaktickou a konzultační podporu. Tyto otázky tak nemají v roce 2023 přímý protějšek. U tvůrčího volna ale oba roky obsahově navazují: **v roce 2023 jsme zjišťovali zájem o sabbatical, zatímco v roce 2026 jeho skutečné využívání a důvody nevyužívání.**

V roce 2023 deklarovalo zájem o tvůrčí volno 64,6 % AP a 60,4 % doktorandů. V roce 2026 uvádí nezájem o tuto možnost pouze 21,2 % relevantních respondentů; častěji jej nevyužívají kvůli pracovním povinnostem (31,0 %) nebo jiným překážkám. Už komentáře z roku 2023 přitom upozorňovaly, že hlavním problémem není samotný zájem o sabbatical, ale možnost skloubit jej s pedagogickými a výzkumnými povinnostmi. Výsledky roku 2026 tento problém dále konkretizují.

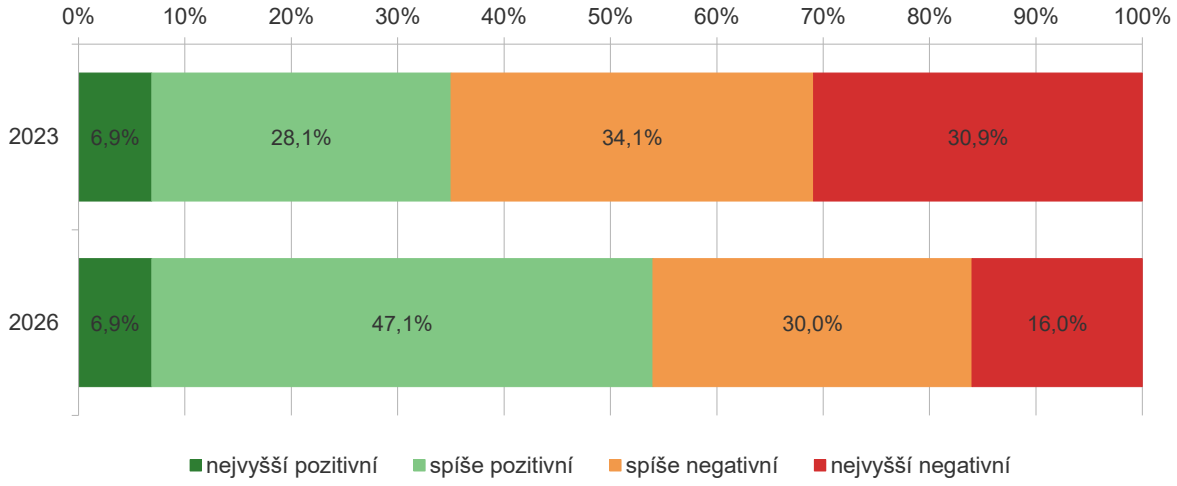
17.5 Pracovní podmínky

17.5.1 Finanční ohodnocení

Tabulka 61. Finanční ohodnocení – srovnání 2023 a 2026

2023: „Jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením?“
2026: „Do jaké míry jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením?“

Graf 121. Spokojenost s finančním ohodnocením – celé rozložení odpovědí



N 2023 = 698; N 2026 = 613.

V roce 2023 zněla škála „ano / spíše ano / spíše ne / ne“, v roce 2026 „velmi spokojen/a / spíše spokojen/a / spíše nespokojen/a / rozhodně nespokojen/a“.

V roce 2023 hodnotilo své finanční ohodnocení pozitivně 35,0 % respondentů, v roce 2026 54,0 %. Rozdíl činí 19,0 procentního bodu. Podíl nejsilnější pozitivní odpovědi přitom zůstal na 6,9 % v obou letech. Zlepšení tedy nevychází z

růstu intenzivní spokojenosti, ale především z přesunu části respondentů z negativních odpovědí do kategorie „spíše spokojen/a“.

Posun se objevuje ve všech hlavních pracovních skupinách: **u AP vzrostla spokojenost z 36,3 % na 54,5 %, u VaV ze 46,5 % na 60,0 % a u THP z 31,6 % na 52,8 %**. Největší změnu tak vidíme u THP a celkový výsledek nelze vysvětlit pouze změnou profesní struktury respondentů.

Pro širší kontext můžeme připomenout, že zpráva z roku 2023 uváděla pro rok 2020 přibližně 56 % spokojených.

V roce 2026 jsme vedle spokojenosti s finančním ohodnocením zjišťovali také preferovaný přístup v situaci, kdy by univerzita měla omezený rozpočet na zlepšení pracovních podmínek. Největší část respondentů, 73,8 %, by dala přednost výhradně navýšení mezd. Dalších 19,7 % by preferovalo kombinaci mírného růstu mezd a přiměřeného rozšíření benefitů, zatímco samotné rozšíření benefitů volí pouze 2,0 %. Přestože tedy zaměstnaní hodnotí své finanční ohodnocení v roce 2026 příznivěji než před třemi lety, další růst mezd zůstává pro naprostou většinu součástí preferovaného zlepšení pracovních podmínek.

17.5.2 Prostory, vybavení a pracovní prostředí

Tabulka 62. Prostory, vybavení a pracovní prostředí – srovnání 2023 a 2026

2023: „Jste spokojen/a s pracovním prostředím na UPCE?“ / „Jste spokojen/a s technickým vybavením na UPCE?“
2026: „Jak jste spokojen/a s prostory, vybavením a technickým zázemím pro svou práci?“

Ukazatel	2023	2026	Interpretace
pracovní prostředí	83,1 % spokojených	—	širší pojem než v roce 2026
technické vybavení	87,4 % spokojených	—	užší část dnešní společné otázky
prostory, vybavení a technické zázemí	—	85,2 % spokojených	nově sloučený ukazatel

V roce 2023 se u obou otázek odpovídalo na škále „ano / spíše ano / spíše ne / ne“, v roce 2026 na škále „velmi spokojen/a / spíše spokojen/a / spíše nespokojen/a / rozhodně nespokojen/a“. Podstatnější změnou je ale sloučení dvou původně samostatných oblastí do jedné otázky.

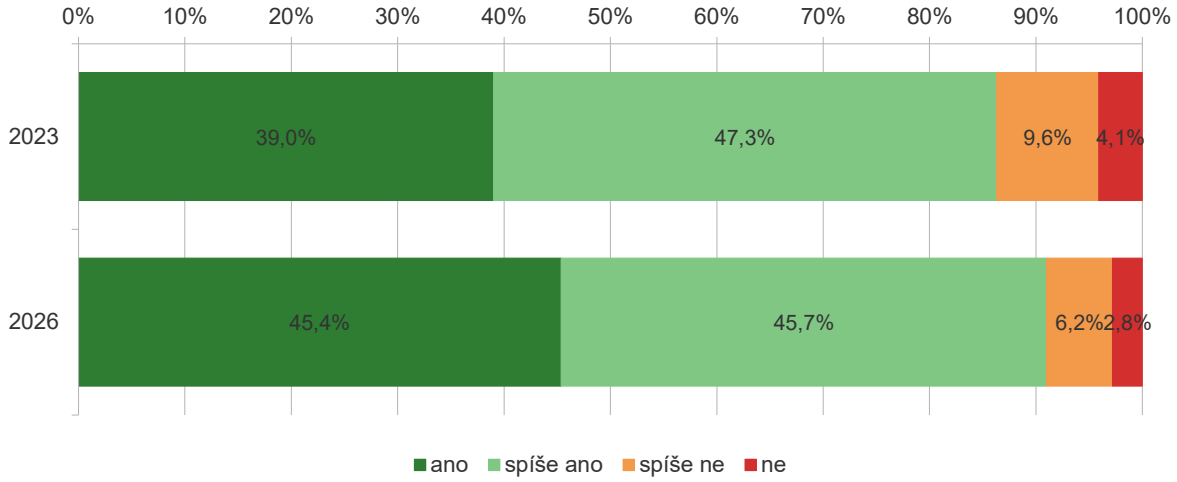
Přímý trend z těchto hodnot nevytváříme. Rok 2026 spojil do jedné otázky materiální složky, které rok 2023 měřil odděleně a současně je zasazoval do širšího pojmu pracovního prostředí. Současných 85,2 % spokojených ale zapadá do dlouhodobě vysokého hodnocení materiálních pracovních podmínek, které bylo patrné už v roce 2023.

17.5.3 Sladění pracovního a osobního života

Tabulka 63. Sladění pracovního a osobního života – srovnání 2023 a 2026

2023: „Domníváte se, že Vám UPCE umožňuje vhodně sladit profesní a rodinný život?“
2026: „Umožňuje Vám Vaše pracoviště sladit pracovní a osobní život?“

Graf 122. Možnost sladit pracovní a osobní život – celé rozložení odpovědí



N 2023 = 689; N 2026 = 613.

Pozitivní hodnocení představuje 86,4 % v roce 2023 a 91,0 % v roce 2026. Současně posílila nejsilnější pozitivní odpověď z 39,0 % na 45,4 %. Výsledky tedy ukazují příznivější hodnocení v roce 2026 i vyšší intenzitu pozitivní odpovědi.

V roce 2026 jsme formulaci záměrně rozšířili z „rodinného života“ na „osobní život“, aby otázka lépe zachytila situaci všech zaměstnaných bez ohledu na jejich rodinné uspořádání. Zároveň se nově neptáme na UPCE jako celek, ale na konkrétní pracoviště. Přesný rozdíl 4,6 procentního bodu proto není vhodné přeceňovat; podstatnější je, že hodnocení zůstává velmi příznivé.

17.6 Řízení, hodnocení práce a vztahy s vedoucími

V této oblasti se dotazník mezi roky změnil výrazněji. Rok 2023 zjišťoval především znalost pravidel hodnocení a jejich vnímanou transparentnost. Rok 2026 se ptá konkrétněji na jasnost kritérií, porozumění jejich uplatnění, zohlednění všech složek práce a spravedlnost hodnocení.

17.6.1 Pravidla, kritéria a transparentnost hodnocení

V roce 2023 se nejprve zjišťovalo, zda zaměstnaní pravidla a principy hodnocení znají, a pouze těm, kteří odpověděli „ano“ nebo „spíše ano“, se následně položila otázka na transparentnost těchto pravidel. V roce 2026 se ptáme přímo na to, zda jsou kritéria hodnocení jasně nastavena a zda zaměstnaní rozumějí tomu, jak se při hodnocení jejich práce kritéria uplatňují.

Tabulka 64. Znění srovnávaných otázek – pravidla, kritéria a transparentnost hodnocení

2023: „Jsou Vám známa pravidla a principy hodnocení Vašich pracovních výsledků?“; navazující otázka pro ty, kteří odpověděli „ano“ nebo „spíše ano“: „Považujete tato pravidla a principy za dostatečně transparentní?“
2026: „Kritéria hodnocení mé práce jsou jasně nastavena.“; „Rozumím tomu, jak jsou tato kritéria uplatňována při hodnocení mé práce.“

Tabulka 65. Pravidla, kritéria a transparentnost hodnocení – srovnání 2023 a 2026

Ukazatel	2023	2026	V čem se způsob zkoumání lišil
znalost pravidel / jasnost kritérií	72,2 % zná pravidla a principy hodnocení (N = 686)	80,9 % souhlasí, že kritéria jsou jasně nastavena	omezeně; znalost pravidel není totéž jako hodnocení jejich jasnosti, škála je funkčně podobná
transparentnost / porozumění uplatnění	85,1 % považuje pravidla za transparentní (N = 489)	76,4 % rozumí tomu, jak se kritéria uplatňují	omezeně; transparentnost není totéž jako porozumění uplatnění, rok 2023 navíc jen u těch, kteří pravidla znali

Výsledek proto nemůžeme interpretovat jako přesný nárůst o 8,7 procentního bodu, ale jde o nástin toho, že systém hodnocení je v roce 2026 vnímán příznivěji.

Významově by se k letošnímu porozumění uplatnění kritérií nabízela ještě bližší otázka z roku 2023 na transparentnost pravidel. Ta ale měla jiný respondentský základ: dostali ji pouze zaměstnaní, kteří v předchozí otázce uvedli, že pravidla znají nebo spíše znají. Z 495 těchto respondentů na ni odpovědělo 489 (98,8 %) a 85,1 % z nich považovalo pravidla za transparentní. Tuto hodnotu proto používáme jako doplňující kontext, nikoli jako přímý protějšek letošních 76,4 %.

Další letošní výroky – zda hodnocení zohledňuje všechny složky práce a zda zaměstnaní považují hodnocení svého výkonu za spravedlivé – nemají v roce 2023 dostatečně blízký protějšek.

17.6.2 Zohlednění jednotlivých složek práce

V roce 2023 se hodnocení jednotlivých složek práce zjišťovalo odděleně. Respondenti posuzovali, zda je při jejich hodnocení dostatečně zohledněna vědecko-výzkumná, pedagogická a popularizační činnost. Tyto otázky se nezobrazovaly THP. V roce 2026 se místo jednotlivých činností používá širší výrok „hodnocení zohledňuje všechny složky mé práce“, který je určen všem pracovním skupinám.

Tabulka 66. Zohlednění jednotlivých složek práce – srovnání 2023 a 2026

2023: „Domníváte se, že je Vaše vědecko-výzkumná činnost a její výsledky dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?“
2023: „Domníváte se, že je Vaše pedagogická činnost dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?“
2026: „Hodnocení zohledňuje všechny složky mé práce.“

Za celek roku 2023, do něhož zahrnujeme AP, VaV a doktorandy, hodnotilo mezi plnovýznamovými odpověďmi zohlednění VaV činnosti pozitivně 69,5 % respondentů (N = 377) a zohlednění pedagogické činnosti 60,1 % (N = 361). Doktorandi zůstávají součástí celkového výsledku, samostatně je kvůli odlišnému zastoupení mezi roky nevypichujeme. V roce 2026 souhlasí 72,6 % zaměstnaných s tím, že hodnocení zohledňuje všechny složky jejich práce.

Celkové hodnoty ale nelze číst jako přesný trend jednotlivých činností. Rok 2026 už nerozlišuje, zda se hodnocení týká právě vědy, výuky nebo jiné pracovní složky. Pro lepší porozumění proto sledujeme výsledky roku 2023 zvlášť u AP a VaV a i zde počítáme pouze z plnovýznamových odpovědí.

Tabulka 67. Zohlednění jednotlivých složek práce – srovnání skupin

Oblast / skupina	2023: pozitivní hodnocení mezi plnovýznamovými odpověďmi	2023 N	2026: zohledňuje všechny složky práce
VaV činnost – AP	67,9 %	287	73,1 %
VaV činnost – VaV	71,8 %	39	75,0 %
pedagogická činnost – AP	61,0 %	305	73,1 %
pedagogická činnost – VaV	42,9 %	14	75,0 %

Pozn.: V roce 2023 nebyly otázky povinné. Do položkového N proto vstupují respondenti, kteří na danou otázku skutečně odpověděli; z plnovýznamového N následně vyřazujeme odpověď „nevěnuji se“. U VaV činnosti zvolilo tuto možnost 19 z 306 odpovídajících AP, takže plnovýznamové N AP činí 287; u VaV ji nezvolil nikdo a N = 39. U pedagogické činnosti ji zvolili 2 z 307 odpovídajících AP (N = 305) a 25 z 39 odpovídajících VaV (N = 14).

U AP bylo v roce 2023 hodnocení obou sledovaných činností většinově pozitivní: **zohlednění VaV činnosti hodnotilo pozitivně 67,9 % a pedagogické činnosti 61,0 % respondentů s plnovýznamovou odpovědí**. V roce 2026 souhlasí 73,1 % AP s tím, že hodnocení zohledňuje všechny složky jejich práce. Letošní výsledek je tedy příznivý, ale nelze z něj určit, zda se změnilo právě zohlednění vědy, výuky, nebo jiné části práce.

U VaV pracovníků hodnotilo v roce 2023 zohlednění vlastní vědecko-výzkumné činnosti pozitivně 71,8 % respondentů s plnovýznamovou odpovědí. Pedagogickou činnost posuzovala jen menší část této skupiny: 25 z 39 odpovídajících VaV uvedlo, že se jí nevěnuje, a mezi zbývajícími 14 ji jako dostatečně zohledněnou vnímalo 42,9 %. V roce 2026 hodnotí zohlednění všech složek práce pozitivně 75,0 % VaV. Ani zde proto nejde o přesný trend jednotlivých činností, ale o orientační porovnání širšího současného ukazatele s konkrétnějšími výsledky z roku 2023.

THP v roce 2023 otázky na zohlednění VaV, pedagogické ani popularizační činnosti nedostávali, proto pro ně časové srovnání v této podobě nepřinášíme. Rok 2026 už používá obecný výrok použitelný také pro neakademické pracovní

pozice: 71,4 % THP souhlasí, že hodnocení zohledňuje všechny složky jejich práce. Jde tedy o nový současný ukazatel, nikoli o změnu proti roku 2023.

Popularizační činnost byla v roce 2023 hodnocena samostatně a mezi plnovýznamovými odpověďmi ji jako dostatečně zohledněnou vnímalo 52,6 % respondentů (N = 274). V roce 2026 už samostatný protějšek nemá, proto ji nepřevádíme do číselného časového srovnání.

Podpora nadřízeného, podoba zpětné vazby a její motivační účinek nebyly v roce 2023 samostatně zjišťovány. V roce 2026 tak tyto výsledky rozšiřují pohled na fungování hodnocení práce, ale nemáme pro ně plnohodnotný protějšek z předchozího šetření.

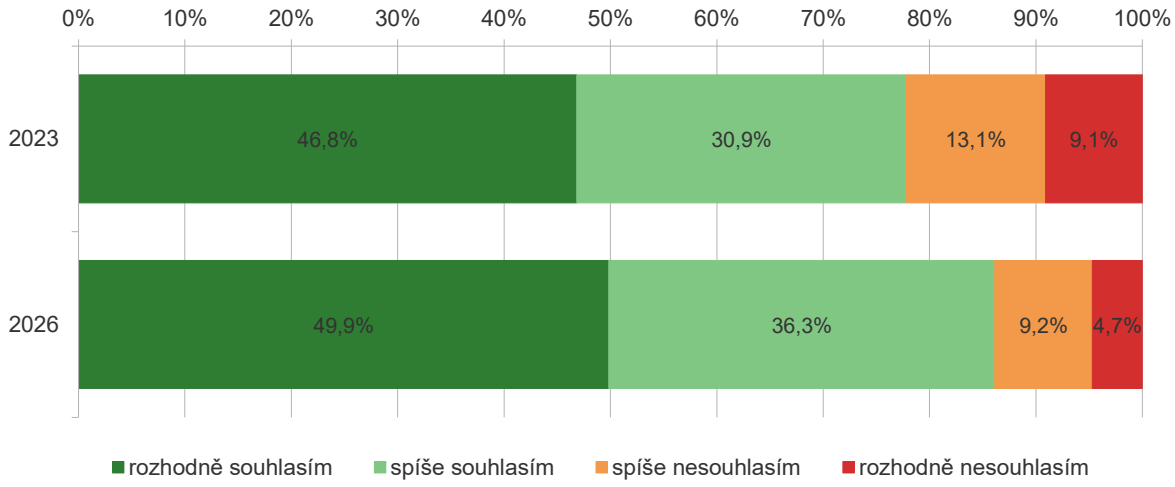
17.7 Atmosféra a vztahy na pracovišti

17.7.1 Rovné zacházení

Tabulka 68. Rovné zacházení – srovnání 2023 a 2026

2023: „Domníváte se, že je s Vámi zacházeno rovným způsobem jako s ostatními zaměstnanci?“
2026: „Je se mnou zacházeno rovným způsobem jako s ostatními.“

Graf 123. Je se mnou zacházeno rovným způsobem jako s ostatními



N 2023 = 634; N 2026 = 601.

V roce 2023 byla vedle čtyř věcných odpovědí nabízena také možnost „nechci odpovídat“; zvolilo ji 48 respondentů a do komparačního rozložení ji nezahrnujeme. V roce 2026 se používá čtyřbodová souhlasová škála bez této možnosti.

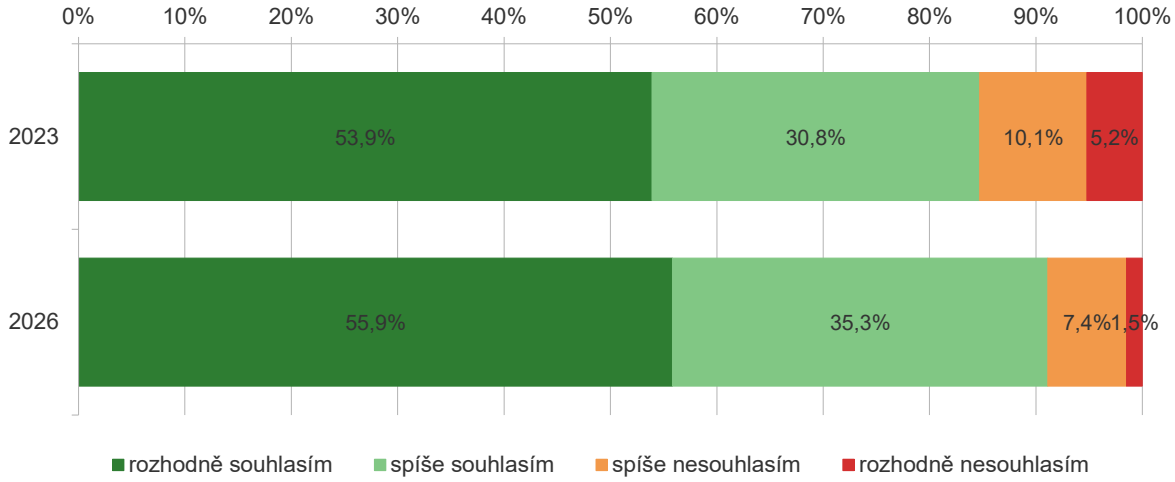
Pozitivní hodnocení vzrostlo ze 77,8 % na 86,2 %. Nejsilnější souhlas se zvýšil jen mírně, z 46,8 % na 49,9 %, ale spíše ubylo negativních odpovědí. Zlepšení tedy stojí hlavně na posunu do umírněně pozitivního hodnocení a na poklesu nesouhlasu.

17.7.2 Ocenění práce přímým nadřízeným

Tabulka 69. Ocenění práce přímým nadřízeným – srovnání 2023 a 2026

2023: „Domníváte se, že si Váš přímý vedoucí dostatečně cení Vaší práce?“
2026: „Můj přímý nadřízený / má přímá nadřízená si cení mé práce.“

Graf 124. Přímý nadřízený / přímá nadřízená si cení mé práce



N 2023 = 636; N 2026 = 598.

V roce 2023 byla vedle čtyř věcných odpovědí nabízena také možnost „nechci odpovídat“; zvolilo ji 44 respondentů a dalších 58 respondentů položku nevyplnilo. Do komparačního rozložení zahrnujeme pouze 636 plnovýznamových odpovědí. V roce 2026 se používá čtyřbodová souhlasová škála bez této možnosti.

Pozitivní hodnocení vzrostlo z 84,7 % na 91,1 %. Nejsilnější pozitivní odpověď se mění jen málo, zatímco výrazně ubývá zejména nejsilnějšího nesouhlasu. Podobně jako u rovného zacházení tedy vývoj znamená především menší zastoupení negativních zkušeností.

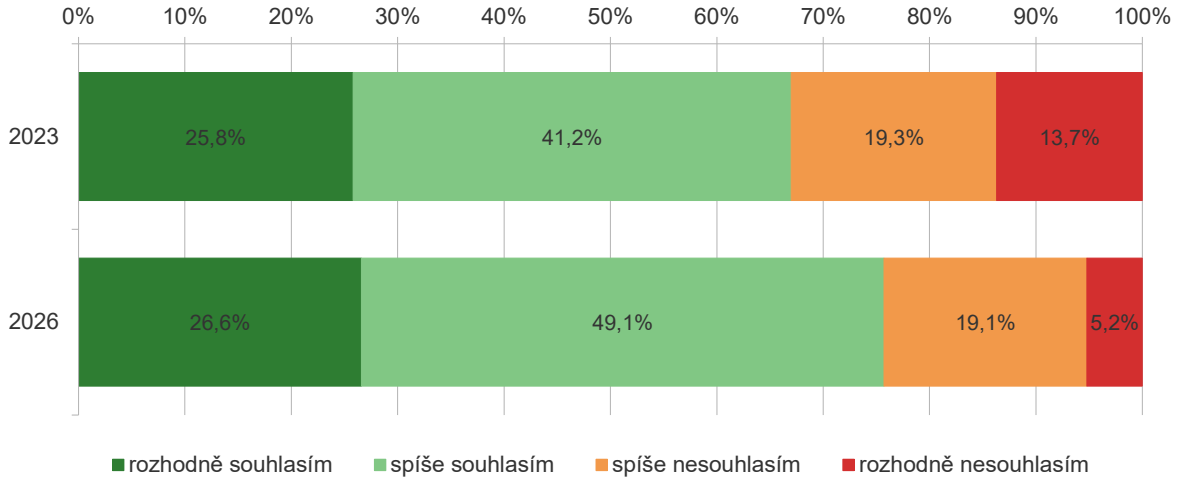
17.7.3 Znalost cesty ke stížnosti a důvěra v její prošetření

Tabulka 70. Znalost cesty ke stížnosti a důvěra v její prošetření – srovnání 2023 a 2026

Ukazatel	2023	2026	Srovnatelnost
vím, jak / na koho se obrátit	54,6 % (N = 680)	85,8 % (N = 598)	omezená – ano/ne → čtyřbodová škála; „stížnost“ → „problém nebo stížnost“
důvěra ve spravedlivé prošetření	67,0 % (N = 415)	75,7 % (N = 597)	přímá – stejný jev a čtyřbodová škála; porovnáváme plnovýznamové odpovědi
znalost pracovněprávních práv a povinností	89,6 % (N = 682)	87,8 % (N = 600)	přímá – prakticky totožný obsah, funkčně srovnatelná škála

U znalosti cesty ke stížnosti je rozdíl velmi výrazný, ale změnila se odpovědní škála: nově šlo o součást baterie se čtyřbodovým způsobem hodnocení. Výsledek proto nepřevádíme na čistý nárůst v procentních bodech; bezpečně můžeme mluvit o výrazně vyšší deklarované informovanosti v roce 2026.

Graf 125. Důvěra ve spravedlivé prošetření stížnosti – plnovýznamové odpovědi

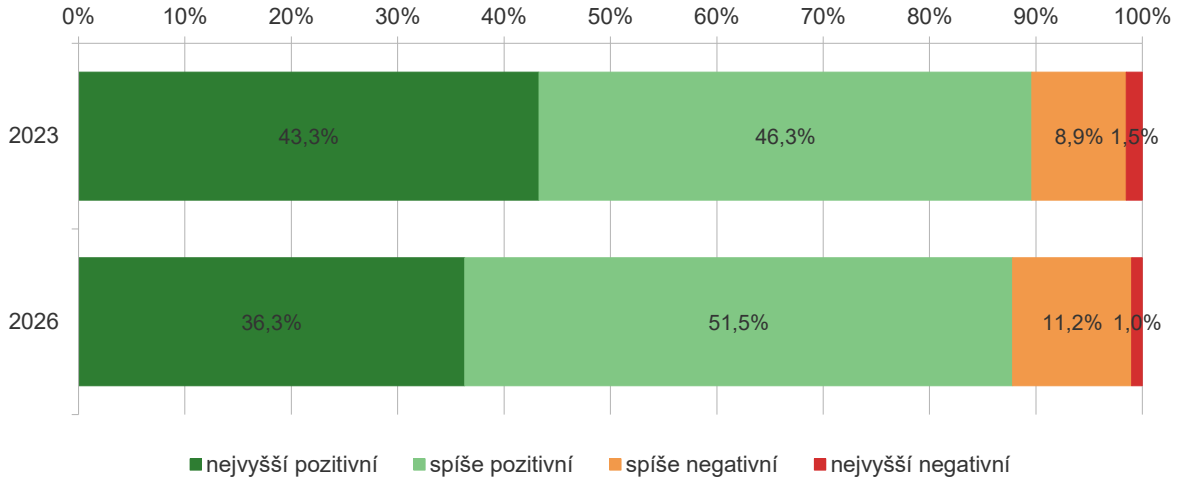


N 2023 = 415; N 2026 = 597.

U důvěry v prošetření nabízela otázka v roce 2023 vedle čtyř věcných odpovědí také „nevím“ a „nechci odpovídat“. Z hlavního srovnání jsme proto vynechali 226 odpovědí „nevím“ a 41 odpovědí „nechci odpovídat“. V roce 2026 tyto dvě možnosti otázka nenabízela a pracovala pouze se čtyřbodovou souhlasovou škálou.

Důvěra ve spravedlivé prošetření vzrostla z 67,0 % na 75,7 %. **Nejsilnější souhlas zůstal téměř stejný (25,8 % a 26,6 %), ale výrazně ubylo nejsilnějšího nesouhlasu**.

Graf 126. Znalost pracovněprávních práv a povinností – celé rozložení odpovědí



N 2023 = 682; N 2026 = 600.

V roce 2023 se odpovídalo na škále „ano / spíše ano / spíše ne / ne“, v roce 2026 na škále „rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím“. Obsahově ale obě otázky zjišťují stejnou oblast, proto je považujeme za přímo srovnatelné.

Znalost pracovněprávních práv a povinností zůstává mezi roky prakticky stabilní. Pozitivně odpovědělo 89,6 % respondentů v roce 2023 a 87,8 % v roce 2026. **Podíl nejsilnější pozitivní odpovědi se snížil z 43,3 % na 36,3 %, většina tohoto posunu se ale přesunula do mírně pozitivní odpovědi**.

Vyšší informovanost časově zřejmě souvisí s posílením institucionálního rámce sociálního bezpečí. UPCE rozvíjí koncept SAFE UPCE a v roce 2024 zřídila pozici ombudsosoby.

17.7.4 Nevhodné chování a diskriminace

Tabulka 71. Nevhodné chování a diskriminace – srovnání 2023 a 2026

2023: „Setkal/a jste se na UPCE v posledních pěti letech s nějakou formou diskriminace?“ **2026:** „Setkal/a jste se v posledních 3 letech na pracovišti s nevhodným chováním?“

Celkovou zkušenost mezi roky přímo nesrovnáváme. V roce 2023 se otázka ptala, zda se respondent na UPCE v posledních pěti letech setkal s nějakou formou diskriminace. V roce 2026 se naopak zjišťuje zkušenost s širším spektrem nevhodného chování (a to pouze na pracovišti) v posledních třech letech, přičemž diskriminace je pouze jedním z jeho typů. Mezi roky se tedy změnil sledovaný jev, referenční období i organizační rámec otázky. Výsledky roku 2026 proto popisujeme samostatně a nevytváříme z nich přímý časový trend vůči roku 2023.

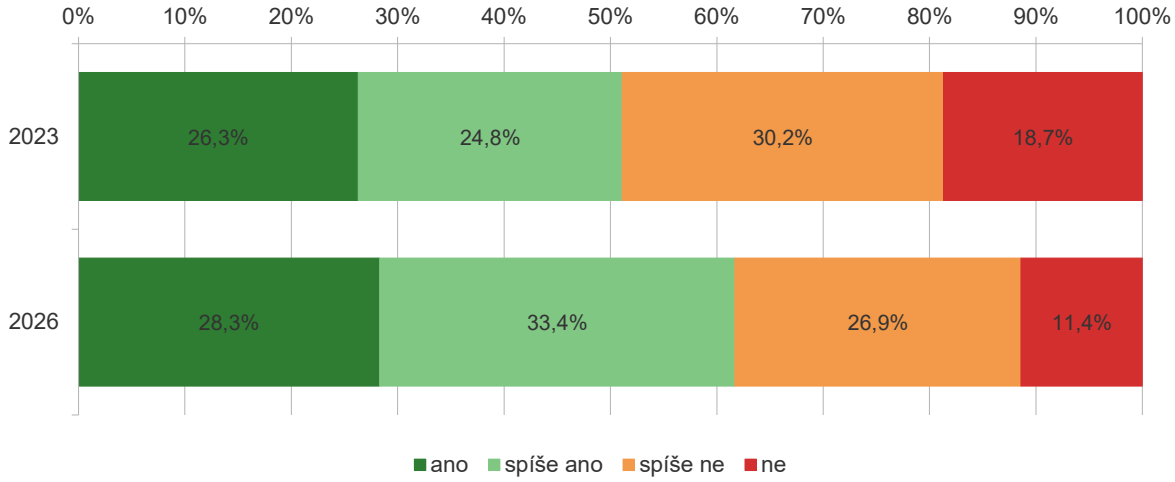
17.8 Osobní a kariérní rozvoj

17.8.1 Možnost kariérního / profesního rozvoje

Tabulka 72. Možnost kariérního / profesního rozvoje – srovnání 2023 a 2026

2023: „Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního růstu?“
2026: „Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního / profesního rozvoje?“

Graf 127. Možnost kariérního / profesního rozvoje – celé rozložení odpovědí



N *2023 = 673; N 2026 = 590.*

Pozitivní odpovědi tvoří 51,1 % v roce 2023 a 61,7 % v roce 2026. Formulaci jsme v roce 2026 záměrně rozšířili o „profesní rozvoj“, tedy o rozvoj odbornosti, kompetencí a odpovědností i bez hierarchického postupu.

Změna reaguje na výsledky roku 2023. Tehdy 77 % THP možnost kariérního růstu nevnímalo a otevřené komentáře ukazovaly, že část THP spojovala „kariérní růst“ především s přechodem na jinou pozici, který nebyl často realistický. Širší formulace proto lépe zachycuje rozvoj THP, ale zároveň omezuje přesné časové srovnání.

17.8.2 Další ukazatele rozvoje

Tabulka 73. Další ukazatele rozvoje – srovnání 2023 a 2026

Ukazatel 2023	2023	Nejbližší ukazatel 2026	2026	V čem se způsob zkoumání lišil
nadřízený diskutoval další kariérní růst	53,9 % (N = 672)	nadřízený pravidelně diskutuje kariérní/profesní rozvoj	63,6 %	omezeně; ano/ne → čtyřbodová škála, navíc nově „pravidelně“ a širší pojem rozvoje
mám se na koho obrátit ohledně kariérního růstu	61,6 % (N = 661)	vím, na koho se obrátit v otázkách kariérního/profesního rozvoje	54,6 %	omezeně; ano/ne → čtyřbodová škála a širší pojem rozvoje
UPCE/fakulta poskytuje dostatečné možnosti vzdělávání a profesního rozvoje	72,8 % (N = 669)	moje pracoviště poskytuje dostatečné možnosti dalšího vzdělávání a profesního rozvoje	70,1 %	omezeně; jiná organizační úroveň, škála je funkčně velmi podobná

U diskuse s nadřízeným je zajímavé, že vyšší souhlas vychází i při přísnější letošní formulaci „pravidelně“. Profesní rozdíl ale nezmizel: **v roce 2026 souhlasí 79,2 % AP a 75,7 % VaV, zatímco mezi THP 43,8 %**. To potvrzuje, že téma kariérního a profesního rozvoje má pro jednotlivé pracovní skupiny odlišný význam.

U znalosti kontaktní osoby a u nabídky dalšího vzdělávání jsou rozdíly menší a konstrukce otázek se změnila. Směr výsledků proto popisujeme opatrně, ale obě dvojice mají pro dlouhodobý kontext význam.

17.8.3 Účast na vzdělávacích aktivitách

Tabulka 74. Účast na vzdělávacích aktivitách – srovnání 2023 a 2026

2023: „Zúčastnil/a jste se v posledních pěti letech na UPCE nějaké vzdělávací aktivity (kurzu, semináře apod.) v rámci svého profesního rozvoje?“ – ano / ne.
2026: „Účastníte se v rámci svého profesního rozvoje vzdělávacích aktivit (kurzů, seminářů, workshopů) pořádaných UPCE?“ – ano, pravidelně / ano, občas / spíše ne, jen výjimečně / ne, zatím jsem se nezúčastnil/a, ale měl/a bych zájem / ne, nemám o vzdělávací aktivity pořádané UPCE zájem / ne, o nabídce vzdělávacích aktivit nevím.

2023	2026	Interpretovatelnost
81,3 % se v posledních pěti letech alespoň jednou zúčastnilo (N = 674)	90,4 % se účastní alespoň výjimečně (N = 590)	omezeně; zkušenost za posledních 5 let → současná frekvence bez pevného referenčního období

Pro orientační srovnání zahrnujeme v roce 2026 i odpověď „spíše ne, jen výjimečně“, protože i ta vyjadřuje zkušenost s účastí na vzdělávacích aktivitách. **Podíl respondentů, kteří se aktivit účastní alespoň výjimečně, tak činí 90,4 % oproti 81,3 % respondentů, kteří v roce 2023 uvedli alespoň jednu účast v** posledních pěti letech. Přímý nárůst ale z těchto hodnot neodvozujeme, protože se liší referenční období i způsob měření frekvence.

17.8.4 Zahraniční mobilita

Tabulka 75. Zahraniční mobilita – srovnání 2023 a 2026

2023: „Využil/a jste někdy zahraniční mobilitu pro svůj další profesní rozvoj?“ – ano / ne / nepotřebuji zahraniční mobility pro svůj profesní rozvoj.
2026: „Využíváte v rámci svého profesního rozvoje zahraniční mobilitu (krátkodobý i dlouhodobý pobyt v zahraničí související jakkoliv s vaší prací na univerzitě)?“ – ano, využívám ji v plné možné míře / ano, ale využívám ji omezeně / ne, zatím jsem ji nevyužil/a, ale měl/a bych zájem / ne, zatím jsem ji nevyužil/a, ani nemám zájem.

V roce 2023 zmínilo zkušenost se zahraniční mobilitou 45,5 % respondentů (N = 670). V roce 2026 uvedlo, že ji v plné nebo omezené míře využívá 42,4 % respondentů (N = 585). Referenční rámec tak není zcela totožný, ale rozsah využívání zůstává orientačně podobný.

V obou letech je mobilita výrazně častější mezi AP než mezi THP. Výzkum roku 2026 navíc řeší v rámci odpovědí také ne/zájem a jinou otázku zjišťuje konkrétní bariéry účasti, zejména nedostatek času a rodinné či osobní důvody.

17.9 Strategie UPCE

Tabulka 76. Strategie UPCE – srovnání 2023 a 2026

2023: „Znáte strategické záměry UPCE?“ a navazující „Ztotožňujete se se strategickými záměry UPCE?“ – v obou případech ano / spíše ano / spíše ne / ne.
2026: „Které z následujících tvrzení nejlépe vystihuje Váš vztah ke strategickým záměrům UNIVERZITY?“ – znám je a ztotožňuji se s nimi / znám je, ale ztotožňuji se s nimi jen částečně / znám je, ale neztotožňuji se s nimi / dostatečně je neznám, abych mohl/a posoudit.

Ukazatel	2023	2026	Interpretace
znalost strategie	56,9 % zná alespoň spíše (N = 673)	45,1 % zná dostatečně k posouzení (N = 587)	omezeně; nová otázka nastavuje jinou hranici znalosti
ztotožnění mezi těmi, kteří odpověděli / strategii znají	89,0 % (N = 381)	95,8 % (N = 265)	omezeně; odlišná konstrukce odpovědi

Znalost strategie v roce 2026 vychází nižší, přímý pokles o přibližně 12 procentních bodů ale z tohoto rozdílu neodvozujeme. Konstrukce otázky je totiž odlišná. V roce 2023 se znalost strategických záměrů zjišťovala samostatně na škále ano / spíše ano / spíše ne / ne a teprve následně se zjišťovalo ztotožnění. V roce 2026 se respondenti už v jedné otázce nejprve sami vymezují podle toho, zda strategii znají natolik, aby mohli svůj vztah k ní posoudit, a hned míru ztotožnění. Hodnota 45,1 % proto neznamená prostě „strategii zná méně lidí“, ale zachycuje užší skupinu těch, kteří deklarují dostatečnou znalost pro její další posouzení.

Mezi těmi, kteří strategii znají natolik, že ji mohou posoudit, je míra přijetí velmi vysoká: v roce 2026 se s ní úplně nebo částečně ztotožňuje 95,8 % oproti 89,0 % v roce 2023. Rok 2026 navíc u respondentů, kteří se se strategií ztotožňují jen částečně nebo vůbec, dále zjišťuje důvody tohoto postoje. Stejným způsobem sleduje také vztah ke strategickým záměrům fakulty, zatímco v roce 2023 se tato oblast zjišťovala pouze na úrovni UPCE.

17.10 Nábor akademických pracovníků

Nábor sledují oba výzkumy, ale změnila se cílová skupina. V roce 2023 hodnotili výběrová řízení zaměstnaní obecně a velká část z nich uvedla, že danou oblast nedokáže posoudit. V roce 2026 hodnotí konkrétní průběh jen lidé, kteří v posledních třech letech působili ve výběrové komisi. Proto nepočítáme přímou změnu v procentních bodech.

Tabulka 77. Nábor akademických pracovníků – srovnání 2023 a 2026

2023: „Považujete vyhlášení a průběh výběrového řízení na obsazení míst AP za dostatečně otevřené pro všechny potenciální uchazeče?“ / „Domníváte se, že při výběrovém řízení na obsazení míst AP jsou dostatečně zohledňovány profesní zkušenosti a kvalifikace uchazeče?“
2026: „Vyhlášení výběrového řízení na místo AP bylo dostatečně otevřené všem potenciálním uchazečům.“ / „Při hodnocení uchazečů/uchazeček byly objektivně zohledňovány profesní zkušenosti a kvalifikace.“

Nejbližší dvojice	2023 – plnovýznamové odpovědi	2026 – plnovýznamové odpovědi	Co se změnilo
otevřenost výběrového řízení	78,7 % pozitivně (N = 352)	100,0 % pozitivně (N = 66)	obecné hodnocení → přímá zkušenost členů komisí
zohlednění zkušeností a kvalifikace	83,1 % pozitivně (N = 320)	88,9 % pozitivně (N = 63)	obecné hodnocení → přímá zkušenost členů komisí

V obou letech byla vedle čtyř věcných odpovědí k dispozici také možnost oblast neposoudit. V roce 2023 otázku na otevřenost nevyplnilo 71 ze 738 respondentů (9,6 %) a dalších 315 (42,7 %) uvedlo „nedokáži posoudit“; u zohlednění zkušeností a kvalifikace šlo o 74 neodpovědí (10,0 %) a 344 odpovědí „nedokáži posoudit“ (46,6 %). V roce 2026 odpovídalo pouze 67 členů výběrových komisí: u otevřenosti zvolil „nemohu posoudit“ 1 respondent (1,5 %), u zohlednění zkušeností a kvalifikace 4 respondenti (6,0 %). Rozdíl zároveň dobře ukazuje dopad přesnějšího filtru v roce 2026.

Současná zkušenost členů komisí tedy vyznívá velmi příznivě, zejména u otevřenosti výběrových řízení. Rozdíl vůči roku 2023 ale nemůžeme připsat vývoji procesu samotného, protože porovnáváme jinak vymezené skupiny respondentů.

Starší otázku na „kvalifikovanost“ výběrového řízení nespojujeme s letošní „transparentností“ – jde o odlišné pojmy. V roce 2026 hodnotí transparentnost průběhu pozitivně 93,9 % členů komisí s plnovýznamovou odpovědí.

17.11 Adaptační proces a mentoring

Rok 2023 neměl samostatný blok zaměřený na zaměstnané, kteří nově nastoupili nebo změnili pracovní pozici či pracoviště. Přímý historický trend proto nevytváříme. Rok 2026 tuto oblast popisuje poprvé systematicky a odděluje zdroje informací, podporu přímého nadřízeného i mentoring.

Současná data ukazují, **že při adaptaci hrají hlavní roli kolegové a kolegyně (76,4 %) a přímí nadřízení (72,4 %)**. Dostatečnou podporu nadřízeného při zapracování uvádí 85,8 % relevantních respondentů. Mezi lidmi, kteří měli mentora, mentorku nebo podporu zkušenějšího kolegy, hodnotí poskytnuté informace jako velmi nebo spíše přínosné 98,7 %.

HRS4R a personální dokumenty UPCE pracují se systematickým náborem, adaptačním procesem a mentoringem jako s rozvíjenými oblastmi. Podrobnější měření v roce 2026 tak odpovídá tomu, že se adaptace mezitím stala viditelnější součástí personální práce univerzity.

17.12 Kultura pracovního prostředí

Interní komunikaci a organizační kulturu sleduje dotazník 2026 nově samostatně na úrovni univerzity, fakulty i vlastního pracoviště. Rok 2023 měl širší otázku na spokojenost s pracovním prostředím, která zahrnovala mezilidské vztahy, fyzické prostředí i další aspekty. Přímé časové srovnání by proto spojovalo odlišné ukazatele.

Výsledky roku 2026 tak v této oblasti chápeme jako výchozí bod pro další měření. Nejpříznivěji zaměstnaní hodnotí interní komunikaci a organizační kulturu na úrovni vlastního pracoviště; oba ukazatele přesahují 85 % souhlasu.

17.13 Shrnutí vývoje 2023–2026

Srovnání ukazuje několik zřetelných pozitivních posunů, ale také oblasti, kde se situace téměř nezměnila nebo se (spíše výjimečně) hodnocení zhoršilo. Nejvýrazněji se zlepšilo finanční ohodnocení a autonomie při tvůrčí činnosti. Příznivější

výsledky vidíme také u rovného zacházení, ocenění práce nadřízeným a důvěry v prošetření stížnosti. U posledních tří témat se zlepšení často odehrává hlavně přesunem od negativních k mírně pozitivním odpovědím, nikoli prudkým růstem nejsilnějšího souhlasu.

Naopak u ochrany duševního vlastnictví a podpory šíření a využívání výsledků výzkumu vychází rok 2026 hůře. Časové možnosti věnovat se VaV při výuce zůstávají přibližně stabilní. U některých dalších oblastí – kariérního a profesního rozvoje, strategie nebo náboru – redesign dotazníku změnil význam otázky natolik, že výsledky popisujeme pouze orientačně a vždy spolu se změnou formulace nebo cílové skupiny.

Řada témat je v roce 2026 nově rozpracovaná do větší hloubky. Týká se to zejména pedagogické podpory, adaptačního procesu, mentoringu a organizační kultury. Současné výsledky tak bereme jako nový výchozí bod pro další šetření.

18. Příloha: Znění zaměstnaneckého dotazníku UPCE 2026

Níže je uvedeno finální znění dotazníku použité při sběru dat v roce 2026. V elektronické verzi byly podle odpovědí respondentů využity filtry a větvení. Tištěná (papírová) verze byla určena pouze THP pracovníkům, začínala tak až sekcí Pracovní podmínky s upraveným číslováním otázek a jasným prováděním dotazníkem pomocí pokynů (přejděte na otázku 12 apod.).

1. Na jaké součásti univerzity máte úvazek? (největší úvazek)

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- Dopravní fakulta Jana Pernera
- Fakulta ekonomicko-správní
- Fakulta elektrotechniky a informatiky
- Fakulta chemicko-technologická
- Fakulta filozofická
- Fakulta restaurování
- Fakulta zdravotnických studií
- Celouniverzitní a rektorátní útvary

2. Vzhledem k tomu, že dotazník se u některých otázek liší podle vykonávané pracovní pozice/zařazení, zvolte jednu z následujících odpovědí. Na Univerzitě Pardubice pracuji na pozici:

- akademický/á pracovník/pracovnice
- vědecko-výzkumný/á pracovník/pracovnice
- doktorand/ka (odpovědi vztahujte pouze ke své zaměstnanecké roli, nikoli ke zkušenostem spojeným výhradně s doktorským studiem)
- technicko-hospodářský/á či jiný/á pracovník/pracovnice

18.1 Věda a výzkum

Sekce se nezobrazovala THP pracovníkům/pracovnicím.

3. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím / nemohu posoudit

- Při své tvůrčí činnosti mám dostatečnou míru autonomie
- Rozsah výuky mi umožňuje věnovat se dostatečně také vědě a výzkumu
- Na svém pracovišti cítím podporu ve vědecko-výzkumné činnosti
- Fakulta mě dostatečně podporuje ve vědecko-výzkumné činnosti
- Univerzita vytváří dostatečné podmínky pro vědecko-výzkumnou činnost
- Cítím podporu v šíření a využívání výsledků výzkumu

4. Setkal/a jste se v posledních 3 letech při své práci s omezením svobody výzkumu?

- ano: S jakým omezením svobody výzkumu jste se setkal/a?...
- ne

5. Kde vidíte největší rezervy v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti na fakultě / univerzitě? Vyberte maximálně 5 odpovědí.

- nadměrná administrativní zátěž spojená s výzkumem (podávání projektů, reporting atd.)
- nedostatečná finanční podpora výzkumu samotného
- nedostatečné personální kapacity pro podporu výzkumu (například technická a projektová podpora)
- nedostatek času na výzkum kvůli rozsahu výuky
- nedostatečné materiální a technické vybavení
- nedostatečná podpora mezinárodní spolupráce
- nedostatečná podpora publikování a šíření výsledků
- nedostatečné ocenění a motivace pro výzkumnou činnost
- nedostatečná informovanost o dostupných možnostech podpory
- nedostatky v řízení / organizaci výzkumu na fakultě
- nevnímám žádné větší rezervy
- jiné (uveďte): _____

6. Jak jste spokojen/a s fungováním Centra transferu technologií a znalostí?

- rozhodně spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- rozhodně nespokojen/a
- nemohu posoudit

7. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím

- Na mém pracovišti nebo na fakultě se vyskytují problémy související s etikou výzkumu
- V posledních 3 letech jsem byl/a svědkem porušování autorských práv či duševního vlastnictví
- Fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv

8. S jakou formou porušování autorských práv či duševního vlastnictví jste se setkal/a? Vyberte vše, co platí.

Zobrazeno v návaznosti na odpověď v předchozí otázce.

- problémy se (spolu)autorstvím a uznáním podílu na výstupech
- neetické využívání doktorandů/doktorandek a mladších kolegů/kolegyň
- plagiátorství
- manipulace s daty nebo výsledky (zkreslování, upravování nebo falšování)
- jiné (uveďte): _____

9. Jak dobře jste obeznámen/a s principy Open Science (otevřené vědy) a požadavky grantových agentur (např. GA ČR, TA ČR, Horizon Europe) na otevřené publikování a sdílení dat?

- velmi dobře – mám o této oblasti dobrý přehled
- spíše dobře – základně se orientuji, ale některé informace mi chybí
- spíše slabě – vím o této oblasti jen málo
- vůbec – v této oblasti se neorientuji
- není pro moji práci relevantní

10. Od kterých úrovní / útvarů očekáváte největší podporu v oblasti vědy a výzkumu? Vyberte maximálně 5 odpovědí.

- přímý/á nadřízený/á, vedoucí pracoviště
- kolegové a kolegyně z mého pracoviště
- kolegové a kolegyně z vědeckého či projektového týmu
- fakulta (vedení fakulty, děkanát)
- projektová / grantová podpora z rektorátu a centrálních útvarů
- knihovna
- Centrum transferu technologií a znalostí / spolupráce s praxí

- IT podpora / infrastruktura
- externí partneři (jiné instituce, firmy)
- jiné (uveďte): _____

11. Které z následujících forem podpory v oblasti Open Science byste ocenil/a ze strany univerzitní knihovny? Vyberte vše, co platí.

- pomoc s vyplňováním plánů správy dat (DMP) do grantových žádostí (např. v systému Data Stewardship Wizard)
- zjištění, ve kterém časopise (u kterého vydavatele) lze publikovat, aby byla možnost čerpat token a nebylo nutné platit APC poplatek
- konzultace, kam a jak bezpečně uložit svá výzkumná data po skončení projektu (výběr repozitáře)
- založení a správa autorských profilů (ORCID, ResearcherID, Scopus ID)
- kontrola, zda vybraný časopis/vydavatel či konference nejsou predátorské
- osobní/skupinové školení na míru pro na téma z oblasti Open Science
- nepotřebuji s ničím pomoci

12. Máte další komentáře k podmínkám pro vědu a výzkum?

Nepovinná otevřená otázka.

18.2 Výuka a pedagogická podpora

Sekce se nezobrazovala THP pracovníkům/pracovnicím.

13. Do jaké míry souhlasíte s tvrzením, že výuka je na univerzitě podporovaná stejně jako věda a výzkum?

- rozhodně souhlasím
- spíše souhlasím
- spíše nesouhlasím
- rozhodně nesouhlasím
- nemohu posoudit

14. Do jaké míry jste spokojen/a s podporou pedagogické práce (např. metodickou, didaktickou, konzultační) ze strany UPCE?

- velmi spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- rozhodně nespokojen/a
- nemohu posoudit

15. Do jaké míry jste spokojen/a s podporou pedagogické práce (např. metodickou, didaktickou, konzultační) ze strany FAKULTY?

- velmi spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- rozhodně nespokojen/a
- nemohu posoudit

16. Využíváte možnost čerpat tvůrčí volno (tzv. sabbatical)?

Zobrazeno pouze akademickým pracovníkům/pracovnicím a doktorandům/doktorandkám.

- ano, využívám
- ne, protože mi to neumožňují pracovní povinnosti
- ne, protože mi to neumožňují nadřízení
- ne, protože mi to neumožňuje moje osobní nebo rodinná situace
- ne, protože o tuto možnost nemám zájem
- ne, protože na něj zatím nemám nárok
- ne, z jiného důvodu: upřesněte, …

18.3 Pracovní podmínky

17. Do jaké míry jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením?

- velmi spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- rozhodně nespokojen/a

18. Jak zajímavé jsou pro vás následující benefity nabízené univerzitou?

- velmi zajímavé
- spíše zajímavé
- spíše nezajímavé
- rozhodně nezajímavé
- netýká se mě / nemám nárok, nebo o nároku nevím
- dotované stravování
- jazykový kurz
- jiné vzdělávací kurzy kromě jazykových
- možnost pracovních cest na zahraniční univerzity
- volnočasové aktivity pro rodinu (Den dětí, Andělské odpoledne, příměstský tábor)
- Office 365 i pro soukromé/domácí využití
- zvýhodněné vstupy na univerzitní sportoviště a sportovní aktivity
- zvýhodněné ubytování na kolejích
- vstup do knihovny
- 6 týdnů dovolené pro THP pracující

19. Jaké další benefity byste na univerzitě uvítal/a? Vyberte maximálně 3 pro vás nejzajímavější.

- benefitní kafeterie (systém zaměstnaneckých benefitů, kdy zaměstnavatel přispívá na aktivity a služby dle výběru zaměstnance, např. sport, kulturu, volný čas, dětské kroužky, penzijní připojištění či zdravotní potřeby)
- umožnění větší míry flexibility práce (např. home office)
- příspěvek na penzijní připojištění
- sick days (placené neplánované zdravotní volno)
- slevy u smluvních dodavatelů (obchody, kulturní instituce a další)
- příspěvek na multisport kartu
- jiné (uveďte): _____

20. Máte na svém pracovišti k dispozici nějaké další benefity nad rámec univerzitních benefitů? (např. kávovar, dog friendly kanceláře, ...?)

- ano: uveďte, jaké….
- ne

21. Pokud by univerzita měla v příštím období omezený rozpočet na zlepšení podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň, jaký přístup byste osobně preferoval/a?

- Zejména navýšit mzdy, i kdyby to znamenalo, že se nabídka benefitů nebude rozšiřovat
- Zejména rozšířit nebo zlepšit zaměstnanecké benefity, i kdyby to znamenalo, že mzdy porostou pomaleji nebo vůbec
- Kombinovat mírné navýšení mezd a přiměřené rozšíření benefitů
- Nedokážu posoudit

22. Jak jste spokojen/a s prostory, vybavením a technickým zázemím pro svou práci?

- velmi spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a: Co by se dalo zlepšit?...

- velmi nespokojen/a: Co by se dalo zlepšit?...

23. Umožňuje Vám Vaše pracoviště sladit pracovní a osobní život?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

24. U každé z následujících flexibilních forem práce označte, která z možností nejlépe odpovídá Vaší situaci na pracovišti.

- mohu využívat v dostatečné míře
- mohu využívat, ale uvítal/a bych větší možnost využití
- aktuálně nemohu využívat, ale měl/a bych zájem
- nemohu využívat, ale neměl/a bych zájem
- netýká se mé práce

- možnost práce z domova
- individuální nastavení pracovní doby
- zkrácený pracovní úvazek
- sdílené pracovní místo (více zaměstnaných sdílí jednu pozici)
- využívání online prostředí (schůzky, porady, vzdělávání)

Možnost komentáře k celé sekci pracovních podmínek:

18.4 Řízení, hodnocení práce a vztahy s vedoucími

25. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se HODNOCENÍ PRÁCE?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím

- Kritéria hodnocení mé práce jsou jasně nastavena
- Rozumím tomu, jak jsou tato kritéria uplatňována při hodnocení mé práce
- Hodnocení zohledňuje všechny složky mé práce

(u akademických a výzkumných pracovníků/ic může jít např. o výuku, výzkum a další odborné činnosti; u neakademických pracovníků/ic např. o administrativní, odborné, technické nebo organizační činnosti)

- Hodnocení mého výkonu považuji za spravedlivé

26. Jak Vy osobně vnímáte podporu Vašeho přímého nadřízeného / Vaší přímé nadřízené ve Vašem profesním/kariérním rozvoji?

- cítím maximální podporu
- podporu cítím, ale ne v takové míře, jakou potřebuji
- spíše se necítím podporován/a
- vůbec necítím podporu

27. Poskytuje Vám přímý/á nadřízený/á dostatečnou zpětnou vazbu ohledně Vaší pracovní výkonnosti?

- ano, průběžně
- ano, formou většího komplexního rozhovoru (například jednou, dvakrát ročně)
- spíše ne
- rozhodně ne

28. Je pro vás poskytovaná zpětná vazba motivační?

Zobrazeno respondentům, kteří uvedli, že dostávají zpětnou vazbu.

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

18.5 Atmosféra a vztahy na pracovišti

29. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se VZTAHŮ NA PRACOVIŠTI?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím

- Je se mnou zacházeno rovným způsobem jako s ostatními
- Můj přímý nadřízený / má přímá nadřízená si cení mé práce
- Na pracovišti panuje respektující a kolegiální atmosféra
- Na pracovišti mohu být otevřený/á a vyjadřovat bezpečně své názory

Možnost komentáře:

30. Setkal/a jste se v posledních 3 letech na pracovišti s nevhodným chováním?

- ano, jako osoba čelící nevhodnému chování
- ano, pouze jako svědek nevhodného chování
- ano, jako osoba čelící nevhodnému chování i svědek
- ne
- nechci odpovídat

31. O jaké chování se jednalo?

Zobrazeno respondentům, kteří uvedli zkušenost s nevhodným chováním.

Možnost více odpovědí.

- diskriminace, nerovné zacházení
- nevhodné poznámky / verbální útoky
- bossing (nevhodné chování ze strany nadřízeného směrem k podřízenému)
- šikana / mobbing (opakované nevhodné chování mezi kolegy na stejné úrovni)
- staffing (nevhodné chování ze strany podřízeného směrem k nadřízenému)
- sexuální obtěžování (včetně verbálního)
- zneužití moci nebo postavení
- sociální vyloučení z kolektivu
- jiné (uveďte): _____

32. Na základě čeho k diskriminaci docházelo?

Zobrazeno respondentům, kteří uvedli diskriminaci / nerovné zacházení.

- pohlaví
- věku
- národnosti
- náboženství
- sexuální orientace
- jazyka
- zdravotního stavu / omezení
- rodinné situace (např. rodičovství, péče o blízké)
- socioekonomického zázemí (např. finanční situace)
- pracovního zařazení / typu úvazku
- jiné (uveďte): _____

33. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se SOCIÁLNÍHO BEZPEČÍ?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím

- Vím, na koho se obrátit v případě problému nebo stížnosti
- Důvěřuji tomu, že podaná stížnost bude spravedlivě prošetřena
- Znám svá práva a povinnosti v pracovněprávní oblasti

34. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se SOCIÁLNÍHO BEZPEČÍ?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím / nemohu posoudit

- Systém řešení podnětů a stížností na univerzitě funguje dobře (+ nemohu posoudit)
- Univerzita věnuje odpovídající pozornost podpoře sociálního bezpečí (+ nemohu posoudit)

35. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se OMBUDSOSOBY?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím

- Vím, že na univerzitě působí ombudsosoba
- Vím, s jakými problémy se mohu na ombudsosobu obrátit
- Ombudsosobu považuji za užitečnou součást podpory zaměstnaných
- V případě problému bych se na ombudsosobu s důvěrou obrátil/a

36. Máte osobní zkušenost s prací ombudsosoby?

- ano, podal/a jsem podnět
- ano, byl/a jsem kontaktován/a v rámci jejího šetření
- ne

37. Jak hodnotíte svou zkušenost s průběhem šetření podnětu ombudsosobou?

Zobrazeno respondentům s osobní zkušeností s prací ombudsosoby.

- velmi spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- velmi nespokojen/a
- nedokážu posoudit/nechci odpovídat

Volitelné: Zde můžete svou zkušenost stručně doplnit:

38. Které z následujících faktorů podle Vás nejvíce narušují sociální (psychologické) bezpečí zaměstnanců a zaměstnankyň na univerzitě? Vyberte maximálně 5.

- nevhodný styl vedení (např. nedostatečná komunikace, netransparentní rozhodování, nekompetentnost v určitých oblastech)
- tolerance nevhodného chování (např. ignorování, bagatelizace, „zametání pod koberec“)
- obava z negativních důsledků při podání stížnosti
- nedůvěra v nestrannost řešení problémů
- nedostatečná informovanost o možnostech řešení problémů
- špatně nebo nejasně nastavená pravidla a postupy
- vysoká pracovní zátěž / stresové prostředí
- nedostatečná podpora ze strany přímého nadřízeného/přímé nadřízené
- nedostatečná podpora ze strany vedení fakulty
- nedostatečná podpora ze strany vedení univerzity
- nedostatečné personální kapacity odpovědných osob
- jiné (uveďte): _____

18.6 Osobní a kariérní rozvoj

39. Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního / profesního rozvoje?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

40. Máte nastaven individuální plán profesního / kariérního rozvoje na určité období?

- ano
- ne

41. Jaké konkrétní aktivity / úkoly máte v plánu v rámci kariérního rozvoje nastaveny?

Zobrazeno THP či jiným pracovníkům/pracovnicím s nastaveným individuálním plánem.

Možnost více odpovědí.

- rozšíření pracovní náplně
- stínování nadřízené/ho
- rozšíření kompetencí
- zastupování nadřízené/ho
- rozšíření zodpovědností (kromě zastupování nadřízené/ho)
- samostatné vedení projektů
- konkrétní plán vzdělávání
- jiné (uveďte): _____

42. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se OSOBNÍHO A KARIÉRNÍHO ROZVOJE?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím

- Můj přímý nadřízený / moje přímá nadřízená se mnou pravidelně diskutuje možnosti mého dalšího kariérního rozvoje
- Vím, na koho se mohu na UPCE obrátit v otázkách kariérního rozvoje
- Moje pracoviště poskytuje dostatečné možnosti pro mé další vzdělávání a profesní rozvoj

43. Účastníte se v rámci svého profesního rozvoje vzdělávacích aktivit (kurzů, seminářů, workshopů) pořádaných UPCE?

- ano, pravidelně
- ano, občas
- spíše ne / jen výjimečně
- ne, zatím jsem se nezúčastnil/a, ale měl/a bych zájem
- ne, nemám o vzdělávací aktivity pořádané UPCE zájem
- ne, o nabídce vzdělávacích aktivit nevím

44. Jaké vzdělávací aktivity byste na UPCE (více) uvítal/a?

Možnost více odpovědí.

- soft skills (např. komunikace, time management…)
- vedení lidí / leadership
- IT dovednosti
- využívání umělé inteligence (AI)
- jazykové vzdělávání
- projektové řízení
- pedagogické kompetence (pro akademiky)
- odborné kurzy dle specializace
- jiné (uveďte): _____

45. Vnímáte nějaké překážky, které Vám brání v účasti na vzdělávacích aktivitách UPCE?

- nedostatek času
- nevyhovující obsah / nabídka
- nedostatek informací
- nevyhovující termíny
- chybějící podpora ze strany přímé/ho nadřízené/ho
- jiný důvod (uveďte)…
- žádné nevnímám

46. Využíváte v rámci svého profesního rozvoje zahraniční mobilitu (krátkodobý i dlouhodobý pobyt v zahraničí související jakkoliv s vaší prací na univerzitě).

- Ano, využívám ji v plné možné míře
- Ano, ale využívám ji omezeně
- Ne, zatím jsem je nevyužil/a, ale měl/a bych zájem
- Ne, zatím jsem je nevyužil/a, ani nemám zájem

47. Vnímáte nějaké překážky v účasti na zahraniční mobilitě?

- nedostatek času
- rodinné a osobní důvody
- nízká informovanost o možnostech
- složitá administrativa
- nedostatečná finanční podpora
- provozní důvody (za moji pozici není náhrada)
- jiné (uveďte): _____
- jsem tu teprve krátce a nemám nárok
- ne, žádné nevnímám

18.7 Strategie UPCE / fakulty

48. Které z následujících tvrzení nejlépe vystihuje Váš vztah ke strategickým záměrům UNIVERZITY?

- znám je a ztotožňuji se s nimi
- znám je, ale ztotožňuji se s nimi jen částečně
- znám je, ale neztotožňuji se s nimi
- dostatečně je neznám, abych mohl/a posoudit

49. Jaké jsou důvody, proč se se strategickými záměry UNIVERZITY neztotožňujete / neztotožňujete zcela?

Zobrazeno respondentům, kteří se se strategickými záměry univerzity neztotožňují nebo ztotožňují jen částečně.

- strategické záměry mi nejsou dostatečně srozumitelné
- nevidím souvislost mezi strategickými záměry a svou pracovní rolí
- strategické záměry považuji za příliš obecné
- strategické záměry považuji za nereálné
- strategické záměry neodpovídají skutečným potřebám pracoviště
- způsob jejich naplňování nepovažuji za dobře nastavený
- nevím, kde bych je hledal/a
- jiné (uveďte): _____

50. Které z následujících tvrzení nejlépe vystihuje Váš vztah ke strategickým záměrům VAŠÍ FAKULTY?

Nezobrazeno zaměstnancům rektorátu a celouniverzitních útvarů.

- znám je a ztotožňuji se s nimi
- znám je, ale ztotožňuji se s nimi jen částečně
- znám je, ale neztotožňuji se s nimi
- dostatečně je neznám, abych mohl/a posoudit

51. Jaké jsou důvody, proč se se strategickými záměry VAŠÍ FAKULTY neztotožňujete / neztotožňujete zcela?

Zobrazeno respondentům, kteří se se strategickými záměry fakulty neztotožňují nebo ztotožňují jen částečně.

- strategické záměry mi nejsou dostatečně srozumitelné
- nevidím souvislost mezi strategickými záměry a svou pracovní rolí
- strategické záměry považuji za příliš obecné
- strategické záměry považuji za nereálné
- strategické záměry neodpovídají skutečným potřebám pracoviště
- způsob jejich naplňování nepovažuji za dobře nastavený
- nevím, kde bych je hledal/a

- jiné (uveďte): _____

52. Domníváte se, že máte možnosti ovlivňovat dění na svém pracovišti?

- ano
- spíše ano
- spíše ne: Proč se domníváte, že možnosti nemáte?...
- ne: Proč se domníváte, že možnosti nemáte?...

18.8 Nábor akademických pracovníků

Sekce se zobrazovala AP a VaV.

53. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se NÁBORU?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím

- Znám základní principy OTM-R politiky (Open, Transparent, Merit-based Recruitment)
- Znám základní pravidla a postupy stanovené Řádem výběrového řízení UPCE
- Vím, kde najít informace týkající se OTM-R politiky a Řádu výběrového řízení UPCE

54. Zúčastnil/a jste se v minulých třech letech výběrového řízení na obsazení místa AP na UPCE v roli člena/členky nebo předsedy/předsedkyně výběrové komise?

- ano
- ne

55. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍ, jejichž jste byl/a součástí?

Zobrazeno respondentům, kteří se v posledních třech letech účastnili výběrového řízení v roli člena/členky nebo předsedy/předsedkyně komise.

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím / nemohu posoudit

- Vyhlášení výběrového řízení na místo AP bylo dostatečně otevřené všem potenciálním uchazečům
- Průběh výběrového řízení na místo AP byl transparentní
- Kritéria pro hodnocení uchazečů/uchazeček byla jasná a srozumitelná
- Výběrové řízení probíhalo v souladu s principy OTM-R politiky
- Výběrové řízení probíhalo v souladu s Řádem výběrového řízení UPCE
- Při hodnocení uchazečů/uchazeček byly objektivně zohledňovány profesní zkušenosti a kvalifikace

18.9 Adaptační proces a mentoring

56. NASTOUPIL/A JSTE NA UNIVERZITU v období od r. 2023 nebo jste ve stejném období MĚNIL/A PRACOVNÍ POZICI NEBO PRACOVIŠTĚ v rámci univerzity (přechod na jiné oddělení, odbor, ústav, případně i fakultu, univerzitní součást)?

- ano (respondentům se zobrazuje zbytek sekce)
- ne

57. Z jakých zdrojů, eventuálně od koho jste po nástupu do zaměstnání čerpal/a informace o fungování UPCE (procesy, postupy, práva a povinnosti aj.)?

Možnost více odpovědí.

- přímý nadřízený/přímá nadřízená
- kolegové a kolegyně
- intranet
- webové stránky
- Příručka pro nově nastupující zaměstnance
- úvodní prezentace pro nové zaměstnance a zaměstnankyně
- personalistka
- něco jiného, někdo jiný: uveďte…

58. Poskytl/a Vám Váš přímý nadřízený / vaše přímá nadřízená dostatečnou podporu při zapracování na vaší pracovní pozici?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

59. Měl/a jste během adaptačního procesu k dispozici mentora/mentorku nebo podporu zkušenější/ho kolegy/kolegyně?

- ano
- ne

60. Jak hodnotíte poskytnuté informace mentorem/mentorkou nebo kolegou/kolegyní?

Zobrazeno respondentům, kteří měli během adaptačního procesu mentora/mentorku nebo podporu zkušenějšího kolegy/kolegyně.

- velmi přínosné
- spíše přínosné
- spíše nepřínosné
- naprosto nepřínosné

18.10 Kultura pracovního prostředí

61. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky týkajícími se INTERNÍ KOMUNIKACE A ORGANIZACE?

rozhodně souhlasím / spíše souhlasím / spíše nesouhlasím / rozhodně nesouhlasím

- S interní komunikací a sdílením informací v rámci UNIVERZITY jsem spokojen/a
- S interní komunikací a sdílením informací v rámci FAKULTY jsem spokojen/a
- S interní komunikací a sdílením informací v rámci PRACOVIŠTĚ/ODDĚLENÍ jsem spokojen/a
- S organizační kulturou (způsob práce, procesy, přístup k zaměstnancům/kyním, hodnoty a fungování) v rámci UNIVERZITY jsem spokojen/a
- S organizační kulturou (způsob práce, procesy, přístup k zaměstnancům/kyním, hodnoty a fungování) v rámci FAKULTY jsem spokojen/a
- S organizační kulturou (způsob práce, procesy, přístup k zaměstnancům/kyním, hodnoty a fungování) v rámci PRACOVIŠTĚ/ODDĚLENÍ jsem spokojen/a

62. Jak pravděpodobné je, že byste doporučil/a univerzitu jako zaměstnavatele svým známým nebo přátelům?

Škála 0–10, 0 = rozhodně nedoporučil/a, 10 = rozhodně doporučil/a

63. Chcete ještě cokoliv k práci na univerzitě doplnit?

18.11 Přehledové otázky

64. Pohlaví

- muž
- žena
- jiné/nechci uvést

65. Vaše věková kategorie:

- do 29 let
- 30–39 let
- 40–49 let
- 50–59 let
- 60–69 let
- 70 a více let

66. Pečujete (alespoň částečně) o další osoby?

- ano, dítě / děti do 6 let včetně

- ano, dítě / děti od 7 do 15 let
- ano, osobu blízkou
- ne

67. Jak dlouho působíte na UPCE?

- méně než 2 roky
- 2 až 5 let
- 6 až 15 let
- 16 až 25 let
- 26 let a více

68. Nejvyšší dosažené vzdělání/kvalifikace:

- bez VŠ vzdělání
- Bc. (a ekvivalent)
- Ing./Mgr. (a ekvivalent)
- Ph.D. (a ekvivalent)
- doc. (a ekvivalent)
- prof. (a ekvivalent)

69. Typ pracovní smlouvy na UPCE:

- na dobu určitou
- na dobu neurčitou

70. Výše úvazku:

- 0–24 %
- 25–49 %
- 50–74 %
- 75–99 %
- 100 %

71. Zastáváte na univerzitě vedoucí pozici?

- ano
- ne

72. Jaké je Vaše státní občanství?

- Česká republika
- Slovenská republika
- jiný stát EU
- stát mimo EU

19. Použité zdroje

- Primární data zaměstnaneckého šetření UPCE 2023 a 2026
- Výzkumná zpráva 2023 – výsledky za rok 2023 a srovnání s rokem 2020
- Akční plán HRS4R 2023–2025
- Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021
- Plán realizace Strategického záměru Univerzity Pardubice na rok 2025