

Zpráva o výsledcích dotazníkového šetření 2023

pro HR strategii rozvoje Univerzity Pardubice

Výsledky za rok 2023 a srovnání s rokem 2020

Zpracovali

PhDr. Adam Horálek, Ph.D. a Oddělení HR Award

Univerzita Pardubice, říjen 2023

Obsah

1	Úvod.....	5
1.1	Vznik a důvod dotazníkového šetření	5
1.2	Hlavní cíle dotazníkového šetření.....	5
2	Hlavní zjištění a doporučení.....	6
2.1	Univerzita Pardubice.....	6
2.2	Fakulty	10
2.3	Gender	16
2.4	Pracovní zařazení.....	17
2.5	Věk	19
3	Metodologie	20
3.1	Etika a anonymita šetření	20
3.2	Struktura dotazníku	20
3.3	Struktura zprávy a forma analýzy	20
3.4	Použitá terminologie a seznam použitých zkratk.....	21
4	Dotazníkové šetření – popisná část.....	22
4.1	Demografická charakteristika vzorku.....	22
4.2	Věda a výzkum	26
4.2.1	Cítíte, že máte dostatečný prostor a svobodu pro svou tvůrčí činnost?.....	26
4.2.2	Setkal/a jste se při své práci na UPCE v posledních pěti letech s nějakým omezením svobody výzkumu?	30
4.2.3	Domníváte se, že se na UPCE vyskytují problémy související s etikou výzkumu?	33
4.2.4	Setkal/a jste se v případě zaměstnanců na UPCE v posledních pěti letech s nějakou formou porušování autorských práv či duševního vlastnictví?	36
4.2.5	Domníváte se, že UPCE/fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv?	39
4.2.6	Domníváte se, že Vás UPCE dostatečně podporuje při šíření a využívání výsledků vědy a základního i aplikačního výzkumu?	42
4.2.7	Máte při zajišťování výuky dostatečné časové možnosti věnovat se vědě a výzkumu?.....	44
4.2.8	Jste spokojen/a s podporou vědecko-výzkumné činnosti ze strany UPCE/fakulty?	47
4.3	Pracovní podmínky	51
4.3.1	Jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením?	53
4.3.2	Jste spokojen/a s nefinančními benefity, které Vám UPCE poskytuje?	57
4.3.3	Odhadněte procentem od 0 % do 100 %, kolik času svého úvazku věnujete činnostem: 60	
4.3.4	Jste spokojen/a s pracovním prostředím na UPCE?	61
4.3.5	Jste spokojen/a s technickým vybavením na UPCE?	64

4.3.6	Domníváte se, že Vám UPCE umožňuje vhodně sladit profesní a rodinný život?	66
4.4	Řízení a vztahy s vedoucími	70
4.4.1	Jsou Vám známa pravidla a principy Vašeho hodnocení?.....	70
4.4.2	Považujete tato pravidla a principy za dostatečně transparentní?.....	73
4.4.3	Domníváte se, že je Vaše vědecko-výzkumná činnost a její výsledky dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?	76
4.4.4	Domníváte se, že je Vaše pedagogická činnost dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?.....	79
4.4.5	Domníváte se, že je Vaše popularizační činnost dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?.....	81
4.4.6	Zastáváte-li vedoucí funkci (na pracovišti, v projektu apod.), máte dostatečné možnosti věnovat se řídicím a koordinačním činnostem?.....	84
4.4.7	Máte v rámci své práce dostatečné možnosti věnovat se rozvoji služebně mladších kolegů?	86
4.4.8	Domníváte se, že je tato činnost (rozvoj služebně mladších kolegů) dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?	89
4.5	Atmosféra na pracovišti	91
4.5.1	Domníváte se, že je s Vámi zacházeno rovným způsobem jako s ostatními zaměstnanci?	91
4.5.2	Domníváte se, že si Váš přímý vedoucí cení Vaší práci?.....	93
4.5.3	Setkal/a jste se na UPCE v posledních pěti letech s nějakou formou diskriminace?	96
4.5.4	Na základě čeho byla diskriminace, se kterou jste se setkal/a?.....	98
4.5.5	Víte, jak a kam můžete podat stížnost?.....	102
4.5.6	Domníváte se, že v případě podání stížnosti bude tato stížnost dostatečně prošetřena?	104
4.5.7	Znáte svá práva a povinnosti týkající se pracovněprávního vztahu?	106
4.6	Osobní a kariérní růst	108
4.6.1	Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního růstu?	108
4.6.2	Diskutoval s Vámi nadřazený Váš další kariérní růst?	111
4.6.3	Máte se ohledně svého kariérního rozvoje na UPCE na koho obrátit?.....	113
4.6.4	Domníváte se, že UPCE/fakulta poskytuje dostatečné možnosti pro Vaše další vzdělávání a profesní rozvoj?	115
4.6.5	Zúčastnil/a jste se v posledních pěti letech na UPCE nějaké vzdělávací aktivity (kurzu, semináře apod.) v rámci svého profesního rozvoje?	118
4.6.6	Domníváte se, že UPCE/fakulta dostatečně podporuje zahraniční mobilitu?	120
4.6.7	Využil/a jste někdy zahraniční mobilitu pro svůj další profesní rozvoj?.....	122
4.6.8	Měl/a byste zájem o tvůrčí volno (sabbatical leave)?.....	124
4.7	Strategie UPCE	127

4.7.1	Znáte strategické záměry UPCE?	127
4.7.2	Ztotožňujete se se strategickými záměry UPCE?.....	129
4.7.3	Domníváte se, že máte dostatečné možnosti ovlivňovat dění na UPCE či její součásti? 131	
4.8	Nábor akademických pracovníků.....	134
4.8.1	Považujete vyhlášení a průběh výběrového řízení na obsazení míst AP za dostatečně otevřené pro všechny potenciální uchazeče?	134
4.8.2	Domníváte se, že výběrové řízení na obsazení míst AP v rámci UPCE probíhá kvalifikovaně?.....	136
4.8.3	Domníváte se, že při výběrovém řízení na obsazení míst AP jsou dostatečně zohledňovány profesní zkušenosti a kvalifikace uchazeče?.....	138
5	Závěrečné shrnutí	141
6	Příloha: Dotazník.....	142

1 Úvod

Posláním Univerzity Pardubice je prostřednictvím tvůrčího lidského potenciálu rozvíjet vzdělanost, zvyšovat kvalitu života a být prospěšná společnosti. Aby tak mohla činit, potřebuje k tomu kvalitní a spokojené zaměstnance, potřebuje odkrývat svá slabá místa a vyhodnocovat své silné stránky a z výsledků následně podnikat potřebná opatření a změny v dílčích procesech a nastaveních.

Děkujeme všem zaměstnancům za vyplnění dotazníku v rámci dotazníkového šetření, které proběhlo v dubnu 2023. Velmi si vážíme poskytnuté zpětné vazby a času, který jste věnovali vyplnění dotazníku.

Zobecňující maskulinum, tedy název osoby v mužském rodě, je v této zprávě používáno jako neutrální z hlediska soudobého kontextu, emočního vnímání a biologického i sociálního pohlaví.

1.1 Vznik a důvod dotazníkového šetření

Z důvodu snahy o neustálé zlepšování péče o zaměstnance a o vytvoření vstřícnějšího, příjemnějšího a od zbytečné byrokracie oproštěného prostředí, provádí Univerzita Pardubice (UPCE) prostřednictvím oddělení HR Award od roku 2020 v pravidelných tříletých cyklech mapování aktuálního stavu jednotlivých aspektů pracovních podmínek na univerzitě - tzv. dotazníkové šetření.

První dotazníkové šetření proběhlo napříč univerzitou v měsících květen až červen 2020 v rámci projektu HR strategie rozvoje Univerzity Pardubice (projekt STROP). Na základě toho byla zformulována strategie HR rozvoje, která je obsažena ve strategickém dokumentu Univerzity Pardubice - tzv. Akčním plánu HR strategie pro vědu a výzkum. Díky této strategii Univerzita Pardubice v říjnu 2021 získala mezinárodně uznávané ocenění, tzv. HR Award, které bude následně v budoucnu v pravidelných cyklech obhajovat.

Tato prestižní certifikace v oblasti řízení lidských zdrojů znamená, že Univerzita Pardubice nastavuje, zajišťuje a zlepšuje pracovní podmínky pro české i zahraniční zaměstnance, je považována za kvalitní organizaci v oblasti péče o lidské zdroje v rámci celoevropské sítě výzkumných pracovišť, a získává lepší výchozí pozici při získávání finančních prostředků na výzkum z evropských a tuzemských programů na podporu výzkumu.

1.2 Hlavní cíle dotazníkového šetření

Pravidelná dotazníková šetření mají za cíl zjišťovat mezi zaměstnanci, jak hodnotí jednotlivé aspekty práce na univerzitě, jak se tato hodnocení vyvíjejí a přijmout na základě vyhodnocení příslušná opatření pro zkvalitňování pracovního prostředí na Univerzitě Pardubice.

Cílem předložené zprávy je popsat hodnocení vnitřního stavu instituce v roce 2023, srovnat jej s rokem 2020, identifikovat významné pozitivní i negativní změny a doporučit vedení univerzity témata i nástroje pro zlepšení. Pro zajištění konzistence byl dotazník opět strukturován do sedmi oblastí a otázky zůstaly shodné s těmi z roku 2020. Na základě zkušeností z předešlého šetření byly pouze upraveny formulace některých otázek a možností odpovědí.

Klíčovou částí této zprávy je kapitola "Hlavní zjištění a doporučení". Kapitola shrnuje veškeré analýzy a interpretace získaných odpovědí. Pomocí SWOT analýzy jsou zde identifikovány až tři základní témata v každém segmentu, a to na úrovni celkové univerzity, fakult, pohlaví, věkových kategorií a pracovního postavení. Zpráva má sloužit jako podpora strategického rozvoje Univerzity Pardubice s ambicí aktivně zapojit zaměstnance do tvorby strategie a celkového směřování univerzity.

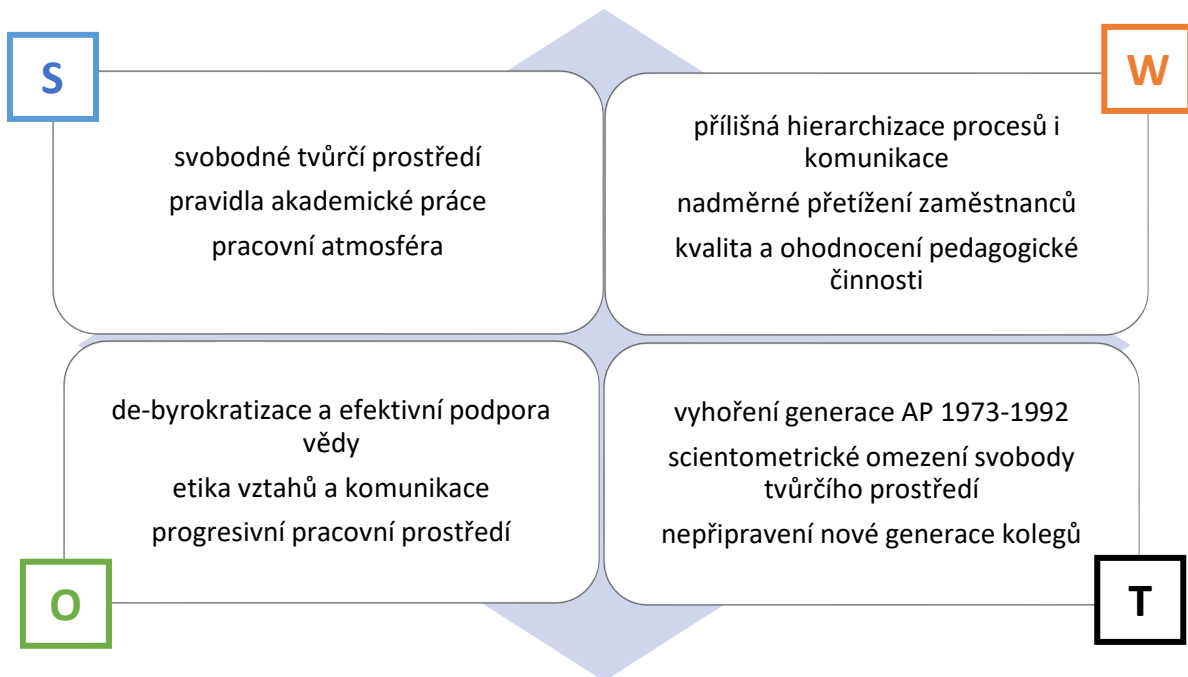
2 Hlavní zjištění a doporučení

*„Jsem velmi zvědavý, jak budou výsledky dotazníku dále použity.
Pokud nijak, tak příště se na to vykašlu. A určitě nebudu jediný.“*

(Jeden z respondentů)

Nejdůležitějším doporučením vyplývajícím ze závěrečných komentářů je, aby vedení univerzity a/či fakult skutečně řešilo alespoň některé podněty uvedené v hlavních zjištěních. Ze závěrečných komentářů vyplývá, že zaměstnanci jsou za toto dotazníkové šetření rádi, protože je to jedna z mála příležitostí, kdy se mohou svobodně vyjádřit. Slovních komentářů bylo celkem 2 576 a jejich souhrnná délka odpovídá 243 normostranám textu. Oproti výzkumu v roce 2020 to představuje nárůst komentářů o 25 %. Lidé skutečně mají potřebu i ochotu sdílet názory, potřeby a stížnosti, avšak není velká důvěra, že to k něčemu povede.

2.1 Univerzita Pardubice



Ve SWOT analýze celé univerzity záměrně vypouštíme největší slabinu (W) i ohrožení (T) – mzdové ohodnocení. Nedostatečné finanční ohodnocení se táhne jako červená linka celým dotazníkem, podle respondentů z velké části ovlivňuje nedostatečnost vědy a výzkumu na univerzitě, protože na kvalitní výzkum UPCE finančně nemá (na zaplacení lidí, techniky či její provoz apod.). Pracovní podmínky, atmosféra na pracovišti apod. se mohou zlepšit dílčím způsobem, ale pokud se nezlepší mzdové podmínky, nespokojenost zůstane. Celkem 57 % (1 468) komentářů mělo finanční podtext. Jak klesají finanční prostředky, konkurence mezi zaměstnanci se zvyšuje a pracovní vztahy se zhoršují. Mzda rozhodně nepřispívá atmosféře na pracovišti, nejsou dostatečné finanční motivační nástroje pro kariéerní růst a nábor nových kvalitních zaměstnanců. Ačkoliv nezpochybňujeme význam finanční krize na univerzitě, která je z odpovědí zcela jednoznačná, je to problém, který má složité řešení a z velké

části toto řešení leží mimo možnosti UPCE. V této analýze se proto soustředíme na další zjištěné aspekty.

Silné stránky (S)

- Tvůrčí prostředí je považováno za svobodné. Jsou mezifakultní rozdíly, ale pozitivní hodnocení je na celé univerzitě. Důležité je ponechat možnost tvůrčí činnosti na jedinci a nesvazovat ji přílišnými scientometrickými pravidly. Ty jsou chápány negativně, ale zaměstnanci mají za to, že UPCE je v tomto ohledu dostatečně flexibilní.
- Pravidla a principy hodnocení akademické práce jsou přijímána pozitivně, lidé se s nimi ztotožňují, hodnocení akademiků je vesměs transparentní a přijímané. I zde existuje množství oblastí hodných zlepšení (transparentnost, ohodnocení pedagogické činnosti, nejen vědecké, transparentnější hodnocení, zpětná vazba zaměstnancům apod.), přesto lze považovat tuto oblast za poměrně dobře rozvinutou na UPCE. Týká se to ale primárně AP a doktorandů, rozhodně ne THP a v menší míře i VVP, u nichž by rozvoj obdobných pravidel prospěl.
- Zaměstnanci se cítí být rovnocennými, cítí, že si jejich práce nadřazení váží a diskriminace není „rozbujelým“ jevem na UPCE. Určitě to ale neplatí stejně na všech částech a mezi všemi typy zaměstnanců. Obzvláště „kastování“ na AP a THP je často kritizované. S diskriminací se setkalo minimum zaměstnanců. Nejčastějším typem je diskriminace na základě pracovních podmínek (někdo má služební telefon, notebook, výhody apod., jiný nikoliv), avšak naprosté minimum (pod 2,5 % respondentů) se setkalo s ostatními typy diskriminace (gender, věk, sexuální orientace apod.). Skupina, která je specifická, jsou zahraniční doktorandi a zaměstnanci, kteří pociťují výrazněji diskriminaci jazykovou. I tato uvedená negativa ale nemění nic na tom, že s atmosférou na pracovišti je naprostá většina lidí velmi spokojená.

Slabé stránky (W)

- UPCE je „středověká instituce“ a podle toho vypadá její organizace, která neodpovídá moderní společnosti 21. století, alespoň takto definují problém někteří zaměstnanci a narážejí přitom hlavně na přílišnou hierarchizaci. Netýká se to jen hierarchie asistent-doktor-docent-profesor, ale také THP-akademici a studenti-zaměstnanci-vedoucí-proděkani-děkani-prorekteři-ректор. S tím souvisí také podle mnohých neefektivní způsob komunikace, která je hierarchická. Lidé mají pocit, že informace jsou komunikovány špatně – jednosměrně shora přes jednotlivé hierarchické stupně a k zaměstnancům na spodku pyramidy se informace nedostanou, nebo zkrácené, anebo naopak jejich hlas na vrcholu pyramidy slyšet není. Důraz na kvalitu komunikace, její moderní formu, inkluzi při rozhodování a konzultace (testování) před realizací kroků jsou hlavní zmíněná doporučení. Velkým nedostatkem univerzity je nekompletně bilingvní prostředí, ve kterém se zahraniční pracovníci a studenti cítí diskriminovaní. Nedostatečná nabídka jazykového vzdělávání (množství, rozsah, úrovně) pro zaměstnance je součástí tohoto problému.
- Zaměstnanci se cítí nadměrně přetíženi, a to jak v relaci k mzdovému ohodnocení, tak i ve vztahu k nadměrné byrokratizaci práce, minimální podpoře, špatné komunikaci, výkaznictví, nadměrné pedagogické činnosti, velkému tlaku na vědecký výkon atd. Jedná se hlavně u akademiků o věkovou skupinu 30-49 let, kterou lze označit z demografického hlediska za tzv. sendvičovou, tzn. je to skupina, která nemá ještě za sebe náhradu, naopak se musí výchově nástupnické generace kolegů věnovat, je zatížená největším vlastním pracovním nápoem (tlak na vlastní kariérní růst) a v neposlední řadě službou služebně starším kolegům (administrace projektů, příprava akreditací, technická/administrativní část grantových žádostí, vedoucí role apod.). Tento pocit je velmi zásadní a plošný na celé univerzitě, byť dle fakult v různé míře.

- Zatímco nastavení pravidel hodnocení vědeckého výkonu je na univerzitě zaměstnanci vnímáno pozitivně, chybí dostatečné a dostatečně transparentní hodnocení i dalších pracovních činností – chybí obdobně transparentní hodnocení činnosti THP a akademici si jednoznačně stěžují na podhodnocení pedagogické činnosti – je podle nich považována za normu/standard/základ. Obzvláště v posledním bodě je kritika značná a konkrétní a zaměstnanci sami poukazují na to, že tato politika je podle nich přímou příčinou ubývajícího počtu studentů. Není motivace modernizovat studijní plány/akreditace, implementovat moderní metody, zatraktivňovat studium na univerzitě, popularizovat vědu, ale také dohlížet na kvalitu toho, co již existuje – naplňování studijních plánů a dostatečná péče o studenty. Akademici vidí jako hlavní roli univerzity výchovu a vzdělávání studentů, avšak všechno hodnocení je směřováno pouze k vědě.

Příležitosti (O)

- De-byrokratizací a efektivní podporou vědy rozumějme rozpoložení akademiků, kteří se cítí více „administrativními krysami“ než tvůrčími badateli. Akademici mají pocit vyčerpání a přepracování primárně kvůli tomu, že podle komentářů není možné dělat vědu v rámci osmihodinové pracovní doby. Množství administrativy a pedagogické činnosti to neumožňuje a jakákoliv věda je na úkor osobního volna. Silná kritika od akademiků směřuje na stávající podporu ze strany celouniverzitních útvarů. Technickým oborům chybí dostatečná podpora CITS, na DFJP a FF v oblasti akreditací a projektových žádostí atp. Respondenti zmiňují důraz na „službu“ akademikům ze strany těchto útvarů, které by měly být podporou a nikoliv „dohledem“. Z komentářů vyplývá, že by mohlo být přistupováno ke každoročnímu hodnocení administrativních služeb (stejně jako hodnocení vyučujících po semestrech), které by bylo přímým podkladem pro rozvoj a zkvalitňování těchto služeb.
- Další příležitostí je rozvoj etického prostředí na univerzitě a zefektivnění a zkvalitnění komunikace. Zaměstnanci jsou s atmosférou na pracovišti spokojeni, ale etických nedostatků si jsou vědomi. Etika může mít rovinu individuální, kterou by mohl řešit efektivní a důsledně vyžadovaný etický kodex zaměstnance, ale též obecnou, spočívající v nastavení obecných pravidel fungování univerzity. Jednou z těchto oblastí je i komunikace, která by neměla být tak formalizovaná, jednosměrná shora a hierarchizovaná, ale transparentní, flexibilní a efektivní. Pomohlo by to nejen lepší informovanosti, a tudíž transparentnosti, ale též zvýšení důvěry ve vedení, pocit jistoty zastání (etická komise/ombudsman) a efektivnějšímu a přesnějšímu předávání informací. Důležitou součástí zlepšení komunikace na univerzitě je její kompletní převedení do bilingvního modu, které by eliminovalo jak jazykovou diskriminaci zahraničních pracovníků a studentů, ale podpořilo by další internacionalizaci. Prvním krokem by měla být plná podpora jazykových kurzů na všech úrovních pro všechny bez omezení. Podpora zahraničních pracovníků do vedoucích pozic by proces mohla urychlit, protože by se to stalo nutností.
- Velkou příležitostí pro univerzitu jsou podle zaměstnanců výtoby covidové doby – práce z domova, flexibilní pracovní doba, pracovní prostředí reagující na aktuální společenské výzvy. Toto jsou požadavky akademiků i THP. Zaměstnancům se nelíbí „nahlížení vedoucích“, že pokud nejsou na pracovišti, ale doma, tak určitě nepracují. Naopak zavedení takových principů by bylo chápáno jako základní kámen budování vzájemné důvěry na pracovišti, mezi nadřízenými a podřízenými, mezi THP a AP.

Ohrožení (T)

- Nejkritičtější skupinou respondentů byla v případě AP kohorta narozená v letech 1973-1992. Tito zaměstnanci se cítí být doslova „mezi mlýnskými koly“ a z výpovědí je jednoznačně čitelná frustrace, pocit vyhoření, zneuznání, přehlížení, podhodnocení, neslyšitelnosti. Jedná se přitom o důležitou kohortu pro budoucnost univerzity. V 18 případech zmínili respondenti z této kohorty, že pokud se urychleně nezlepší mzdová situace, budou nuceni rozvázat poměr. Dalších 44 zmínilo, že by nemohli na UPCE pracovat, pokud by neměli vedlejší práci či brigádu. To představuje sice pouhých 6,5 % všech respondentů, ale každého osmého (12,2 %) v rámci dané kohorty. Přestože je tato věková skupina nejvíc nespokojená, její nároky nejsou přehnané – muži v tomto věku by za dostačující považovali růst mezd o 38 %, ženy o 30 %, což je pod průměrem obou pohlaví, avšak současně nad rámec možností univerzity. Přestože řešení finanční otázky není jednoduše řešitelné, jsou zde jiné aspekty, které přednostně tuto sendvičovou generaci trápí – nadměrné zatížení byrokracií i pedagogickou činností, nedostatečná podpora od vedení či zapojení do projektů ze strany služebně starších kolegů.
- Scientometrické omezení svobody tvůrčího prostředí je dalším potencionálním ohrožením. Zatímco v současnosti je svoboda a prostor pro vědecko-výzkumnou činnost vnímána, kritika tlaku na formalizaci hodnocení kvality výstupů je evidentní. Vedoucí roli v tomto mají respondenti z FChT, kde tlak na publikování v časopisech Q1/Q2 je vnímán většinou jako extrémní. Obzvláště v kontextu názvu fakulty „chemicko-technologická“ mnozí poukazují na to, že se fakulta snaží z technické udělat fakultu základního výzkumu, což ale odporuje profilu absolventů. Vzniklý rozpor mezi pedagogickou a výzkumnou rolí pak klade jen větší tlak na zaměstnance v obou oblastech. Ačkoliv nejhlasitější je tato kritika na FChT, jsou stejně kritické hlasy na ostatních součástech univerzity.
- Posledním hlavním ohrožením pro univerzitu může být nepřipravení nové generace kolegů kvůli nadměrnému vyčerpání sendvičové generace. Zaměstnanci nemají pocit, že rozvoj služebně mladších kolegů je jakkoliv podporován či zohledňován v hodnocení. Inbreeding je na jedné straně silně kritizován a nevytváří transparentní prostředí, výchova budoucí generace a podpora mladých akademiků je považována za nedostačující. Pakliže nemá být inbreeding vlastních doktorandů normou, pak je nutné vytvořit nástroje pro možnost rozvoje mladých kolegů přicházejících na univerzitu zvenčí.

2.2 Fakulty

Pocit prostoru a svobody pro tvůrčí činnost s výjimkou FES a FEI, kde tento pocit mírně vzrostl, na všech ostatních fakultách poklesl. Pro zaměstnance DFJP jde hlavně o nevyhovující prostory a laboratoře a byrokratická zátěž. Na FES omezuje svobodu tvůrčí činnosti nadměrná výuka. Na FF je otázka chápána dvojmo – s prostorem pociťují respondenti nespokojenost, se svobodou nikoliv. To platí nejen u prostoru fyzického, ale i časového – na tvůrčí činnost není dostatek prostoru. FChT je mnoho spokojených odpovědí, na druhou stranu je zde silně cítěné omezení v diseminaci tvůrčí činnosti požadavkem na publikování v Q1 a Q2 časopisech. FZS jednoznačně pociťuje nedostatek časového prostoru daný nadměrnou administrativní a pedagogickou činností.

Jen 8,5 % respondentů se na UPCE setkala s omezením svobody výzkumu, což ale představuje cca 60% nárůst oproti roku 2020. Nejvyšší hodnoty omezení vidíme u FES a také na FChT. K největšímu nárůstu pak došlo na FEI, FChT a FES. Naopak k významnějšímu poklesu zkušenosti s omezením svobody výzkumu došlo na FF. Společná je kritika nedostatku podpory (aktivní) ze strany vedení fakult a významným omezením jsou také časové možnosti (včetně doby, kdy je možné na univerzitní půdě pracovat).

Celkem 7,6 % respondentů uvedlo, že se domnívá, že se na UPCE problémy s etikou výzkumu objevují. Zatímco jsou fakulty, kde tento problém respondenti nevnímají vůbec, jako FR a FZS (a na rektorátu), hůře vnímaná situace je na DFJP (15,7 %) a FES (16,7 %). Na DFJP, FES a u těch, kteří neuvedli afiliaci, je nejčastěji zmiňovaným etickým problémem připisování autorů k článkům (35 %) a využívání doktorandů. Na FF a FEI se naopak zmiňuje pouze plagiátorství a zkraslování a vymyšlení si dat. Na FChT se jedná o kombinaci obou prohrěšků proti etice výzkumu, převládá „dopisování“ či neuvedení spoluautorů, ale jsou zmíněny i manipulace s měřeními a výsledky či politické hry při výzkumu.

V případě porušování autorských práv či duševního vlastnictví pozorujeme mírný pokles. Jednoznačně největší téma to je na DFJP, kde i přes poměrně velký pokles stále 17,6 % respondentů uvedlo, že se s porušováním setkalo. Na FEI je druhý největší podíl respondentů, který je navíc mezi lety téměř identický, tudíž se situace zřejmě nezlepšila. Podobnou stagnaci vidíme i u FChT, ale s výrazně nižším podílem. Na FF se situace výrazně zlepšila. V celouniverzitním měřítku se s porušováním autorských práv a duševního vlastnictví setkalo jen 5,4 % respondentů.

Podle respondentů UPCE dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv. Mezi lety 2020 a 2023 podíl pozitivních odpovědí mírně vzrostl na 52,5 %. U většiny fakult podíl souhlasných odpovědí ve sledovaném období mírně rostl, jen u FChT a FZS mírně klesl. Výjimku tvoří FR, kde se podíl pozitivních odpovědí snížil výrazně. Největší nesouhlas sledujeme u FEI. Z komentářů je zjevné, že oproti roku 2020 se situace výrazně zlepšila. V roce 2020 probíhalo několik kauz, které explicitně ovlivnily komentáře v dotazníkovém šetření. Na FChT se témata komentářů stácejí primárně k patentům a k autorství a duševnímu vlastnictví ve vztahu s pedagogickou činností (autorství učebních textů i metod). Na FF vidí respondenti problém spíše na individuální úrovni, nikoliv jako systémový.

Spokojenost s dostatečnou podporou ze strany UPCE při šíření a využívání výsledků vědy je napříč univerzitou poměrně vysoká, ale z původní téměř 85% spokojenosti akademiků se v roce 2023 snížila na necelých 74 %. Nejlepší situace je na FEI a FZS, naopak nejhorší FF a FES. Komentáře k této otázce se velmi často zaměřovaly na kritiku stávající celorepublikové situace, nedostatečnou finanční podporu vědy a výzkumu v ČR, špatné nastavení hodnocení vědy a výzkumu a celkové přetížení akademických pracovníků dalšími činnostmi. Na DFJP se kritika obrací primárně na nízkou podporu ze strany fakulty a na špatnou zkušenost s CTTZ. Respondenti z FF jsou zcela opačného názoru než jejich kolegové na DFJP, kritizují nedostatečnou podporu ze strany univerzity, zatímco fakultní podporu považují za dobrou či alespoň lepší než univerzitní. Odpovědi z FChT lze rozdělit do tří částí. První kritizuje špatnou

zkušenost s CTTZ, druhá se zaměřuje na fakultní problém podpory (publikační strategie, finanční podpora na její realizaci apod.) a třetí obecně poukazuje na celorepublikový rozměr problému, často v kontextu principu financování vědy skrze granty. Tento způsob považují mnozí respondenti za neefektivní jak administrativně (zde v kombinaci s nedostatečnou podporou ze strany univerzity a fakulty), tak finančně (čerpání grantů vyžaduje náklady, které by při základním financování nevznikaly).

Časová náročnost výuky je dlouhodobě největší překážkou pro tvůrčí činnost na FZS, FES a FF, naopak nejmenší na FChT. Na DFJP není chápána výuka jako hlavní překážka pro výzkum. Jako hlavní problém jsou zmiňovány systém KHP a administrativní zátěž a souběh termínů. FES je jednoznačně přetížena výukou. U FF a FZS je zmiňován problém skloubení pracovních povinností s rodinným životem (zvládat vědu i výuku je vždy na úkor rodinného života, srovnání s posláním než zaměstnáním). U respondentů bez afiliace převládá názor, že na vině není výuka samotná, ale nedostatečná administrativní a technická podpora jak vědy, tak výuky. Hlavními problémy jsou nadměrná a zbytečná administrativní zátěž, chybějící podpora výuky, chybějící podpora grantová a technické zajištění.

S výjimkou FES u všech fakult došlo ve sledovaném období k nárůstu nespokojenosti s podporou vědecko-výzkumné činnosti. Největší nespokojenost je patrná na FF, signifikantní nárůst sledujeme také na FR, FChT či FEI. Celouniverzitně vzrostla nespokojenost u akademiků o polovinu z 22 na 33 %. V případě DFJP je na prvním místě vnímán nedostatečný důraz a podpora vědeckých týmů. Na FES byly respondenty identifikovány problémy spíše administrativního, finančního a technického rázu. Respondenti z FF vidí jako jednoznačně hlavní problém podpory VV činnosti finance. Na FChT lze identifikovat hlavní tři skupiny problémů podpory. První je technické zajištění výzkumu, druhou skupinu odpovědí charakterizuje nedostatek finančních prostředků, systém jejich distribuce, nedostatečná finanční motivace hlavně u mladších kolegů a třetí skupinu odpovědí tvoří zmíněná nastavená publikační strategie. Respondentům z FR i FZS jednoznačně chybí podpora vědeckých týmů.

Spokojenost s finančním ohodnocením se propadla z 56 na 37 % a k největšímu propadu mezi fakultami došlo na FF, kde se propadla spokojenost z 63 na 26 %. Ještě o něco větší propad spokojenosti vidíme u respondentů z rektorátu (z 69 na 28 %). V celouniverzitním průměru by se finanční ohodnocení dle respondentů mělo zvýšit o 33,6 %. Mezifakultně se představy o vhodném zvýšení finančního ohodnocení liší od 30 (FEI 30,8, FChT 31,1, FR 30,8, rektorát 30,1) do 45 (FEI 45, DFJP 44,4, FF 43,5) procent.

Spokojenost s nefinančními benefity sice ve sledovaném období klesla, ale je výrazně vyšší než spokojenost s finančním ohodnocením. Největší pokles spokojenosti vidíme u FR, na rektorátu a FZS. Nejnížší spokojenost je mezi fakultami dlouhodobě na FF. Nejžádanějším benefitem je příspěvek na důchodové připojištění.

- Respondenti z DFJP spíše kritizují rušení již dříve existujících benefitů a upřednostnili by různé slevové karty a podporu spotřeby služeb (multisport karty apod.).
- Na FES je nejčastěji zmíněným chybějícím benefitem příspěvek na důchodové připojištění. Nicméně je těsně následován skupinou dalších příspěvků na dovolenou, léky, sport, kulturu apod. Mezi zajímavé a „levné“ podněty patří větší možnost práce z domova, zlepšení stávajících benefitů (levnější menza, lepší tarify od operátora, SW i pro domácí užití), zavedení parkovacích stání pro učitele v kampusu či preferenční přiřazení samostatných pokojů na kolejích doktorandům.
- Na FF stojí za zmínění sociální benefity, ať už jsou popisovány jako sociální fond univerzity, podpora zaměstnanců – matek samoživitelek, mladých akademiků (a jejich rodin), doktorandů ve finanční tísní apod. Také se zde objevuje poměrně početně (15 %) požadavek na služební

mobil a/nebo alespoň služební tarif placený zaměstnavatelem (pro výkon práce z home officu). Výše příspěvku na obědy by měla být podle respondentů z FF také výrazně navýšena.

- Na FChT k dalším benefitům patří ty, které zpříjemňují samotné pracovní prostředí a pobyt v něm. Jedná se tedy hlavně o větší zvýhodnění obědů, sick days, vylepšení pracovního prostředí (vybavení kanceláří, kuchyňky apod.).
- FR by měla dle respondentů podpořit alespoň realizaci stávajících benefitů v rámci dislokovaného pracoviště (menza).
- Odpovědi respondentů z FZS jsou inspirovány samotnou profesí. Zde dominuje požadavek benefitů zaměřených na zdraví – psychické i fyzické. Zaměstnanci by ocenili příspěvky na nákup ergonomického kancelářského vybavení, nákupy vitamínů, na zdravotní prevenci, péči o zdraví, sick days, atp.
- U zaměstnanců rektorátu jednoznačně dominuje požadavek na flexibilitu práce (flexibilita pracovní doby, práce z domova, sick days).

Největší část pracovní doby tráví zaměstnanci pedagogickou činností. Tak je tomu tedy alespoň na většině fakult, s výjimkou FChT, FEI, kde dominuje čas na vědeckou činnost. Čas na vědu je nejmenší na FZS (22 %), DFJP, FES a FR mají podobné hodnoty okolo 29 % času a nejvíce času vědě věnují respondenti na FChT (52 %), FEI (45 %) a FF (35 %). Celouniverzitně se věnujeme vědě třetinu (33,6 %) a výuce téměř polovinu pracovní doby (47,3 %).

Pracovní prostředí je vnímáno respondenty velmi pozitivně a ve sledovaném období se vnímání i mírně zlepšilo. Je zajímavé, že univerzitu lze rozdělit na dva tábory – fakulty, kde se spokojenost snížila (DFJP, FEI, FChT, FR a rektorát), a fakulty, kde se situace zlepšila (FES, FF, FZS).

Technické vybavení je podobně jako pracovní prostředí velmi pozitivně hodnoceným aspektem pracovních podmínek na UPCE. Celouniverzitně spokojenost dokonce mezi lety 2020 a 2023 vzrostla na 89 %. Největší podíl na tomto celouniverzitním zvýšení spokojenosti mají respondenti z FES, FZS a ti, co afiliaci neuvedli. Naopak u ostatních dílčích částí univerzit došlo k poklesu, na DFJP a FEI nejvýrazněji. I zde přetrvává velmi silná spokojenost. Na DFJP kritizují primárně zastaralé vybavení a zdoluhavost procesu nákupů. Na FES jsou komentáře spíše pozitivní, respondenti cítí změny. Na FF se většina kritiky stáčí na nedůstojné, zastaralé vybavení interiérů budovy EA, částečně pak na nedostatek osobní techniky (PC apod.) a zastaralé učebny. Komentáře respondentů z FChT jsou specifické potřebám fakulty, technické zázemí je vnímáno pozitivně a kritika spíše směřuje na nekoncept (necentralizovanost) jeho pořízování, nedostatků financí na jeho provoz a obnovu. Podobně jako na FF jsou i zde zmíněné nedostatečné prostory pro doktorandy. FR má stejný problém jako FChT – technické vybavení je dobré, ale chybí prostředky na údržbu, provoz a obnovu.

Většině respondentů jsou známa pravidla a principy hodnocení jejich činnosti. Stoupl ale podíl zcela nesouhlasných odpovědí, takže každý desátý respondent (10,5 %) není seznámen s pravidly a principy hodnocení své práce. V tomto ohledu vychází nejhůře rektorát, kde nezná pravidla hodnocení celkem 21 % respondentů. K téměř čtyřnásobnému nárůstu došlo také na FR, kde nyní nezná pravidla hodnocení své práce každý šestý respondent (15,7 %). Naopak mezi fakulty, kde je situace nejlepší, patří FES a FF.

Zda jsou pravidla a principy hodnocení transparentní, si myslí jen tři pětiny (61 %) respondentů, ale je zde patrný pozitivní trend. Mezi fakultami jsou poměrně podstatné rozdíly. O transparentnosti jsou přesvědčeni hlavně na FF a FES, což jsou také dvě fakulty, které zaznamenaly poměrně velký nárůst pozitivních odpovědí. Naopak nejvíce se propadla důvěra v transparentnost na FR, a to dokonce pod 50% hranici (46 %).

- Respondenti z DFJP se na jednotném stanovisku neshodnou. Jedna skupina, nejmenší, tvrdí, že hodnocení je známo a je transparentní, ale je otázkou, zda zahrnuje vše (nehodnotí např. administrativní činnost atp.) nebo zda s nastavením daný souhlasí. Druhá skupina nemá pocit, že by byla proškolená nebo neví o pravidlech hodnocení. Třetí skupina, a ve vzorku odpovídek se jednalo o třetinu, zpochybňuje transparentnost nastaveného systému hodnocení a zpochybňuje jeho objektivnost.
- Na FF byla zmíněna komise pro příznaky do M1, která je podle autora nevhodně nastavená a vytváří na fakultě politickou hru spíše než transparentnost.
- Všechny slovní komentáře na FChT s výjimkou jednoho poukazují na netransparentnost systému. Někteří jsou s pravidly seznámeni, jiní o nich nevědí, další nemají dostatek informací a někteří je považují za šité na míru někomu, ale vždy je společným jmenovatelem netransparentnost.
- Na FZS vnímají spíše chaotičnost či nedostatečnost hodnocení než jeho netransparentnost.
- V případě rektorátu je hlavním problémem nedostatečná komunikace hodnocení zaměstnance (buď o něm ani neví, nebo neví, co dělá špatně, resp. za co je ohodnocen či naopak není).

Zohlednění vědecko-výzkumné činnosti při hodnocení zaměstnance je vnímáno jako dostatečné, ale ve sledovaném období se zhoršilo. Nejlepší situace je na FES a FEI s více než 75 %. Vůbec největší propad a absolutně nejnižší přesvědčení je na FR (44 %).

Nejspokojenější s ohodnocením pedagogické činnosti jsou akademici na FES, FEI a FZS. Naopak nejméně spokojení jsou respondenti akademici z FF a FChT – v obou případech podíl spokojených je pod 50% hranicí. Těsně nad touto hranicí je spokojenost na DFJP.

Téměř třetina akademiků se na UPCE nevěnuje popularizační činnosti, 37 % je s hodnocením této činnosti spokojena a necelá třetina (32 %) nespokojena. Ještě v roce 2020 byli obdobně spokojeni i na FZS a FEI, ale stejně jako na všech fakultách i zde došlo k výraznému poklesu spokojenosti s ohodnocením této činnosti. K výraznému zlepšení došlo na rektorátu a mírnému pak na FF.

Téměř polovina respondentů (47 %) se nevěnuje rozvoji služebně mladších kolegů. Ti, kteří se tomu věnují, ve třech z pěti (62 %) případech uvádí, že mají nebo spíše mají na tuto činnost dostatečné možnosti. Na DFJP, FR a FZS roste významně podíl těch, kteří se domnívají, že určitě na rozvoj mladších kolegů nemají čas, zatímco na FF a FES tento podíl odpovídá klesá. Nejmenší prostor pro rozvoj mladších kolegů vnímají respondenti z FEI. Rozvoj služebně mladších kolegů je vnímán jako neoceňovaná činnost a ve sledovaném období se situace výrazně zhoršila. Nejhorší situace je na DFJP, FF, FChT a FZS.

Rovnost na pracovišti je vnímána u téměř tří čtvrtin respondentů. Největší pocit rovnosti mají respondenti z FES (81,5 %) a DFJP (78,4 %), nejméně na FF (70 %). Na DFJP je kritizován „nerovný přístup“ vedení fakulty. Na katederní úrovni je rovnost kvitována, na fakultní nikoliv. Na FES nejsou konkrétní příčiny zmíněny, ale nerovnost je pociťována. Na FEI není vnímána nerovnost tak negativně, ale spíše jako výsledek zásluh jednotlivce či nastavených pravidel. Transparentnost finančního ohodnocení by pocitu rovnosti pomohla. Na FF mají respondenti pocit, že rovnost na fakultě či katedrách funguje, ale jako celek se cítí nerovně zacházení ze strany UPCE. FChT vnímá nerovnost spíše na úrovni individuálních vztahů, vztahů s přímými nadřízenými a v kontextu výkonnosti zaměstnance. Na FZS je jednoznačně pociťována nerovnost mezi AP a THP.

79 % respondentů je spokojeno s tím, jak si přímý nadřízený cení jejich práce. Zatímco na DFJP, FES a FEI spokojenost roste, na FF, FR, FZS a rektorátu klesá. Že si přímý vedoucí cení jejich práce si myslí nejvíce lidé na FES a FF (90, resp. 88 %), nejméně na FZS a FR (72, resp. 69 %).

Naprostá většina respondentů se nesetkala v posledních pěti letech s diskriminací. Podíl těch, kteří se s ní setkali, se ale mezi sledovanými lety zdvojnásobil, a to ze 7 na 14,4 %. V roce 2023 byla do dotazníku jako jedna z možností diskriminace přidána kategorie „pracovní podmínky“. Diskriminace pracovních podmínek se stala nejvýznamnějším typem, a to v téměř polovině případů a celkem 8 % všech respondentů se s touto diskriminací setkalo. Přidání této kategorie vysvětluje nárůst zkušeností s diskriminací. Kdybychom odečetli tuto diskriminaci v datech za rok 2023, zjistíme, že struktura a rozsah ostatních typů diskriminace zůstali vesměs na stejné úrovni. Druhou nejčastější diskriminací je diskriminace genderová, následovaná věkovou a na základě národnosti a jazyka. Problematika pracovní diskriminace je hlavně patrná na rektorátu a na DFJP, naopak genderová diskriminace je nejvýraznější na FZS a FF. Agismus je nejvíce zastoupen na FES, sociální podmínky na FF a FES a zdravotní postižení na FChT. Diskriminace národnostní je nejvíce zastoupena na FChT a diskriminace na základě jazyka na FEI. Celkově se s diskriminací setkalo 96 zaměstnanců UPCE.

Ve sledovaném období se situace zlepšila v tom, že již více než polovina respondentů ví, kam případně podat stížnost (54,8 %). Třetina dotázaných neví, zda by byla jejich stížnost dostatečně prošetřena, 44,5 % si myslí, že by stížnost byla dostatečně prošetřena a každý pátý (20 %) je opačného názoru. Největší nedůvěra v dostatečné prošetření panuje na DFJP (24 %), FChT (23,5 %) a u respondentů bez afiliace (26 %). Naopak nejmenší nedůvěra je na FES, FR a rektorátu. S výjimkou FZS na všech částech univerzity došlo k nárůstu nedůvěřivých odpovědí, v průměru o 53 %.

Možnost kariérního růstu pociťuje 51 % respondentů, zatímco 49 % si to nemyslí. Nejlépe hodnotí možnosti kariérního růstu respondenti z FR (69 %), kde došlo k nárůstu oproti roku 2020, a srovnatelně na FEI, FF a FChT (63-64 %), kde ale došlo ve sledovaném období k poklesu. Nejhůře hodnotí své možnosti růstu na FES, DFJP a FZS. Nejvíce je diskutován kariérní růst na FF a FChT (68, resp. 66 %). Nejslabší byly v této otázce rektorát (28 %) a FR (46 %).

60 % respondentů se má na koho obrátit ohledně svého kariérního růstu. Nejlépe jsou na tom oslovení z FEI (80 %), FZS (72 %) a FES (69 %). Nejhůře jsou na tom ti z rektorátu, kde jen 44 % dotázaných má na koho se obrátit ohledně kariérního růstu. Propad vidíme jen na FF a rektorátu, jinak kladné odpovědi ve zbytku univerzity rostou ve sledovaném období.

Vzdělávání a profesní rozvoj jsou výrazně lépe hodnocené než možnosti kariérního růstu. 72 % respondentů se domnívá, že jejich fakulta, resp. univerzita jim poskytují dostatečné možnosti rozvoje. Nejvíce se to domnívají na FZS a FES, nejméně lidé z rektorátu a na FF.

Mezi hlavní rozvojové možnosti, které by respondenti uvítali, patří:

- Na DFJP jazykové kurzy i vyšší úrovně a pedagogické minimum.
- Na FES kurzy rozvíjející odborné znalosti – ekonometrie, práce se SW, nové metody apod.
- Na FEI není explicitní potřeba kurzů, ale jsou zmíněná školení k didaktice, týmové spolupráci.
- Na FF jazykové kurzy vyšší úrovně, ale i základní a ve více jazycích, teambuilding či stress management školení.
- Na FChT jednoznačně převládající jazykové kurzy vyšší úrovně, částečně počítačové kurzy a kurzy didaktické.
- Na FZS více jazykových kurzů, případně soft skills kurzy.
- Na rektorátu dominantně jazykové kurzy, ale též kurzy pro jednotlivou agendu – práce s datovými sklady, SW, počítačové dovednosti, soft skills kurzy aj.

81 % respondentů se v posledních pěti letech zúčastnila nějaké vzdělávací aktivity. Nejvíce se zapojili zaměstnanci z FR a FES (92, resp. 89 %), nejméně pak na FChT a FF (77, resp. 78 %).

87 % respondentů vnímá podporu mobilit ze strany univerzity, napříč fakultami i rektorátem. Přestože je podpora mobilit veřejná a přijímaná, podíl respondentů, kteří mobilit v rámci svého rozvoje využili, činí 45 %. Největší podíl těch, kteří využili zahraniční mobilitu, je na FF (76 %) a FR (69 %). Zájem o tvůrčí volno je u 55 % akademiků. Největší zájem o něj je na FF (70 %), FR (62 %) a FZS (56 %), naopak na FChT, FEI a FES je zájem jen mírně nad 40 %.

Se strategickým záměrem UPCE je seznámeno 57 % respondentů. Výjimečné postavení zaujímá FF, kde je se strategickými záměry seznámeno 82 % zaměstnanců. Naopak nejnižší obeznámenost je na FChT (45 %). Dva z pěti respondentů se nevyjádřili ke ztotožnění se s dokumenty a polovina se s nimi ztotožňuje.

Jen 30 % dotázaných se domnívá, že může dostatečně ovlivňovat dění na UPCE, naopak 70 % si to nemyslí. Nejpřesvědčenější o možnostech jsou zaměstnanci FR (62 %), následovaní FEI a FES (50, resp. 43 %).

Otevřenost výběrového řízení není chápána jako samozřejmost. Jen 42 % respondentů je o otevřenosti řízení přesvědčeno, existují ale výrazné mezifakultní rozdíly. Zatímco na FR, DFJP, FZS či FF považují výběrová řízení za otevřená, jen 22 % si to myslí na rektorátu a jen 33 % na FChT. 42 % respondentů se domnívá, že výběrové řízení probíhá kvalifikovaně, a toto číslo je stabilní. Nejlépe si stojí FF s 68 a DFJP s 67 %, naopak nejhoršího výsledku mezi fakultami dosahují FES s 39 a FChT s 40 %. Na rektorátu kvalifikovanosti výběrového řízení důvěřuje jen každý pátý (22 %). Z otevřenosti a kvalifikovanosti řízení vyplývá i to, jak zohledněny jsou zkušenosti a kvalifikace uchazeče. Respondenti to tak přinejmenším vnímají, protože i zde je struktura odpovědí velmi obdobná. Nejlépe si stojí DFJP, ale v nejhůře v tomto aspektu FChT a FES.

2.3 Gender

Spokojenost s vědou a výzkumem na UPCE má jen omezenou souvislost s pohlavím, Muži jsou spokojenější se svobodou a prostorem pro tvůrčí činnost, i když se setkali mnohem více s porušováním autorských práv a duševního vlastnictví než ženy. Ženy mají větší pocit než muži, že jejich duševní vlastnictví UPCE dostatečně ochraňuje. Téma etiky výzkumu vnímají citlivěji muži než ženy. Ženy vnímají horší postavení v časovém omezení vědy kvůli výuce. Přestože dílčí rozdíly ve vnímání vědecko-výzkumného prostředí mezi muži a ženami jsou, celkové výsledky významnost genderu nepotvrdily. V rovině vědy a výzkumu na UPCE nedochází k genderové disproporci.

Pracovní podmínky vnímají obě pohlaví také velmi podobně. Finanční ohodnocení vnímají muži i ženy stejně negativně a ve sledovaném období došlo ke stejné velkému propadu spokojenosti. Muži jsou v požadavku na férové finanční ohodnocení náročnější než ženy. Muži by za ideální považovali navýšení mzdy průměrně o 40, ženy jen o 30 %. S nefinančními benefity byly v roce 2020 ženy mírně méně spokojené než muži a do roku 2023 se u nich spokojenost výrazně více propadla než u mužů. V současnosti jsou ženy o třetinu méně spokojené s benefity než muži. Na skloubení profesního a rodinného života nemá pohlaví vliv, což v případě této otázky je velmi pozitivní zpráva. V komentářích jsou to ale primárně ženy, které požadují více flexibilní pracovní podmínky pro jejich lepší skloubení s rodinným životem. Ženy-THP významně upozorňují na potřebu flexibilní pracovní doby a možnosti práce z domova. Muži naopak důrazněji požadují zlepšení mzdových podmínek na UPCE, protože s rolí „živitelů rodin“ je pro ně mzdová situace na UPCE neudržitelná.

Řízení a vztahy s vedoucími nejsou předmětem genderové disproporce. Muži i ženy jsou zhruba stejně obeznámeni s pravidly a principy hodnocení, shodně věří v transparentnost těchto pravidel či v zohlednění vědecké či popularizační činnosti. U pedagogické činnosti na rozdíl od vědecké je nespokojenost s ohodnocením této činnosti u žen vyšší než u mužů. Ženy v řídicích funkcích mají oproti mužům slabší pocit, že mají dostatek prostoru věnovat se této funkci. Ženy mají menší důvěru v to, že rozvoj mladších kolegů je zohledněná činnost při hodnocení, navíc se touto činností oproti mužům výrazně méně věnují.

Atmosféra na pracovišti je vnímána muži i ženami přibližně stejně. Pocit nerovnosti na pracovišti mají ženy mírně větší než muži, ale se stejnou rostoucí tendencí. U žen byl pocit docenění jejich práce nadřazenými nižší v roce 2020, ale v roce 2023 se téměř srovnal s hodnocením mužů. Každá šestá žena se setkala s diskriminací v posledních pěti letech, zatímco u mužů je to každý osmý. Zatímco u žen dominovala zkušenost s diskriminací na základě genderu, u mužů dominovala diskriminace věková. V případě stížnosti vědí muži lépe, kam se obrátit a také mají větší důvěru v dostatečné prošetření takové stížnosti.

V případě osobního a kariérního růstu je pohlaví významným faktorem určujícím pocit možnosti kariérního růstu. Zatímco muži jsou o možnosti růstu přesvědčeni v 63 % případů, u žen je to jen ve 42 %. To ale souvisí s výrazně větším podílem žen-THP než v případě mužů. Zatímco jen 45 % žen uvedlo, že s nimi byl jejich kariérní růst diskutován, v případě mužů to je 64 %. Ženy mají oproti mužům výrazně menší pocit možnosti se na někoho ohledně kariérního růstu obrátit. Muži se domnívají více, že jim fakulta/UPCE poskytuje dostatečné možnosti pro profesní rozvoj, avšak obě pohlaví navštěvují vzdělávací akce UPCE obdobně intenzivně a podporu mobility ze strany fakult vnímají také stejně. Nicméně ženy zahraniční mobility využívají méně než muži. U žen-AP je ale mírně větší zájem o tvůrčí volno než u mužů. Strategie UPCE a ztotožnění se s ní není genderově vázáno. Muži jsou o schopnosti ovlivňovat dění na UPCE přesvědčeni výrazně více než ženy. O otevřenosti výběrových řízení jsou přesvědčeni více muži než ženy, důvěřují více i kvalifikovanosti výběru i vybraných uchazečů.

2.4 Pracovní zařazení

Svoboda tvůrčí činnosti je na UPCE vnímána velmi pozitivně, ale u všech akademiků sledujeme nárůst zkušeností s jejím omezením, hlavně pak u doktorandů a AP. Omezení je nejvíc cítěno v souvislosti se strategií publikování na FChT a grantovým systémem financování u doktorandů a AP. Jednoznačně nejvíce problémy s etikou výzkumu vnímají doktorandi, a to každý čtvrtý, naopak AP vnímají tento problém nejméně. Každý desátý AP se ale setkal s porušením autorských práv. Přesto je u akademiků ochrana duševního vlastnictví na UPCE vnímána jako dostatečná a spíše jako individuální selhání. Dostatečnou podporu při šíření výsledků výzkumu nepocituje každý třetí VVP. Zatímco omezení vědy rozsahem výuky se u doktorandů zlepšuje, AP ve více než polovině případů uvádějí, že kvůli výuce nemají dostatečný prostor věnovat se vědě, a tento stav se v čase zhoršuje. Podporu VV činnosti ze strany univerzity pocítují nejvíce VVP a doktorandi, ale u všech spokojenost s podporou klesá.

Pracovní podmínky jsou po technické stránce a pracovním prostředí velmi dobře vnímány. Podpora vědy a výzkumu je pozitivně vnímána u VVP a doktorandů, zatímco AP se přibližují neutrálnímu postoji, u všech skupin ale dochází k viditelnému propadu spokojenosti. Jednoznačná nespokojenost a její jednoznačný nárůst sledujeme u všech zaměstnanců v otázce finančního ohodnocení a benefitů. Zatímco v roce 2020 byly všechny skupiny zaměstnanců se mzdami spíše spokojené a nejvíce doktorandi a VVP, v roce 2023 nebyl nikdo spokojený a jen nejméně nespokojenými byli VVP. O něco mírnější propad spokojenosti se týká i benefitů. Nejhuře se cítí být ohodnoceni THP. Největší požadavky na zvýšení mezd zaznávají od doktorandů (+46 %), o něco méně (40 %) požadují ostatní akademici. THP jsou skromnější ve svých požadavcích a za férové by považovali navýšení o 26 %. Možnost sladit rodinný a profesní život pocítuje naprostá většina respondentů, ale mezi lety došlo k výraznému nárůstu nespokojenosti, a to hlavně u doktorandů a THP, naopak u VVP se stav zlepšil. Hlavními příčinami nárůstu nespokojenosti jsou u THP nedostatečná flexibilita práce (home office) a u doktorandů primárně mzdové ohodnocení vyžadující další práci na úkor rodinného života.

Pravidla hodnocení jsou nejlépe známa AP, naopak každý šestý THP nemá pocit, že by byl s pravidly hodnocení seznámen. Transparentnost hodnocení opět vnímají nejlépe AP a nejhůře THP a VVP. Vědecká činnost je dostatečně zohledněna podle doktorandů, AP a THP mají tento pocit slabší s tím, že u AP se zhoršil a u VVP zlepšil ve sledovaném období. Akademici jsou frustrováni, že pedagogická činnost není dostatečně zohledněna při hodnocení ve srovnání s hodnocením vědy. U AP je o tom přesvědčeno téměř 40 % z nich. Popularizační činnosti se nevěnuje 40 % VVP, 35 % AP a 30 % doktorandů, zbývající se téměř v polovině případů domnívají, že popularizační činnost není dostatečně zohledněna. Rozvoji mladších kolegů se nejvíce věnují VVP (73 %), nejméně pak THP (40 %). Dostatečný prostor pro tuto činnost pocítují jen dvě třetiny AP a THP, u VVP to jsou téměř čtyři pětiny. Péče o mladší kolegy je ale jednoznačně vnímána jako nedocenená činnost hlavně u akademiků.

Pocit rovnosti na pracovišti je u všech skupin velmi vysoký a souvisí spíše s afiliací než zařazením. U všech zařazení převládá z více než tři čtvrtin pocit, že si nadřizený váží práce svých podřízených, nejvíce pak u VVP (84 %). U všech skupin zaměstnanců vzrostl podíl těch, kteří se s diskriminací setkali, a to primárně v důsledku pracovních podmínek, které jsou společné pro všechny skupiny. Ostatní typy diskriminace se liší dle zařazení; u AP a THP je druhou nejčastější diskriminační rovinou pohlaví, u VVP a doktorandů jazyk a národnost. O možnosti podat stížnost jsou nejhůře informováni doktorandi a důvěra v její dostatečné prošetření je u nich nízká. U ostatních zařazení je důvěra zhruba třipětinová.

Na rozdíl od AP (75 %) je pocit možnosti kariérního růstu u VVP podstatně nižší (55 %), avšak zcela minimální je u THP (22 %). THP si stěžují na to, že ani možnosti osobního rozvoje (jazykové kurzy apod.) nejsou z velké části pro ně dostupné. Vzdělávacích aktivit se ale účastní všechny kategorie zaměstnanců velmi intenzivně. Zatímco u AP diskutují nadřizení kariérní růst v 82 % případů, v případech

THP je to jen necelá čtvrtina. Většina THP nemá ani pocit, že by se měla na někoho možnost ve věci kariérního růstu obrátit, avšak podobný pocit je i u dvou pětín doktorandů a každého třetího VVP. Většina všech zaměstnanců vnímá také podporu zahraničních mobilit, avšak reálně ji využívají dva ze tří AP, každý druhý VVP, dva z pěti doktorandů a jen každý pátý THP, u nichž současně třetina uvádí, že ji pro svou práci nepotřebuje. Tvůrčí volno by uvítala většina všech akademiků.

Se strategií UPCE jsou seznámeny dvě třetiny AP a polovina THP, u doktorandů a VVP je seznámena menšina. Mírná většina AP a necelá polovina THP se s touto strategií ztotožňuje, zatímco u doktorandů a VVP je to jen třetina. Zatímco 40 % AP se domnívá, že může ovlivňovat dění a směřování na UPCE, není o tom přesvědčeno přes 80 % THP. AP jsou jedinou skupinou zaměstnanců přesvědčenou, že výběrová řízení jsou otevřená, že probíhají kvalifikovaně a vybráni jsou lidé na základě kvalifikace.

2.5 Věk

S vědecko-výzkumným prostředím je obecně nejspokojenější nejstarší generace, s omezením svobody se nejvíce setkala sendvičová generace. Etické problémy na pracovišti vnímají nejvíce mladí do 29 let a s věkem tento pohled klesá. Největší zkušenost s porušením autorských práv má kohorta 40-49 let. Největší důvěru v dostatečnou ochranu duševního vlastnictví na UPCE mají lidé do 29 a nad 70 let. Spokojenost s podporou šíření výsledků VV činnosti s věkem klesá. Omezení tvůrčí činnosti výukou pociťuje nejvíce tzv. sendvičová generace zaměstnanců, tedy ve věku 30-49 let, naopak nejpozitivnější hodnocení uvedly věkové skupiny do 29 a nad 60 let. Spokojenost s podporou VV činnosti u všech věkových skupin klesla, a to bez výjimky. Opět se zde setkáváme s méně spokojenou sendvičovou generací, v tomto případě ve věku 30-59 let, přičemž u věkových skupin do 29, 50-59 a 70+ let evidujeme největší nárůst nespokojenosti.

U všech věkových skupin se nespokojenost se mzdovým ohodnocením prudce zhoršila. Nejhůře je na tom sendvičová generace 30-49 let, nejlépe lidé nad 60 let s většinou spokojených se mzdovým ohodnocením. Paradoxně nejméně spokojená skupina 30-49 let by za ideální finanční ohodnocení považovala navýšení o 30 %, zatímco spokojené kohorty považují za ideální nárůst mezd o 40 %. V případě benefitů jsou nejspokojenější nejmladší a nejstarší kohorta. Požadavky na zlepšení benefitů se podle věku liší. Zatímco starší kohorty preferují příspěvek na dovolenou, léky či kulturní aktivity, u mladších kohort je to primárně příspěvek na důchodové připojištění. S pracovním prostředím a technickým vybavením jsou všichni spokojeni. Lidé do 49 let vidí větší problém skloubit práci s rodinným životem.

Neznalost principů hodnocení roste s věkem, za transparentní tato pravidla považuje mladá a starší generace, naopak generace 40-59 je za transparentní považuje nejméně. Záleží ale více na afilii než na věku. Hodnocení VV činnosti není dostatečné hlavně pro kohortu 40-59 let, pedagogická činnost pak není dostatečně ohodnocena podle lidí do 39 let. Za dostatečně ohodnocenou považují popularizační činnost nejvíce lidé ve věku 60-69, s věkem tento názor roste. Schopnost časově zvládat řídicí funkce se nejvíce zhoršila u lidí nad 60 let. S věkem roste schopnost věnovat se rozvoji služebně mladších kolegů. Ohodnocení péče o kolegy vnímají pozitivněji starší kohorty.

Pocit, že je s lidmi zacházeno rovným způsobem, mají nejsilnější lidé nad 60 let, naopak nejslabší ti ve věku 50-59 let, což souvisí hlavně s pocitem THP, kteří v této kohortě dominují. S diskriminací se setkali nejvíce lidé ve věku 30-49 a nad 70 let. V prvním případě se jedná primárně o diskriminaci na základě pracovních podmínek a genderu, v druhém o diskriminaci na základě věku – agismus. S věkem roste povědomí o tom, kam se v případě diskriminace mohou zaměstnanci obrátit. Že bude tato stížnost dostatečně prošetřena, věří primárně nejstarší kohorty.

Pocit možného kariérního růstu pochopitelně s věkem klesá (buď je dosažen, nebo „již není na pořadu dne“). Proto nadřizení diskutují kariérní růst primárně se skupinou zaměstnanců ve věku 30-49 let. Zahraniční mobility jsou využívány napříč věkovými kategoriemi, s věkem ale roste podíl těch, kteří je absolvovali. Největší zájem o tvůrčí volno je mezi nejmladšími, s věkem se ale tento zájem vytrácí.

S věkem roste obeznámenost i ztotožnění se se strategickými dokumenty UPCE, ale i pocit možnosti ovlivňovat dění na UPCE. S věkem také roste přesvědčení, že výběrová řízení jsou dostatečně otevřená. O kvalifikovanosti výběrové komise i o výběru uchazeče dle kvalifikovanosti a výsledků jsou nejvíce přesvědčeni lidé starší 70 let.

3 Metodologie

3.1 Etika a anonymita šetření

Použitý dotazník byl vytvořen již v roce 2020 pro první šetření v rámci HR Award. Dotazník prošel jen dílčími úpravami, týkajícími se hlavně přeformulování, doplnění či zpřesnění textace a rozšíření či úpravy nabídky odpovědí v případě uzavřených otázek. Cílem úprav bylo zajistit, aby byly výsledky z obou šetření porovnatelné a vyhodnotitelný vývoj v jednotlivých oblastech.

Dotazník byl distribuován centrálně všem zaměstnancům a doktorandům v české a anglické jazykové mutaci. Tím byla zajištěna možnost všech se dotazníkového šetření účastnit a získaný vzorek tak lze považovat za reprezentativní.

Vyplnění dotazníku bylo zcela dobrovolné, stejně tak jako bylo možné neodpovídat na jednotlivé otázky. Pro zajištění maximální anonymity a bezpečnosti respondentů byl dotazník šířen pomocí speciálního kódu, který znemožňoval dvojí odpověď a současně zaručoval nemožnost propojit odpovědi s pracovním e-mailem kontaktovanou osobou. Výsledky dotazníkového šetření byly předány výhradně Adamu Horálkovi z Katedry sociální a kulturní antropologie FF UPCE k analýze a nikdo jiný k těmto datům nemá přístup. Tím je zajištěno, že nikdo z vedení univerzity či fakult nemůže případné odpovědi dohledat a identifikovat jejich autory. Z tohoto důvodu nebyly slovní komentáře přímo citovány, ale pouze interpretovány. V rámci etického výzkumu byly i personifikované komentáře anonymizovány, aby nedošlo k poškození zmiňovaných jednotlivců.

Tato zpráva je dostupná pro všechny zaměstnance na intranetu univerzity v sekci Vnitřní dokumenty - > Základní dokumenty -> Plány realizace strategického záměru.

3.2 Struktura dotazníku

Dotazník byl rozdělen do šesti hlavních oblastí:

- Věda a výzkum
- Pracovní podmínky
- Řízení a vztahy s vedoucími
- Atmosféra na pracovišti
- Osobní a kariérní růst
- Strategie univerzity
- Nábor akademických pracovníků

Struktura byla ponechána s cílem sledovat vývoj v jednotlivých oblastech mezi šetřeními v letech 2020 a 2023.

3.3 Struktura zprávy a forma analýzy

Zpráva je rozdělena do dvou částí – úvodní syntézy, která přináší hlavní zjištění a doporučení vzešlá z analýzy, a popisně analytickou, která se zabývá podrobnou analýzou jednotlivých odpovědí a srovnáním výsledků z obou šetření. První část přináší hlavní zjištění dle fakult, pohlaví, zařazení a věku a představuje hlavní doporučení pro vedení univerzity i fakulty, která vychází jak z analýzy uzavřených odpovědí, tak interpretace slovních komentářů. Pro podrobnější informace a dohledání podkladů pro tyto závěry a doporučení slouží druhá, rozsahově dominantní část zprávy.

Ačkoliv obě šetření jsou velmi kompatibilní, právě změna nabídky možných odpovědí (hlavně o únikové možnosti typu neví, netýká se mě, nechci odpovědět apod.) je v některých případech interpretačně citlivá. Jednotlivé případy jsou komentovány v analytické části.

Provedená analýza výsledků šetření probíhala trojfázově:

1. Analýza uzavřených odpovědí podle čtyř vybraných demografických ukazatelů – afiliace, věk, pohlaví a pracovní zařazení.
2. Interpretace slovních komentářů. Nutno zdůraznit, že komentářů bylo získáno celkem 2 576 a jejich celková délka odpovídá 243 normostranám textu. Byly provedeny tematické shluky odpovědí a identifikovány hlavní témata, v případě dostatku odpovědí rozdělených po jednotlivých fakultách.
3. Syntéza získaných dat do obecných závěrů a zjištění na úrovni univerzity, fakult a tří dalších vybraných demografických charakteristik (věk, pohlaví a pracovní zařazení).

3.4 Použitá terminologie a seznam použitých zkratk

V textu se pracuje s několika termíny, jejichž použití je funkčně specifické:

- Pojmem „akademik“ se myslí souborné označení pro doktorandy, akademické pracovníky a vědecko-výzkumné pracovníky. Je proto důležité rozlišit mezi akademikem (členem akademické obce) a akademickým pracovníkem (pracovní zařazení).
- Jako „neodpovědi“ je označena množina případů, kdy respondenti využili možnost neodpovědět na danou otázku. Tato množina je poměrně veliká a interpretačně problematická. Nejedná se o „nechci odpovědět“ nebo „nevím“ kategorii, ale současně prostá ignorace této velké množiny dat není metodicky také správná. V případech, kdy jsou „neodpovědi“ jednoznačně odůvodněné (například otázka určená výhradně akademikům, nikoliv THP, kteří proto na danou otázku neodpovídají), jsou z analýzy a interpretace eliminovány. Ve většině případů taková ignorace ale možná není.

V textu a grafech se pracuje s následujícími zkratkami:

- Univerzitní součásti
 - DFJP – Dopravní fakulta Jana Pernera
 - FES – Fakulta ekonomicko-správní
 - FEI – Fakulta elektrotechniky a informatiky
 - FF – Fakulta filozofická
 - FChT – Fakulta chemicko-technologická
 - FR – Fakulta restaurování
 - FZS – Fakulta zdravotnických studií
 - Rek. – rektorát
 - CTTZ – Centrum transferu technologií a znalostí
 - Ost. - ostatní (bez uvedení afiliace)
 - UPCE – Univerzita Pardubice
- Zařazení
 - AP – akademický pracovník
 - D – doktorand
 - THP – technickohospodářský pracovník
 - VVP – vědecko-výzkumný pracovník
- N/A – skupina odpovědí bez uvedení věku či pohlaví

4 Dotazníkové šetření – popisná část

Tato část zprávy je podkladová pro hlavní zjištění, závěry a doporučení, která jsou obsažena v předchozích kapitolách. Slouží pro kontrolu výsledků a bližší seznámení s konkrétními výsledky. Každá podkapitola analyzuje data k příslušné otázce v dotazníkovém šetření, a to dle čtyř parametrů, které byly zvoleny jako nejdůležitější – příslušnost k fakultě, pohlaví, věk a pracovní zařazení. Tato popisná analýza je doplněna interpretací slovních komentářů, pokud byla tato možnost u příslušné otázky uvedena, a závěrem shrnujícím hlavní zjištění v dané otázce.

4.1 Demografická charakteristika vzorku

Celkem na dotazník odpovědělo 668 respondentů, což je velmi srovnatelné číslo s rokem 2020 (687). Vzhledem k tomu, že byli osloveni všichni zaměstnanci stejnou metodou a každý měl stejnou možnost se do vzorku zapojit, splňuje vzorek parametry náhodné vzorku a vzhledem k návratnosti jej lze považovat za reprezentativní.

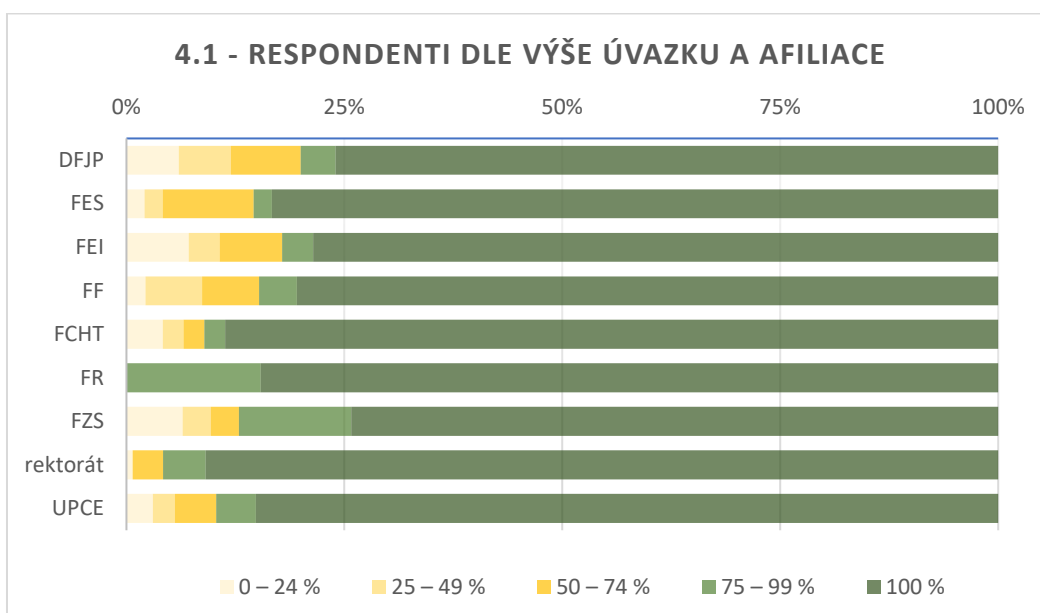
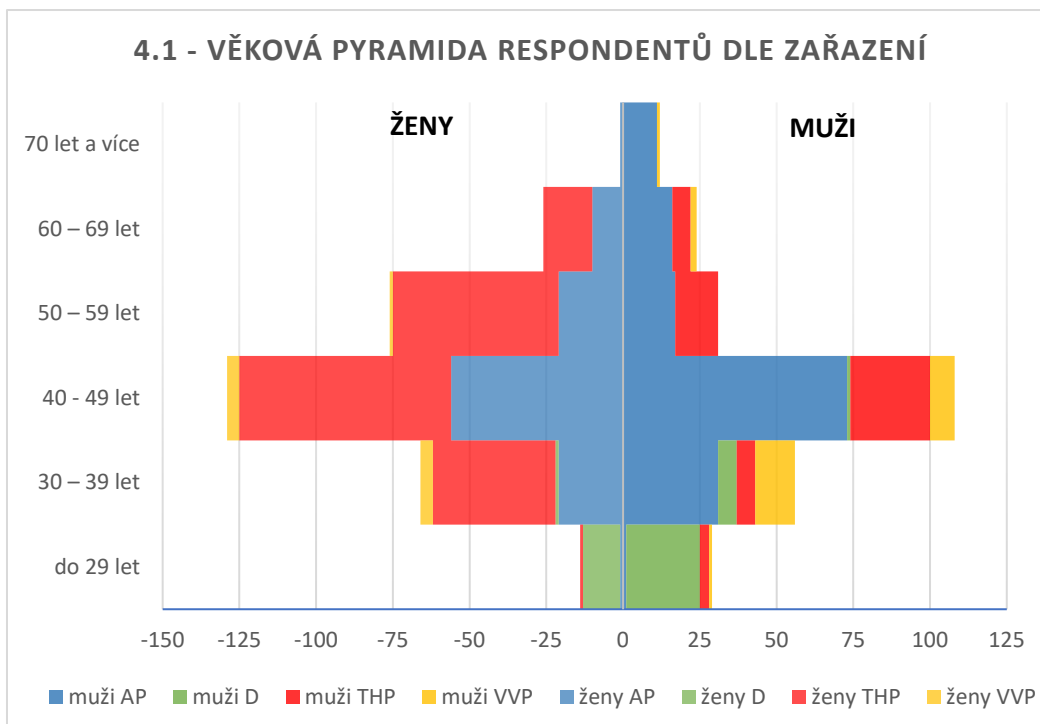
4.1 – PODÍL NEODPOVĚZENÝCH DEMOGRAFICKÝCH ÚDAJŮ

	2020		2023	
	celkem	%	celkem	%
Afiliace	132	19,2	107	16,0
Pohlaví	89	13,0	57	8,5
Věk	299	43,5	83	12,4
Zařazení	49	7,1	40	6,0

Pozn.: $n_{2020} = 687$, $n_{2023} = 668$

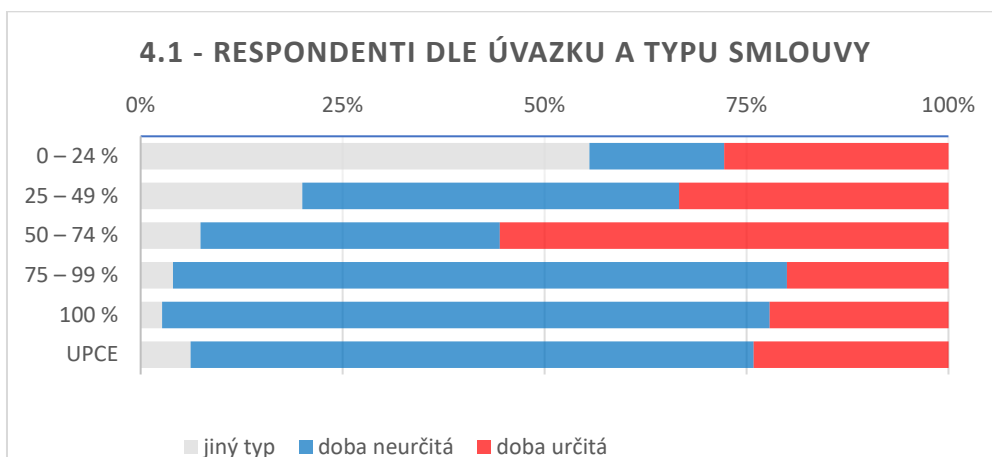
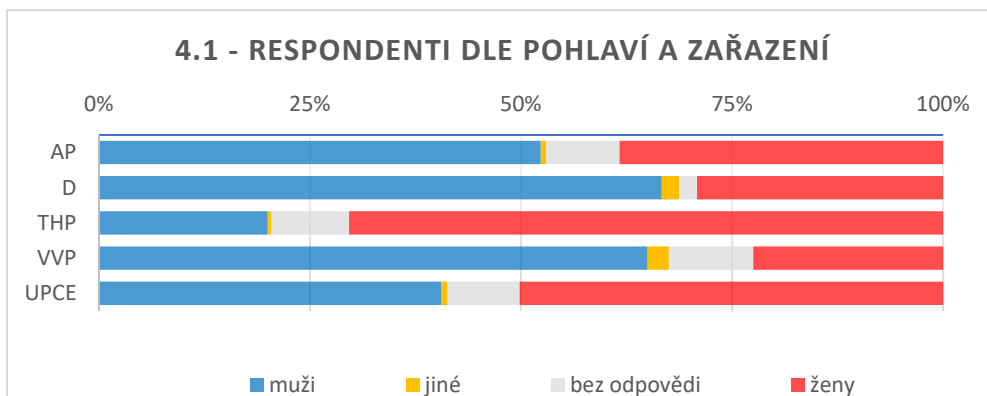
Oproti roku 2020 má vzorek také mnohem lepší popisnou strukturu dle demografických ukazatelů. Zatímco v roce 2020 bylo demograficky neidentifikovatelných (nevedli věk, pohlaví, afiliaci či zařazení) téměř polovina všech respondentů, v roce 2023 to byla již jen necelá pětina. Největší progres nastal uvedením věku, kdy oproti roku 2020 tento dotazník nabízel volbu věkové kategorie (rok 2020 se ptal na konkrétní věk). Zlepšení v podobě ochoty zveřejnit své demografické údaje ale vidíme i u dalších sledovaných charakteristik – afiliace k fakultě, pohlaví či zařazení.

Věková pyramida ukazuje složení odpovědí dle věku, pohlaví a pracovního zařazení. Vidíme, že dominantní skupinou, která odpovídala, je kohorta 40-49 let, do které spadá celkem 36 % všech respondentů. Kohorta do 29 let je dominována doktorandy. Kohorty 30-69 let jsou v případě žen dominována THP, v případě mužů AP. Obzvláště skupina žen ve věku 50-59 let je ze 72 % tvořena THP. Vědecko-výzkumní pracovníci, kteří dotazník vyplnili, jsou ze 73 % muži. Tuto demografickou charakteristiku je nutné brát na vědomí při interpretaci výsledků v jednotlivých otázkách. Postoj žen v jednotlivých otázkách je primárně určen názorem THP-žen, zatímco postoje mužů jsou dominované názory AP-mužů. Obzvláště patrné je to u žen ve věku 50-59 let a mužů ve věku 40-49 let. Pakliže mluvíme o názorech nejmladší věkové skupiny do 29 let, jedná se o názory převážně doktorandů-mužů, v případě kohorty 70+ se jedná o názory AP-mužů. Demografická skladba odpovědí je reflektována v jednotlivých popisech grafů ke každé otázce. V otázkách, které byly primárně určeny akademikům a nikoliv THP, byly grafy o „neodpovědi“ očištěny.

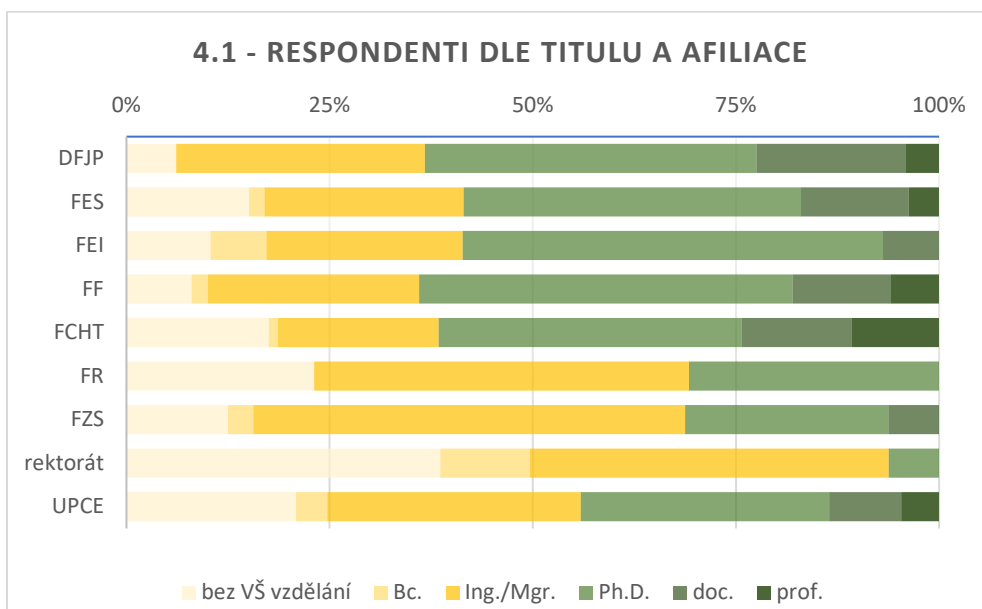


Naprostou drtivou většinu respondentů (85 %) měla v době dotazníkového šetření 100% úvazek. Nejmenší podíl „plnoúvazkářů“ byl na FZS (74 %), největší na rektorátu a FCHT (91, resp. 89 %). Více než poloviční, avšak nikoliv plný úvazek mělo jen 9 % respondentů. Vzhledem k dominanci plnoúvazkových respondentů nebyl tento ukazatel při popisné analýze jednotlivých otázek použit.

Přestože dotazník umožňoval zvolit i „jiné“ pohlaví, pro vyhodnocení byly použity pouze kategorie muž a žena. Ženy jsou dominantní skupinou v rámci THP (70 %), naopak muži dominují mezi doktorandy a vědecko-výzkumnými pracovníky (67, resp. 65 %). V celém vzorku tvořily ženy 50 % odpovědí, muži 41 %, 8 % respondentů pohlaví neuvedlo a jen 0,7 % uvedlo jiné pohlaví.

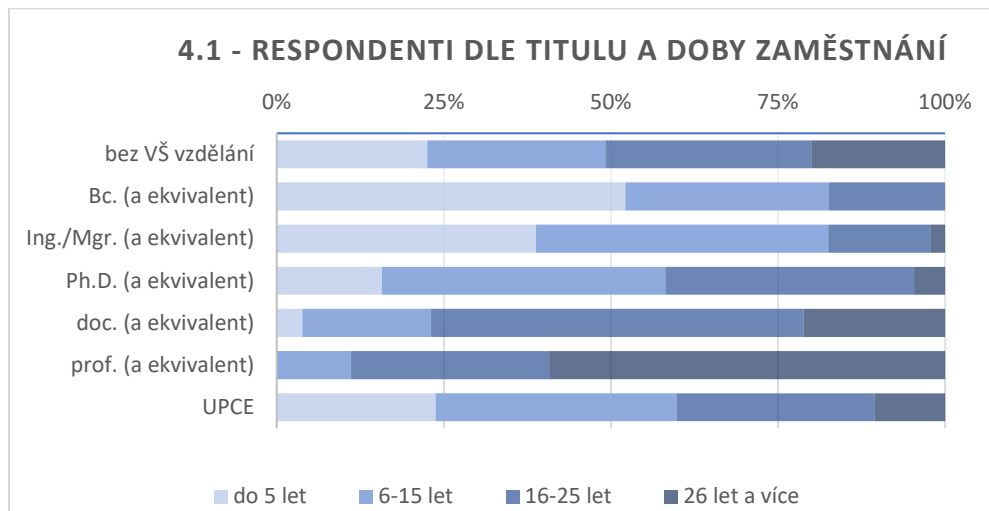


70 % všech respondentů má smlouvu na dobu neurčitou, čtvrtina (24 %) na dobu určitou a 6 % jiný typ vztahu (jedná se primárně o doktorandy, tedy ne o pracovní smlouvu). Protože dominantní skupinou respondentů jsou plnoúvazkáři a tři čtvrtiny (76 %) z nich jsou na dobu neurčitou, nebyla ani tato charakteristika zvolena pro popisnou analýzu jednotlivých odpovědí.



Respondenty lze rozdělit na čtyři skupiny podle nejvyššího získaného titulu; čtvrtinu tvoří zaměstnanci s nižším než magisterským vzděláním, třetinu s Mgr./Ing., další třetinu s Ph.D. titulem a sedmina (13,5 %) docenti a profesori. 94 % rektorátních respondentů má nižší než doktorský titul. S výjimkou FR a FZS (shodně 31 %) jsou na fakultách většinou zastoupeni respondenti s Ph.D. titulem či vyšší hodností (58-

64 %). Vzhledem k počtu respondentů v jednotlivých kategoriích a jejich návaznosti na pracovní zařazení bylo pro analýzu použito právě pracovní zařazení, u kterého byla výrazně větší návratnost odpovědí.



Dvě třetiny respondentů pracuje na UPCE 6-25 let, jen čtvrtina kratší a desetina delší dobu. Nepřekvapí, že lidé s vyššími hodnostmi a tituly jsou na univerzitě v průměru delší dobu než ti s nižšími tituly, s výjimkou respondentů bez vysokoškolského vzdělání (část THP).

Kromě uzavřených odpovědí se mohli respondenti vyjádřit i slovně. Celkem bylo získáno 2 576 slovních komentářů o celkové délce 243 normostran textu. V tomto množství odpovědí bylo mnoho vysvětlujících komentářů, které byly pro interpretaci použity. Proto analýza jednotlivých otázek je popisná v číselné rovině a interpretativní v rovině komentářů.

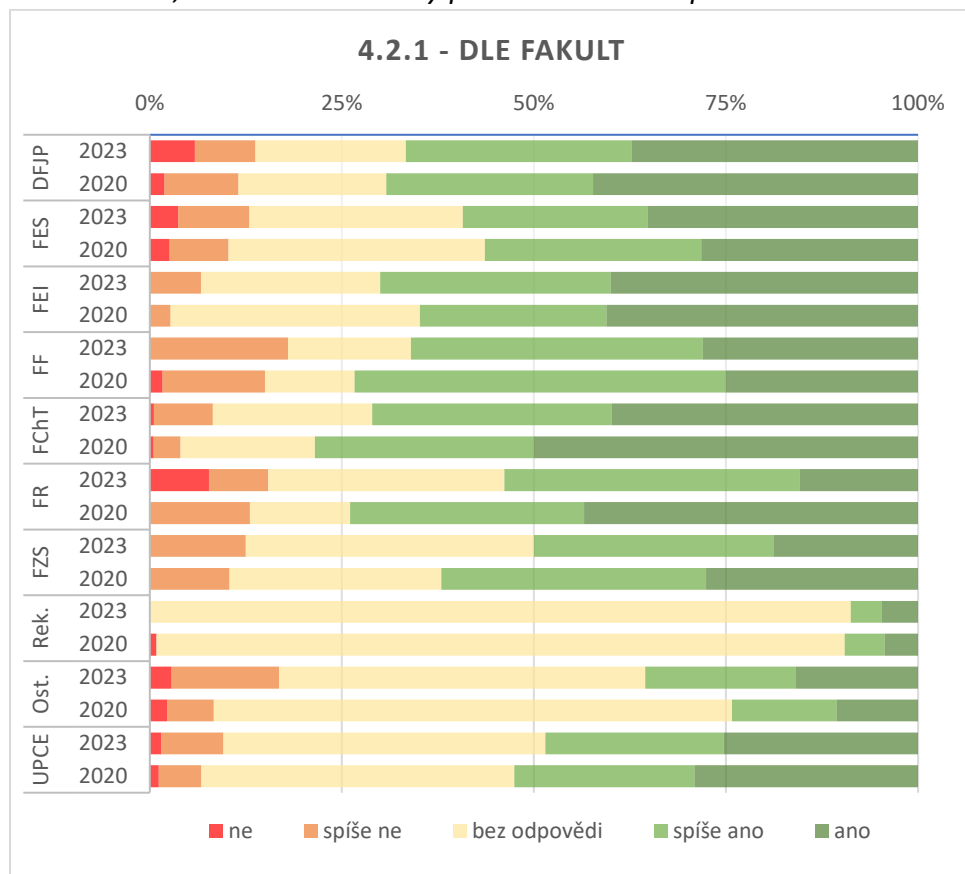
4.2 Věda a výzkum

V této kapitole je nutné brát ohled na složení respondentů. Přestože se k těmto otázkám mohli vyjádřit všichni respondenti, vzhledem k tématu většina THP pracovníků na tyto otázky neodpovídala. To zkresluje výsledky za celý vzorek. Je nutné v následujících grafech číst „žlutou“ část odpovědi – tj. „bez odpovědi“ – jako část neodpovídanou THP respondenty. Pro kvalitnější čtení je proto důležitější se zaměřit na poměr kladných a negativních odpovědí, nikoliv na pouhý podíl pozitivních odpovědí.

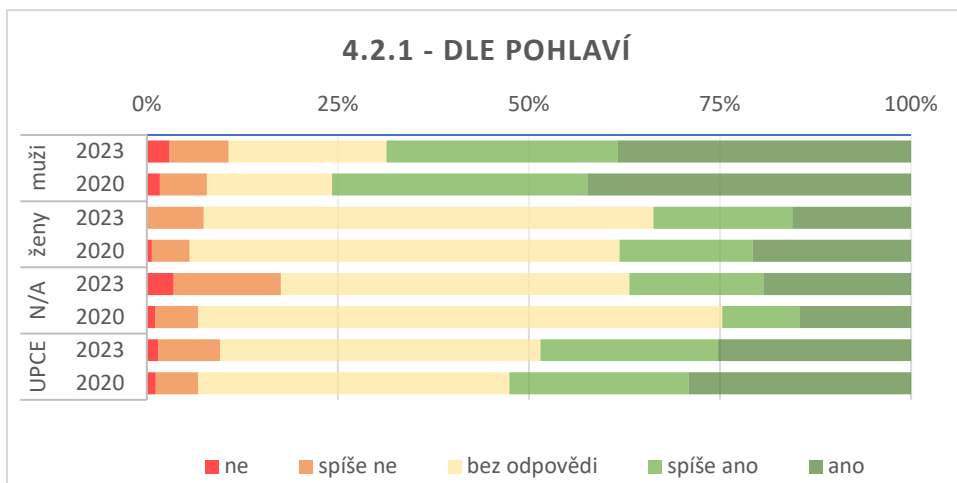
Při čtení všech čtyř grafů současně tedy vyplývá, že poměr odpovědí dle věku ovlivňuje silně skupina THP pracovníků, kteří např. ze 63 % tvoří věkovou skupinu 50-59 let a naopak jen 11 % respondentů do 29 let. Obdobně respondentů THP-žen je čtyřikrát více než respondentů THP-muži, což vytváří primární dojem, že ženy jsou méně spokojené. Tyto dva aspekty je nutné číst opatrně v kontextu zařazení zaměstnanců.

Pro ukázkou, jak ovlivňují „neodpovědi“ od THP respondentů výsledky, jsou v jednotlivých kapitolách ukázány také grafy bez těchto odpovědí (ve variantách A a B, tedy s neodpověďmi a bez nich).

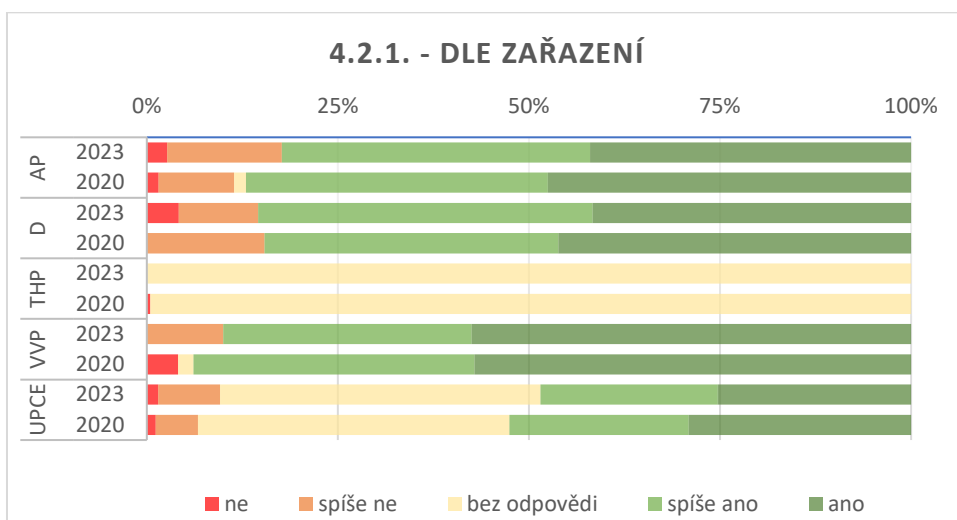
4.2.1 Cítíte, že máte dostatečný prostor a svobodu pro svou tvůrčí činnost?



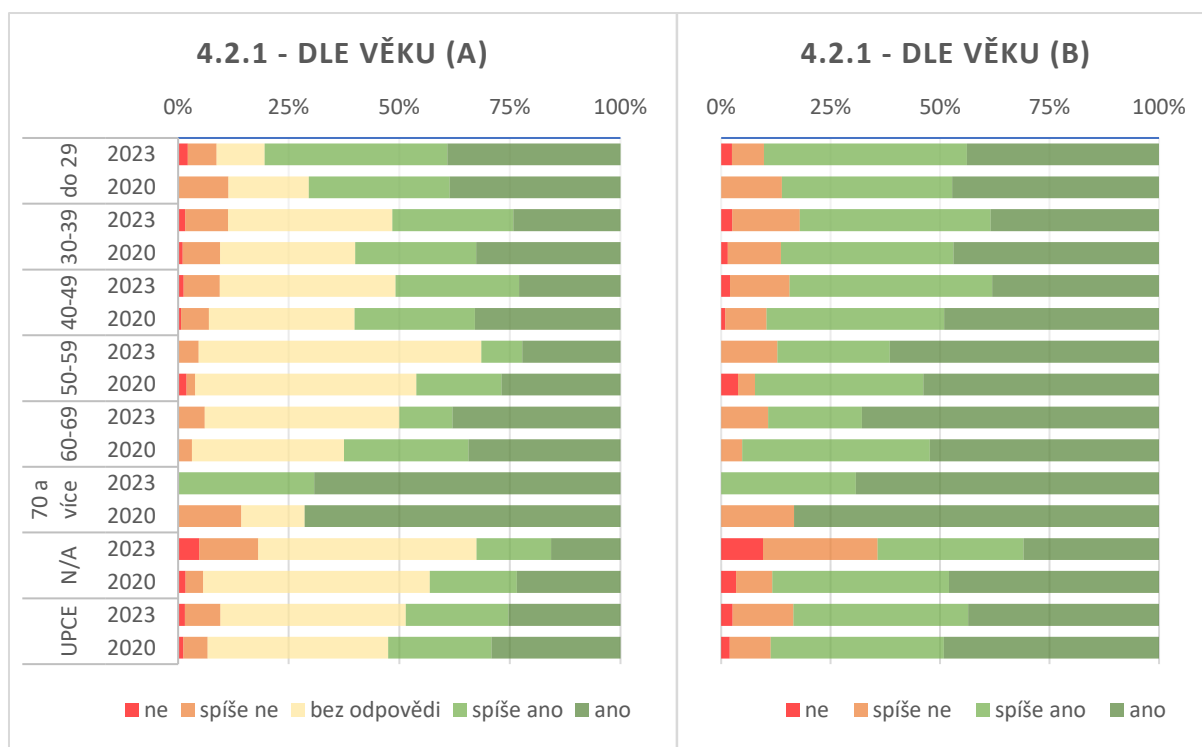
Pocit prostoru a svobody pro tvůrčí činnost se mezi lety 2020 a 2023 mírně snížil z 52,5 na 48,5 %. S výjimkou FES a FEI, kde tento pocit mírně vzrostl, sledujeme pokles na všech ostatních fakultách, s největším poklesem u FR (relativně i absolutně). Zaměstnanci rektorátu nechali tuto otázku z pochopitelných důvodů většinově bez odpovědi. Zajímavou skupinu představují respondenti, kteří příslušnost k fakultě neuvodili. Zde vidíme nejvýraznější nárůst spokojenosti o téměř 40 %.



Se svobodou a prostorem pro tvůrčí činnost jsou více spokojeni muži než ženy. Obě pohlaví ve srovnání let 2020-2023 pociťují snížení spokojenosti, rozdíl mezi oběma pohlavími ale stále přetrvává. U těch, kteří své pohlaví neuvedli, se spokojenost v daném období výrazně zhoršila, poměr mezi pozitivními a negativními odpověďmi se snížil z 4:1 na 2:1.



V případě srovnání odpovědí dle pracovního zařazení vidíme, že rozdíly jsou mezi akademickými pracovníky, vědecko-výzkumnými pracovníky a doktorandy minimální. THP zaměstnanci se pochopitelně k této otázce nevyjádřili. U AP a VVP vidíme mírný pokles spokojenosti ve sledovaném období.



U věkových skupin dominuje spokojenost u skupin 70+ a do 29, tedy nejstarší a nejmladší věkové skupiny zaměstnanců. V těchto skupinách dokonce spokojenost ve sledovaném období vzrostla, zatímco u všech ostatních skupin spokojenost klesala. Pokud bereme v potaz odpovědi jen akademiků (B), pak vidíme, že s věkem roste spokojenost zaměstnanců a nejméně, ale stále spokojenou skupinou jsou lidé ve věku 30-49 let, u které ale nespokojenost poměrně významně roste mezi lety 2020-2023.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

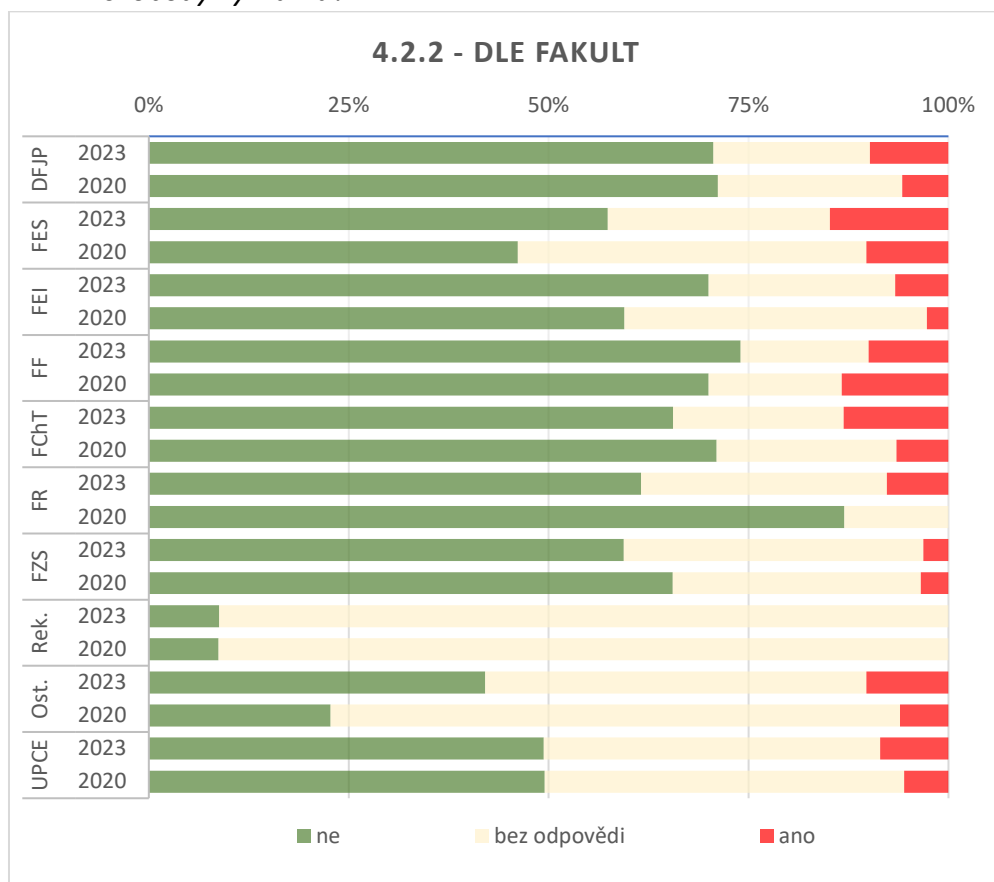
- Na DFJP jsou v komentářích hlavními problémy nedostatečné prostory a laboratoře a byrokratická zátěž (shodně 36 %). Dále bylo zmíněno upozadování aplikovaného výzkumu.
- Na FES je jednoznačným omezením v prostoru a svobodě tvůrčí činnosti nadměrné množství výuky (75 %).
- Respondenti z FEI neidentifikovali žádný konkrétní problém, ale zmiňují potřebu přivydělat si jinde či byrokratickou zátěž, ale i omezení síťového provozu.
- Na FF je otázka chápána dvojmo – s prostorem pociťují respondenti nespokojenost, se svobodou nikoliv. To platí nejen u prostoru fyzického, ale i časového – na tvůrčí činnost není dostatek prostoru (25 %), ale omezení svobody tvůrčí činnosti lidé nepociťují. V jednom případě se objevuje kritika preference tvůrčí činnosti mužů.
- FChT má specifickou strukturu odpovědí. Na jedné straně se zde lze v komentářích výrazněji setkat i s pozitivními odpověďmi, tedy pochvalování si dostatku svobody a i prostoru (hlavně fyzického), což u jiných fakult není, na druhou stranu je zde silně cítěné omezení v diseminaci tvůrčí činnosti požadavkem na publikování v Q1 a Q2 časopisech (22 %). Mezi další omezení patří byrokratická zátěž či časová náročnost výukové činnosti.
- Na FR je ve dvou odpovědích zmíněna časová náročnost spojená s výukou, která omezuje vlastní tvůrčí činnost.

- FZS jednoznačně pociťuje nedostatek časového prostoru (80 %), daný nadměrnou administrativní a pedagogickou činností. V omezení svobody je zmíněn pouze tlak na kvalitu výstupů (Q1 a Q2).
- Ostatní, kteří neuvedli fakultu, byli v této otázce poměrně otevření. Omezení prostoru tvůrčí činnosti je chápáno i zde primárně jako omezení nadměrnou výukou či byrokracií. Mezi znaky omezujícími svobodu činnosti pak zazněly zajímavé postřehy, jako např. poslední slovo fakult, jaké granty se podávají, omezení FORDy jednotlivých oborů, kde lze výstupy uplatňovat, přílišné plánování tvůrčí činnosti (přirovnání k plánovanému hospodářství za komunismu) a „neoliberálním“ přístupem k vědě a tvůrčí činnosti, kdy činnost musí mít ekonomickou návratnost (v rozporu s představou základního výzkumu).

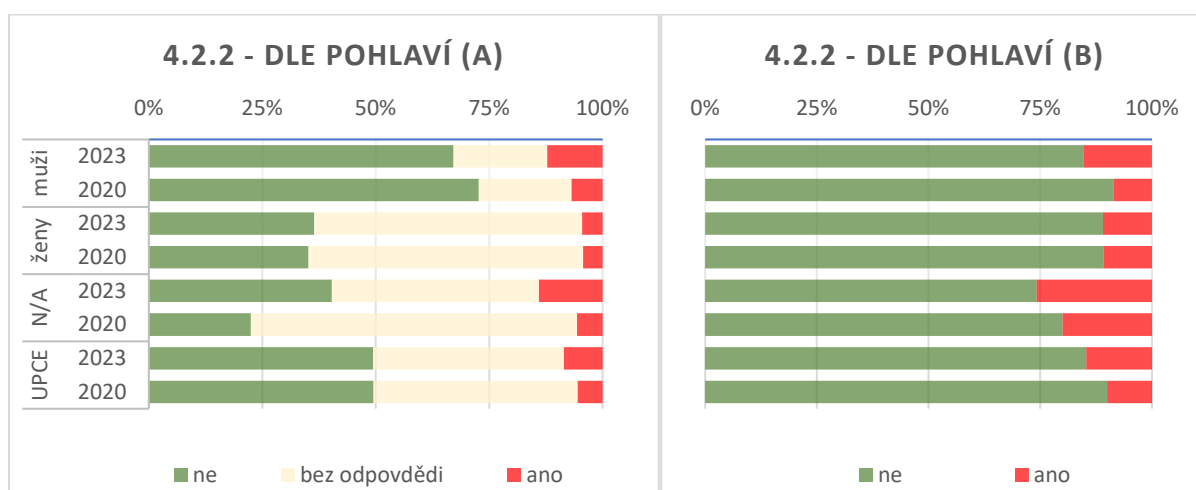
Závěry:

Se svobodou a prostorem pro tvůrčí činnost jsou zaměstnanci vesměs spokojeni. Pokud bychom odečetli skupinu THP, která na tuto otázku téměř vůbec neodpověděla, pak vidíme, že u AP, VVP a doktorandů je spokojenost téměř 90%. Zajímavé je, že u těch, co neuvedli fakultu, ve sledovaném období spokojenost vzrostla o 40 %, u většiny fakult (s výjimkou FEI a FES) a v celouniverzitním měřítku spokojenost ale mírně klesla. Ženy akademičky jsou mírně spokojenější s prostorem a svobodou tvůrčí činnosti než muži. Mezi věkovými skupinami jsou nejspokojenější senioři 70+ a nejmladší zaměstnanci do 29 let. U obou těchto skupin spokojenost ve sledovaném období také výrazně vzrostla, zatímco u všech ostatních skupin se propadla. Nejméně spokojenou skupinou jsou zaměstnanci ve věku 50-59 let.

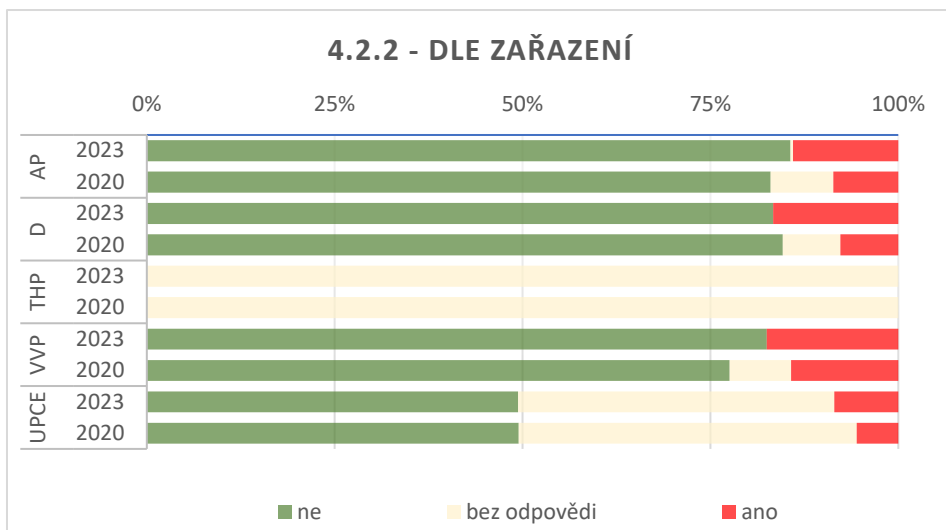
4.2.2 Setkal/a jste se při své práci na UPCE v posledních pěti letech s nějakým omezením svobody výzkumu?



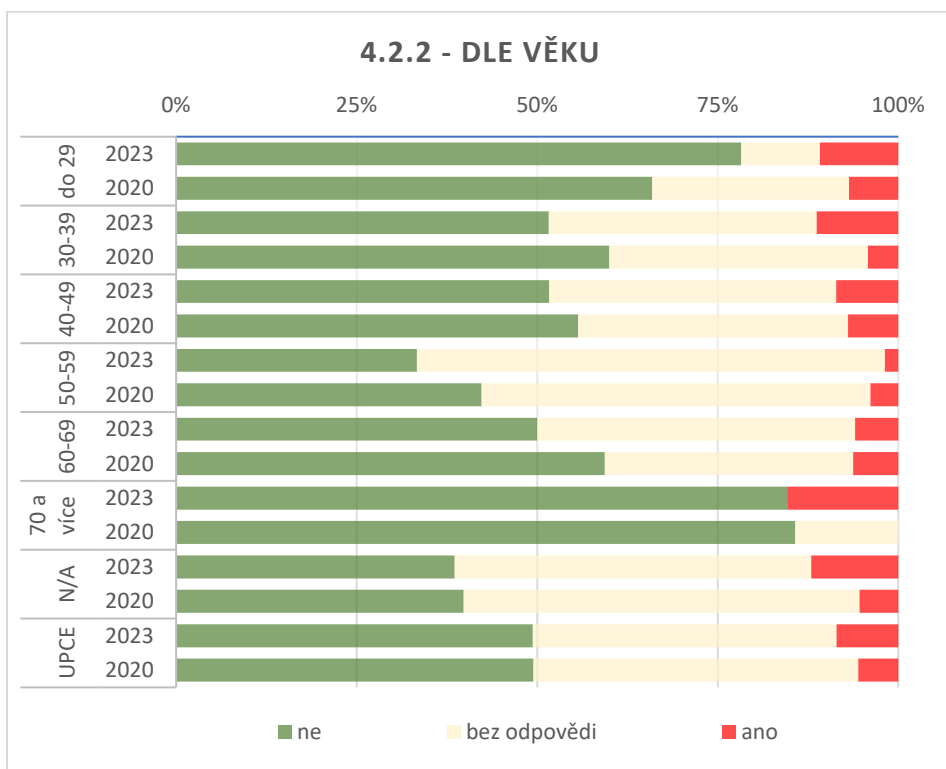
Jen 8,5 % respondentů se na UPCE setkala s omezením svobody výzkumu, což ale představuje cca 60% nárůst oproti roku 2020. Nicméně naprosto drtivá většina respondentů se s omezením nesetkala (po odečtení THP zaměstnanců, kteří neodpovídali na tuto otázku, je to u AP, VVP a doktorandů přibližně 85 %). Nejvyšší hodnoty omezení vidíme u FES a také na FChT. K největšímu nárůstu pak došlo na FEI, FChT a FES. Naopak k významnějšímu poklesu zkušenosti s omezením svobody výzkumu došlo na FF.



Dle pohlaví vidíme, že zkušenost s omezením svobody bádání se týká primárně těch, kteří neuvedli pohlaví. U mužů tato zkušenost ve sledovaném období vzrostla a u žen stagnovala a je současně nejnižší.



K otázce se nevyjádřili THP. U ostatních skupin, tj. AP, VVP a doktorandi, došlo ve sledovaném období k nárůstu zkušenosti s omezením svobody bádání, nejvíce u doktorandů. Výsledky za všechny tři skupiny zaměstnanců jsou ale velmi podobné.



Nejzajímavější je vývoj zkušenosti u nejstarší skupiny 70+, kde v roce 2020 nevedl nikdo, že by se s omezením setkal, zatímco v roce 2023 je zde zcela nejvyšší procento těch, kteří se s omezením svobody bádání setkali (15,4 %). Naopak nejnižší hodnota je u skupiny 50-59 let, což je zajímavé, protože tato skupina má nejnižší pocit prostoru a svobody pro tvůrčí činnost mezi všemi skupinami. To zřejmě ale souvisí s kritikou v textové odpovědi, neboť zřejmě tato skupina se nesetkává s omezením svobody, ale je nespokojena s nedostatkem prostoru pro tvůrčí činnost (časově kvůli výuce, administrativě apod., ale i prostorově – nedostatek laboratoří, kanceláří atd.).

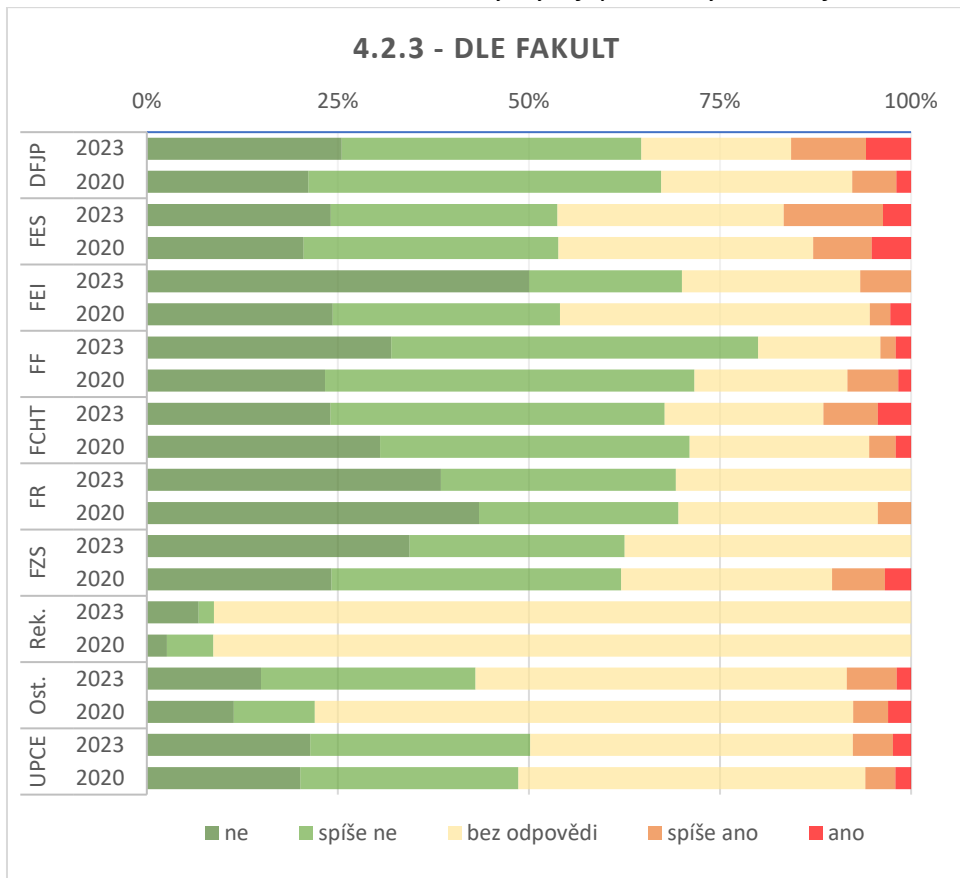
Komentáře dle jednotlivých fakult:

- Slovní odpovědi se u většiny fakult překrývaly svým obsahem sdělení. Společná je kritika nedostatku podpory (aktivní) ze strany vedení fakult a významným omezením jsou také časové možnosti (včetně doby, kdy je možné na univerzitní půdě pracovat).
- Specifickou situaci vidíme na FChT, kde se sešlo 17 ze 45 komentářů. Ty hodně zmiňují fakultní nastavení pravidel publikování v horních kvartilech, zaměření výzkumu na ziskovost, vybavenost a dostupnost vybavení laboratoří.
- Mezi těmi, co fakultní afiliaci neuvedli, dominovalo téma spíše osobních motivací pro nedoporučení či omezení svobody výzkumu konkrétních zaměstnanců ze strany vedení (na různých úrovních). Omezení se týká primárně podávání či zapojení se do grantových projektů, ale též omezení možností publikování či odmítnutí pokrytí nákladů s tvůrčí činností spojených (překlady, nákupy techniky apod.).

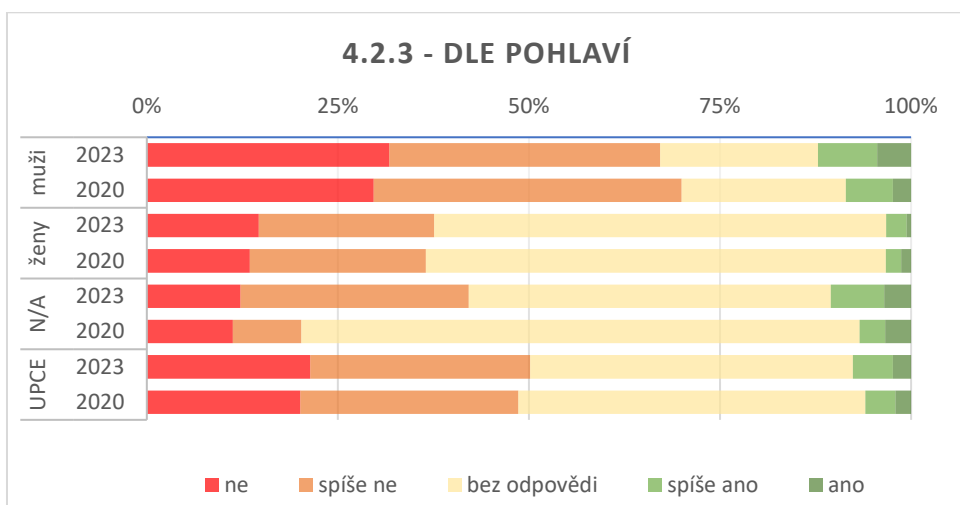
Závěr:

S narušením tvůrčí svobody se setkává jen malá část zaměstnanců – v roce 2023 8,5 %. Je zde ale patrný růst těchto zkušeností, byť není tak rapidní. Omezení se týká primárně podávání či zapojení se do grantových projektů, ale též omezení možností publikování či odmítnutí pokrytí nákladů s tvůrčí činností spojených (překlady, nákupy techniky apod.). Zde se tedy jednoznačně ukazuje, že tato skupina respondentů se bojí postihů za zmínění kauz svých či kolegů, a proto nevyplňují demografické informace o sobě. Určitě se zde ale nabízí nastavení transparentních pravidel, za jakých okolností může být zaměstnanci omezena tvůrčí činnost, aby se takovým situacím předcházelo. Jedná se o každý pátý komentář, který s tímto tématem přichází a setkáme se s ním minimálně na pěti fakultách.

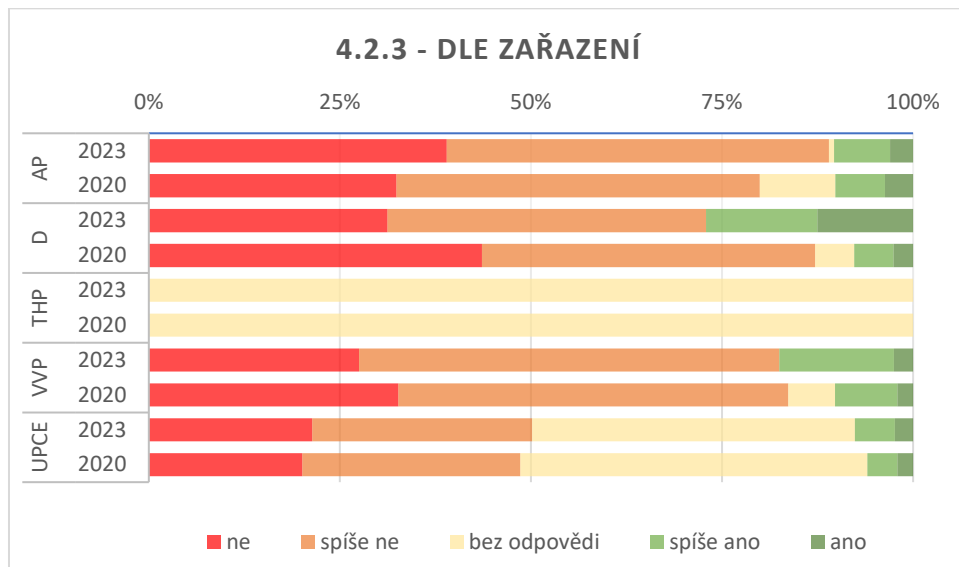
4.2.3 Domníváte se, že se na UPCE vyskytují problémy související s etikou výzkumu?



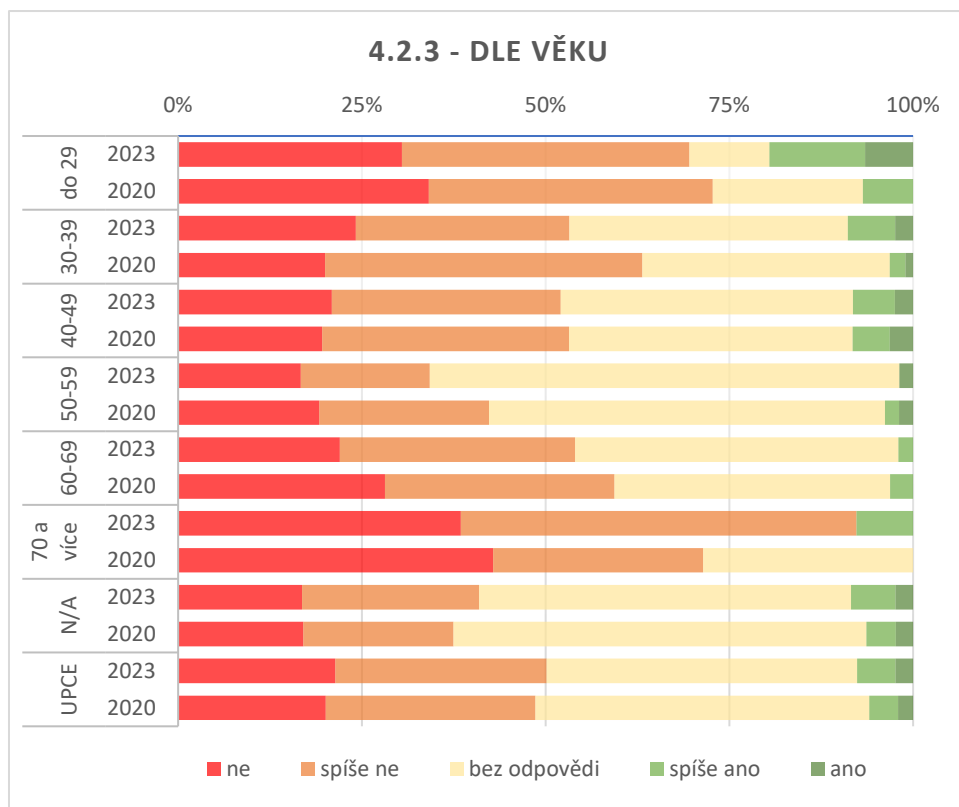
Problémy s etikou výzkumu mají podobnou strukturu jako předchozí otázka. Celkem 7,6 % respondentů uvedlo, že se domnívá, že se na UPCE problémy s etikou výzkumu objevují a toto oproti roku 2020 mírně vzrostlo (z 5,9 %). Zatímco jsou fakulty, kde tento problém respondenti nevnímají vůbec, jako jsou FR a FZS (a na rektorátu), zřejmě hůře vnímaná situace je na DFJP (15,7 %) a FES (16,7 %). V obou případech je patrný i výrazný nárůst pozitivních odpovědí. O něco lépe na tom je FChT a stagnující stav vidíme u FEI. Na FZS a FF se situace mezi sledovanými lety naopak prudce zlepšila, kdy oproti roku 2020 nyní počet respondentů, kteří se domnívají, že problémy s etikou výzkumu se objevují, prudce klesl, a to na nulu, resp. téměř na polovinu ze 7,5 na 4 %.



Problémy s etikou výzkumu vnímají mnohem zásadněji muži než ženy. Zatímco u žen jsou to pouze cca 3 %, u mužů je to přes 12 % a na rozdíl od žen toto číslo mezi lety vzrostlo o 40 %. O něco lepší situace, ale také s rostoucí tendencí, je i u těch, kteří pohlaví neuvedli.



Jednoznačně nejvíce problémy s etikou výzkumu vnímají doktorandi, a to každý čtvrtý (27 %), navíc s prudkým nárůstem mezi lety, a to na téměř 3,5násobek. AP naopak vnímají tento problém nejméně (neuvažujeme-li THP).



Vzhledem k tomu, že nejvíce vnímají problémy s etikou výzkumu doktorandi, nepřekvapuje, že i věková skupina, která tento problém vnímá nejvíce, je ta do 29 let. Je poměrně patrný postupný pokles tohoto vnímání s věkem.

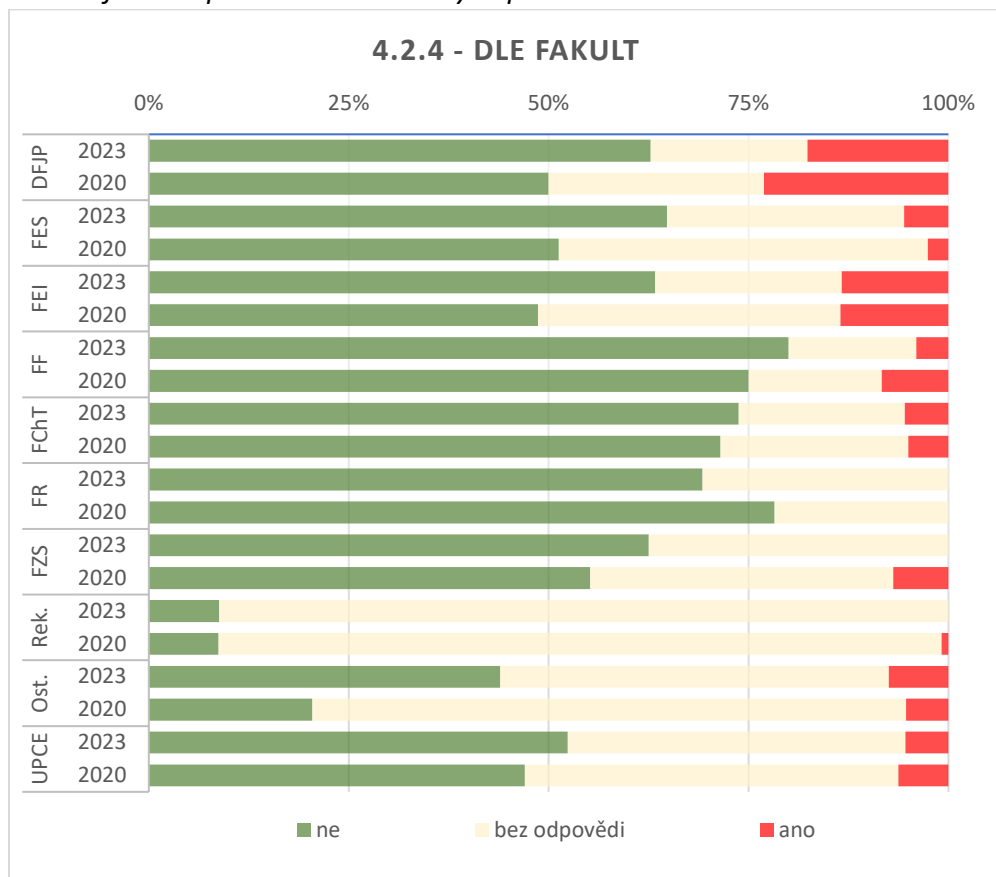
Komentáře dle jednotlivých fakult:

- Na DFJP, FES a u těch, kteří neuvedli afiliaci, je nejčastěji zmiňovaným etickým problémem připsování autorů k článkům (35 %) a využívání doktorandů (k většinové práci na publikaci, připodepisování se k jejich tvůrčím výstupům z titulu školitele).
- Na FF a FEI se naopak zmiňuje pouze plagiátorství a zkreslování a vymyšlení si dat.
- Na FChT se jedná o kombinaci obou prohrěšků proti etice výzkumu, převládá „dopisování“ autorů či neuvedení spoluautorů, ale jsou zmíněny i manipulace s měřeními a výsledky či politické hry při výzkumu.
- U ostatních fakult se žádné komentáře neobjevily.

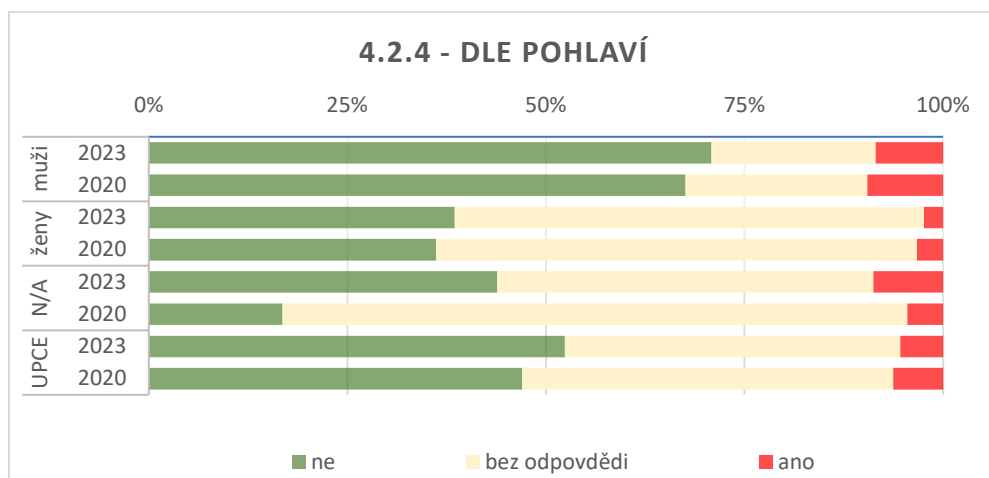
Závěr:

Problém etiky výzkumu je nejpalčivější u doktorandů a nejmladší skupiny zaměstnanců. Hlavní témata, která respondenti zmiňují, jsou otázky (spolu)autorství, využívání doktorandů, plagiátorství, manipulace s daty výzkumu. Největší problém je na DFJP a FEI, s odstupem také na FChT. Výrazně více vnímají tyto problémy muži než ženy a v celouniverzitní perspektivě vnímání problematiky etiky mírně roste.

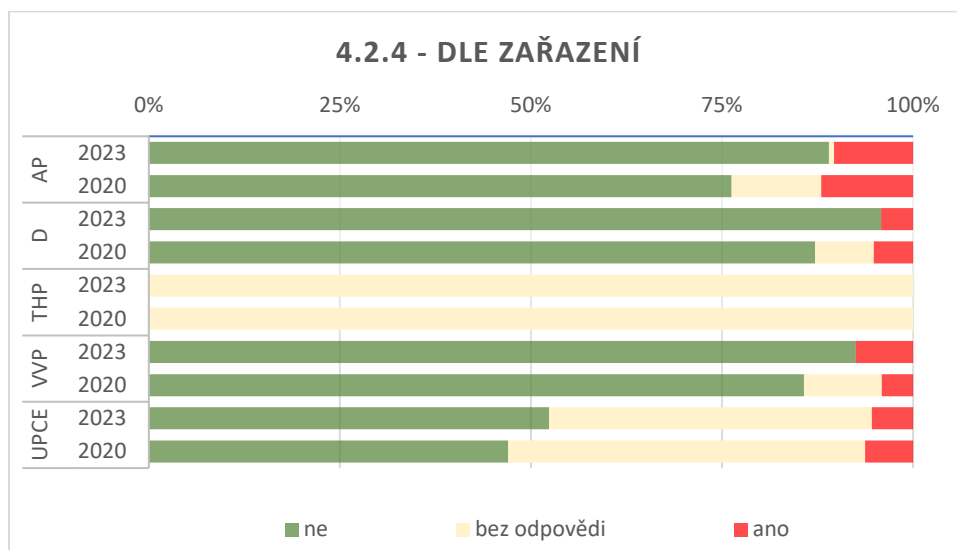
4.2.4 Setkal/a jste se v případě zaměstnanců na UPCE v posledních pěti letech s nějakou formou porušování autorských práv či duševního vlastnictví?



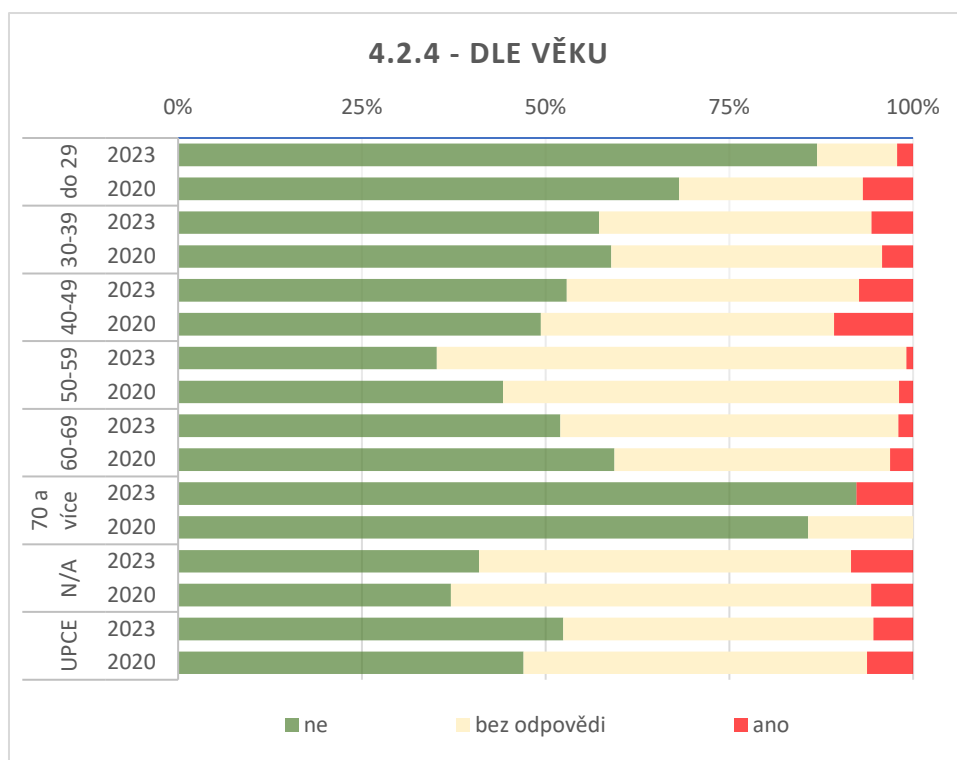
Na rozdíl od předchozích otázek, v případě porušování autorských práv či duševního vlastnictví pozorujeme mírný pokles. Jednoznačně největší téma to je na DFJP, kde i přes poměrně velký pokles stále 17,6 % respondentů uvedlo, že se s porušováním setkalo. Na FEI je druhý největší podíl respondentů, který je navíc mezi lety téměř identický, tudíž se situace zřejmě nezlepšila. Podobnou stagnaci vidíme i u FChT, ale s výrazně nižším podílem. Na FF se situace výrazně zlepšila. Na FR a FZS se v šetření v roce 2023 nikdo nesetkal s porušováním. V celouniverzitním měřítku se s porušováním autorských práv a duševního vlastnictví setkalo jen 5,4 % respondentů.



Naopak srovnání mezi pohlavími je totožné s předchozí otázkou. Ženy se setkaly s porušováním autorských práv výrazně méně než muži (2,4 vs 8,5 %), u obou pohlaví se ale situace mírně zlepšila. Naopak u těch, kteří neuvedli pohlaví, vidíme téměř 100% nárůst případů.



Zatímco porušování etiky výzkumu nejvíce vadí doktorandům, s porušováním autorských práv a duševního vlastnictví se tito setkali v rámci akademické obce nejméně. Každý desátý AP se setkal s porušením autorských práv.



Je zajímavé, že největší rozdíl v podílu případů je mezi sousedními věkovými skupinami 40-49 a 50-59 let. Rostoucí trend v počtu případů, se kterými se respondenti setkali, vidíme pouze u skupin 30-39 a 70+ let a u těch, kteří neuvedli věk.

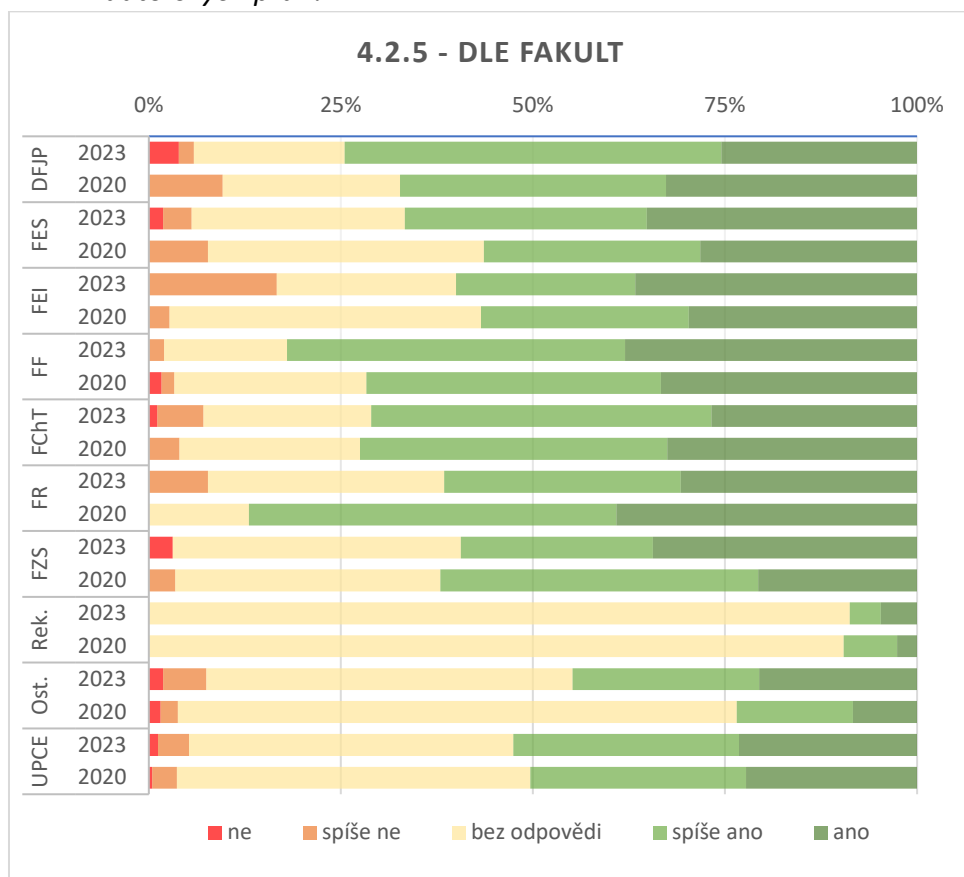
Komentáře dle jednotlivých fakult:

- U komentářů k této otázce se setkáváme s velmi podobnými případy a jejich strukturou, jako v předchozí otázce. Rozdíl je ale v tom, že hlavně v případě DFJP je tentokrát většina odpovědí zcela konkrétně adresných. Z odpovědí, i když nemnohých, vyplývá, že problém „připisování“ spoluautorství bez zásluhy je trvalý problém.
- Ve velmi podobném duchu jsou i komentáře na FChT, FF a u těch, co neuvedli fakultu.
- Na FEI se jako nový jev objevuje také používání pirátského softwaru.
- Mezi dalšími zmíněnými novými jevy porušování autorských práv se objevuje též využívání studijních podkladů bez referencí či souhlasu pro tvorbu vlastních kurzů.

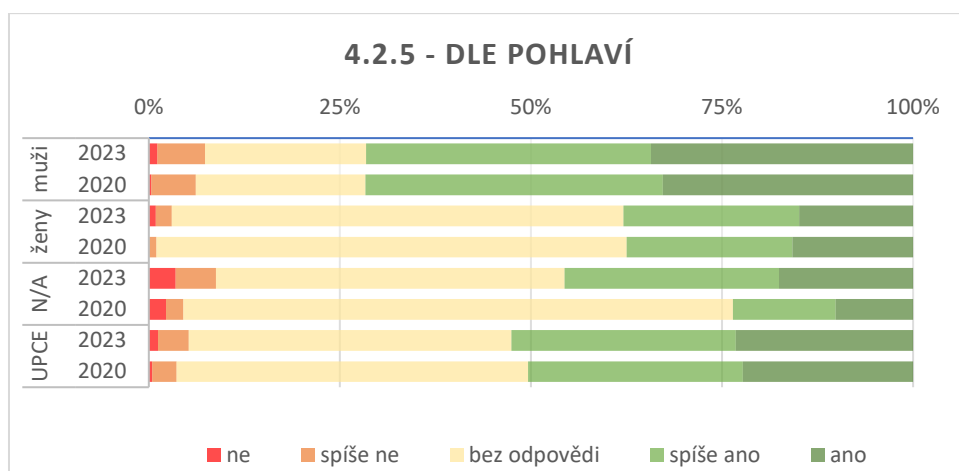
Závěr:

Tato otázka nepřinesla žádné zásadní zjištění. Na rozdíl od obecných etických problémů je zde patrné, že s autorstvím a duševním vlastnictvím nemají primárně problém doktorandi, ale spíše zaměstnanci, a to hlavně na DFJP a FEI. Přestože obecně etické otázky bují, problematika autorství a duševního vlastnictví na UPCE mírně ustupuje, avšak neprůkazně a s velkými mezifakultními rozdíly. Porušování autorských práv je poměrně jednoznačně personifikováno. Nejedná se tedy primárně o systémový problém, ale pochybení jednotlivců.

4.2.5 Domníváte se, že UPCE/fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv?

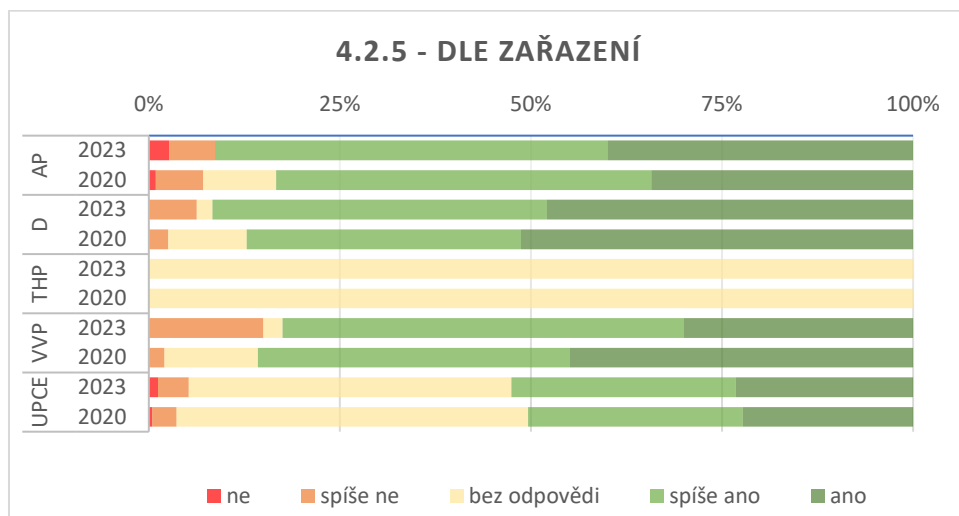


Mírná většina všech respondentů se domnívá, že UPCE dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv. Mezi lety 2020 a 2023 podíl pozitivních odpovědí mírně vzrostl na 52,5 %. U většiny fakult podíl souhlasných odpovědí ve sledovaném období mírně rostl, jen u FChT a FZS mírně klesl. Výjimku tvoří FR, kde se podíl pozitivních odpovědí snížil výrazně. Naopak u těch, kteří nevedli fakultu, souhlas vzrostl skoro dvojnásobně oproti roku 2020. Největší nesouhlas sledujeme u FEI.

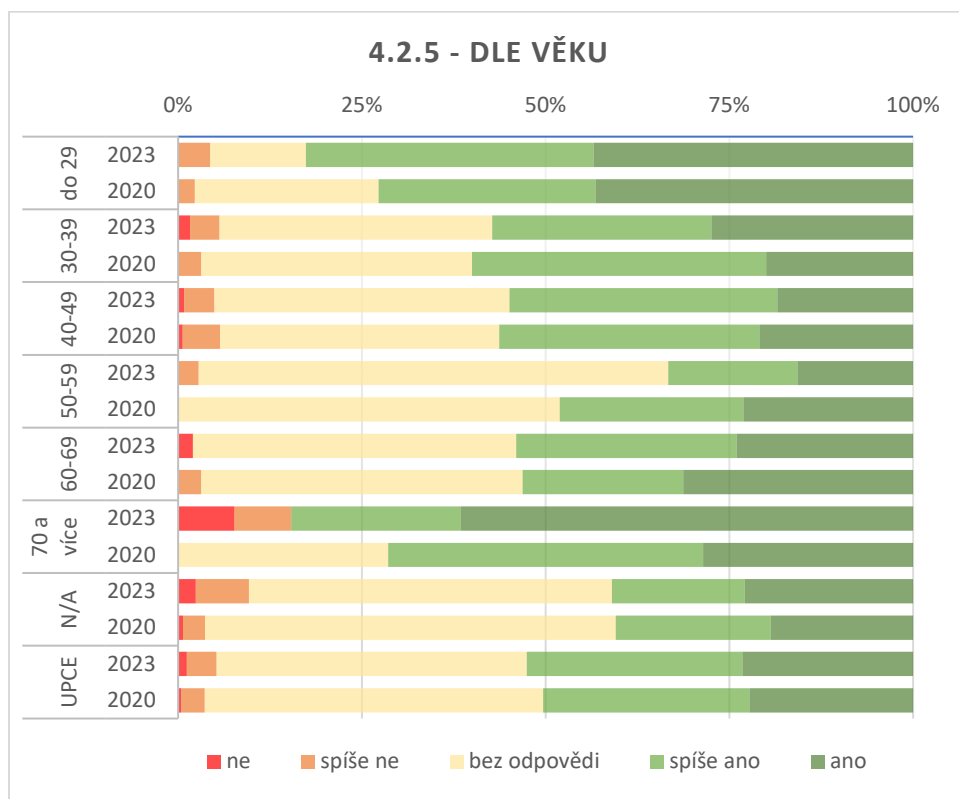


Opět je patrný značný rozdíl mezi pohledem mužů a žen, avšak při odečtení odpovědí THP pracovníků (bez odpovědi) zjišťujeme, že naopak u žen-akademiček je situace lepší než u mužů. Ve sledovaném

období se stav nezměnil ani u jednoho z pohlaví, pouze u těch, co pohlaví neuvedli, sledujeme prudký, téměř dvojnásobný nárůst pozitivních odpovědí.



U AP a doktorandů ve sledovaném období spokojenost s ochranou duševního vlastnictví vzrostla a pohybovala se nad 90% hranicí. U VVP je pozitivní postoj mírně nižší a mezi sledovanými roky nepatrně poklesl, přesto se stále pohybuje na hranici 82,5 %. Žádný z THP pracovníků se k této otázce nevyjádřil, je tedy patrné, že ochrana duševního vlastnictví a autorských práv je vnímána jako čistě akademická záležitost.



Za dostačující ochranu považují hlavně pracovníci do 29 a nad 70 let. V obou případech souhlasné stanovisko vzrostlo. Za nejméně dostačující ochranu duševního vlastnictví na UPCE lidé ve věku 50-59 let, kde je ale také největší podíl respondentů z řad THP pracovníků, kteří neodpovídali na tuto otázku. Podíváme-li se na poměr mezi pozitivními a negativními odpověďmi, pak nejnižší spokojenost bude právě u věkové skupiny 70+.

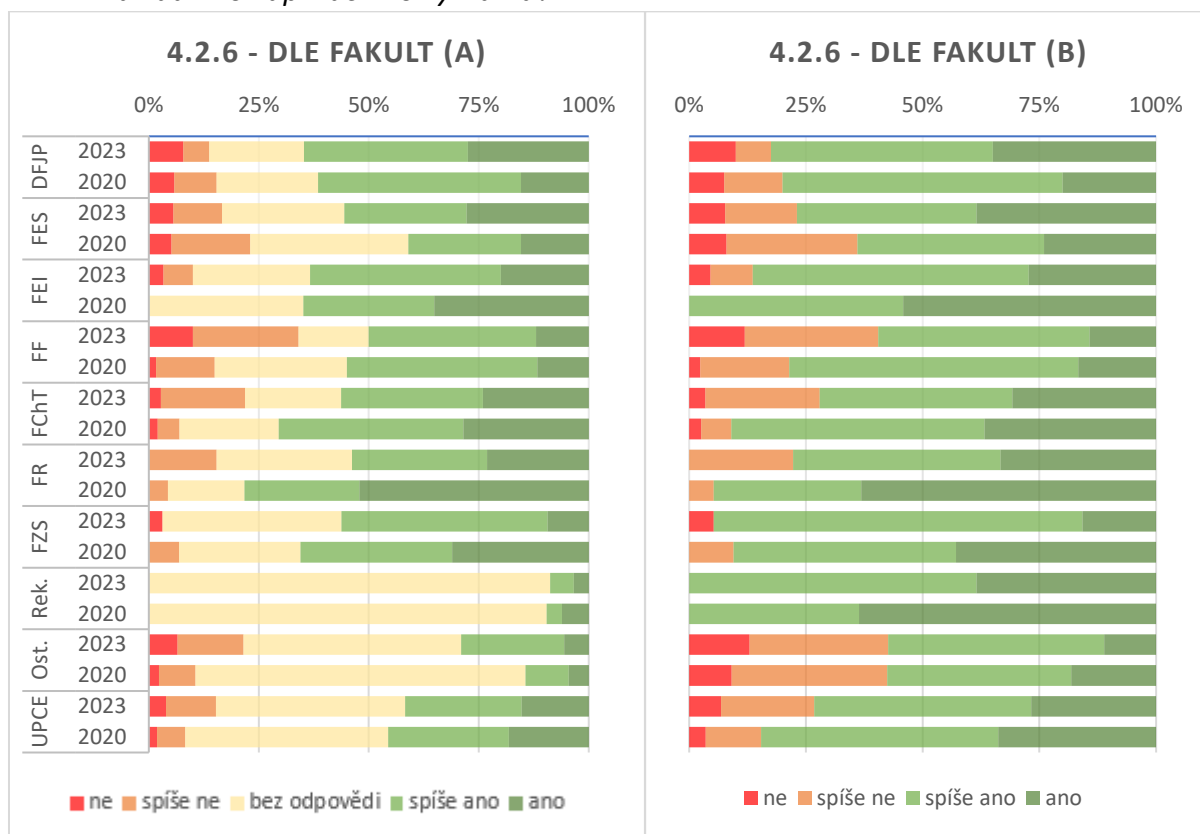
Komentáře dle jednotlivých fakult:

- Z komentářů napříč fakultami je zjevné, že oproti roku 2020 se situace výrazně zlepšila. V roce 2020 probíhalo několik kauz, které explicitně ovlivnily komentáře v dotazníkovém šetření. I počet komentářů se snížil (z 53 na 43) a jejich formulování je mírnější. Podporuje to tedy i z dat evidovaný pozitivní trend v této oblasti. Přesto je ale několik oblastí, které jsou i nadále kritizovány.
- Na FEI je zmiňováno specifikum duševního vlastnictví a autorství při vývoji SW.
- Na FChT se témata komentářů stáčí primárně k patentům a k autorství a duševnímu vlastnictví ve vztahu s pedagogickou činností (autorství učebních textů i metod).
- Na FF vidí respondenti problém spíše na individuální úrovni, nikoliv jako systémový. Kritika se zaměřuje na nefunkční kontrolní orgán (etická komise).
- U těch, co nevedli afiliaci, se objevuje kombinace všech výše uvedených problémů. Respondenti dávají více důraz na roli UPCE/rektorátu v této věci, roli fakult v tomto případě vidí jako podružnou. Jde jim tedy o fungování celouniverzitních pracovišť, která by ochranu duševního vlastnictví měla zajišťovat.

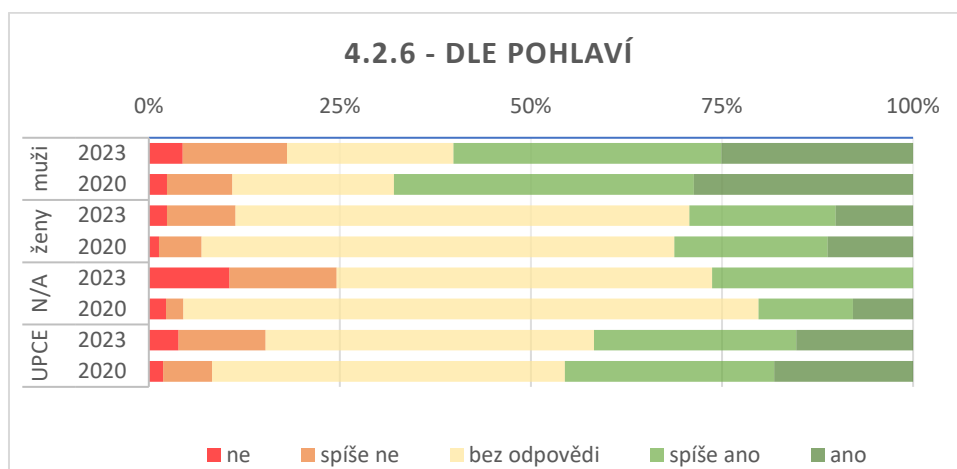
Závěr:

Ochrana duševního vlastnictví a autorských práv na UPCE je primárně vnímána pozitivně a vidíme menší, zato téměř plošné zlepšování této situace. Nejlépe situaci vnímají mladí akademici, a ještě spíše akademičky. Ve sledovaném období měly pozitivní vliv na situaci předchozí kauzy, tolik řešené v roce 2020, zatímco v roce 2023 se již komentáře stávají konstruktivními, i když kritika konkrétních případů se zde objevuje také.

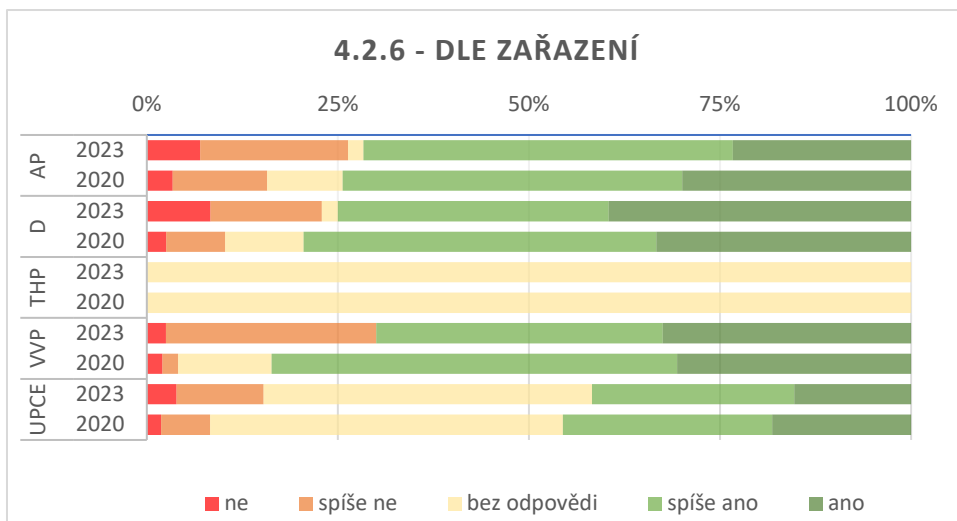
4.2.6 Domníváte se, že Vás UPCE dostatečně podporuje při šíření a využívání výsledků vědy a základního i aplikačního výzkumu?



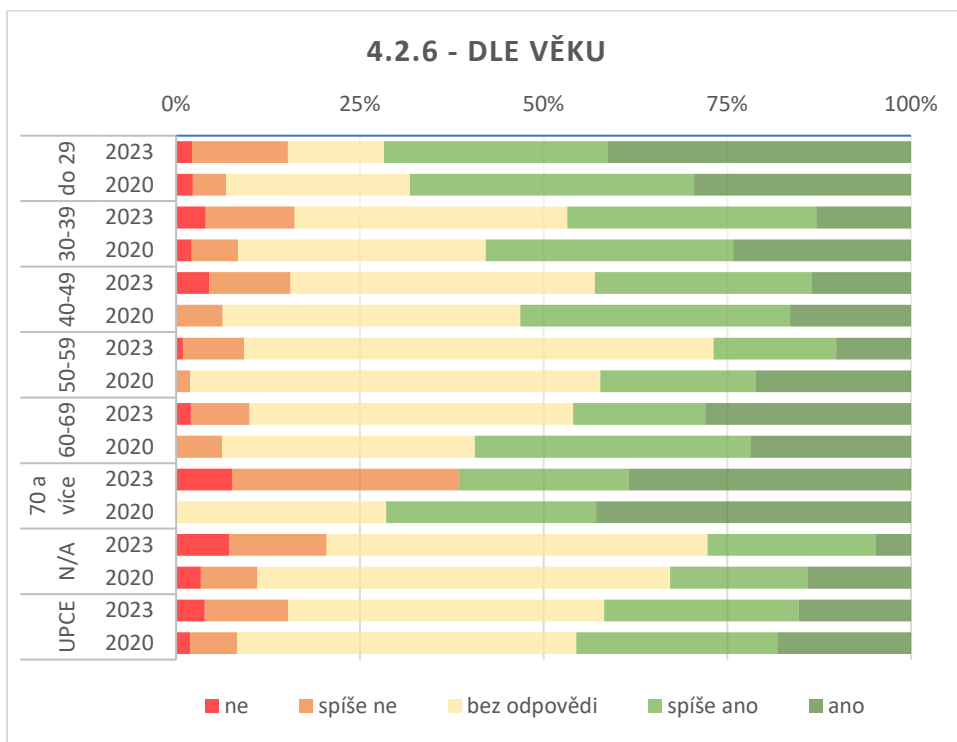
Spokojenost s dostatečnou podporou ze strany UPCE při šíření a využívání výsledků vědy je napříč univerzitou poměrně vysoká. Nejlepší situace je na FEI a FZS, naopak nejhorší FF a FES. Dokonce i trendy jsou u fakult protichůdné. Zatímco na FES, FZS a DFJP se spokojenost s podporou zvyšuje, na FF, FEI, FChT a FR se snižuje. Na FF je situace mezi fakultami nejhorší, zatímco na FChT je nárůst nejstrmější. Respondenti, kteří afiliaci neuvedli, patří mezi nejméně spokojené s podporou, ale tento stav je ve srovnání s rokem 2020 stabilní. Celouniverzitně se situace zhoršila, z původní téměř 85% spokojenosti akademiků se snížila na necelých 74 %. Pro THP byla tato otázka bezpředmětná a neodpovídali na ni.



Ženy jsou mírně méně spokojené s podporou než muži, avšak skupina respondentů, kteří neuvedli pohlaví, je výrazně kritičtější. Navíc u této skupiny sledujeme největší nárůst nespokojenosti.



U AP a doktorandů nesledujeme žádný výrazný trend v počtu pozitivních odpovědí, ale zato počet negativních (zcela i částečně) výrazně roste na úkor „bez odpovědí“. U VVP je situace výrazně proměnlivější, nespokojenost v roce 2023 dosáhla 30 % a vzrostla oproti roku 2020 sedminásobně.



Ve všech věkových kategoriích došlo mezi lety 2020-2023 k výraznému nárůstu nespokojenosti, nejvíce pak u kategorie 70+. Negativnější postoj zaujali jen ti, kteří neuvedli svůj věk.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

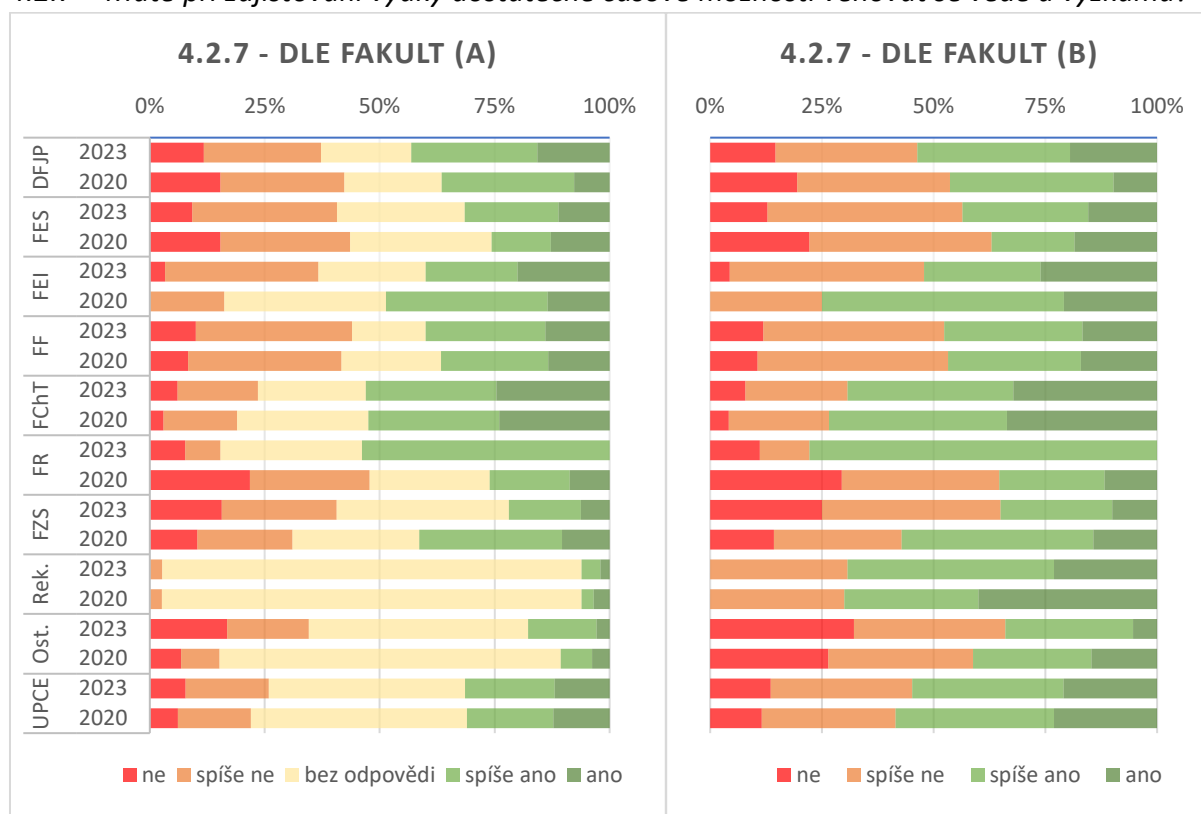
- Komentáře k této otázce se velmi často zaměřovaly na kritiku stávající celorepublikové situace, nedostatečnou finanční podporu vědy a výzkumu v ČR, špatné nastavení hodnocení vědy a výzkumu a celkové přetížení akademických pracovníků dalšími činnostmi.
- Na DFJP se kritika obrací primárně na nízkou podporu ze strany fakulty a na špatnou zkušenost s CTTZ (1 komentář).

- Respondenti z FF jsou zcela opačného názoru než jejich kolegové na DFJP, kritizují nedostatečnou podporu ze strany univerzity, zatímco fakultní podporu považují za dobrou či alespoň lepší než univerzitní.
- Odpovědi z FChT lze rozdělit do tří částí. První kritizuje špatnou zkušenost s CTTZ (1 komentář), druhá se zaměřuje na fakultní problém podpory (publikační strategie, finanční podpora na její realizaci apod.) a třetí obecně poukazuje na celorepublikový rozměr problému, často v kontextu principu financování vědy skrze granty. Tento způsob považují mnozí respondenti za neefektivní jak administrativně (zde v kombinaci s nedostatečnou podporou ze strany univerzity a fakulty), tak finančně (čerpání grantů vyžaduje náklady, které by při základním financování nevznikaly).

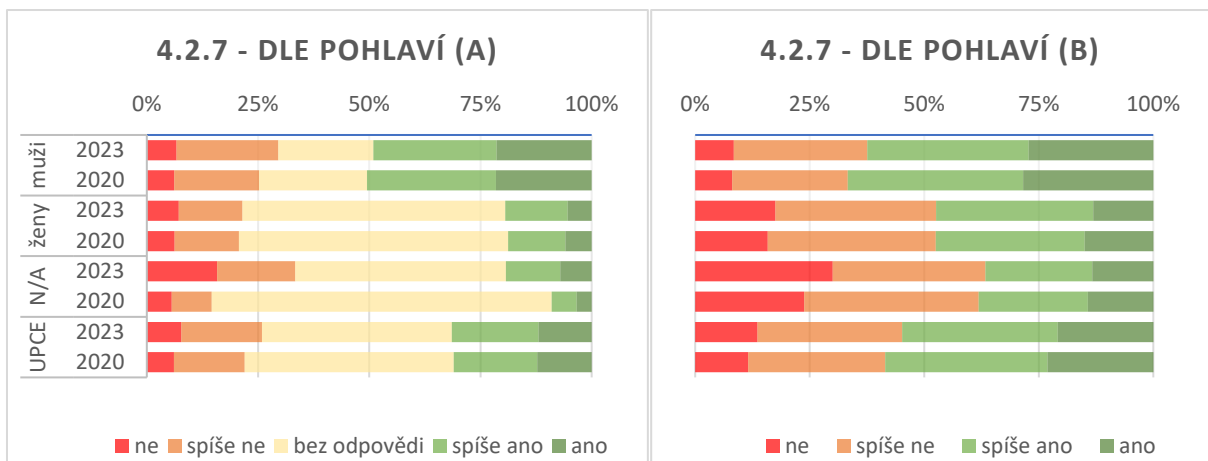
Závěr:

Podpora šíření a využívání výsledků vědy a výzkumu je na univerzitě vnímána primárně v kontextu jednotlivých fakult. Nevidíme zásadní rozdíly mezi muži a ženami či mezi věkovými skupinami, ale mezi fakultami. Zatímco jsou fakulty, kde se situace zlepšuje (FES, FZS a DFJP), na jiných se zhoršuje (FF, FEI, FChT a FR). Respondenti si jsou vědomi limitů daných vnějšími faktory (financování veřejného vysokého školství i legislativa), zkušenost na jednotlivých fakultách ale ukazuje, že aktivní přístup na obou úrovních, rektorátu i fakultách, může situaci zlepšovat.

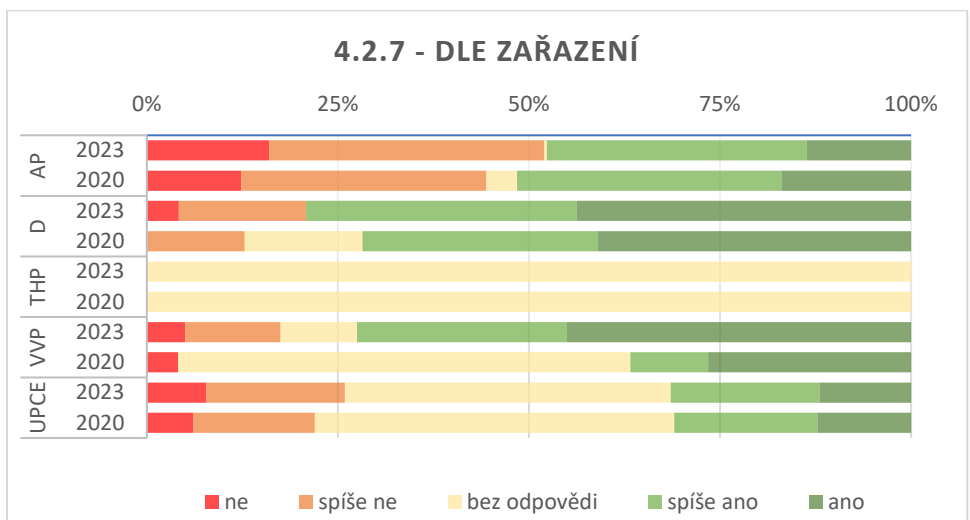
4.2.7 Máte při zajišťování výuky dostatečné časové možnosti věnovat se vědě a výzkumu?



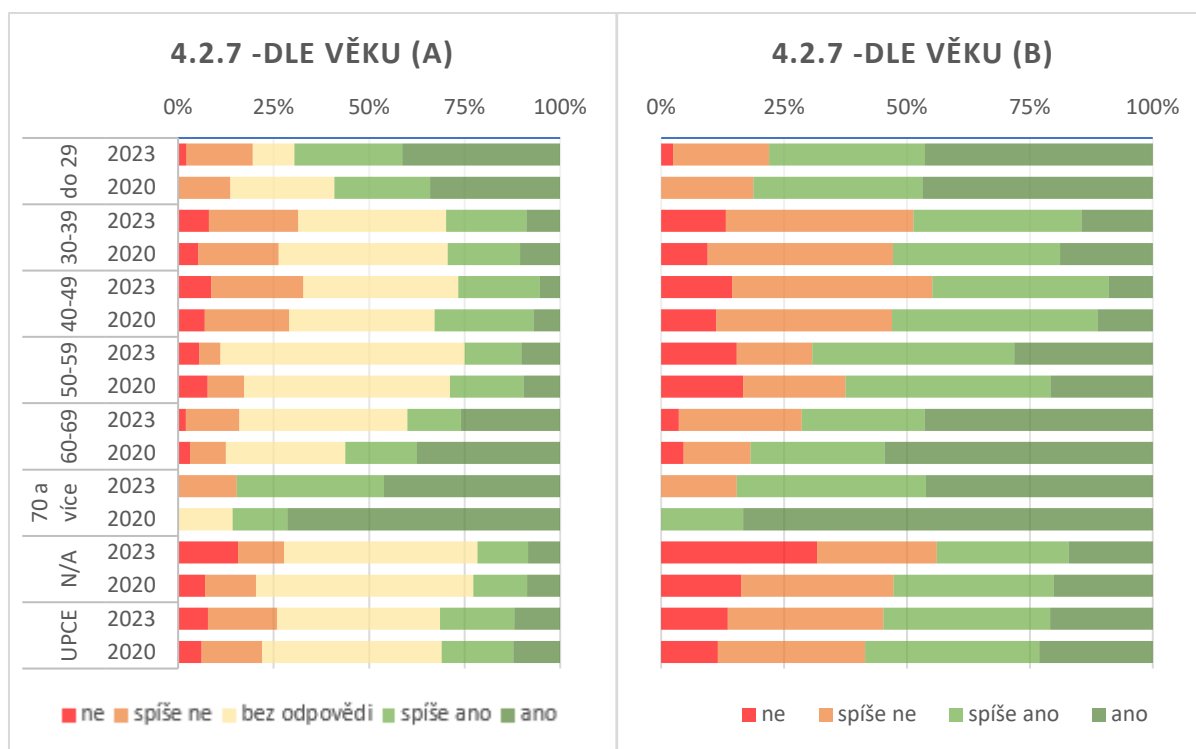
Časová náročnost výuky je dlouhodobě největší překážkou pro tvůrčí činnost na FZS, FES a FF, naopak nejmenší překážkou na FChT. Největší pozitivní změna v postoji je u respondentů z FR, kde v roce 2020 u téměř poloviny respondentů nebyl prostor pro vědu kvůli výuce, avšak v roce 2023 se tento podíl snížil na 15,4 %. Naopak největší zhoršení pozorujeme u FEI a FZS.



Nedostatek času na vědu kvůli výuce vnímají více ženy než muži. U mužů převažuje pozitivní postoj i přes mírný pokles ve sledovaném období, u žen je negativních postojů mírná převaha, zato situace je stabilní. Nejhorší vnímání ale vidíme u těch, kteří pohlaví neuvedli, zde převládá negativní hodnocení v téměř dvou třetinách případů.



U doktorandů vidíme poměrné zlepšení situace a celkově nejpozitivnější hodnocení. Téměř 80 % z nich pocituje, že mají prostor pro tvůrčí činnost a výuka jim v tom nebrání. Jsou nejspokojenější akademickou skupinou. U VVP vidíme výrazný nárůst spokojenosti, z 36 na 73 %. Největší omezení výzkumu výukou je pocíťováno u AP, kde pozitivních odpovědí ubývá a v roce 2023 převážil spíše negativní postoj k této otázce.



Omezení tvůrčí činnosti výukou pociťuje nejvíce tzv. sendvičová generace zaměstnanců, tedy ve věku 30-49 let, kde se ve sledovaném období pozitivní hodnocení dostalo pod 50 %. Naopak nejpozitivnější hodnocení uvedly věkové skupiny do 29 a nad 60 let, i když i zde došlo k poklesu pozitivního hodnocení mezi lety 2020 a 2023. Respondenti, kteří věk neuvedli, patří k dle hodnocení k sendvičové generaci. Pojem sendvičová generace odkazuje z demografie na kohortu, která musí stále pečovat o potomky a již i o své rodiče. V kontextu univerzity lze konstatovat, že tato věková skupina je nejvíce zatížena výukovou agendou ve prospěch mladší i starší generace.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

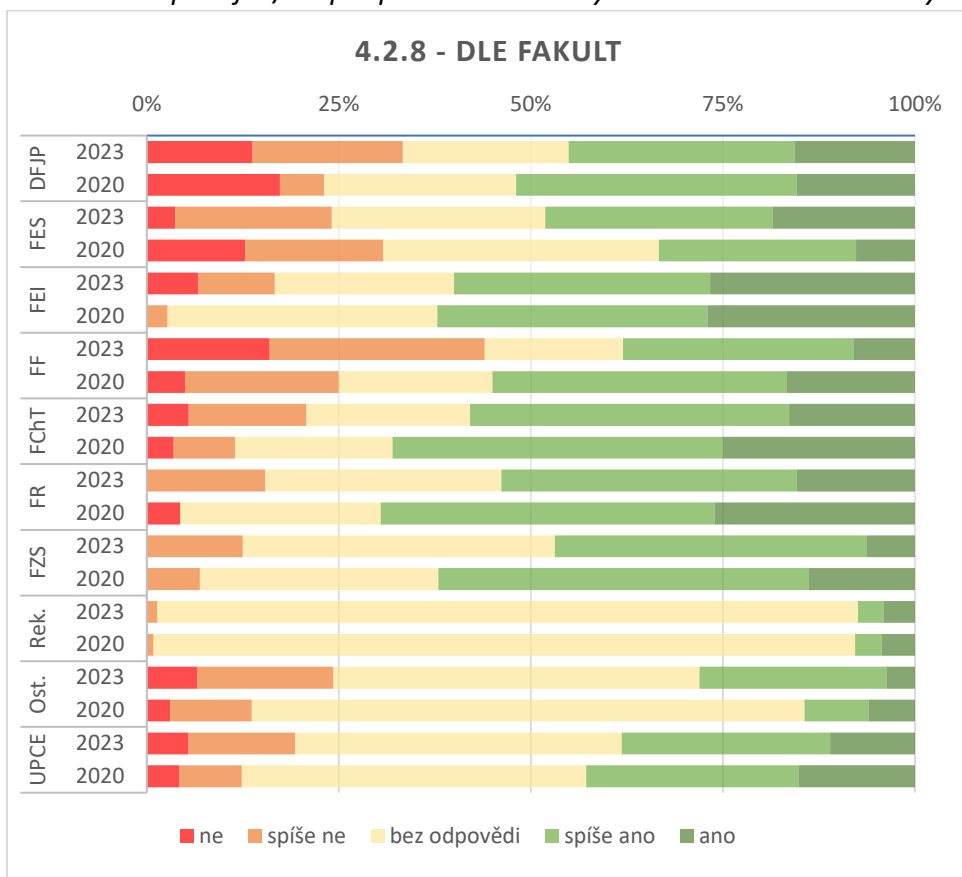
- Na DFJP není chápána výuka jako hlavní překážka pro výzkum. Jako hlavní problém jsou zmiňovány systém KHP a administrativní zátěž a souběh termínů.
- FES je dle vyjádření respondentů jednoznačně přetížena výukou. Výjimku tvoří zahraniční pracovníci, kteří tolik výuky nemají.
- U FF je problém obdobný s FES. Je také zmiňován problém skloubení pracovních povinností s rodinným životem (zvládat vědu i výuku je vždy na úkor rodinného života, srovnání s posláním než zaměstnáním).
- Na FChT se odpovědi dělí na dvě skupiny. První jsou odpovědi VVP, u kterých tento problém nenastává. V té druhé jsou AP a doktorandi, kteří časovou kolizi mezi výukou a vědou vnímají intenzivně. Z výpovědí také vyplývá, že situace se zhoršuje, a to v důsledku potřeby více zaujmout studenty. Naopak větší zaměření na vědu je vnímáno jako příčina snižování počtu studentů. Na FChT tedy respondenti vnímají, že obě činnosti jdou při současném nastavení proti sobě – tedy buď roste věda na úkor studentů, anebo naopak.
- Na FZS je zmiňováno, že vědecká činnost zasahuje do soukromého života a volného času zaměstnanců, jinak by v rámci řádné pracovní doby na ni nebyl čas.
- U respondentů bez afiliace převládá názor, že na vině není výuka samotná, ale nedostatečná administrativní a technická podpora jak vědy, tak výuky. Hlavními problémy jsou nadměrná a

zbytečná administrativní zátěž, chybějící podpora výuky, chybějící podpora grantová a technické zajištění.

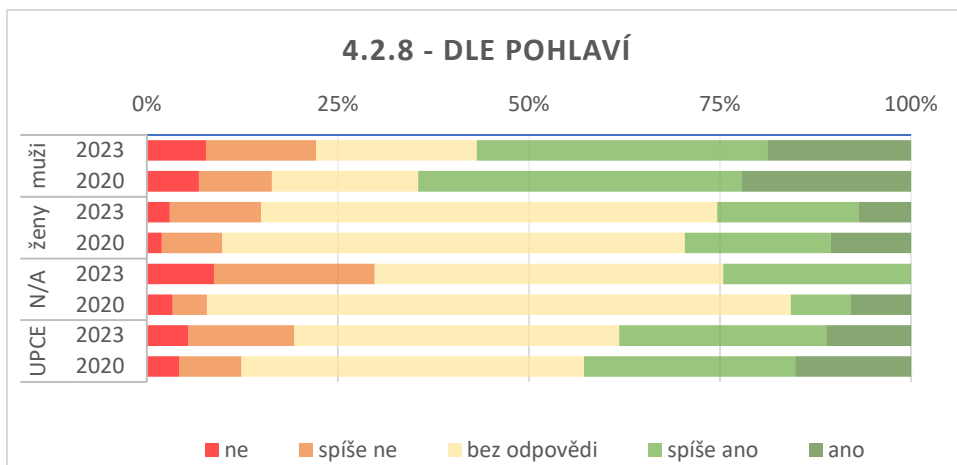
Závěr:

Výuka a vědecká činnost nejsou jednoznačnými protiklady. Záleží hodně na nastavení fakult a množství výuky na nich. Největší vnímaná kolize výuky a výzkumu panuje na FES a FF, naopak na FChT a FR vnímají dostatečný prostor pro vědu při výuce. Problém je primárně v nastaveném systému (administrativa) a chybějící technické a organizační podpoře (grantová aj.). Mírně hůř vnímají skloubení výuky a výzkumu ženy než muži. U doktorandů se ve sledovaném období situace zlepšila a doktorandi nepociťují přetížení výukou jako hlavní překážky výzkumu a tvůrčí činnosti. Podobně pozitivní jsou i VVP, naopak u AP vidíme spíše negativní postoj. Největší vytížení výukou na úkor vědy vnímá tzv. sendvičová generace zaměstnanců ve věku 30-49 let.

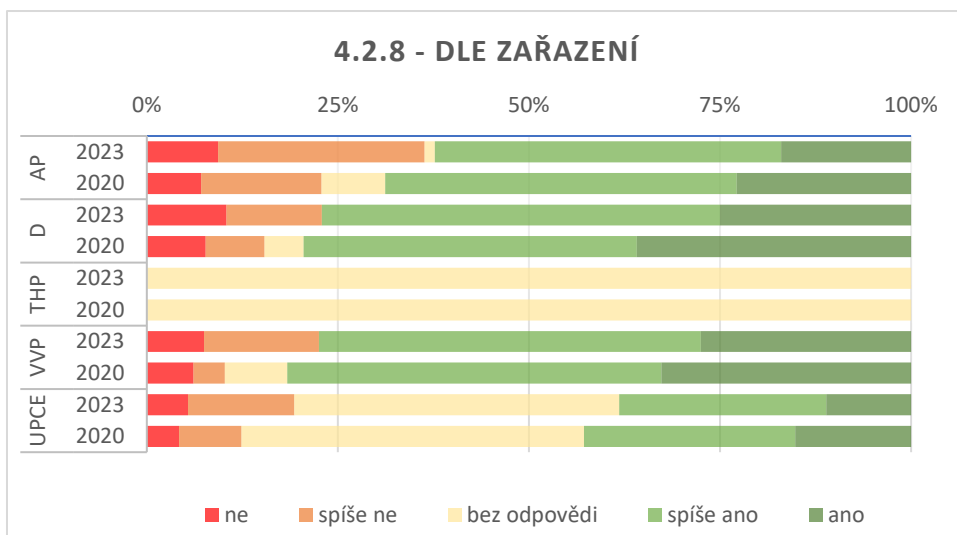
4.2.8 Jste spokojen/a s podporou vědecko-výzkumné činnosti ze strany UPCE/fakulty?



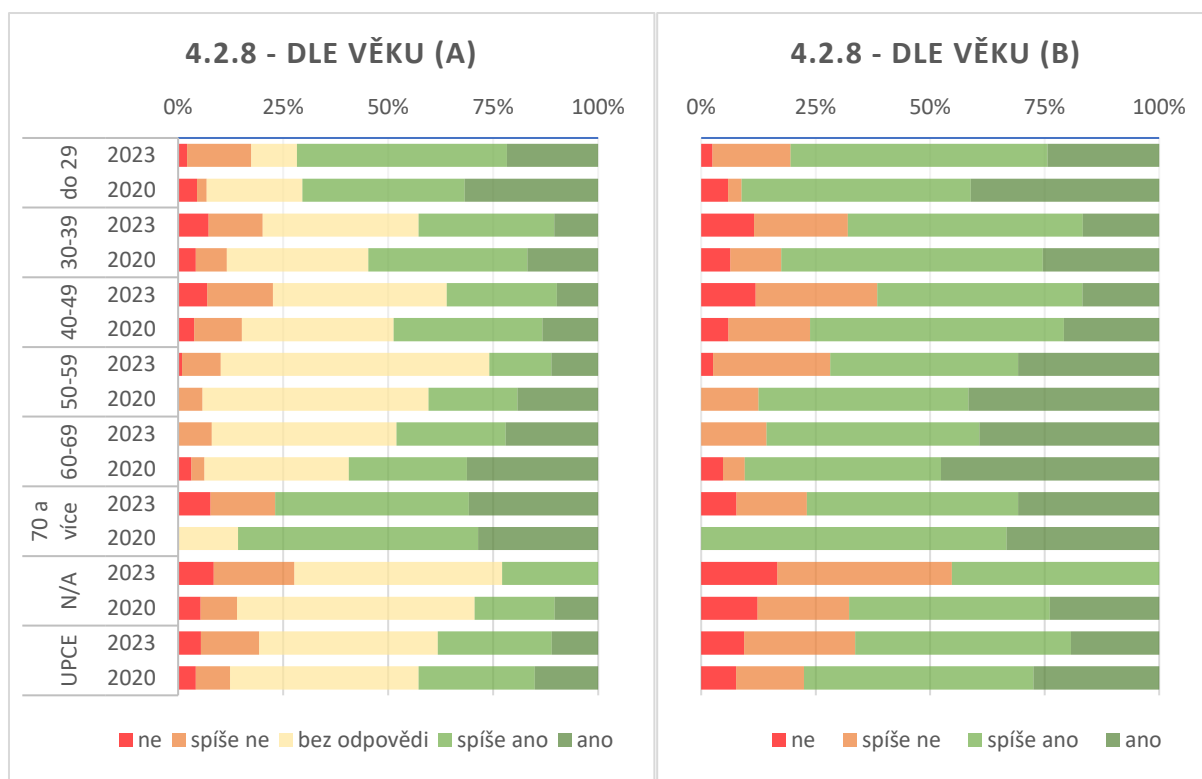
S výjimkou FES u všech fakult došlo ve sledovaném období k nárůstu nespokojenosti s podporou vědecko-výzkumné činnosti. Největší nespokojenost je patrná na FF, signifikantní nárůst sledujeme také na FR, FChT či FEI. Velmi vysoká nespokojenost je také u respondentů bez afiliace. Celouniverzitně vzrostla nespokojenost u akademiků o polovinu z 22 na 33 %.



Spokojenost s podporou VV činnosti je nejvyšší u mužů, nižší u žen a nejnižší u těch, kteří neuvedli pohlaví (2/3 nespokojenost). U všech tří skupin ve sledovaném období spokojenost klesla.



Nejspokojenější skupinou jsou VVP a doktorandi, u nichž sice spokojenost klesla mezi lety 2020-2023, ale stále se drží nad 77% hranicí u obou. U AP došlo také k poklesu a spokojenost je výrazně nižší, dosahuje přibližně 62 %.



Spokojenost s podporou VV činnosti u všech věkových skupin klesla, a to bez výjimky. Opět se zde setkáváme s méně spokojenou sendvičovou generací, v tomto případě ve věku 30-59 let, přičemž u věkových skupin do 29, 50-59 a 70+ let evidujeme největší nárůst nespokojenosti. Jednoznačně nejnespokojenější skupinou jsou ale ti, kteří svůj věk neuvedli. Zde je nespokojenost nadpoloviční mezi akademiky.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

- V případě DFJP je na prvním místě vnímán nedostatečný důraz a podpora vědeckých týmů. Za vinu to respondenti dávají jak systému KHP, tak i vedoucím pracovníkům a nedostatečným manažerským schopnostem těchto lidí. Jako další problém identifikují respondenti nedostatečné finanční zajištění vědy a byrokratickou zátěž.
- Na FES byly respondenty identifikovány problémy spíše administrativního, finančního a technického rázu. I zde ale byla kritika nedostatečného týmového výzkumu a propojení s praxí.
- Na FEI není jeden konkrétní identifikovaný problém podpory VV činnosti, ale spíše jsou zmíněné výše uvedené příčiny: finanční zajištění, administrativní zátěž, chybějící administrativní podpora pro projektové a grantové žádosti.
- Respondenti z FF vidí jako jednoznačně hlavní problém podpory VV činnosti finance, a to v 68 % odpovědí! Stěžují si na nedostatečnou podporu, podporu jen excelence, nedostatečně rozvinutou podporu vědeckých týmů, či chybějící vnitřní grantovou podporu univerzity. V odpovědích se respondenti zaměřují na problémy fakulty, jen v 22 % případů odkazují na celouniverzitní nedostatečnou podporu.
- Na FChT se slovně vyjádřilo celkem 47 respondentů. Mezi odpověďmi lze identifikovat hlavní tři skupiny problémů podpory. Prvním je technické zajištění výzkumu, kam spadá kritika nedostatečného vybavení, nedostatečné aktualizace SW apod., duplicita přístrojů napříč týmy, projekty a katedrami, místo aby se sjednotilo technické vybavení na fakultě. Druhou skupinu

odpovědí charakterizuje nedostatek finančních prostředků, systém jejich distribuce, nedostatečná finanční motivace hlavně u mladších kolegů či finanční podpora účastí na konferenci, publikování apod. Třetí skupinu pak tvoří již několikrát zmíněná nastavená publikační strategie v Q1 a Q2, která hlavně u mladších zaměstnanců představuje zásadní omezení rozvoje VV činnosti.

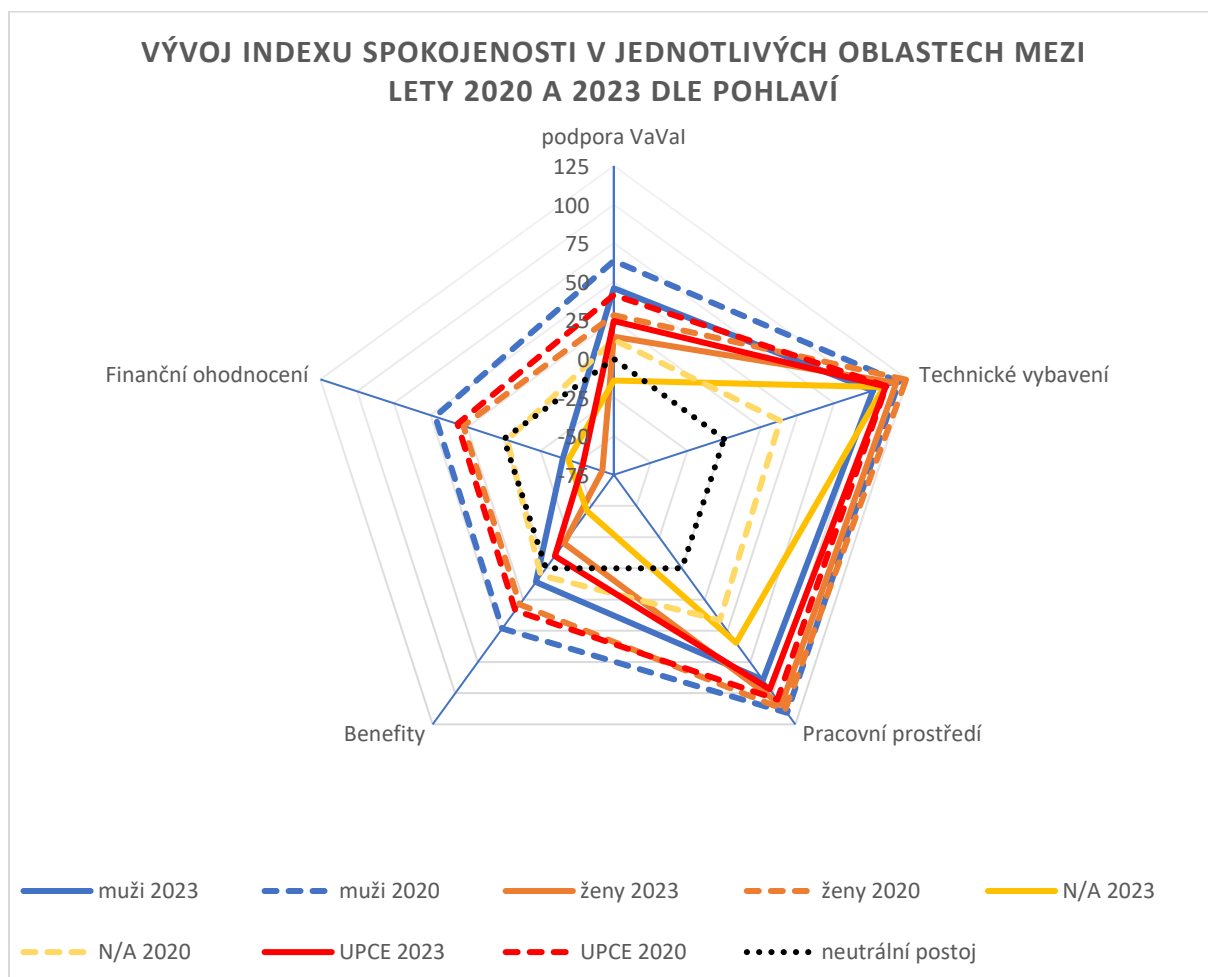
- Respondentům z FR i FZS jednoznačně chybí podpora vědeckých týmů.
- U odpovědí bez afiliace se objevují stejná témata s výjimkou konkrétní kritiky jednotlivých kateder/ústavů/vedení fakult či osob (celkem 57 %). U těchto odpovědí je patrné, že respondenti vidí problémy systému jako nedostatky lidí ve vedoucích pozicích. Respondentům chybí dostatečně manažersky schopní lidé v rozhodujících pozicích. Tyto komentáře se týkají jak rektorátu a celouniverzitních pracovišť, tak i některých fakult (a jejich kateder/ústavů). Z těch konkrétnějších odpovědí lze zmínit FChT, FF a DFJP, avšak u většiny odpovědí tohoto typu nelze určit, o jakou fakultu se jedná, takže problém bude pravděpodobně přesahovat uvedené fakulty.

Závěr:

Spokojenost s podporou VV činnosti je stále přibližně 67 %, avšak podíl nespokojených odpovědí vzrostl o polovinu ve sledovaném období. Muži jsou spokojenější než ženy a nejnespokojenější jsou ti, co pohlaví neuvedli. AP jsou ve srovnání s doktorandy a VVP výrazně méně spokojeni, a to cca v 62 % odpovědí oproti 77% spokojenosti VVP a doktorandů. Nejméně spokojenou je sendvičová generace 30-59 let a lidé bez uvedení věku. Fakt, že k této otázce bylo získáno 152 komentářů a naprosto většinově kritických, naznačuje, že podpora VVČ má stále velký potenciál pro zlepšení. Mezi hlavní oblasti zlepšení patří finanční zajištění, technická a administrativní podpora VV, lepší management a lepší metodika hodnocení a strategie VV činnosti. Mezifakultně se důraz na tyto jednotlivé oblasti výrazně liší.

4.3 Pracovní podmínky

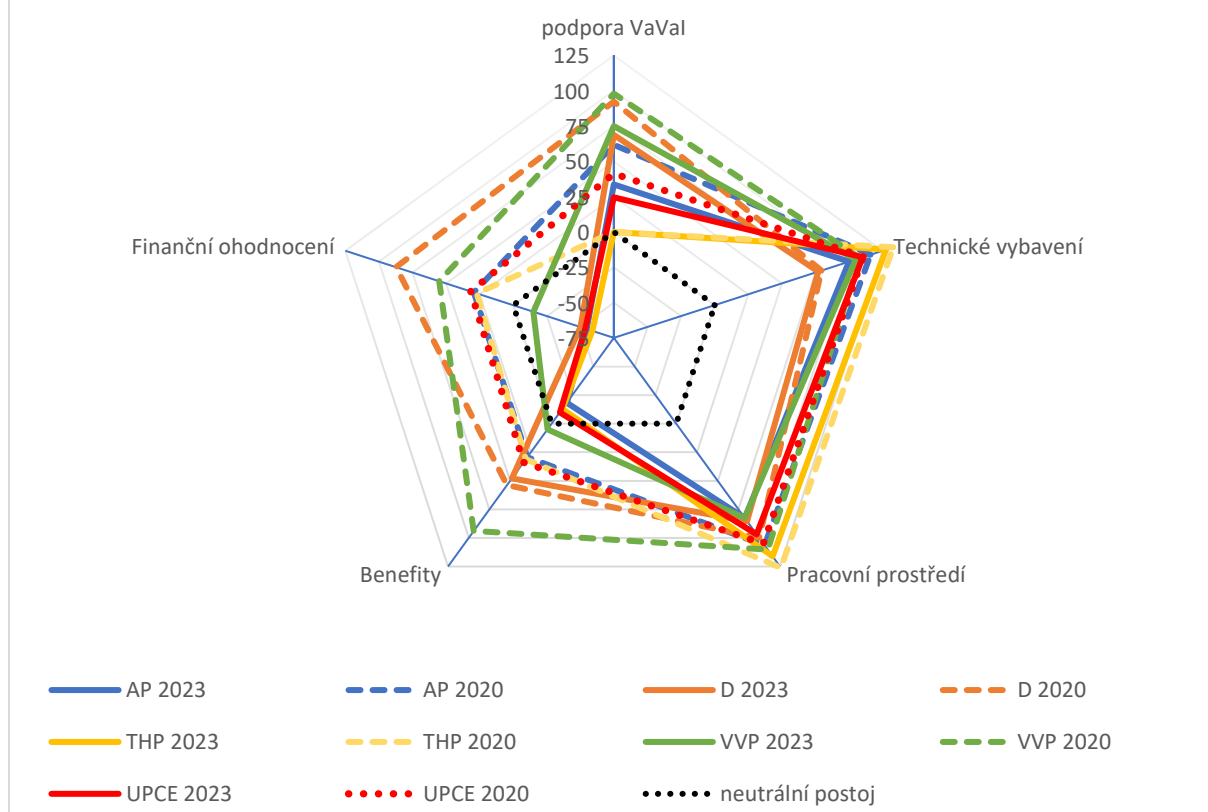
Pracovní podmínky byly zkoumány v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti, technického vybavení, pracovního prostředí, nefinančních benefitů a finančního ohodnocení. Jak ukazují shrnující grafy na úvod, finanční ohodnocení respondenti hodnotí zcela jednoznačně nejhůře a je zde ve sledovaném období nejzásadnější propad. K výraznému a plošnému propadu spokojenosti došlo též u nefinančních benefitů. Naopak u technického vybavení a pracovního prostředí dosahuje UPCE velmi pozitivních hodnot a mezi lety 2020 a 2023 nedošlo k zásadním změnám.



Pozn.: Přerušované linie reprezentují rok 2020, plné linie rok 2023. Index je vypočítán jako vážený průměr odpovědí v jednotlivých kategoriích. Index může nabývat hodnot +200 (100 % odpovědí ano) až -200 (100 % odpovědí ne).

Muži jsou v obou sledovaných letech mírně spokojenější s pracovními podmínkami než ženy. Propad ve spokojenosti s finančním ohodnocením i benefity je u mužů i žen stejně intenzivní, v obou případech se propadl do záporných čísel a lze říci, že zaměstnanci UPCE jsou nyní velmi výrazně nespokojeni s finančním ohodnocením a s benefity je situace nyní spíše neutrální.

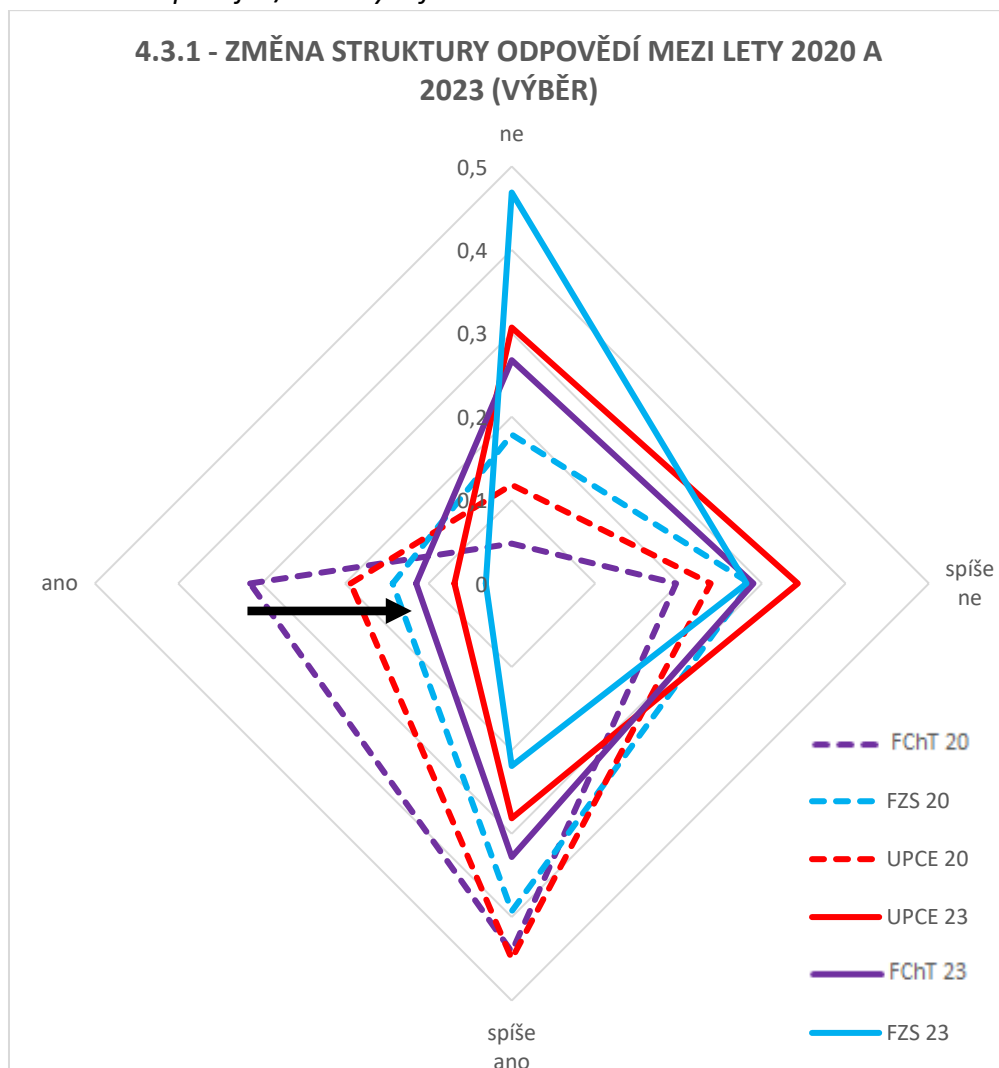
VÝVOJ INDEXU SPOKOJENOSTI V JEDNOTLIVÝCH OBLASTECH MEZI LETY 2020 A 2023 DLE PRACOVNÍHO ZAŘAZENÍ



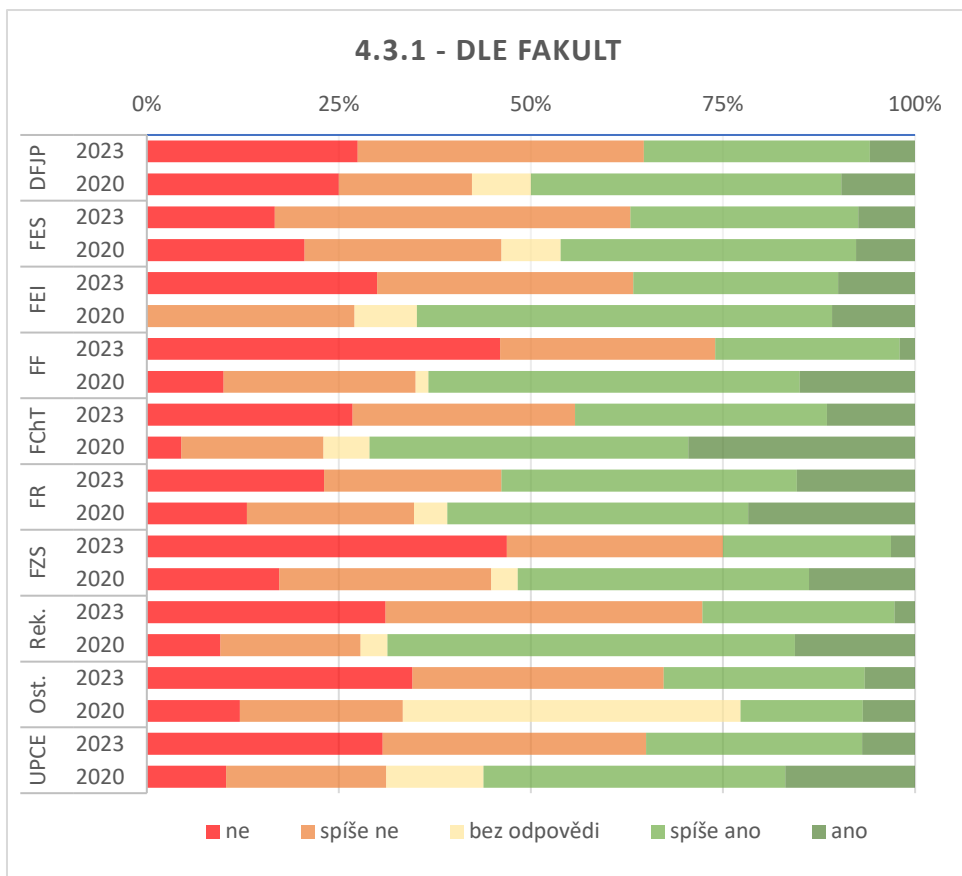
Pozn.: Přerušované linie reprezentují rok 2020, plné linie rok 2023. Index je vypočítán jako vážený průměr odpovědí v jednotlivých kategoriích. Index může nabývat hodnot +200 (100 % odpovědí ano) až -200 (100 % odpovědí ne).

Mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnanců jsou výraznější změny než mezi pohlavími. I zde platí, že žádná skupina zaměstnanců nezměnila svůj pozitivní postoj k technickému vybavení a pracovnímu prostředí. Spokojenost s finančním ohodnocením se u všech skupin výrazně propadla, nejméně u VVP a nejvíce u doktorandů a AP a THP měli shodně velký propad spokojenosti. Všechny kategorie zaměstnanců jsou v roce 2023 v „záporných číslech“, tedy obecně nespokojené, přičemž nejméně nespokojení jsou VVP. Podobná situace je i u benefitů, kde se pouze nezměnila situace u doktorandů, naopak největší propad vidíme u VVP. I spokojenost s podporovou vědecké činnosti se ve sledovaných letech snížila, mírně a shodně u doktorandů a VVP.

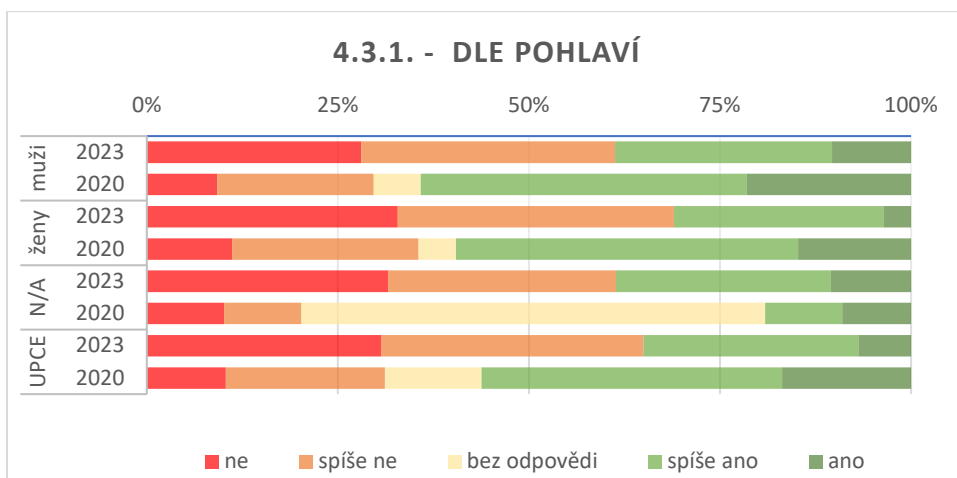
4.3.1 Jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením?



Spokojenost s finančním ohodnocením má ve všech úhlech pohledu stejný výsledek, bez ohledu na to, zda se na odpovědi díváme podle fakult, pohlaví, věku či zařazení, všude sledujeme mezi lety 2020 a 2023 výrazný propad. Změna hodnocení je znázorněna na příkladu dvou protikladných fakult – FChT, kde jsou zaměstnanci v roce 2023 mezi fakultami nejméně nespokojeni, a FZS, kde je nespokojenost naopak největší. Pro názornost je uvedena struktura odpovědí i celé univerzity. Vidíme, že i když je FChT nejméně nespokojená, za sledované období se propadl podíl jednoznačně kladných odpovědí z necelé třetiny (31 %) na devítinu (11 %). Na FZS propadl nebyl tak markantní, protože byla nespokojenost již v roce 2020 větší (jen 14 % kladných odpovědí „ano“), ale současně je mezi fakultami současná spokojenost se mzdou nejnižší – jen 3 %. Vidíme, že i u odpovědi „spíše ano“, která byla v roce 2020 nejčastější, došlo ve všech třech případech k výraznému poklesu – u FChT z 45 na 32 % a u FZS z 39 na 22 %. Naopak jednoznačně nespokojených s finančním ohodnocením prudce přibýlo: na FZS z 18 na 47 % a u FChT z 5 na 27 %. Přestože jednotlivé hodnoty se liší mezi fakultami, jak dokládá i celouniverzitní křivka, změna ve struktuře odpovědí je totožná. Z 12 na 34 % stoupl počet jednoznačně negativních odpovědí a z 19 na 7 % klesl počet jednoznačně pozitivních odpovědí.

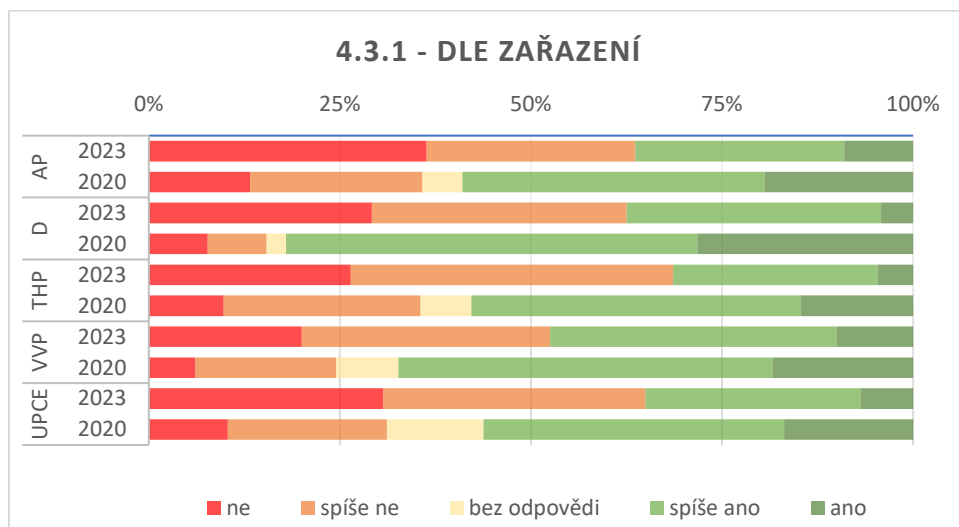


Zatímco v roce 2020 převažovaly pozitivní odpovědi celouniverzitně a na FEI, FF, FChT, FR, rektorátu a slabě též na FZS (a na DFJP to bylo rovných 50 %), v roce 2023 se situace zcela změnila a více než polovina spokojených zůstala pouze na FR, i když i zde došlo k mírnému poklesu. V celouniverzitní rovině se propadla spokojenost z 56 na 37 % a k největšímu propadu mezi fakultami došlo na FF, kde se propadla spokojenost z 63 na 26 %. Ještě o něco větší propad spokojenosti vidíme u respondentů z rektorátu (z 69 na 28 %). U těch, co neuvedli svou afiliaci, došlo sice k menšímu nárůstu pozitivních odpovědí oproti roku 2020, ale současně k masivnímu nárůstu negativních odpovědí a vymizení „neodpovědí“.

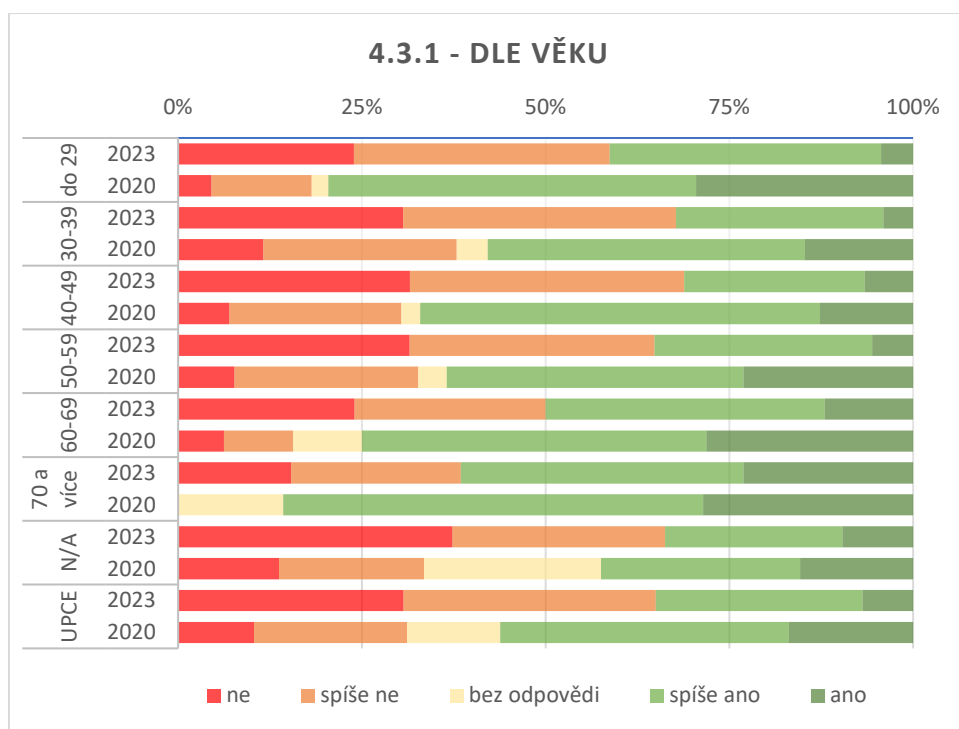


Pohlaví v celkové (ne)spokojenosti či míře změny spokojenosti nehraje průkaznou roli, v obou případech došlo k razantnímu snížení spokojenosti a ženy zůstávají ve sledovaném období mírně méně

spokojené se svým ohodnocením než muži. U těch, co neuvedli pohlaví, zcela vymizely „neodpovědi“, které v roce 2020 tvořily přes 60 % v této skupině.



K nárůstu nespokojenosti s finančním ohodnocením dochází u všech typů zaměstnanců a u doktorandů. Míra propadu je jednoznačně největší u doktorandů, kteří byli v roce 2020 nejspokojenější (82 %) a v roce 2023 srovnatelně nespokojenou (37 %) skupinou s AP či THP. THP se cítí být nejhůře ohodnoceni, naopak nejlépe se cítí finančně ohodnoceními VVP (48 %).



Ve věkové struktuře spokojenosti v roce 2020 fungoval efekt sendvičové generace, kdy nejspokojenějšími skupinami byli nejstarší 70+ (86 %) a nejmladší zaměstnanci do 29 let (80 %). V roce 2023 sledujeme výrazný propad spokojenosti u nejmladší skupiny, a naopak v relaci k ostatním věkovým skupinám výrazně lepší výsledky u posledních dvou kohort, tedy u zaměstnanců nad 60 let. Nejnespokojenější skupinou tak zůstávají zaměstnanci ve věku 30-49 let.

Komentáře k otázce „O kolik by se muselo finanční ohodnocení zvýšit, aby byli zaměstnanci spokojeni?“:

K této otázce se zaměstnanci nevyjadřovali slovně, ale pouze číselně bez omezení. Kromě několika extrémních hodnot, o které byla analýza očištěna (vše nad 200 %, maximum získané v odpovědích bylo 50 000 %), bylo získáno celkem 410 odpovědí, z nichž vyplývá:

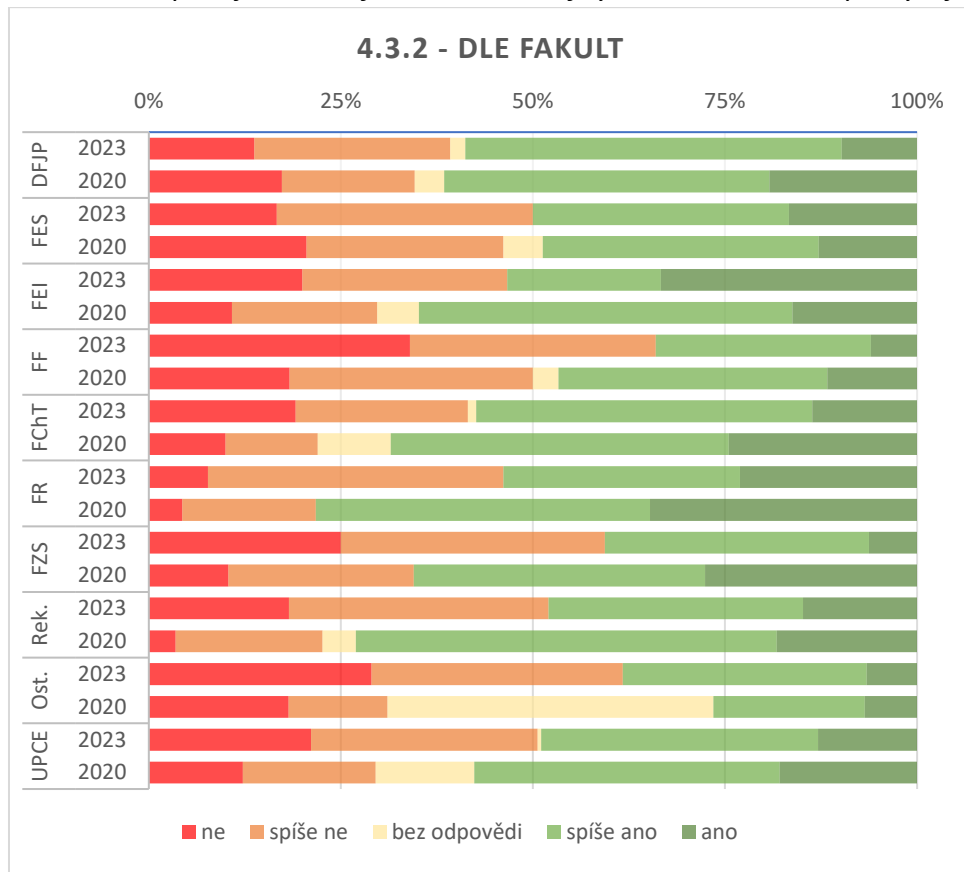
- V celouniverzitním průměru by se finanční ohodnocení dle respondentů mělo zvýšit o 33,6 %.
 - V roce 2020 to bylo skoro stejně, 32,4 %.
- Muži by si v průměru představovali navýšení mezd o téměř 40 %, zatímco ženy by se spokojily s 30 %. Muži jsou v požadavku na férové finanční ohodnocení náročnější než ženy.
 - V roce 2020 chtěli muži zvýšit ohodnocení v průměru o 38,3 % a ženy o 26 %. V obou skupinách tedy došlo k nárůstu požadavku na spokojenou mzdu, ale u žen je tento nárůst výraznější než u mužů.
- Mezi věkovými skupinami jsou nejnáročnější nejmladší do 29 a nejstarší nad 70 let, které shodně uvádějí průměrné navýšení o 40 %. Naopak „nejskromnější“ skupinou jsou respondenti ve věku 30-39 let, kterým by stačilo 30 %. Pro kohorty 40-49 a 60-69 let je to 35 % a pro 50-59 let 32 %.
 - V roce 2020 chtěla nejvíce navýšit mzdu kohorta 60-69 let, a to o 82,5 %, naopak nejskromnější byla skupina 50-59 let – o 18,1 %. Věkové skupiny do 49 let a lidé bez uvedení věku požadovali navýšení v rozmezí od 30 do 36 %.
- Nejčastější hodnota objevující se v odpovědích (modus) je 20 %, střední hodnotu (medián) činí 30 % a průměr 33,5 %.
 - V roce 2020 byl modus 20 %, medián 25 % a průměr činil 32,5 %.
- Mezifakultně se představy o vhodném zvýšení finančního ohodnocení liší od 30 (FEI 30,8, FChT 31,1, FR 30,8, rektorát 30,1) do 45 (FEI 45, DFJP 44,4, FF 43,5) procent.
 - V roce 2020 byly největší požadavky na DFJP (48,5 %) a nejmenší na rektorátu (24,3 %) a na FChT (25,3 %). Ostatní fakulty se pohybovaly v rozmezí od 32 do 38 %.
- Největší nárůst finančního ohodnocení požadují doktorandi, a to o 46 %. VVP (40,5 %) a AP (38,9 %) jsou srovnatelně nároční a s nejmenším navýšením by se spokojili THP (26 %).
 - V roce 2020 chtěli nejvíce přidat také doktorandi, ale požadavek byl ještě větší, a to 56,7 %. Naopak nejskromnější byli opět THP, kteří požadovali v průměru navýšit mzdy o 25,1 %. Byl však výraznější rozdíl mezi AP a VVP, kdy první požadovali 36,9 % a druzí „jen“ 28,8 %.

Závěr:

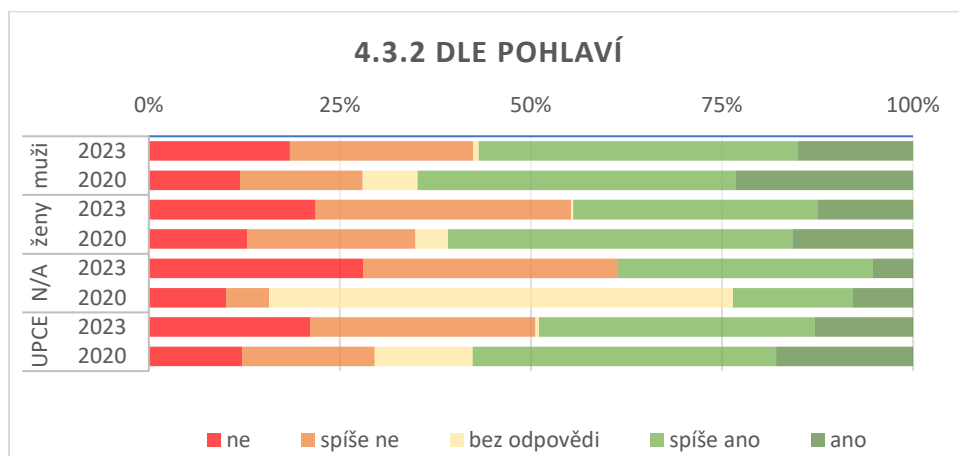
Skupiny, které jsou nejméně spokojené s finančním ohodnocením, požadují přibližně o 10 procentních bodů menší nárůst mezd oproti těm, které jsou nejspokojenější. Z toho vyplývá, že pro skupiny ve věku 30-39, ženy, THP platí, že jsou sice nejméně spokojení, ale současně jejich požadavky na zvyšování mezd jsou nižší, i když stále výrazně převyšují možnosti univerzity.

Aby se UPCE dostala s finančním ohodnocením na úroveň, která by byla pro zaměstnance uspokojivá, muselo by dojít k nárůstu 33,5 procenta. Skromnější s požadavky na růst mezd jsou hlavně THP oproti akademickým zaměstnancům, ženy oproti mužům a věková skupina 30-39 let oproti skupině 70+. Mezi fakultami jsou největší požadavky u zaměstnanců z FEI, DFJP a FF.

4.3.2 Jste spokojen/a s nefinančními benefity, které Vám UPCE poskytuje?

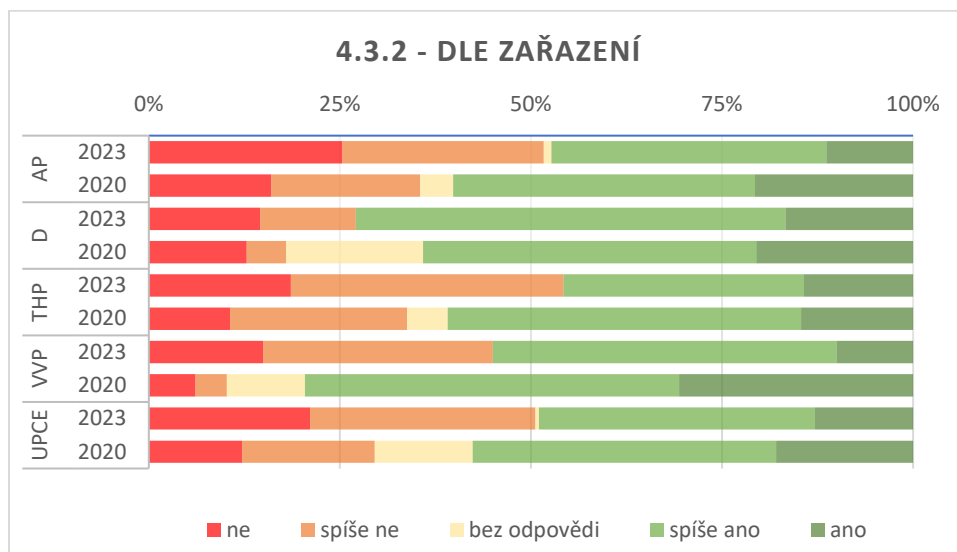


Spokojenost s nefinančními benefity sice ve sledovaném období klesla, ale je výrazně vyšší než spokojenost s finančním ohodnocením. Ještě v roce 2020 ale byla spokojenost s oběma ohodnoceními srovnatelná. Na všech součástech univerzity došlo k poklesu spokojenosti s výjimkou FES, kde došlo k velmi slabému nárůstu. Největší pokles spokojenosti vidíme u FR, na rektorátu a FZS. Nejnižší spokojenost je mezi fakultami dlouhodobě na FF. U respondentů bez afiliace jsme vidíme zvýšený podíl kladných odpovědí, avšak ještě větší nárůst negativních odpovědí. U této skupiny se situace nezlepšila, spíše polarizovala; dvě pětiny neodpovědí z roku 2020 se „přelilo v postoj“ pozitivní či negativní v poměru 1:2,5.

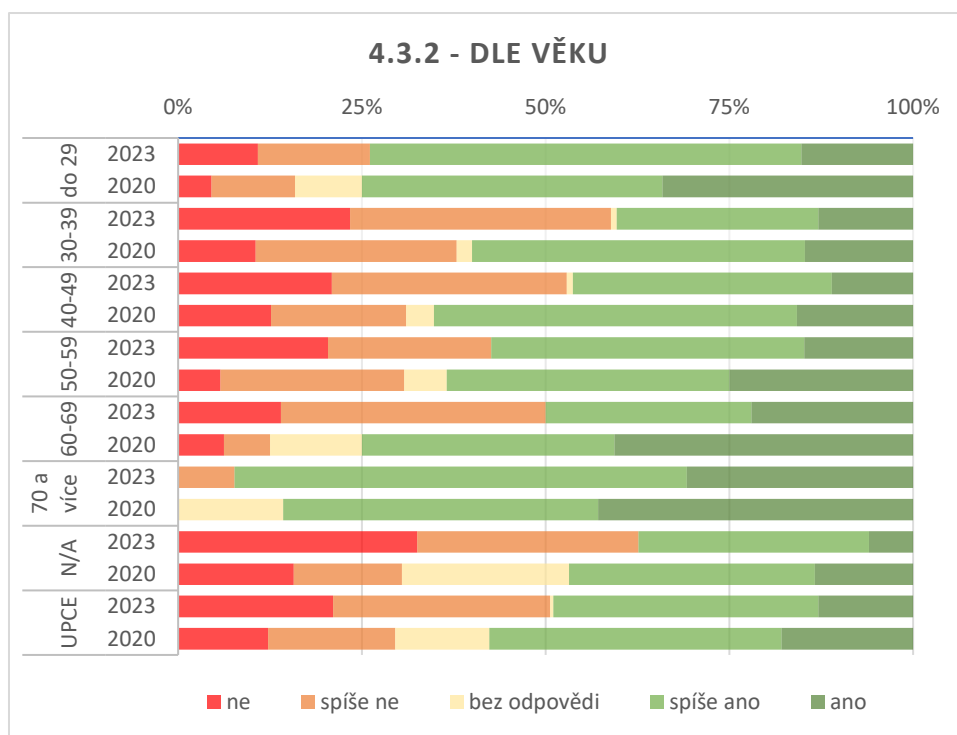


S nefinančními benefity byly v roce 2020 ženy mírně méně spokojené než muži a do roku 2023 se u nich spokojenost výrazně více propadla než u mužů. V současnosti jsou ženy o třetinu méně spokojené

než muži. Přibližně stejný stav vidíme i u těch, kteří pohlaví neuvedli. Poměr mezi spokojenými a nespokojenými hodnoceními zůstává na zhruba 2:3 s tím, že ale vymizely neodpovědi.



THP a AP odpovídali na otázku benefitů velmi podobně, a i vývoj je stejný. V roce 2020 byla spokojenost nad hranicí 60 %, ale v roce 2023 se u obou skupin propadla pod hranici 50 %. Zatímco v roce 2020 byla nejspokojenější skupinou VVP (79 %), v roce 2023 to byli doktorandi, u kterých jako jediných se spokojenost ve sledovaném období zlepšila (73 %).



V otázce benefitů jsou nejspokojenější nejstarší věková skupina 70+, následovaná nejmladší skupinou do 29 let. Nejstarší kohorta je také jedinou skupinou respondentů, kde se spokojenost mezi lety zvýšila z 86 na 92 %. U skupiny do 29 let vidíme velice slabé zhoršení. U ostatních věkových skupin došlo k poklesu spokojenosti výraznějšímu, hlavně pak u skupiny 60-69 let. Nejméně spokojenou s benefity je věková skupina 30-39 let, následovaná kohortou 40-49 let.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

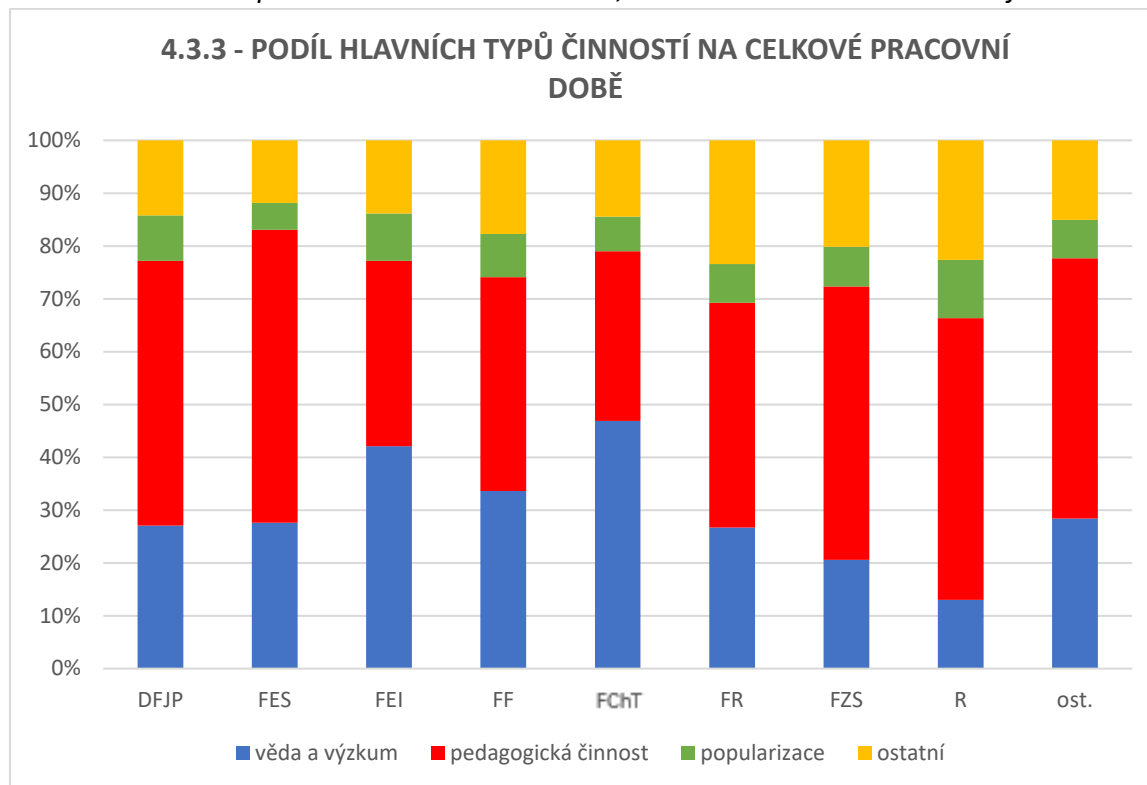
- Respondenti z DFJP spíše kritizují rušení již dříve existujících benefitů (kilometrické banky, příspěvky, jazykové kurzy) či nedostatečnost stávajících. Z nových benefitů nelze vybrat jednoznačného favorita, ale obligátní důchodové připojištění to není. Spíše by zaměstnanci DFJP upřednostnili různé slevové karty a podporu spotřeby služeb (multisport karty, příspěvek na kulturu, dovolenou, zlevněné jízdné, příspěvek na jízdné, zlevněné vstupy na sportoviště apod.).
- Na FES je nejčastěji zmíněným chybějícím benefitem příspěvek na důchodové připojištění. Nicméně je těsně následováno skupinou dalších příspěvků na dovolenou, léky, sport, kulturu apod. Mezi zajímavé a „levné“ podněty patří větší možnost práce z domova, zlepšení stávajících benefitů (levnější menza, lepší tarify od operátora, SW i pro domácí užití), zavedení parkovacích stání pro učitele v kampusu či preferenční přiřazení samostatných pokojů na kolejích doktorandům.
- FEI jednoznačně preferuje příspěvek na důchodové připojištění a jako druhý benefit pak příspěvek či slevy na kulturní a sportovní aktivity či dovolenou.
- Z vyjádření respondentů z FF je patrné, že většina považuje stávající benefity za mizerné až směšné. Nejčastěji (27 %) se objevuje požadavek na příspěvek na důchodové připojištění. Z ostatních stojí za zmínění sociální benefity, ať už jsou popisovány jako sociální fond univerzity, podpora zaměstnanců – matek samoživitelek, mladých akademiků (a jejich rodin), doktorandů ve finanční tísní apod. Také se zde objevuje poměrně početně (15 %) požadavek na služební mobil a/nebo alespoň služební tarif placený zaměstnavatelem (pro výkon práce z home officu). Výše příspěvku na obědy by měla být podle respondentů z FF také výrazně navýšena.
- I na FChT je hlavním požadavkem příspěvek na důchodové připojištění. K dalším hlavním požadovaným benefitům patří ty, které zpříjemňují samotné pracovní prostředí a pobyt v něm. Jedná se tedy hlavně o větší zvýhodnění obědů, sick days, sportovní areály univerzity pro větší využití zaměstnanci a jejich rodinami, vylepšení pracovního prostředí (vybavení kanceláří, kuchyňky apod.). Dále se zde objevují tradiční příspěvky na sport či kulturu.
- FR by měla dle respondentů podpořit alespoň realizaci stávajících benefitů v rámci dislokovaného pracoviště.
- Odpovědi respondentů z FZS jsou inspirovány samotnou profesí. Zde dominuje požadavek benefitů zaměřených na zdraví – psychické i fyzické. Zaměstnanci by ocenili příspěvky na nákup ergonomického kancelářského vybavení, nákupy vitamínů, na zdravotní prevenci, péči o zdraví, sick days, atp. Tato skupina požadavků je následována příspěvky na sport a kulturu, na důchodové připojištění a možnost stravování v místě fakulty.
- U zaměstnanců rektorátu jednoznačně dominuje požadavek na flexibilitu práce (flexibilita pracovní doby, práce z domova, sick days, v různých podobách to zmiňuje 72 % odpovědí), následované příspěvky na důchodové připojištění, kulturu a sport (shodně 33 %).

Závěr:

Přestože jsou respondenti s nefinančními benefity spokojenější než s finančním ohodnocením, jak vyplynulo z dat, rozhodně to neznamená, že by si neuměli představit lepší nefinanční benefity. Celkový počet 341 komentářů dává tomuto tvrzení za pravdu. Většina komentářů nepovažuje stávající nabídku benefitů za dostatečnou či odpovídající době. Chybí hlavně příspěvek na důchodové připojištění, vyšší příspěvek na stravování, příspěvek na sport a kulturu a v neposlední řadě lepší pracovní prostředí v podobě flexibilnější pracovní doby (u THP), sick days (FZS, FChT, rektorát) atd. Z výpovědí vyplývá, že

zaměstnanci mají pocit, že UPCE je dostatečně velký zaměstnavatel na to, aby mohl v regionu vyjednat pro své zaměstnance výraznější benefity v podobě zlevněných vstupů, jízdného a dalších služeb.

4.3.3 Odhadněte procentem od 0 % do 100 %, kolik času svého úvazku věnujete činnostem:



Vzhledem k tomu, že se jedná o otázku dotazující se na podíl vědecké a pedagogické činnosti, jsou zde odpovědi pouze akademiků (AP, VVP a doktorandi, n=348). Z toho pochopitelně vyplývá, že drtivá většina pracovní doby je věnována právě vědě a výuce. Popularizace a ostatní činnost představují jen přibližně čtvrtinu pracovní dobyv celouniverzitním srovnání. Popularizace zabírá nejvíce času (11,7 %) na rektorátu, naopak nejméně na FES, kde je také největší počet studentů na UPCE.

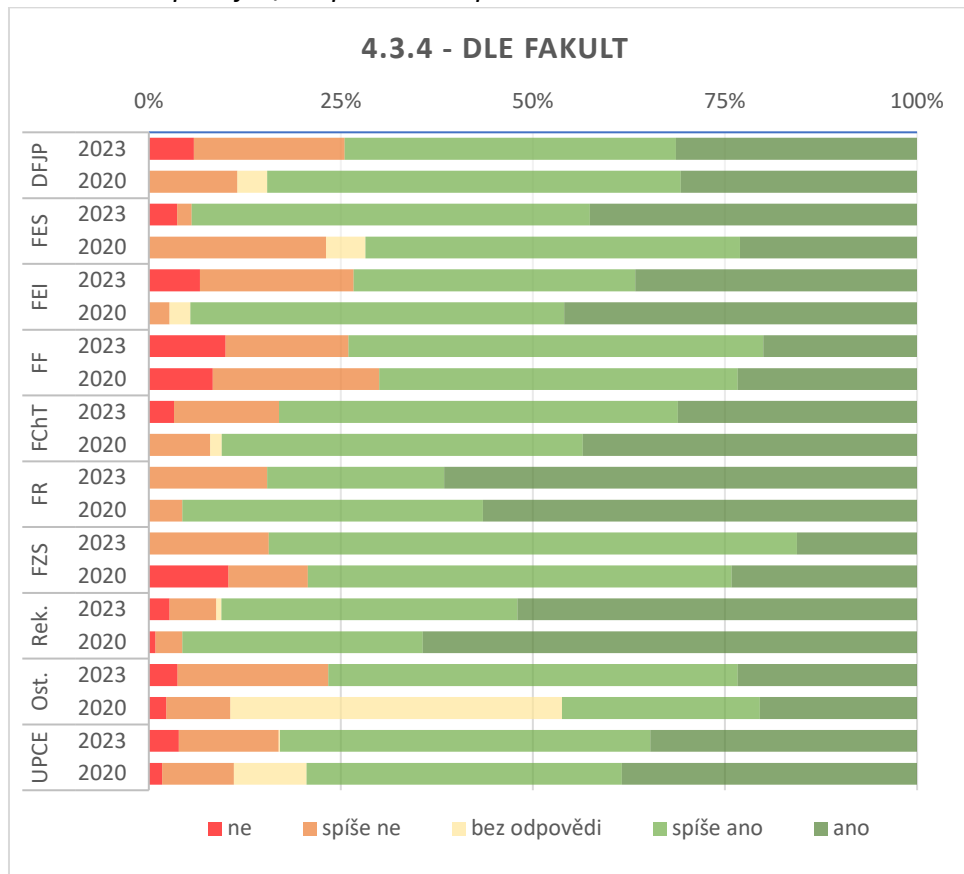
Největší část pracovní doby tráví zaměstnanci pedagogickou činností. Tak je tomu tedy alespoň na většině fakult, s výjimkou FChT, FEI, kde dominuje čas na vědeckou činnost. Čas na vědu je nejmenší na FZS (22 %), DFJP, FES a FR mají podobné hodnoty okolo 29 % času a nejvíce času na vědu mají respondenti na FChT (52 %), FEI (45 %) a FF (35 %). Celouniverzitně se věnujeme vědě třetinu (33,6 %) a výuce téměř polovinu pracovní doby (47,3 %).

Muži uvádějí větší podíl času na vědu než ženy. Zatímco muži mohou věnovat vědě dle své odhadu necelých 38 % času, ženy jen necelých 29 %. Naopak výuce se věnují muži o 8 % času méně (44 %) než ženy (52 %). Mezi věkovými kohortami mají nejvíce času na vědu mladí do 29 let (63 % pracovní doby), tvoření primárně doktorandy (65 % času) a senioři nad 70 let (43 %), naopak nejméně ho má generace 50-59 let (25 %).

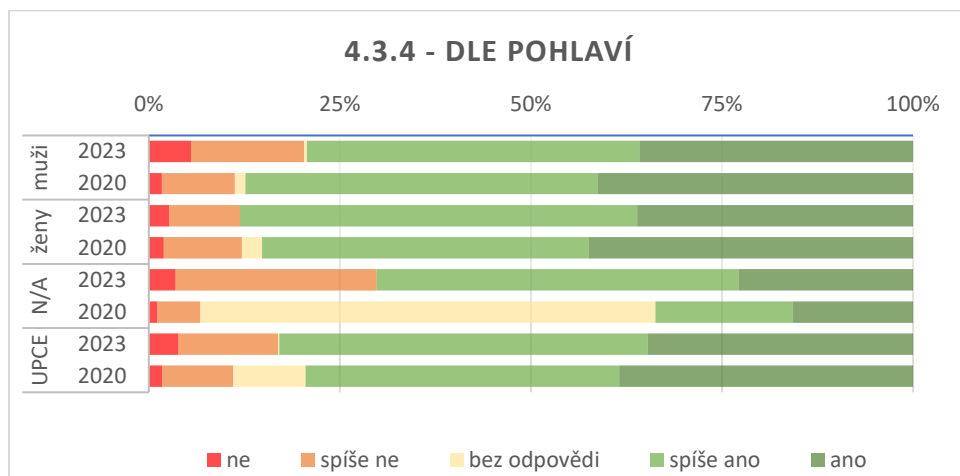
Při porovnání otázky s otázkami na spokojenost se svobodou bádání a mzdové ohodnocení vyplynulo, že vztah mezi množstvím času na vědu a spokojeností se svobodou bádání je zcela neprůkazný, i když v komentářích byl jako jeden hlavní problém při svobodě bádání zmíněn právě nedostatek času na ni kvůli další činnosti. Mírná korelace (0,38) byla prokázána u vztahu mezi množstvím času na vědu a spokojeností s finančním ohodnocením. Lidé, kteří jsou spokojenější s finančním ohodnocením, mají

více času na vědu. Je nutné ale vnímat tuto korelaci jako hrubou, která nezohledňuje odlišnou vnitřní strukturu zaměstnanců fakult, nastavených vnitřních systémů odměňování, povahu práce apod.

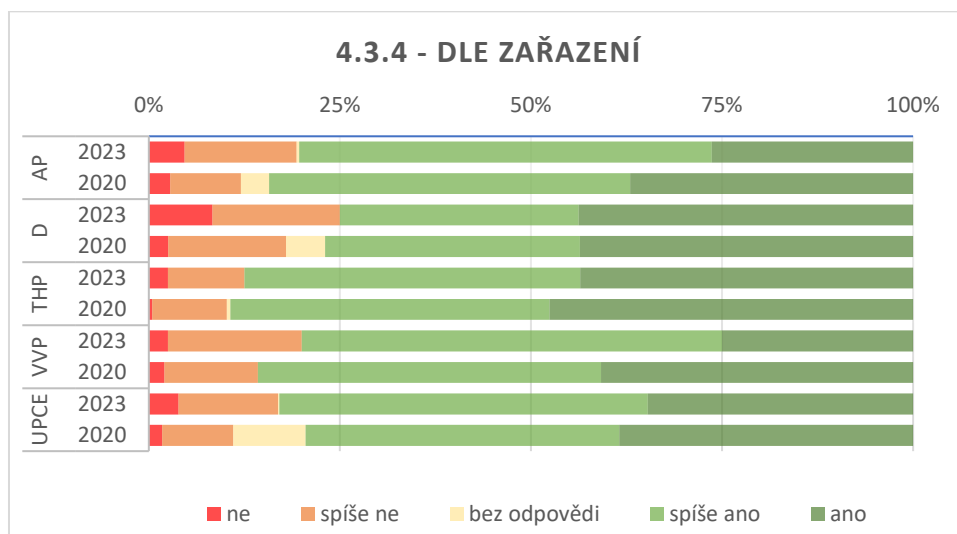
4.3.4 Jste spokojen/a s pracovním prostředím na UPCE?



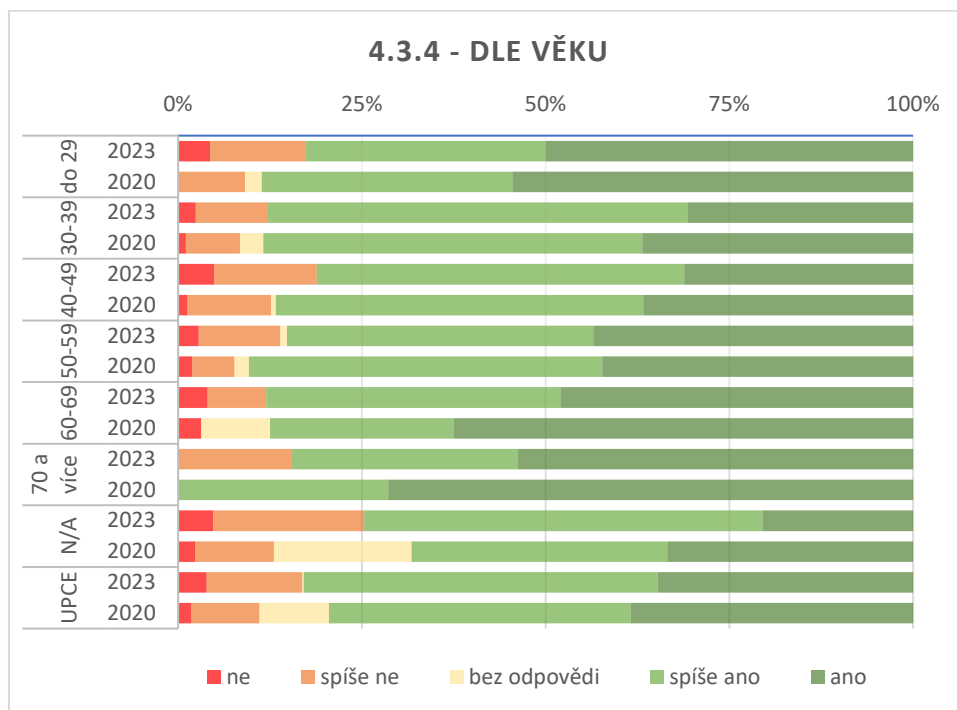
Pracovní prostředí je vnímáno respondenty velmi pozitivně a ve sledovaném období se vnímání i mírně zlepšilo a za pozitivní jej označilo 83 % respondentů. Je zajímavé, že univerzitu lze rozdělit na dva tábory – fakulty, kde se spokojenost snížila (DFJP, FEI, FChT, FR a rektorát), a fakulty, kde se situace zlepšila (FES, FF, FZS). Přestože většina částí zaznamenala pokles spokojenosti, celouniverzitní spokojenost s pracovním prostředím se mírně zvýšila, za což může velmi rapidní nárůst spokojenosti hlavně na FES.



I podle pohlaví sledujeme opačné trendy, kdy u mužů, kteří jsou méně spokojení, došlo k menšímu propadu spokojenosti (z 87 na 79 %), zatímco u obecně spokojenějších žen spokojenost mezi lety 2020-2023 mírně vzrostla na 88 %.



S pracovním prostředím jsou nejspokojenější THP pracovníci, následovaní AP a VVP se zhruba srovnatelným podílem i vývojem. Nejméně spokojenou skupinou jsou doktorandi, ale i zde stále hovoříme o 75 % alespoň částečné spokojenosti. U VVP a AP je také zajímavé, jak prudce ve sledovaném období klesla jednoznačná spokojenost, kterou vyhodnotila přibližně čtvrtina AP a THP.



U věkových skupin nesledujeme žádné zásadní rozdíly, spokojenost je plošná napříč věkovými kategoriemi. Trend je srovnatelný s popisem dle fakult. Věkové skupiny do 29, 40-59 a 70+ mírně klesly ve spokojenosti, ostatní naopak mírně rostly. Výraznější nárůst nespokojenosti vidíme pouze u respondentů bez afiliace.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

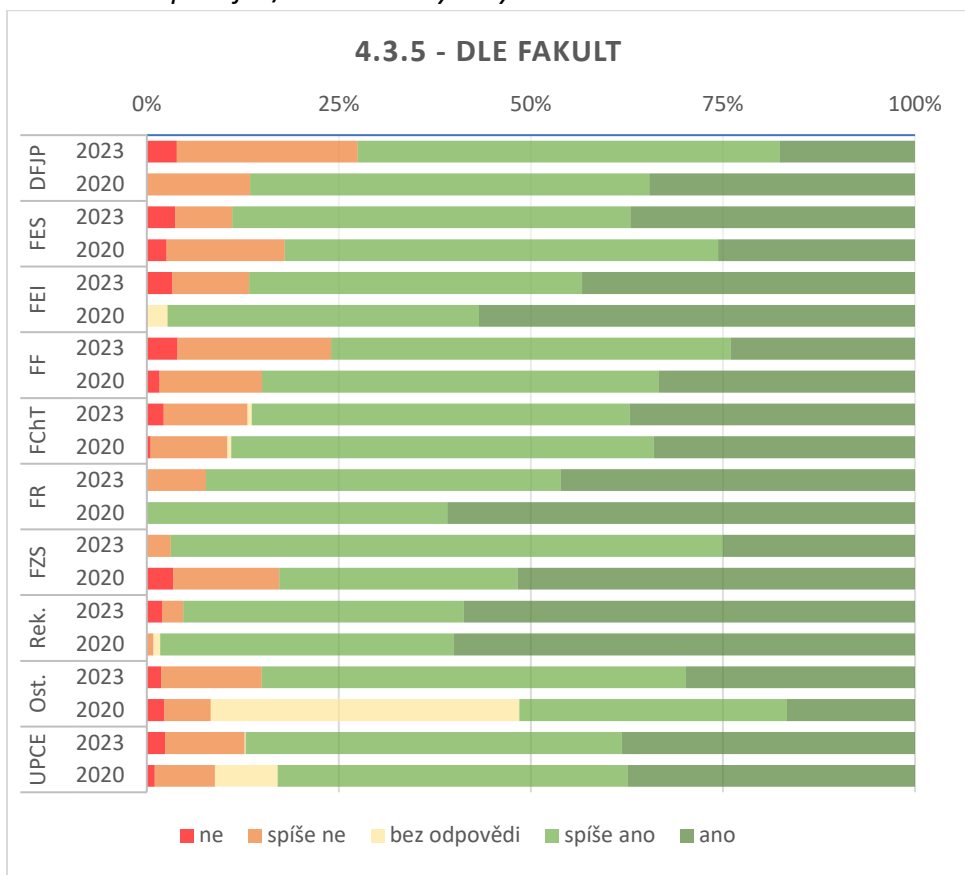
Spokojenosti s pracovním prostředím se projevuje i v poměrně malém množství slovních odpovědí, které nelze tak jednoznačně sumarizovat jako například v případě (ne)spokojenosti s finančním ohodnocením či benefity.

- Na DFJP pracovní prostředí narušuje podle respondentů vedení fakulty.
- Respondenti z FES zmiňují spíše materiální prostředí – chybí jim relaxační prostory a stěžují si na nevyhovující prostory budovy. Podnětný je požadavek na dvojjazyčné popisky v prostorách fakulty pro zahraniční studenty i vyučující pro lepší orientaci.
- Dle respondentů z FEI narušují pracovní prostředí spíše mezilidské vztahy, chybějící teambuilding, slabá spolupráce a nedostatečné týmové vedení.
- Na FF jsou téměř výhradně zmíněny nevyhovující prostory, hlavně v případě budovy EA, které jsou dle respondentů nevhodné pro výuku, pro práci v létě, ošuntělý zastaralý stav interiéru, chybějící společné prostory pro zaměstnance vhodné pro socializaci. Každý čtvrtý komentář ale uvádí, že s pracovním prostředím je respondent vesměs spokojený.
- Respondenti z FChT definují nedostatky pracovního prostředí hlavně skrze zkorumpovanost, neetické mezilidské vztahy, nadměrnou byrokracii, nicméně současně každý třetí komentuje pracovní prostředí spíše pozitivně. I zde se objevuje požadavek na více bilingvní prostředí, a i fyzické prostředí má několik připomínek, jako jsou chybějící převlékárny, nedostatek skladovacích a jiných prostor.
- Na FZS se mezi odpověďmi objevily hlavně dva problémy – zastaralé prostory a „kastovní“ systém na AP a THP. Zbývající komentáře (třetina) vidí nedostatky, ale i přes ně považuje prostředí za příjemné.
- Na FR jde hlavně o nadměrnou administrativní zátěž, která pracovní prostředí narušuje.
- Na rektorátu jsou překážkou kvalitního pracovního prostředí primárně mezilidské vztahy a neetické jednání, a to primárně ze strany nadřízených. 40 % respondentů považuje stav za dobrý, zbytku, primárně ženám, vadí zmíněné mezilidské vztahy a nekompetentnost některých vedoucích či celých oddělení.

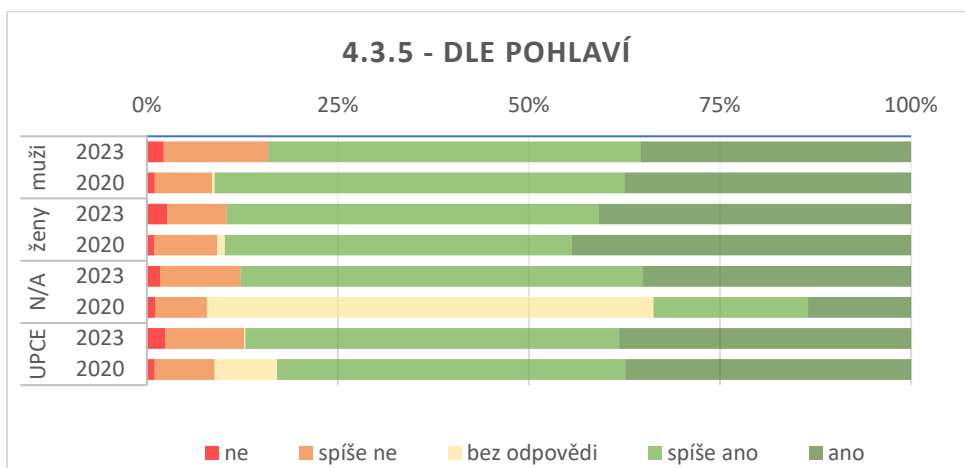
Závěr:

Pracovní prostředí na UPCE je hodnoceno velmi pozitivně napříč fakultami, genderem, věkovými skupinami i zařazením. Mezi fakultami se nejvíce zhoršila situace na FEI. Muži jsou méně spokojeni než ženy. Nejspokojenější skupinou zaměstnanců jsou THP a žádná věková skupina se od ostatních výrazně neodlišuje. Pracovní prostředí dle respondentů narušují primárně mezilidské vztahy a zastaralé, nedostatečné či nesocializující prostory univerzity. Na DFJP, FEI, FChT, FZS a rektorátu jsou hlavním narušitelem pracovního prostředí mezilidské vztahy, i když v každém případě trochu jinak (neetické chování, zkorumpovanost systému, vztahy s vedoucími pracovníky), na FF a FES jsou to primárně samotné prostory, které příjemnému pracovnímu prostředí nespovídají (jde primárně o budovu EA). Přestože dílčí problémy respondenti identifikují, není pracovní prostředí vnímáno jako primární důvod nespokojenosti zaměstnanců.

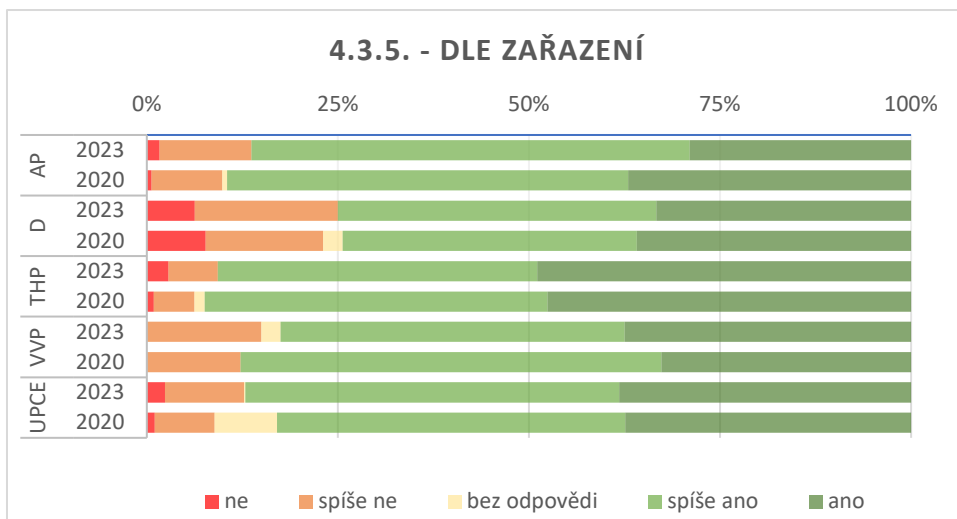
4.3.5 Jste spokojen/a s technickým vybavením na UPCE?



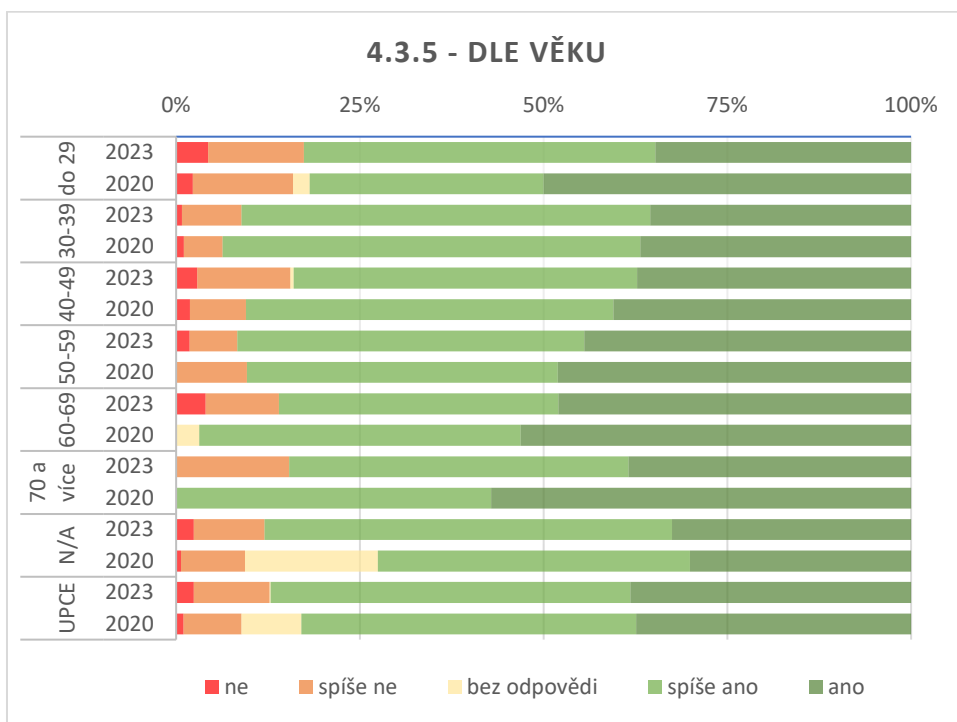
Technické vybavení je podobně jako pracovní prostředí velmi pozitivně hodnoceným aspektem pracovních podmínek na UPCE. Celouniverzitně spokojenost dokonce mezi lety 2020 a 2023 vzrostla na 89 %. Největší podíl na tomto celouniverzitním zvýšení spokojenosti mají respondenti z FES, FZS a ti, co afiliaci neuvodili. Naopak u ostatních dílčích částí univerzity došlo k poklesu, na DFJP a FEI nejvýrazněji. I zde je přetrvává velmi silná spokojenost.



U mužů došlo k mírnému poklesu spokojenosti, zatímco u žen se situace nijak nezměnila. Avšak u těch, kteří pohlaví neuvodili, se spokojenost skokově zvýšila.



Nejméně spokojenou skupinou zaměstnanců s technickým vybavením jsou doktorandi, u nichž je to ale stále velmi pozitivní (75 %) a setrvalý stav (bez poklesu). Naopak největší spokojenost je u THP, kde je také stabilní a přesahuje 90 %.



Ani u věkových skupin nevidíme žádný trend či anomálii/výjimku. U většiny kohort je hodnocení stabilní či dokonce mírně pozitivnější oproti roku 2020, výjimku tvoří ti, kteří věk neuvodili – u těch spokojenost narostla nejvíce.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

Vzhledem k celkové spokojenosti s technickým vybavením je slovních komentářů méně a velká část je pozitivních.

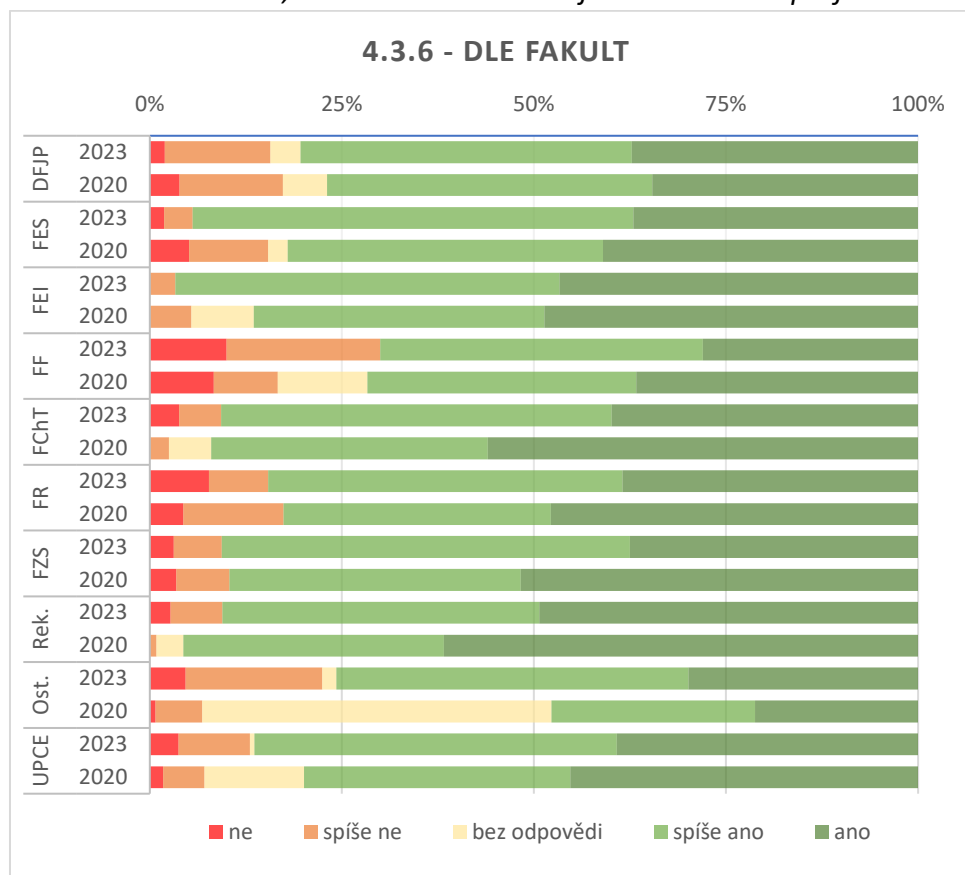
- Na DFJP je kritika primárně zastaralé výpočetní techniky a zdlouhavost procesu nákupů.

- Na FES jsou komentáře spíše pozitivní, respondenti cítí změny. Mezi zajímavé podněty patří nedostatek stojanů na kola.
- Na FF se většina kritiky stáčí na nedůstojné, zastaralé vybavení interiérů budovy EA, částečně pak na nedostatek osobní techniky (PC apod.) a zastaralé učebny. Odpovědi jsou velmi podobné těm na předchozí otázku.
- Komentáře respondentů z FChT jsou specifické potřebám fakulty, technické zázemí je vnímáno pozitivně a kritika spíše směřuje na nekonceptci (necentralizovanost) jeho pořizování, nedostatků financí na jeho provoz a obnovu. Podobně jako na FF jsou i zde zmíněné nedostatečné prostory pro doktorandy.
- FR má stejný problém jako FChT – technické vybavení je dobré, ale chybí prostředky na údržbu, provoz a obnovu.

Závěr:

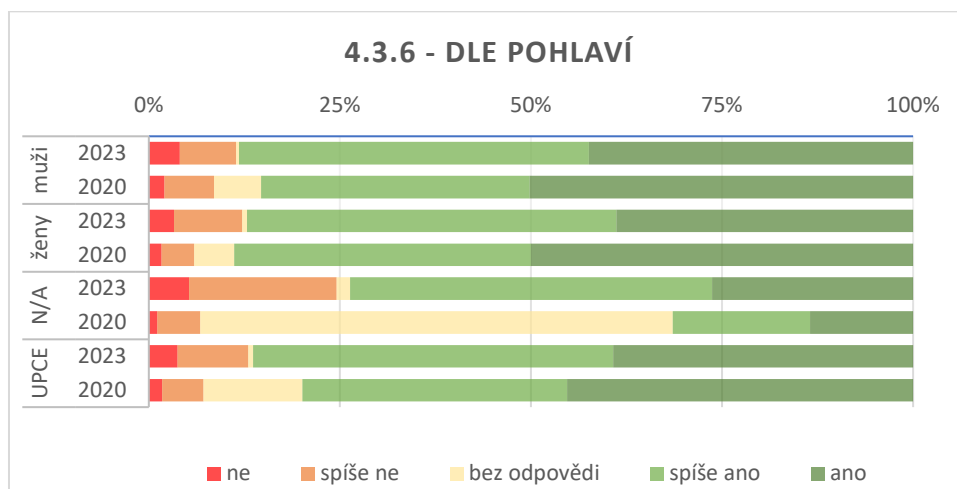
Technické zázemí na UPCE je vnímáno dobře. Na co by se UPCE měla zaměřit, je hlavně na zajištění prostředků na řádný provoz, údržbu a obnovu technického vybavení, a to hlavně na DFJP, FChT a FR. Dále by se měly řešit nedostatečné prostory pro doktorandy, a to na FF a FChT. Zastarávající technika v učebnách, nedostatek techniky pro individuální použití (home office) a v případě budovy EA zastaralé celé interiéry jsou dalším výrazným prostorem pro zlepšení.

4.3.6 Domníváte se, že Vám UPCE umožňuje vhodně sladit profesní a rodinný život?

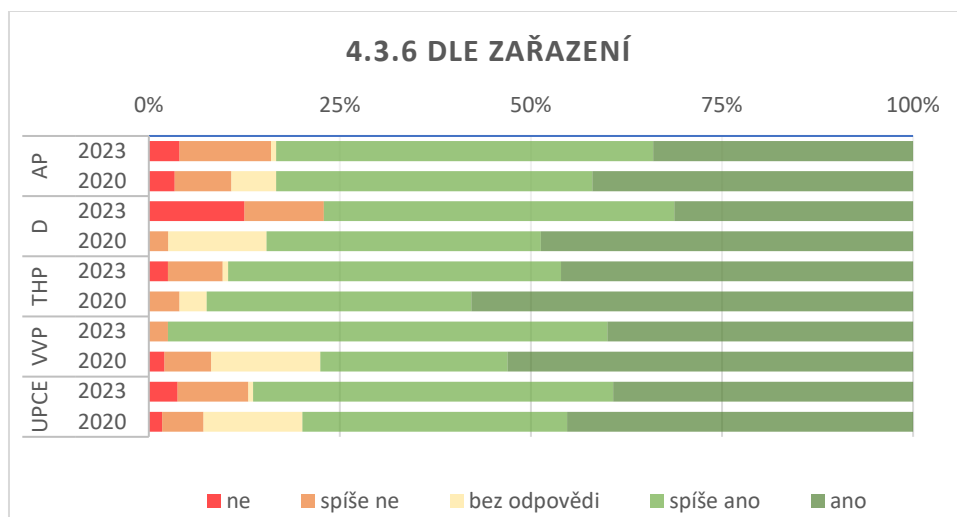


Sladění profesního a rodinného života je hodnoceno velmi vysoce. Celouniverzitně dokonce vzrostl podíl respondentů, kteří pociťují, že práce na UPCE toto sladění umožňuje, a to z 80 na 86 %. Je sice

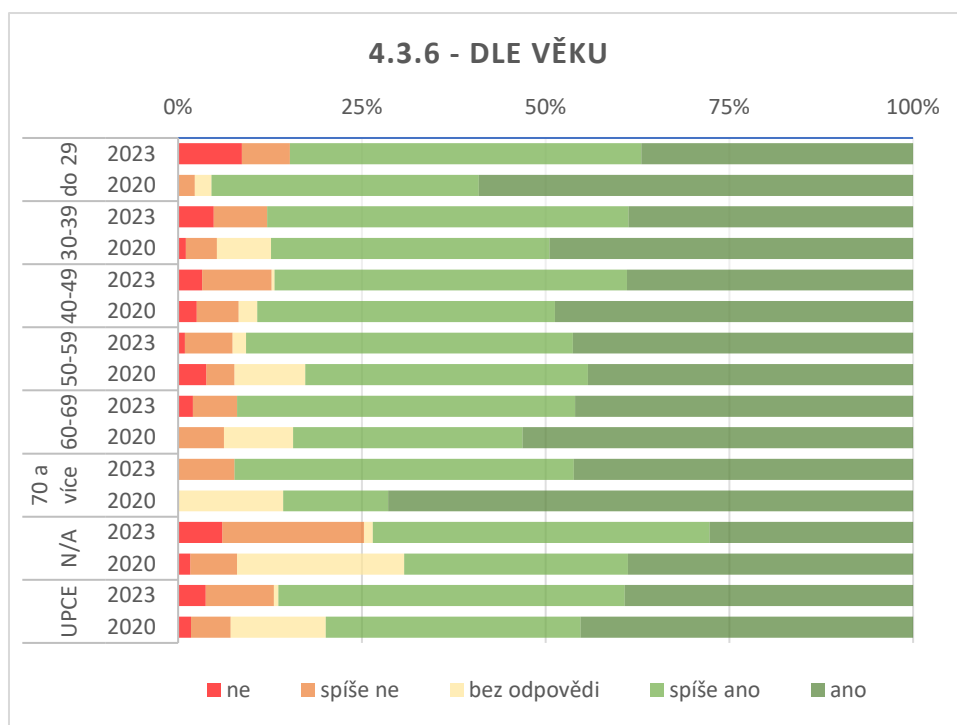
patrný pokles jednoznačného tvrzení, o to větší je nárůst spíše souhlasného stanoviska. Nejvýraznější zlepšení pocítují ti, co neuvedli afiliaci a respondenti z FES a FEI. Naopak k mírnému propadu došlo na rektorátu a u ostatních fakult je situace spíše stagnující s vysokou mírou spokojenosti.



Nevidíme téměř žádný rozdíl v hodnocení mezi muži a ženami, což v případě této otázky je velmi pozitivní zpráva. Byť u mužů hodnocení mírně vzrostlo a u žen nepatrně kleslo, nelze toto považovat za skutečný „jev“, ale odchylku v rámci statistické chyby v rámci dvou vzorků.



Skloubení soukromého a profesního života považují za nejméně možné doktorandi, ale i zde se jedná stále o velmi silně pozitivní postoj (77 %), ale zároveň zde došlo k poměrně viditelnému propadu. Nejlépe a s největší pozitivní změnou to vidí VVP, následovaní THP. AP jsou stabilní beze změny a pocit skloubení vnímá 84 % z nich. Zde byla provedena ještě korelace s časovou náročností jednotlivých činností, ze které vyplývá, že skutečně je prokazatelná souvislost mezi množstvím času věnovaného vědecké činnosti a možností skloubit to s rodinným životem. Lidé, kteří uvedli vyšší podíl času, který věnují vědě, obecně lépe hodnotí možnosti skloubit svou práci s rodinným životem. Naopak ti, kteří uvedli výrazně větší podíl pedagogické činnosti, vidí toto skloubení méně reálně, protože čas chybějící na vědu ubírají z rodinného života. THP pracovníci, kteří kolizi mezi vědeckou a pedagogickou činností logicky nevnímají, mají nejvyšší dlouhodobou (průměrnou za oba výzkumy) míru spokojenosti.



Nejlépe se skloubí práce a rodina lidem nad 60 let věku. V roce 2020 měli nejpozitivnější postoj lidé do 29 let, ale tento stav se poměrně viditelně propadl a nyní dokonce mají největší podíl zcela záporných postojů.

Komentáře a závěry:

V komentářích se objevují tři hlavní témata – flexibilita práce (home office), finanční ohodnocení a specifikum akademické práce. Jelikož se tato témata objevují napříč univerzitou a mají spíše souvislost s pracovním zařazením nežli fakultou, jsou komentáře shrnuty za celou univerzitu a spojeny se závěrem.

Zatímco flexibilita práce je pro AP a VVP velkou výhodou na UPCE, pro THP je to přesně naopak. Odlišný přístup k THP se neprojevuje pouze u této otázky jako zásadní problém pro spokojenost. THP vadí, že nemají stejnou flexibilitu práce, kterou vidí u kolegů. To snižuje i pocit ocenění jejich práce (viz níže), ale též rovnosti na pracovišti (viz výše). Nutno dodat, že THP vnímají skloubení s rodinným životem nejpozitivněji mezi zaměstnanci, takže požadavek home office je sice plošný napříč celou univerzitou, ale další aspekty práce jsou stále hodnoceny v tomto ohledu dobře.

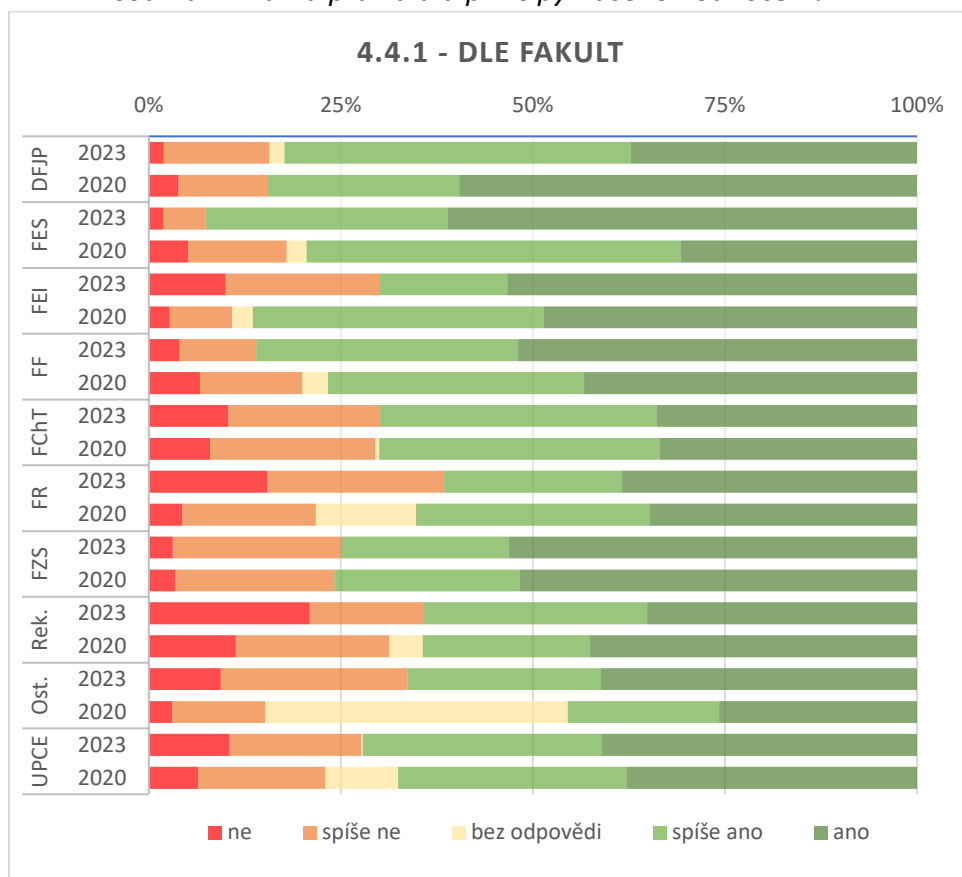
Finanční ohodnocení je obecný problém, hlavně pak u AP, doktorandů a THP. Nutnost si přivydělávat, aby užívali zaměstnanci rodiny, je hlavní překážkou pro skloubení rodinného a profesního života. Mzdová otázka, která se ukázala jako nejpalčivější v této kapitole, je tedy determinantem i pro mnoho dalších aspektů pracovního prostředí.

Specifikum akademické práce je pojem zastřešující široké spektrum odpovědí. Hlavním determinantem akademické práce je výzkumná část, která musí probíhat podle respondentů nad rámec pracovní doby, tedy na úkor soukromí a rodinného života. Toto tvrzení se objevuje jak u fakult s velmi flexibilní prací (jako např. FF), tak i na FChT. Zatímco na FF je to hlavně práce na vědeckých článcích doma, v případě FChT je to spíše rozvrh a práce na pracovišti do večerních hodin, které zasahují do rodinného života. Přestože komentáře jsou zde primárně negativní (konflikt mezi rodinným a pracovním životem), je

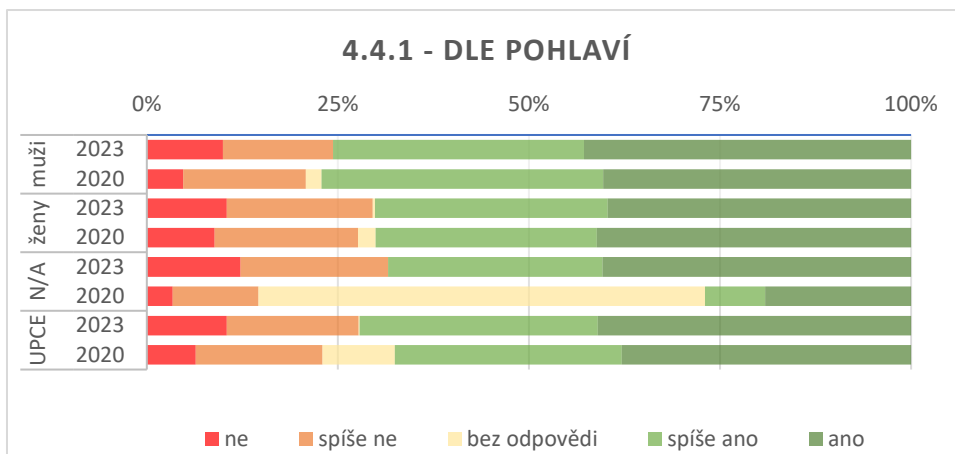
nutné mít na mysli, že možnost skloubit rodinný a pracovní život zůstává velmi pozitivně hodnocený aspekt pracovních podmínek.

4.4 Řízení a vztahy s vedoucími

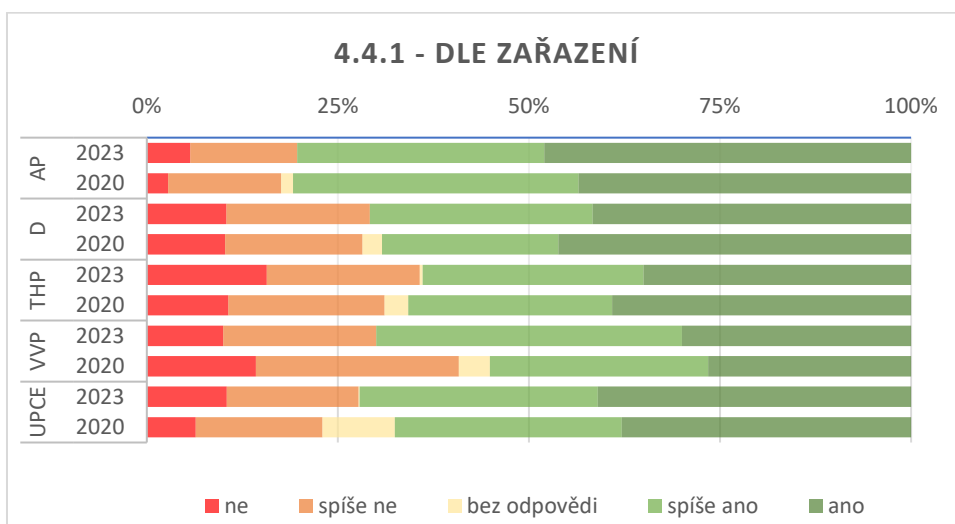
4.4.1 Jsou Vám známa pravidla a principy Vašeho hodnocení?



Většině respondentů jsou známa pravidla a principy hodnocení jejich činnosti. Celouniverzitně jsou pravidla a principy známé 41 % respondentů, spíše seznámeno je dalších 31 %. Mezi lety 2020 a 2023 celkový podíl souhlasných odpovědí stoupl z 67,5 na 72 %. Současně ale také stoupl podíl zcela nesouhlasných odpovědí, takže každý desátý respondent (10,5 %) není seznámen s pravidly a principy hodnocení své práce. V tomto ohledu vychází nejhůře rektorát, kde se podíl nesouhlasných stanovisek téměř zdvojnásobil a nyní nezná pravidla hodnocení celkem 21 % respondentů. K téměř čtyřnásobnému nárůstu došlo také na FR, kde nyní nezná pravidla hodnocení své práce každý šestý respondent (15,7 %). Situace se také výrazně zhoršila na FEI. Naopak mezi fakulty, kde je minimum lidí, kteří neznají principy hodnocení a zároveň se zde situace mezi lety zlepšila, patří FES a FF. Na DFJP sice ubylo jednoznačně negativních, ale také jednoznačně pozitivních odpovědí. Na FZS je situace stabilní, je zde výrazně nadprůměrný podíl těch, kteří jsou zcela seznámeni s principy a pravidly a minimum těch, kteří s nimi nejsou seznámeni vůbec. Na FChT vidíme poměrně stabilní situaci, ale rozhodně tu je prostor pro zlepšení, protože skoro každý třetí neví nebo spíše neví, jak je hodnocen a těch, kteří to vědí jednoznačně, je mírně podprůměrný podíl.

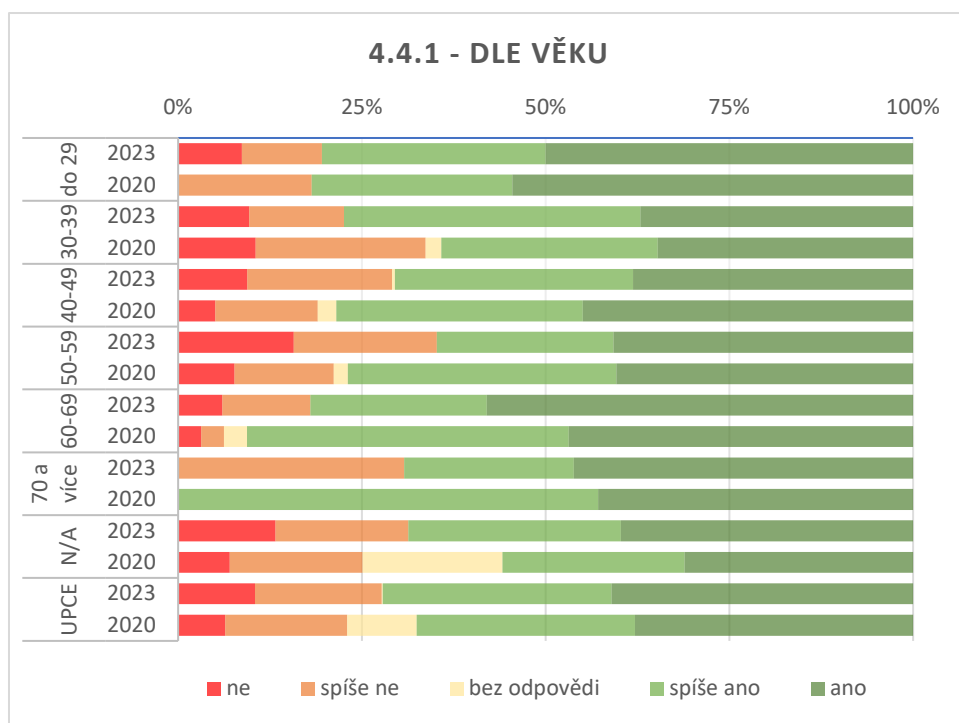


Muži mají mírně větší pocit, že jsou seznámeni s pravidly a principy hodnocení než ženy. Nicméně rozdíly jsou minimální a trendy nevýznamné, lze tedy tvrdit, že seznámení s pravidly nezávisí na pohlaví.



Nejlépe seznámenou skupinou s hodnocením jsou AP. Přestože podíl těch, co si nemyslí, že jsou seznámeni, poměrně výrazně vzrostl, stále se jedná o nadprůměrně informovanou skupinu. U doktorandů je situace stabilní, téměř tři ze čtyř jsou seznámeni, avšak každý desátý s pravidly seznámen není. Nejhorší situace je u THP pracovníků, kde výrazně stoupl podíl těch, kteří o pravidlech hodnocení nemají pocit informovanosti a v současnosti je to každý šestý THP (15,7 %). Naopak u VVP pozorujeme jedinou výraznější pozitivní změnu, na které má primární podíl změna situace na FF.

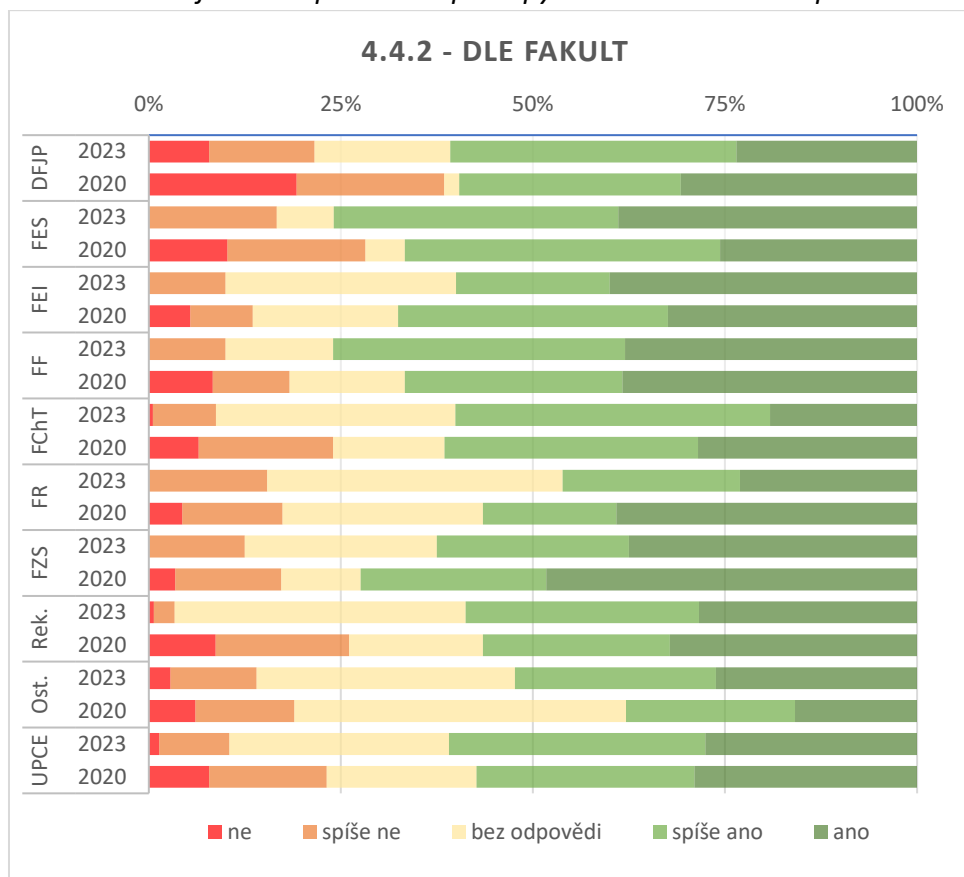
U věkových kategorií je patrný primárně pokles obeznámenosti s pravidly u sendvičové generace 30-59 let. Nejlepší situace u mladých do 29 let a u seniorů 60+, ale vidíme, že ve všech těchto kategoriích došlo ke zhoršení, resp. polarizaci odpovědí.



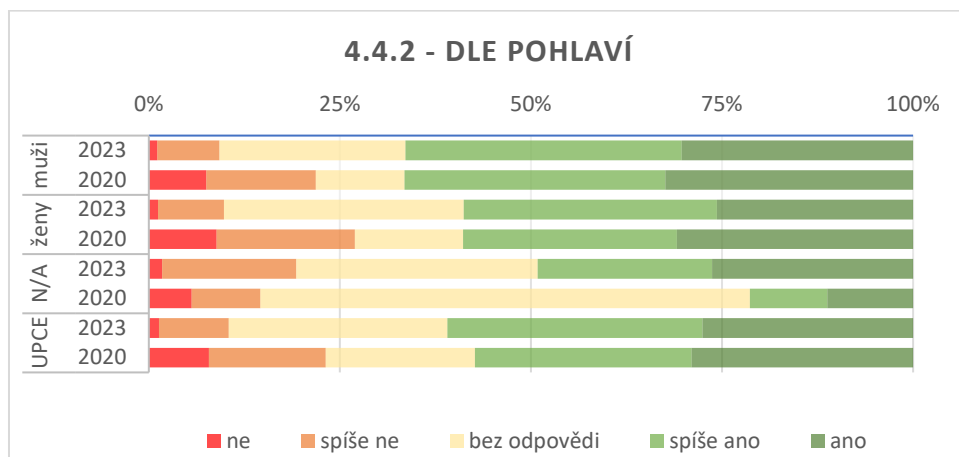
Závěr:

Pravidla a principy hodnocení zaměstnanců jsou většinou známá. Ve sledovaném období sice sledujeme mírné zlepšení, ale současně vzrostl podíl těch, kteří nejsou s pravidly seznámeni, nad 10 %. Pohlaví nemá na obeznámenost vliv, u věku jsou rozdíly hlavně mezi sendvičovou generací a ostatními, ale nejedná se o zásadní odlišnosti. Mezi jednotlivými zařízeními zaměstnanců je situace nejhorší u THP, kde každý šestý jednoznačně nezná pravidla a principy hodnocení, z čehož vyplývá, že tento problém se týká primárně rektorátu (kde byl největší podíl TH respondentů). Zde by měla UPCE určitě zapracovat. Nejdůležitějším faktorem obeznámenosti jsou však jednotlivé fakulty, které jsou také zodpovědné za hodnocení a jeho pravidla. Zde vidíme poměrně zásadní rozdíly.

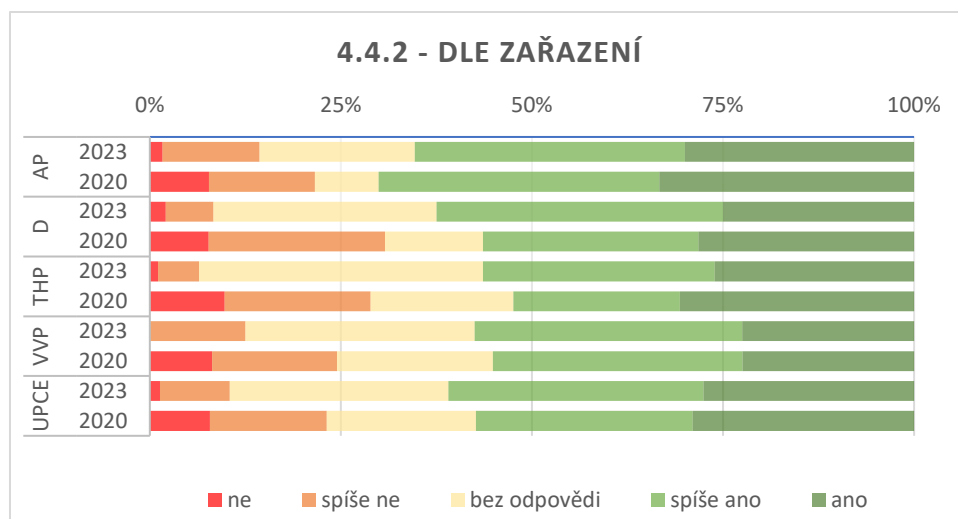
4.4.2 Považujete tato pravidla a principy za dostatečně transparentní?



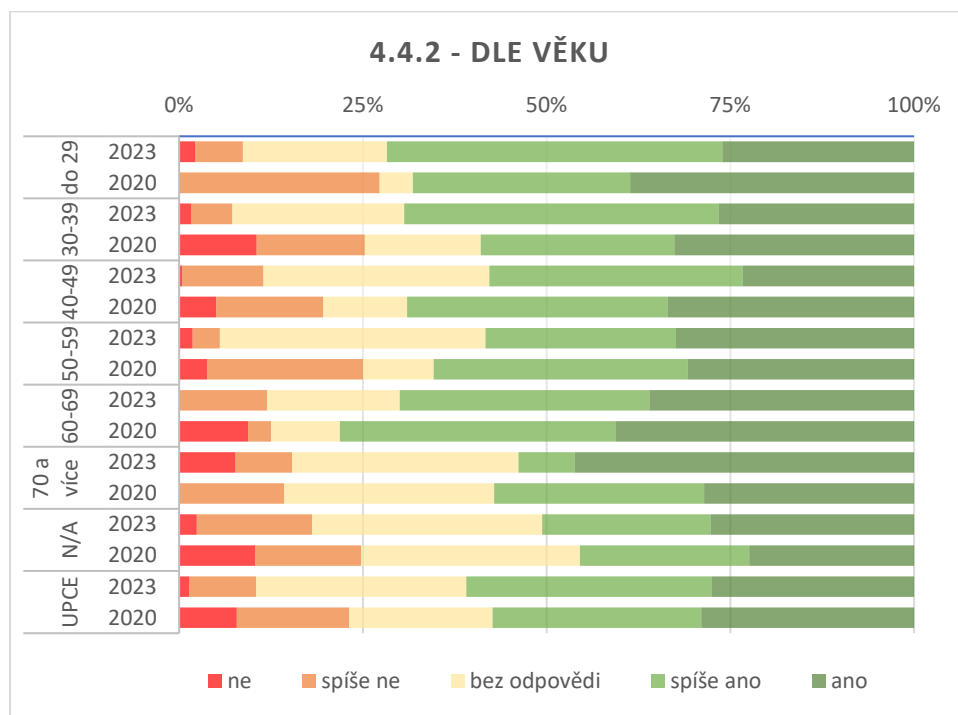
Zda jsou pravidla a principy hodnocení transparentní, si myslí jen tři pětiny (61 %) respondentů, ale je zde patrný pozitivní trend. Poměrně zásadní informací je také fakt, že na otázku transparentnosti neodpověděla více než čtvrtina respondentů (29 %) a podíl neodpovědí oproti roku 2020 vzrostl, což je výjimečné v tomto dotazníkovém šetření. Je třeba interpretovat i tyto neodpovědi jako vyjádření nejistoty o transparentnosti. Nicméně tento nárůst je na úkor záporných odpovědí, takže to potvrzuje tvrzení o pozitivním trendu. Mezi fakultami jsou poměrně podstatné rozdíly. O transparentnosti jsou přesvědčeni hlavně na FF a FES, což jsou také dvě fakulty, které zaznamenaly poměrně velký nárůst pozitivních odpovědí a propad těch negativních – na obou fakultách nikdo jednoznačně nezpochybňuje transparentnost. Naopak nejvíc se propadla důvěra v transparentnost na FR, a to dokonce pod 50% hranici (46 %).



Obdobně jako u obeznámenosti i pocit transparentnosti není v zásadě ovlivněn pohlavím. Ženy mají sice o cca 7 procentních bodů nižší důvěru v transparentnost než muži, ale trend je shodný pro obě pohlaví. V obou případech výrazně ubylo negativních odpovědí, a i zcela jednoznačně pozitivních. Celková důvěra v transparentnost systému se ale u žen i mužů mírně zvýšila.



Zatímco u doktorandů, THP a VVP důvěra v transparentnost mírně rostla a nedůvěra opadala, v případě AP opadala nedůvěra i důvěra. Přesto jsou ale právě AP nejvíce spokojenou skupinou zaměstnanců s transparentností hodnocení. Zřejmě proto, že velká část pravidel hodnocení je zaměřena právě a výhradně na ně.



Za transparentní považují nastavená pravidla nejvíce skupiny 60-69 a do 29 let, naopak nejméně kohorta 70+ a pak též 40-59 let. Právě skupina 70+ je jedinou, u které vzrostla ve sledovaném období nedůvěra v transparentnost a v roce 2023 byla mezi věkovými skupinami nejvyšší.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

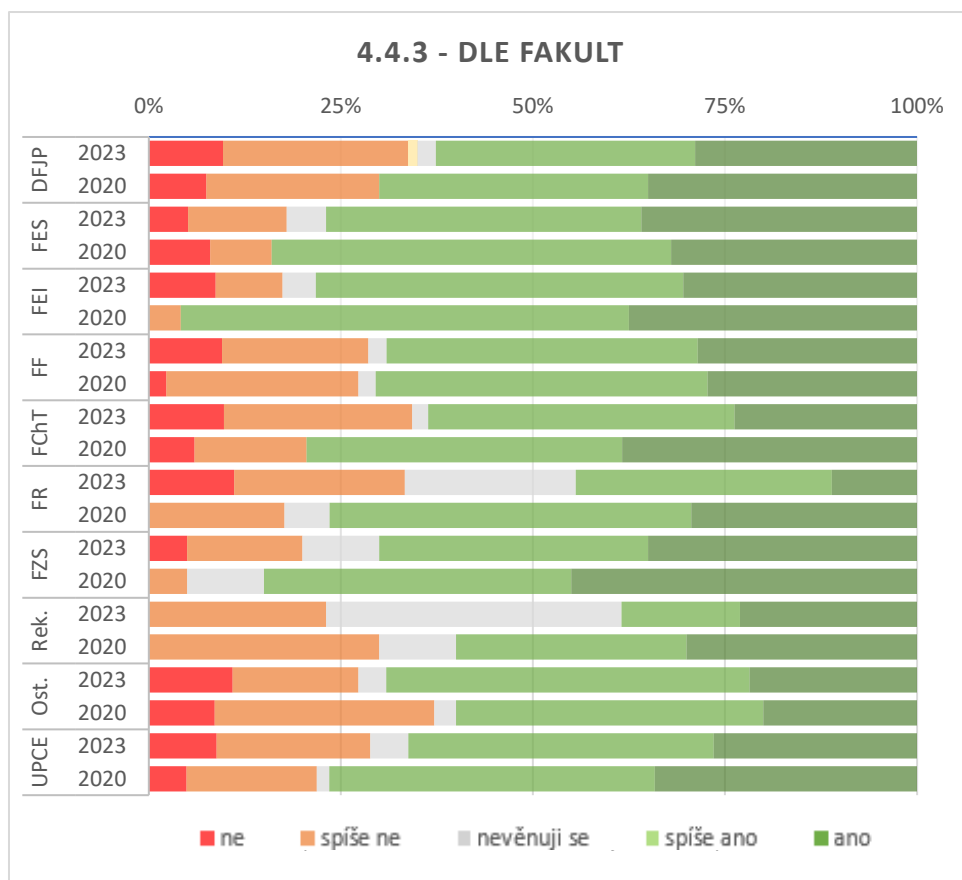
- Respondenti z DFJP se na jednotném stanovisku neshodnou. Jedna skupina, nejmenší, tvrdí, že hodnocení je známo a je transparentní, ale je otázkou, zda zahrnuje vše (nehodnotí např. administrativní činnost atp.) nebo zda s nastavením daný souhlasí. Druhá skupina nemá pocit, že by byla proškolená nebo neví o pravidlech hodnocení. Třetí skupina, a ve vzorku odpovědí se jednalo o třetinu, zpochybňuje transparentnost nastaveného systému hodnocení a zpochybňuje jeho objektivnost.
- Na FF byla zmíněna komise pro příznaky do M1, která je podle autora nevhodně nastavená a vytváří na fakultě politickou hru spíše než transparentnost. Objevil se také nesouhlas s nastaveným hodnocením oborů pomocí KENů.
- Všechny slovní komentáře na FChT s výjimkou jednoho poukazují na netransparentnost systému. Někteří jsou s pravidly seznámeni, jiní o nich nevědí, další nemají dostatek informací a někteří je považují za šité na míru někomu, ale vždy je společným jmenovatelem netransparentnost. V jednom případě je ale zmíněno, že je vše jasné a transparentní a ve třetině odpovědí je naznačeno, že se situace za poslední dobu zlepšila, i když stále není dobrá.
- Na FZS vnímají spíše chaotičnost či nedostatečnost hodnocení než jeho netransparentnost.
- V případě rektorátu je hlavním problémem nedostatečná komunikace hodnocení zaměstnance (ten o něm ani neví, neví, co dělá špatně, resp. za co je ohodnocen či naopak není). Chybí zde růstové mzdové tarify dle odpracovaných let.
- Na ostatních částech nebyl dostatek podnětných odpovědí, aby se z nich dal učinit závěr.

Závěr:

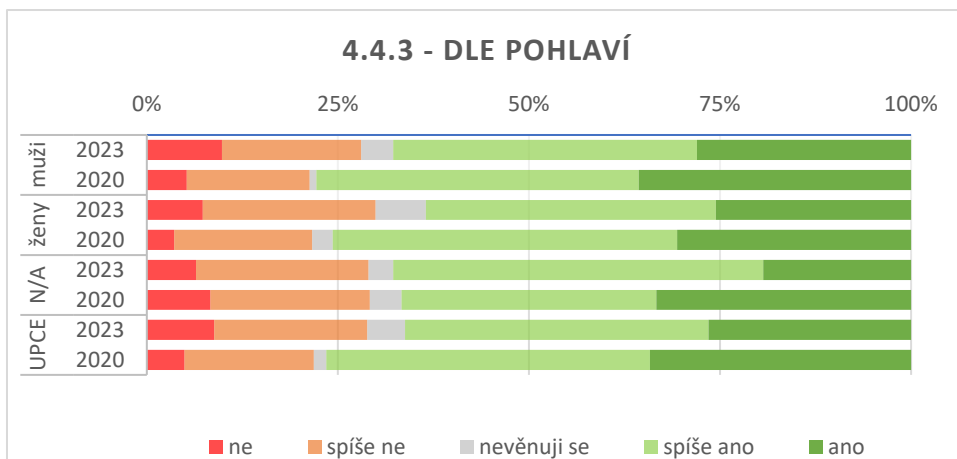
Transparentnost hodnocení je obecně dobře hodnocena, v transparentnost věří 61 %. Jsou poměrně zásadní rozdíly mezi fakultami a na jednotlivých částech dochází i k odlišnému vývoji. Nejlépe si vedou FF a FES. Transparentnost hodnocení stejně jako obeznámenost s pravidly a principy hodnocení jsou primárně určeny komunikací na jednotlivých součástech UPCE. Minimálně se liší podle věku či pohlaví. Mezi kategoriemi zaměstnanců jsou nejspokojenější AP, kterým se většina hodnocení věnuje primárně, naopak THP toto pociťují poměrně málo.

4.4.3 Domníváte se, že je Vaše vědecko-výzkumná činnost a její výsledky dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?

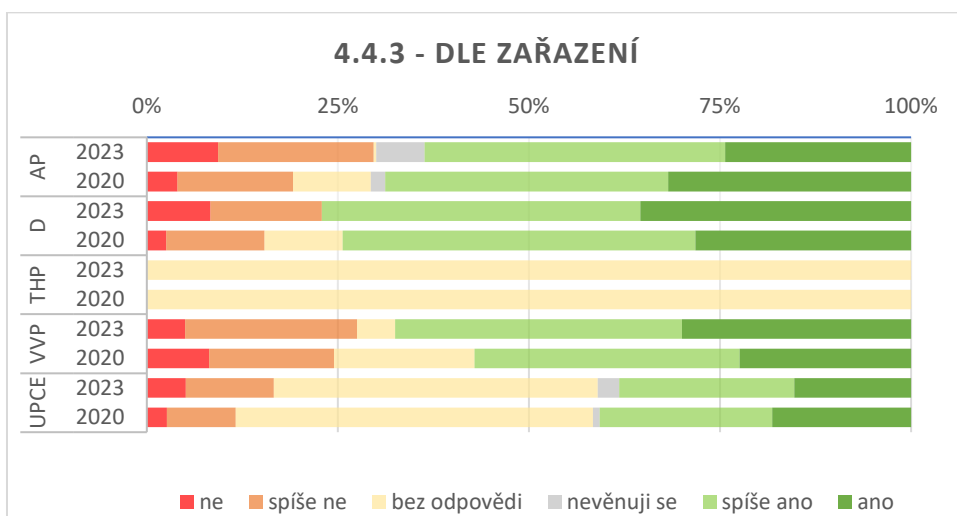
Jelikož na tuto otázku neodpovídali THP a tvoří tak 98 % neodpovědí v roce 2023, byly tyto z hodnocení vynechány s výjimkou grafu „4.4.3 – dle zařazení“ pro ilustraci.



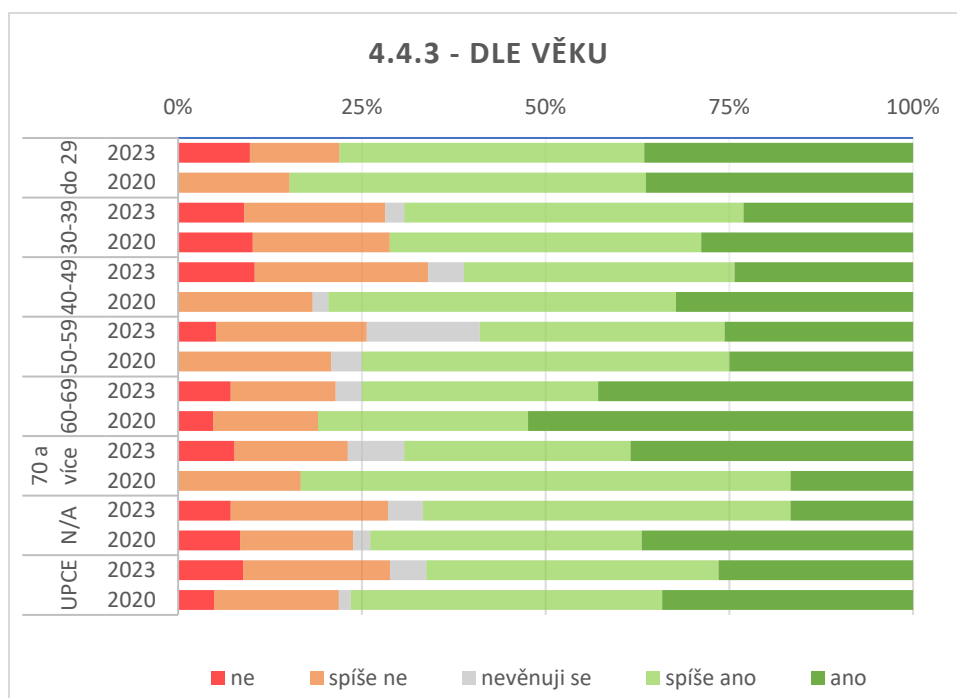
Zohlednění vědecko-výzkumné činnosti při hodnocení zaměstnance je na téměř všech částech univerzity vnímáno jako dostatečné, ale ve sledovaném období se toto vnímání všude zhoršilo. Zatímco v roce 2020 vnímalo toto zohlednění pozitivně 71 % akademiků (AP+D+VVP), v roce 2023 už to bylo jen 66 %. Poměr mezi kladnými a zápornými odpověďmi se zhoršil z 7:2 na 5:2. Nejlepší situace je na FES a FEI s více než 75 %. Hlavně u FEI ale vidíme výrazný pokles z hodnoty 95 % v roce 2020. Vůbec největší propad a absolutně nejnižší přesvědčení je na FR (44 %). V případě rektorátu je nutné brát údaj s rezervou vzhledem k malému počtu platných odpovědí. Na FF došlo k nejmenšímu zhoršení a o dostatečném zohlednění vědy je přesvědčeno téměř 70 % akademiků.



Pohlaví nehraje roli v tom, jak akademici vnímají zohlednění vědy při hodnocení jejich práce.



Zohlednění vědecké činnosti má pozitivnější vnímání v roce 2023 oproti předchozímu průzkumu jen u skupiny VVP, kde vzrostl podíl pozitivních a klesl podíl čistě negativních odpovědí. Přesto se ale tato skupina zaměstnanců nedomnívá, že je její vědecká činnost zohledněna dostatečně ve srovnání s ostatními skupinami. U doktorandů se poměr mezi kladným a záporným hodnocením zhoršil a výrazně přibylo čistě negativních odpovědí, tedy každý 12. doktorand jednoznačně není přesvědčen, že jeho vědecká činnost je dostatečně zohledněna v hodnocení. U AP je to téměř každý 10. zaměstnanec. Navíc u AP se objevilo celkem 6,3 % respondentů uvádějících, že se vědecké činnosti nevěnují, což je oproti 1,9 % odpovědí v roce 2020 poměrně významný nárůst.



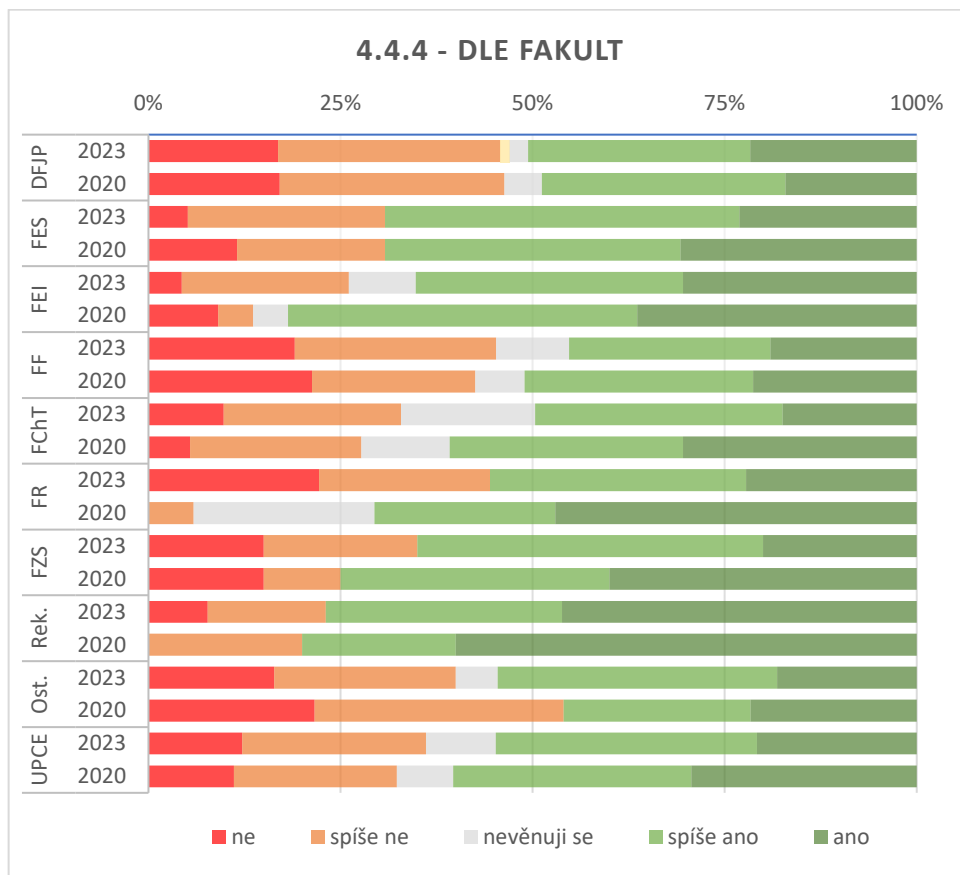
I v této otázce jsou nejpozitivnější odpovědi u kohort do 29 a nad 60 let. Nejvíce negativně vnímají dostatečné zhodnocení kohorty 30-49 let.

Závěr:

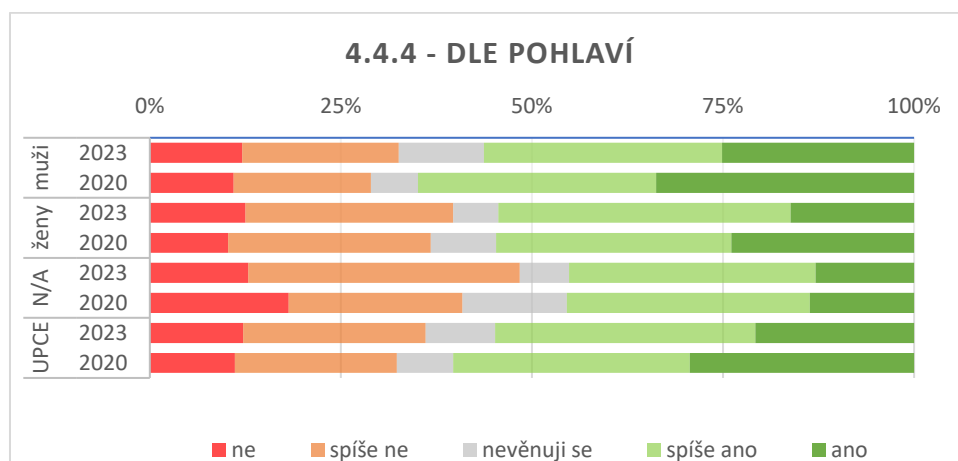
Jako dostatečné ohodnocení vědecko-výzkumné činnosti, hodnotí nejvíce akademici na FES a FEI, ale i zde, stejně jako na všech částech univerzity došlo k poměrně výraznému poklesu. Nejstabilnější situace je na FF a nejnegativnější na FR. Pohlaví s tím, jak respondenti odpovídali, průkazně nesouvisí. Sendvičová generace je k dostatečnosti zhodnocení nejkritičtější, naopak lidé do 29 a nad 60 let jsou více pozitivní. Jako nejvíce nedostatečné hodnotí zohlednění vědy VVP, ale je zde oproti ostatním akademikům znatelná pozitivní změna. Naopak u doktorandů a AP bylo přesvědčení vyšší při posledním průzkumu.

4.4.4 Domníváte se, že je Vaše pedagogická činnost dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?

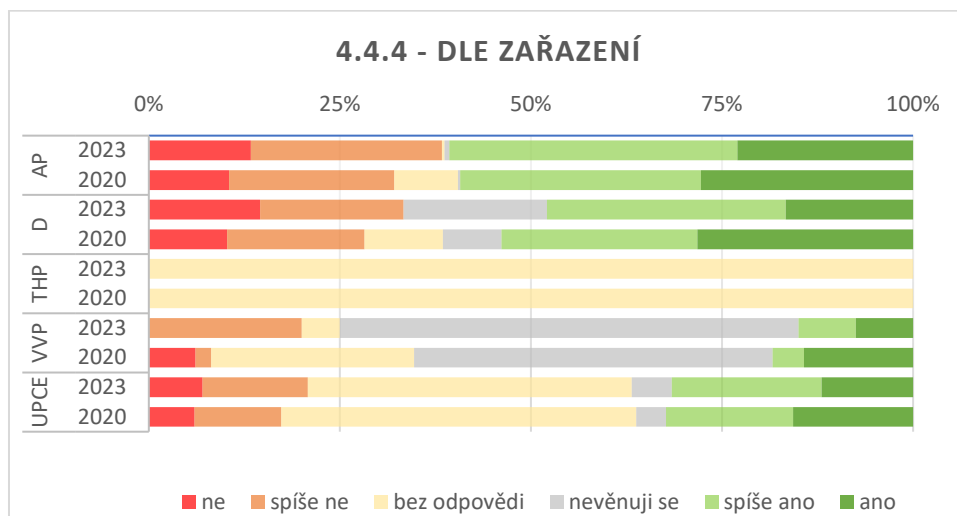
Obdobně jako v předchozí otázce, i na tuto otázku neodpovídali THP a tvoří tak 98 % neodpovědí v roce 2023. Proto byly tyto odpovědi z hodnocení vynechány s výjimkou grafu „4.4.4 – dle zařazení“ pro ilustraci.



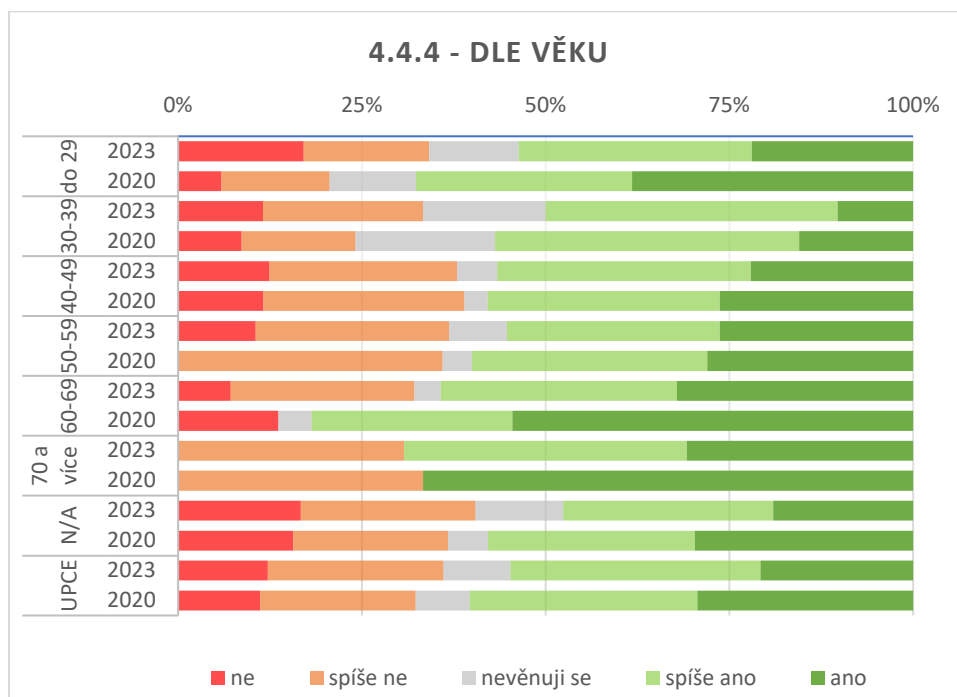
DFJP a FES jsou stabilní, na všech ostatních fakultách došlo ve sledovaném období k poklesu spokojenosti. Nejspokojenější s ohodnocením jejich pedagogické činnosti jsou akademici na FES, FEI a FZS. Naopak nejméně spokojení jsou respondenti akademici z FF a FChT – v obou případech podíl spokojených je pod 50% hranicí. Těsně nad touto hranicí je spokojenost na DFJP. U respondentů bez afiliace je sice jako u jediné skupiny pozitivní změna, přesto spokojenost je zde jen mírně nadpoloviční.



U pedagogické činnosti na rozdíl od vědecké je nespokojenost s ohodnocením této činnosti u žen vyšší než u mužů. Ti, co neuvedli pohlaví, jsou nejméně spokojenou skupinou, co se ohodnocení výuky týče.



Tři pětiny VVP se nevěnují pedagogické činnosti a u těch, kteří se jí věnují, převládá pocit spíše nedostatečného ohodnocení této činnosti. U doktorandu výrazně vzrostl podíl těch, kteří se pedagogické činnosti nevěnují, a to ze 7,7 na 18,8 %. To lze označit za pozitivní jev. Ti, kteří pedagogickou činnost vykonávají, jsou rozdělení na dva tábory v poměru 2:3; první s ohodnocením spokojen není, druhý ano. U AP míra nespokojenosti s ohodnocením vzrostla a nyní každý třetí AP není spokojen s ohodnocením své pedagogické činnosti.



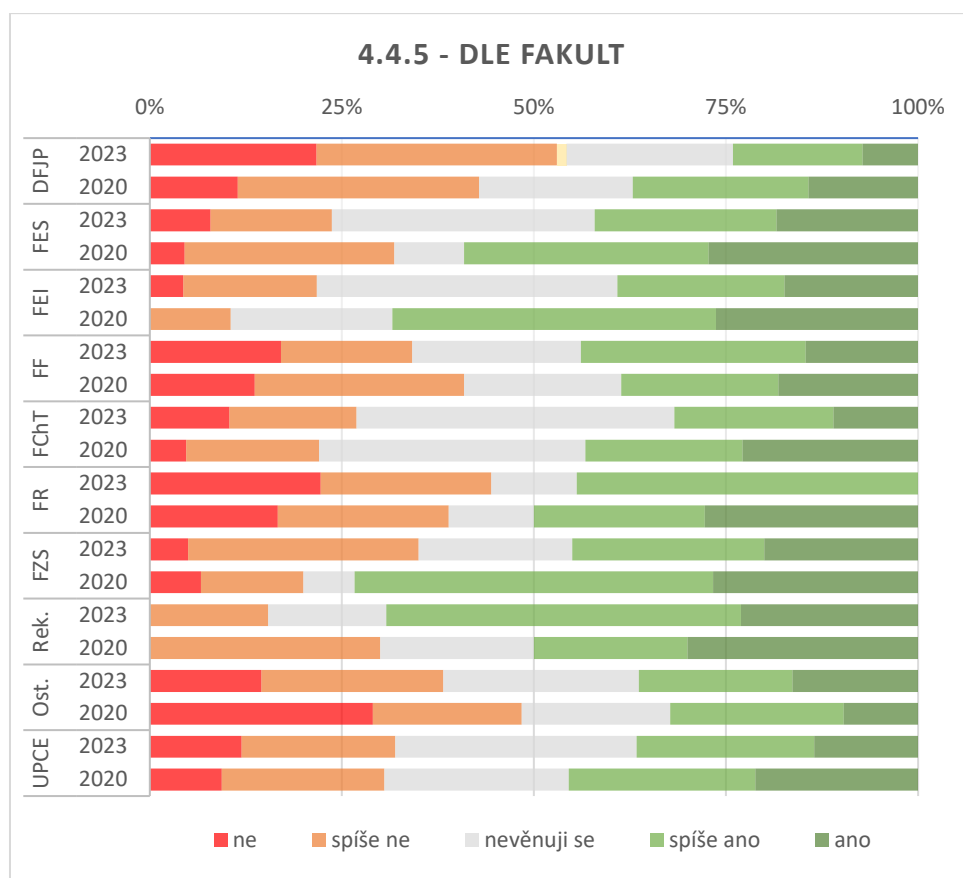
U věkových skupin je nejspokojenější ta nejstarší 70+ a pak krajní skupiny do 29 a 60-69 let, přičemž ale u obou těchto skupin vidíme i největší propad spokojenosti.

Závěr:

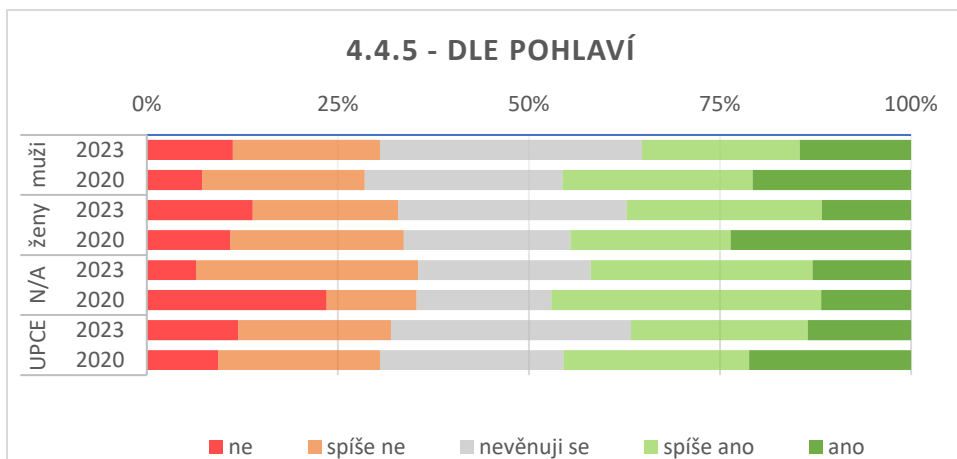
Podle respondentů je pedagogická činnost výrazně méně zohledněna v hodnocení zaměstnance oproti vědecké činnosti. Celouniverzitně je o dostatečném zohlednění vědy přesvědčeno 66 %, v případě pedagogické činnosti ale jen 55 % respondentů – akademiků. Z pohledu zaměstnanců je zohlednění pedagogické činnosti při hodnocení zaměstnance podceněno.

4.4.5 Domníváte se, že je Vaše popularizační činnost dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?

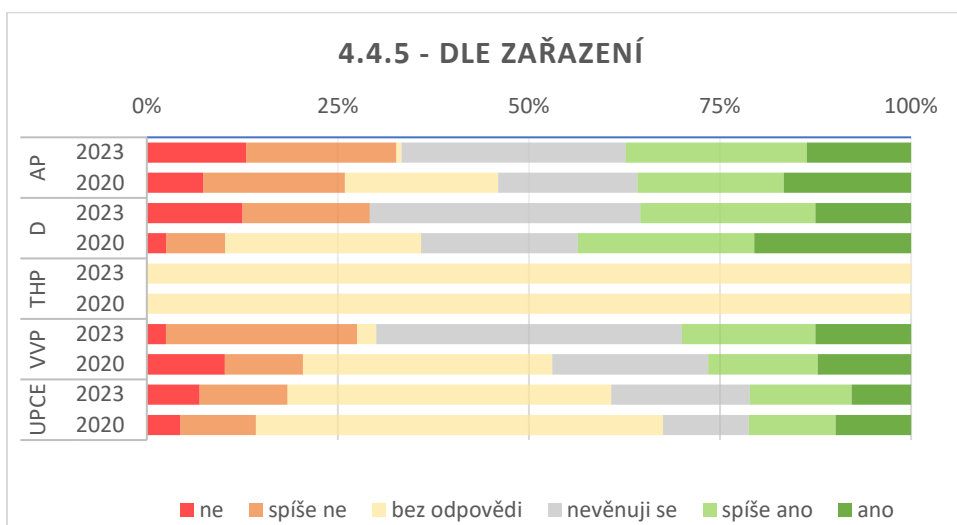
Obdobně jako v předchozí otázce, i na tuto otázku neodpovídali THP a tvoří tak 98 % neodpovědí v roce 2023. Proto byly tyto odpovědi z hodnocení vynechány s výjimkou grafu „4.4.5 – dle zařazení“ pro ilustraci.



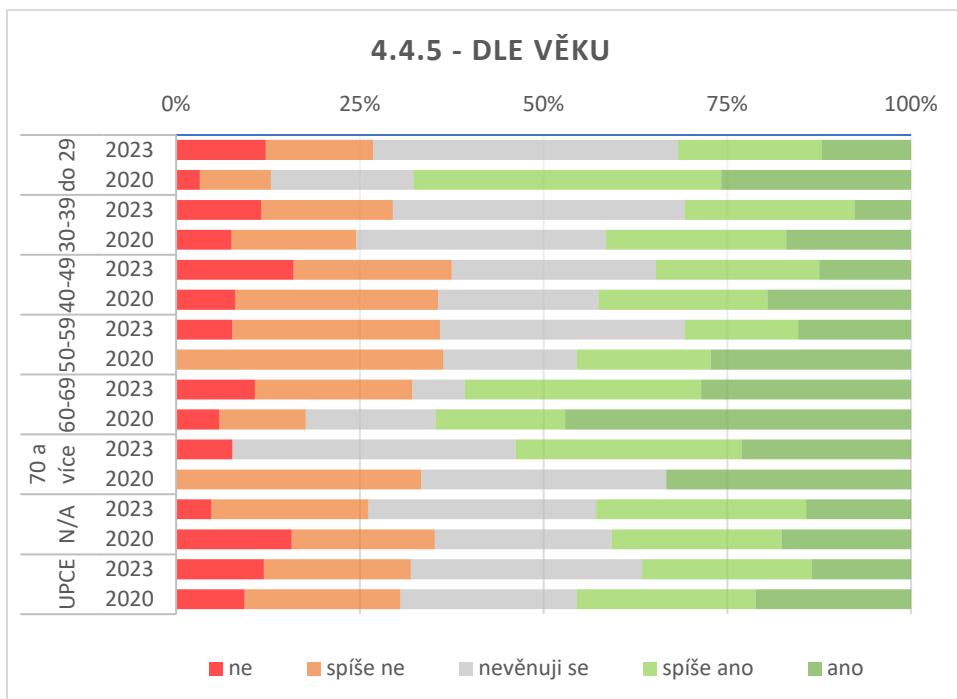
Téměř třetina akademiků se na UPCE nevěnuje popularizační činnosti (31 %), přičemž v roce 2020 to byla jen čtvrtina. 37 % je s hodnocením této činnosti spokojena a necelá třetina (32 %) nespokojena. Ještě v roce 2020 byli obdobně spokojeni i na FZS a FEI, ale stejně jako na všech fakultách i zde došlo ve sledovaném období k výraznému poklesu spokojenosti s ohodnocením této činnosti. K výraznému zlepšení došlo na rektorátu a mírnému pak na FF.



Pohlaví v pocitu zohlednění popularizační činnosti nehraje žádnou průkaznou roli.



U všech akademiků došlo ve sledovaném období k výraznému nárůstu podílu těch, kteří se popularizační činnosti nevěnují. Míra spokojenosti s ohodnocením této činnosti klesala také u všech skupin.



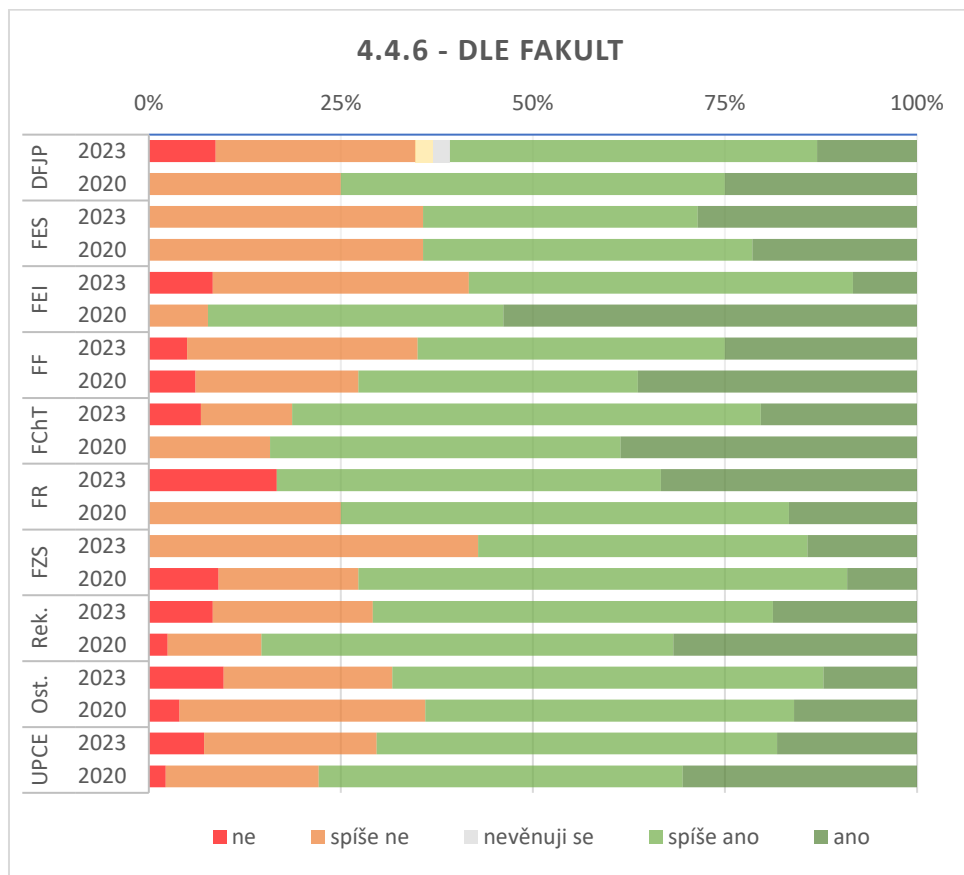
Největší nárůst podílu těch, kteří se popularizaci nevěnují, je u nejmladší kohorty. Naopak k pozitivní změně vnímání ohodnocení popularizace došlo u nejstarší skupiny 70+, u všech ostatních skupin se spokojenost snížila.

Závěr:

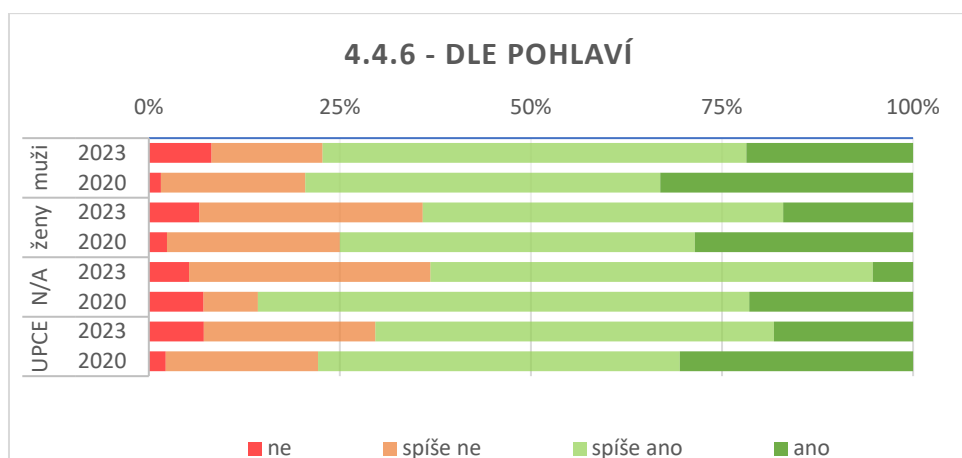
Téměř třetina akademiků se na UPCE nevěnuje popularizační činnosti (31,4 %), přičemž v roce 2020 to byla jen čtvrtina. Otázkou je, zda dochází k profesionalizaci popularizace, nedocenění této činnosti vedením či orientace a časové vázání se na ostatní činnosti akademiky. Z grafů vyplývá, že se na této změně podílejí všechny faktory.

4.4.6 Zastáváte-li vedoucí funkci (na pracovišti, v projektu apod.), máte dostatečné možnosti věnovat se řídicím a koordinačním činnostem?

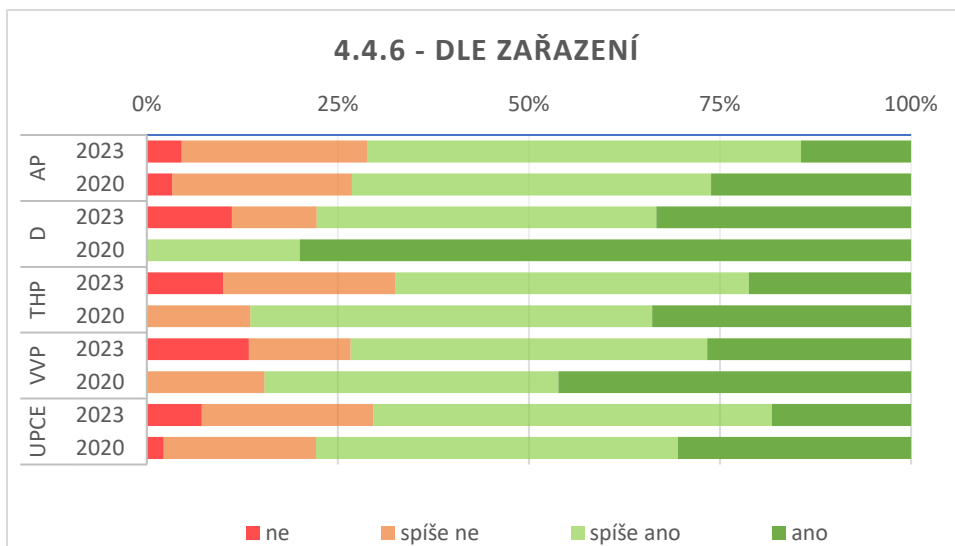
Na tuto otázku neodpovědělo jen 3,3 % respondentů (v roce 2020 to bylo 26,5 %), ale 61,4 % respondentů nezastává žádnou vedoucí funkci. Proto byly tyto dvě skupiny odpovědí v grafech vynechány a grafy znázorňují odpovědi 235 respondentů.



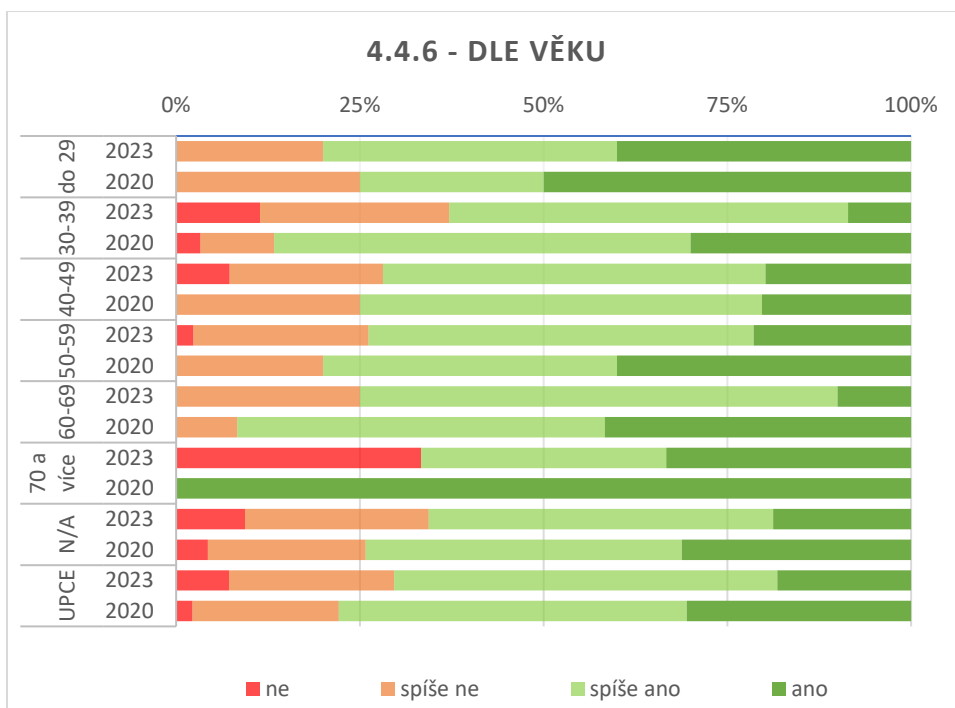
Mezi vedoucími zaměstnanci převládá názor, že mají dostatečný prostor věnovat se řídicím činnostem, a to v 70 % případů. Nicméně se jedná o pokles oproti roku 2020, kdy s tímto tvrzením souhlasilo 78 % respondentů v řídicích funkcích. Nejpozitivnější odpovědi byly na FChT a FR, kde se pozitivní odpovědi pohybovaly nad 80% hranicí. Na FEI došlo k výraznému poklesu z 92 na 58 %.



Ženy v řídicích funkcích mají oproti mužům slabší pocit, že mají dostatek prostoru věnovat se řídicí funkci a je u nich výraznější propad spokojenosti ve sledovaném období.



Zatímco v roce 2020 měli nejpozitivnější odpovědi THP, v roce 2023 jsou postoje AP, THP a VVP velmi srovnatelné, přičemž nejvíce polarizované názory jsou uvnitř skupiny VVP – zde je každý čtvrtý přesvědčen, že má jednoznačně dostatek prostoru věnovat se řídicí funkci, naopak každý šestý je opačně jednoznačného názoru. U AP je naopak nejnižší podíl těch, kteří mají pocit, že na tuto činnost mají dostatek prostoru. V případě doktorandů je vzorek příliš malý pro závěry.



U věkové skupiny 60+ došlo k největšímu propadu, přitom v roce 2020 to byly skupiny s nejpozitivnějším postojem. Naopak v roce 2023 je nejvíce přesvědčena o dostatku prostoru pro řídicí funkci nejmladší skupina zaměstnanců do 29 let.

Komentáře:

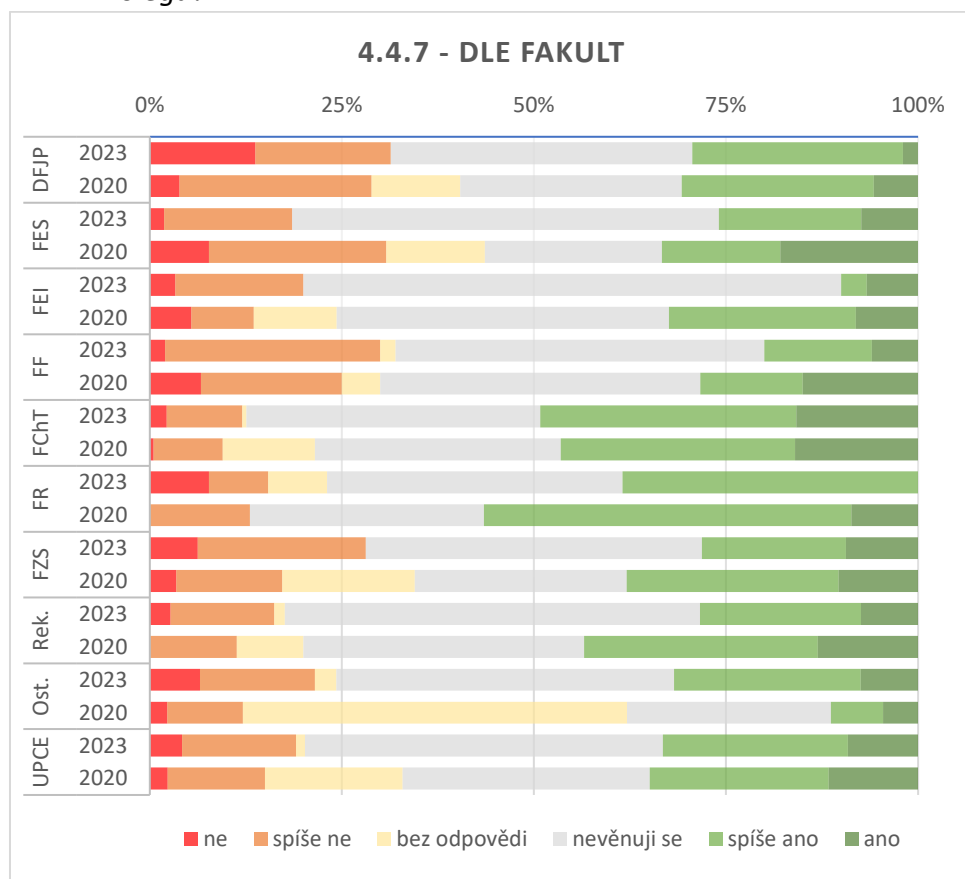
Vzhledem ke specifické cílové skupině se zde sešlo jen 31 slovních komentářů. Identifikovatelný modus odpovědí se týká faktu, že řídicí funkci je nutno dělat a je nutno ji dělat na úkor dalších činností.

Z tohoto důvodu někteří respondenti zpochybňují smysluplnost této otázky. Řídící činnost musí být dělána prioritně, a tudíž na ni musí být čas. Otázkou ale je, zda řídicí funkce umožňuje vykonávat i další činnosti. Doporučení přeformulovat tuto otázku při dalším šetření.

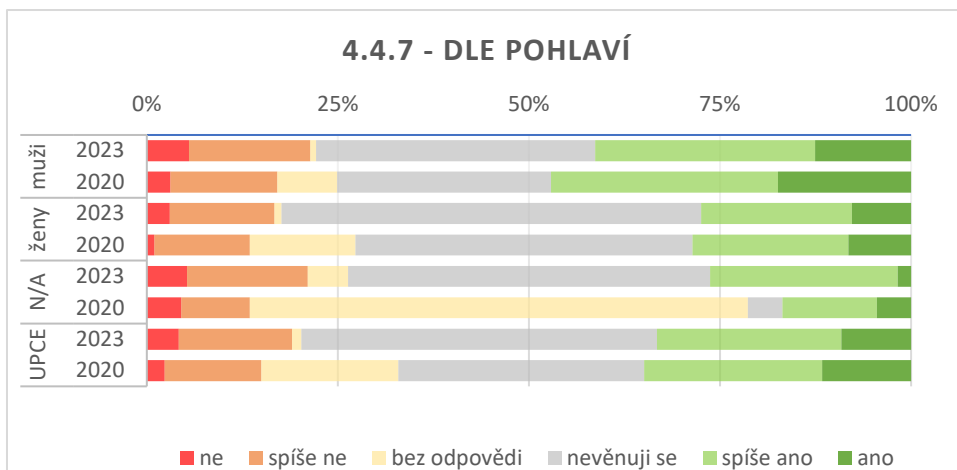
Závěr:

Tato výzkumná otázka má omezený interpretační potenciál, a i samotní respondenti na to poukazují. Řídící funkce je prioritní, a tudíž může ovlivňovat to, zda je dostatek času na další povinné činnosti zaměstnance, nikoliv naopak. Většina respondentů (70 %), kteří nějakou řídicí funkci zastává, je přesvědčena, že má dostatek prostoru na její vykonávání. Tento stav se ale mezi lety 2020 a 2023 mírně zhoršil.

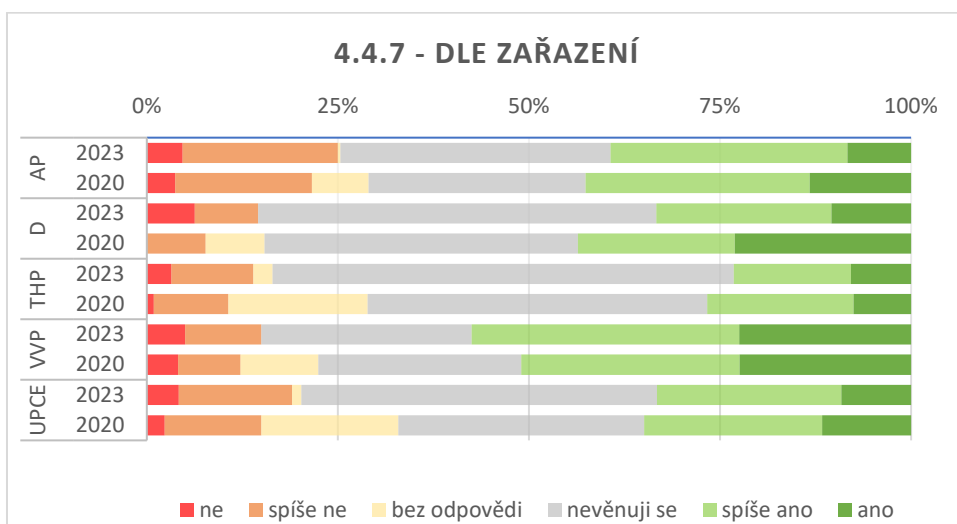
4.4.7 Máte v rámci své práce dostatečné možnosti věnovat se rozvoji služebně mladších kolegů?



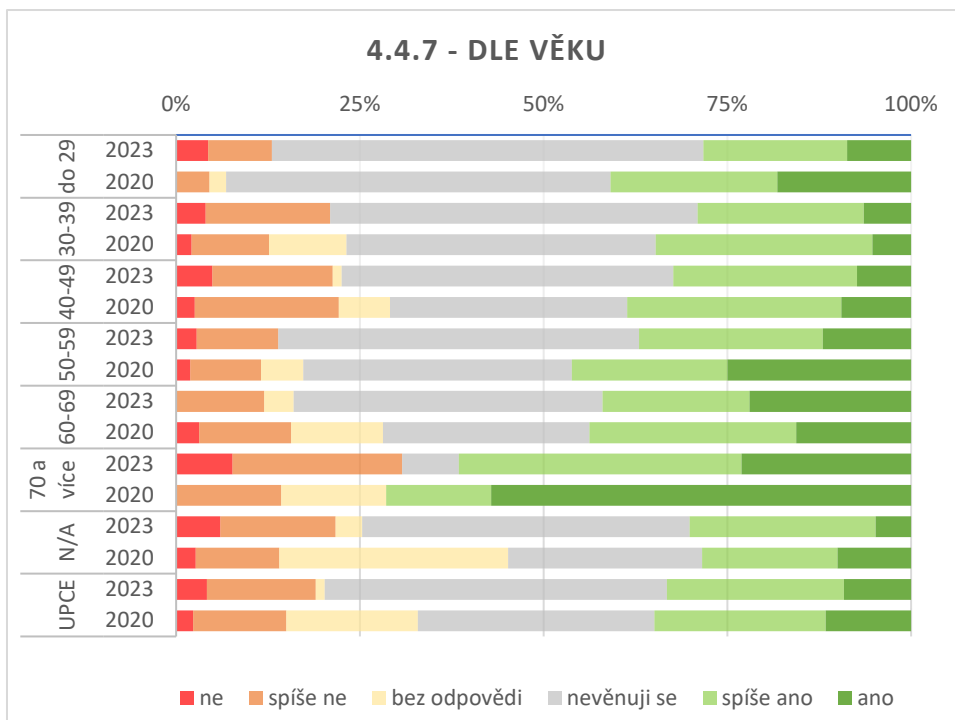
Téměř polovina respondentů (47 %) se nevěnuje rozvoji služebně mladších kolegů. Ti, kteří se tomu věnují, ve třech z pěti (62 %) případech uvádí, že mají nebo spíše mají na tuto činnost dostatečné možnosti. Na všech částech došlo k mírnému poklesu pozitivních odpovědí s výjimkou respondentů bez afiliace a z FES. Vidíme ale, že na DFJP, FR a FZS roste významně podíl těch, kteří se domnívají, že určitě na rozvoj mladších kolegů nemají čas, zatímco na FF a FES tento podíl odpovědí klesá. Nejmenší prostor pro rozvoj mladších kolegů vnímají respondenti z FEI.



Pokud odečteme neodpovědi a respondenty, kteří se nevěnují rozvoji mladším kolegům, pak pohlaví nehraje v hodnocení situace roli. Nicméně ženy se výrazně méně podílejí na rozvoji svých mladších kolegů než muži. 55 % žen a jen 36 % mužů se této činnosti nevěnuje.



Největší podíl těch, kteří se rozvoji mladších kolegů věnují, je u VVP (72,5 %), kde je také největší souhlas s tím, že mají dostatečné možnosti. U AP je tento podíl 64,7 % a poměr mezi kladnými a zápornými odpověďmi je zde výrazně menší 1:0,6. Rozvoji mladších kolegů se věnuje jen necelých 40 % THP a poměr pozitivních a negativních odpovědí je podobný tomu u AP 1:0,6. Ve sledovaném období vzrostl podíl těch, kteří se rozvoji mladších kolegů věnují.



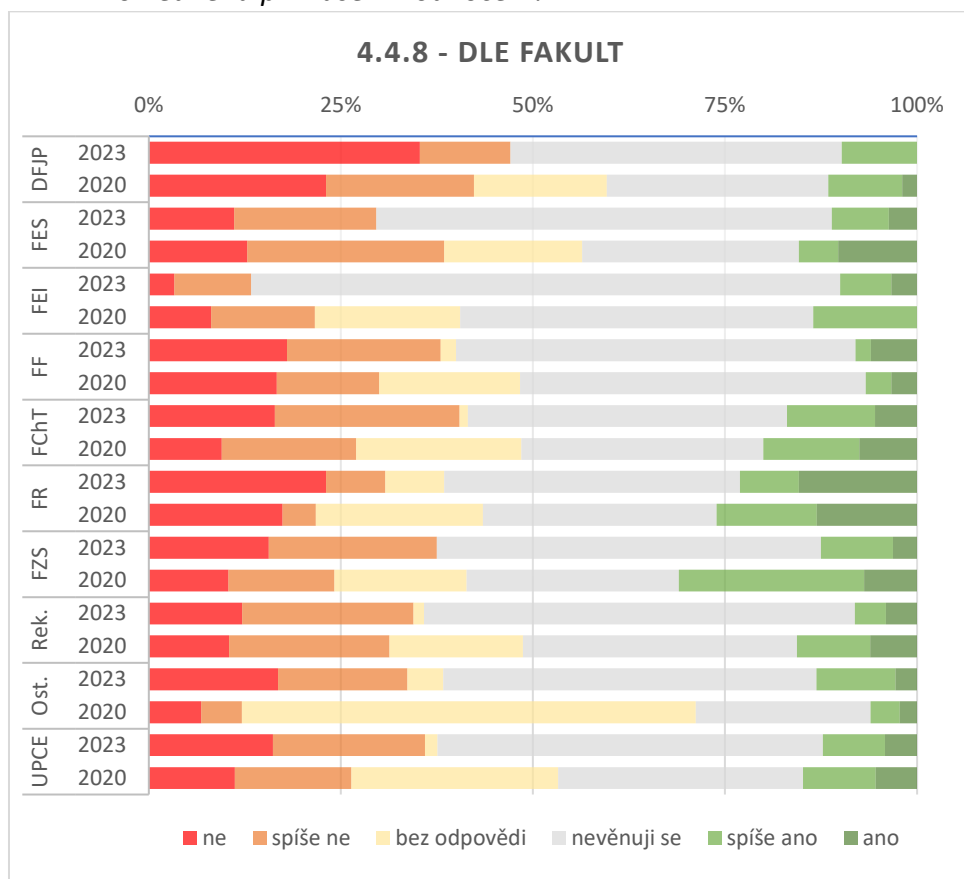
Vzhledem k povaze otázky není překvapivé, že je přímá úměra mezi podílem lidí, co se věnují rozvoji mladších kolegů, a věkem. Obdobně tomu je i u možností tuto činnost dělat. U nejstarší skupiny 70+ se tomu věnuje přes 90 %, u věkové kategorie 60-69 let téměř 60 % respondentů. Souhlasně se k možnostem věnovat se rozvoji mladších kolegů vyjádřilo přes 61 % respondentů ve věku nad 70 let a 42 % těch ve věku 60-69 let.

Komentáře a závěr:

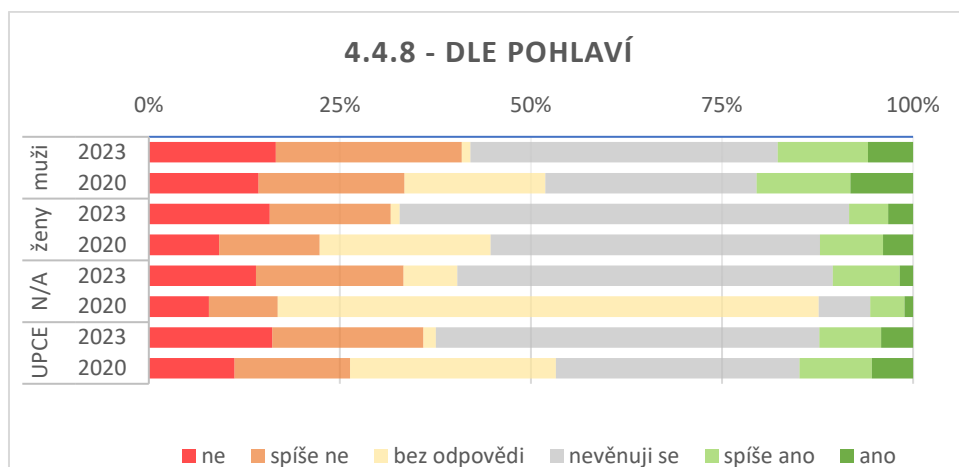
Z komentářů vyplývá, že hlavní překážkou pro jakoukoliv činnost nad rámec základních povinností nejsou na žádné z fakult prostor ani síly. Kromě péče o doktorandy lidé nemají na pomoc a rozvoj druhých žádné kapacity. V několika případech je explicitně zmíněna potřeba publikovat a zajišťovat výstupy pro ospravedlnění vlastní činnosti. Z výpovědí vyplývá, že systém je nastaven silně egocentricky, podporuje jen činnost spojenou s růstem jednotlivce, nikoliv kolektivu a univerzity jako celku. Současně je ale respondenty často zmiňována významnost takové činnosti. Jsou si vědomi, že taková činnost je podstatná nejen v doktorském studiu, ale i pro dobrý rozvoj pracoviště.

Téměř polovina respondentů se nevěnuje rozvoji služebně mladších kolegů. Ve sledovaném období vzrostl podíl těch, kteří se rozvoji mladších kolegů nevěnují. Ženy se výrazně méně podílejí na rozvoji svých mladších kolegů než muži. 55 % žen a jen 36 % mužů se této činnosti nevěnuje. S rostoucím věkem roste zapojení zaměstnanců do rozvoje služebně mladších kolegů, a i pocit dostatečného prostoru pro tuto činnost. Rozvoj služebně mladších kolegů není vnímán jako podporovaná činnost na univerzitě, což potvrzuje i další otázka.

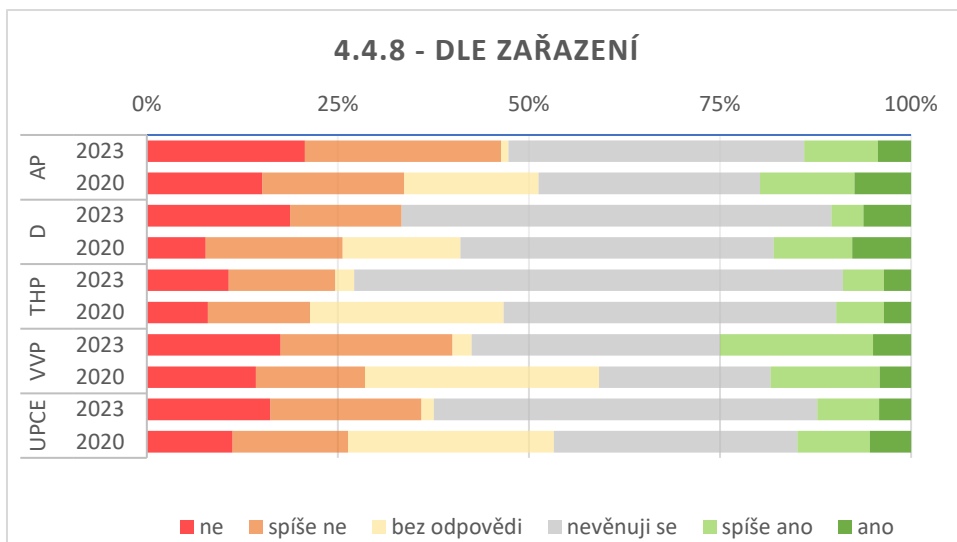
4.4.8 Domníváte se, že je tato činnost (rozvoj služebně mladších kolegů) dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?



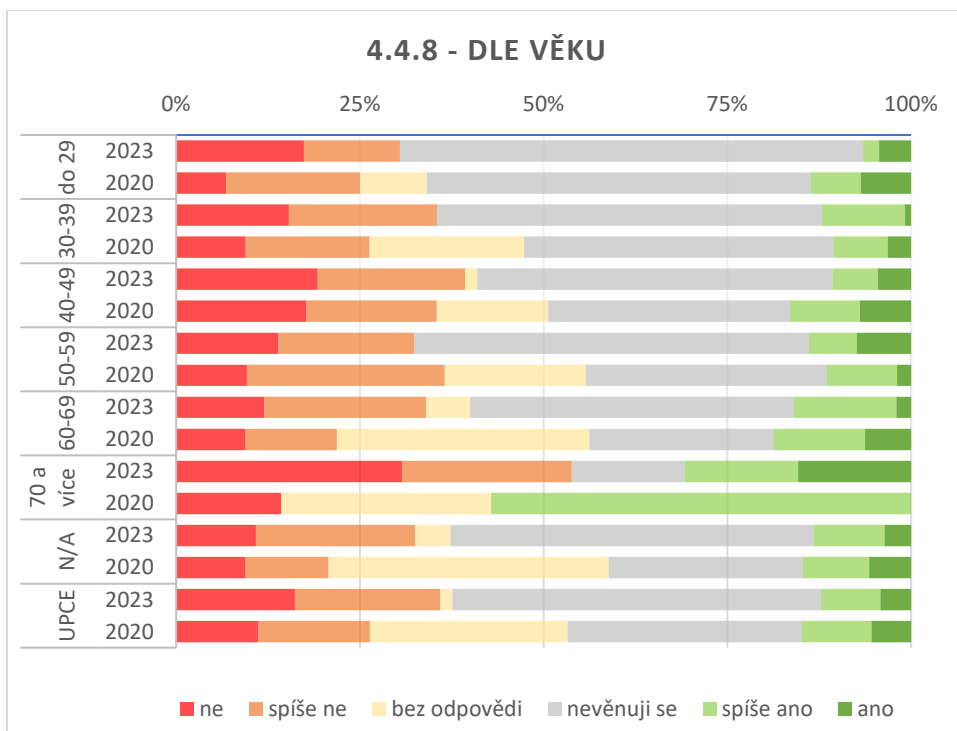
Je evidentní, že rozvoj služebně mladších kolegů je vnímán jako neoceňovaná činnost a ve sledovaném období se situace výrazně zhoršila. V současnosti je třikrát více těch, co si nemyslí, že tato činnost je zohledněna v hodnocení než těch, co si to myslí. Ještě v roce 2020 to bylo jen dvakrát. Nejhorší situace je na DFJP, FF, FChT a FZS, kde se současně situace nejrychleji zhoršuje.



Ženy mají výraznější propad v pozitivním názoru oproti mužům, a i celkově mají menší důvěru v to, že rozvoj mladších kolegů je zohledněná činnost při hodnocení. U žen je současně výrazně větší podíl těch, které se této činnosti nevěnují.



Jedinou skupinou zaměstnanců, kde je spíše pozitivní trend a kde se většina rozvoji kolegů věnuje, jsou VVP. I u nich si ale většina myslí, že tato činnost není dostatečně zohledněna při hodnocení. V případě AP si to myslí 77 % z těch, kteří se činnosti věnují (u VVP je to 62 a u THP 73 %). V případě doktorandů není vzorek dostatečně rozsáhlý pro zhodnocení a vzhledem k povaze otázky se jedná i o marginální téma.



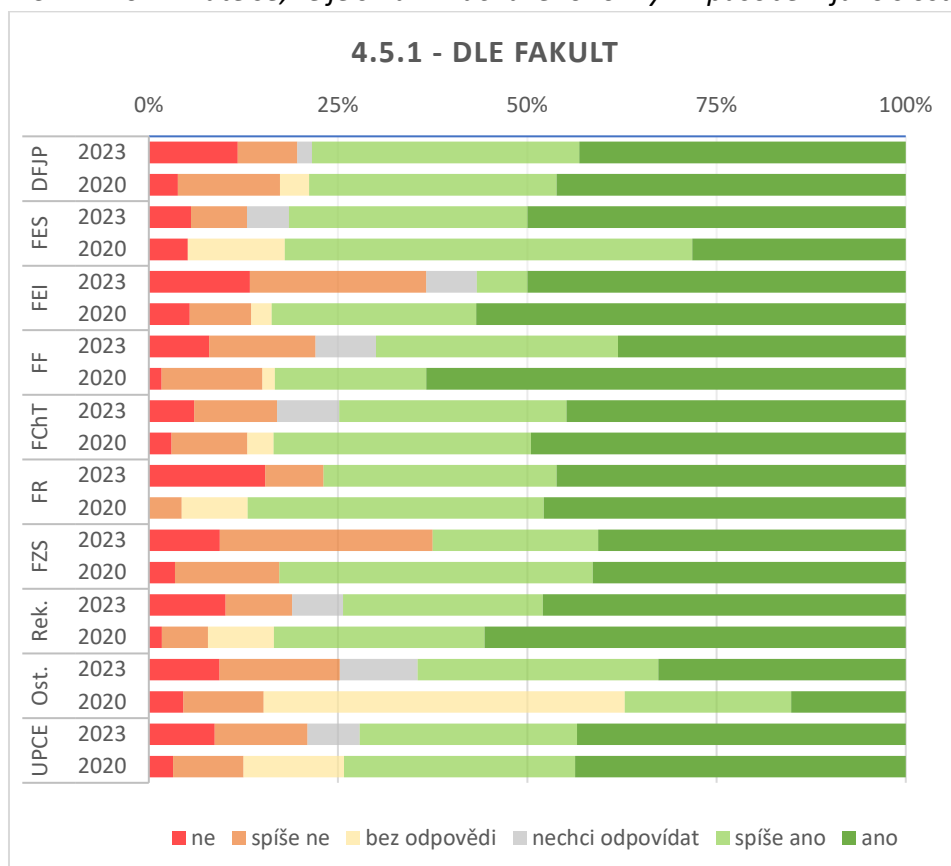
Rozvoj služebně mladších kolegů je přímo úměrný věku zaměstnanců, ale i u nejstarších kohort je důvěra v dostatečné ocenění této činnosti zhruba třetinová (34 %). Navíc dochází mezi lety 2020 a 2023 k prudkému propadu této důvěry.

Závěr:

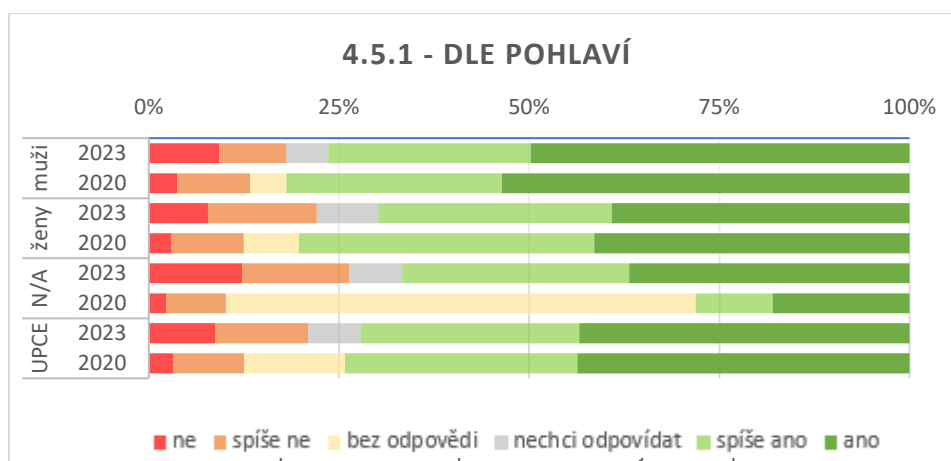
Rozvoj služebně mladších kolegů není vnímán jako činnost, kterou by UPCE zohlednila při hodnocení a není to prioritou zaměstnanců, byť si jsou vědomi důležitosti této činnosti.

4.5 Atmosféra na pracovišti

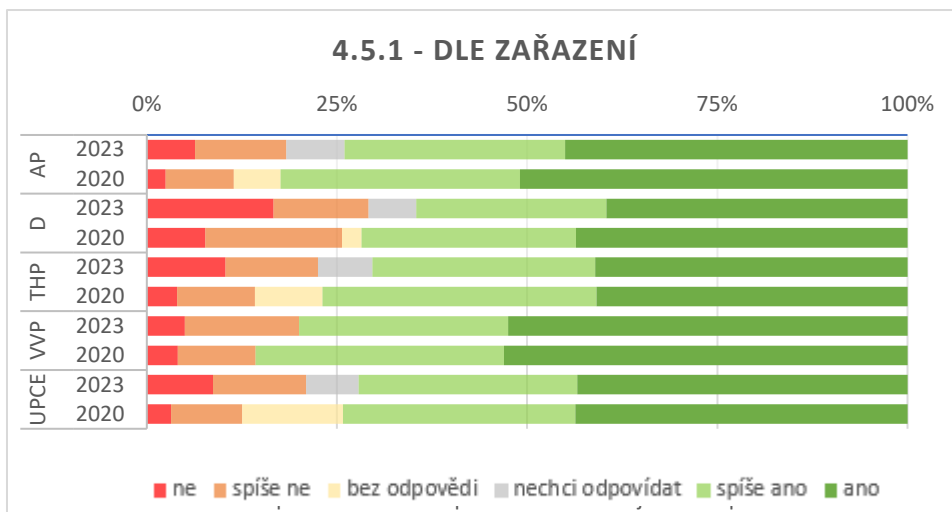
4.5.1 Domníváte se, že je s Vámi zacházeno rovným způsobem jako s ostatními zaměstnanci?



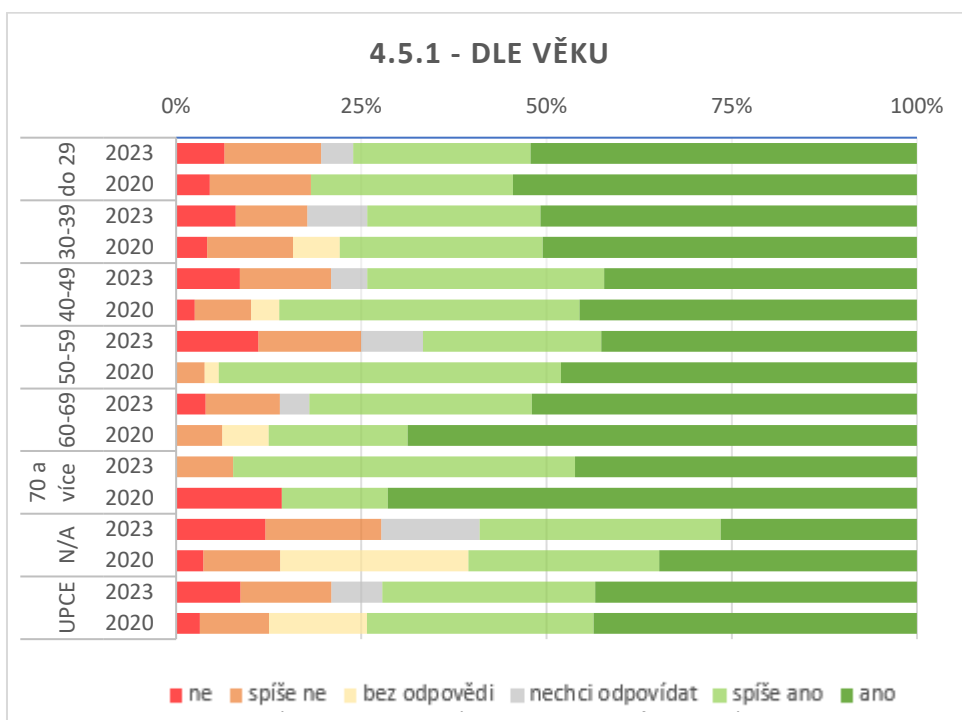
Rovnost na pracovišti je vnímána u téměř tří čtvrtin respondentů, avšak na všech součástech univerzity dochází k růstu negativních odpovědí – nejvíce na FEI, FZS a FR. Největší pocit rovnosti mají respondenti z FES (81,5 %) a DFJP (78,4 %), nejméně na FF (70 %) a respondenti bez afiliace (64,5 %).



Rovnost pociťují obě pohlaví více méně stejně, u obou roste pocit nerovnosti (u žen více) a ženy jsou o něco méně přesvědčené o rovnosti (více odpovědí „spíše ano“).



Pocit rovnosti mají více VVP a AP než doktorandi a THP. U všech skupin je pocit rovnosti vysoký, ale současně u všech roste podíl negativních odpovědí – nejvíce u THP a nejméně u doktorandů, kde je ale pocit nerovnosti již tak největší mezi skupinami.



Nejvíce se propadl pocit rovnosti u kohorty 50-59 let, která má nyní nejnižší důvěru v rovný přístup, naopak nejvyšší pocit rovnosti mají lidé nad 60 let.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

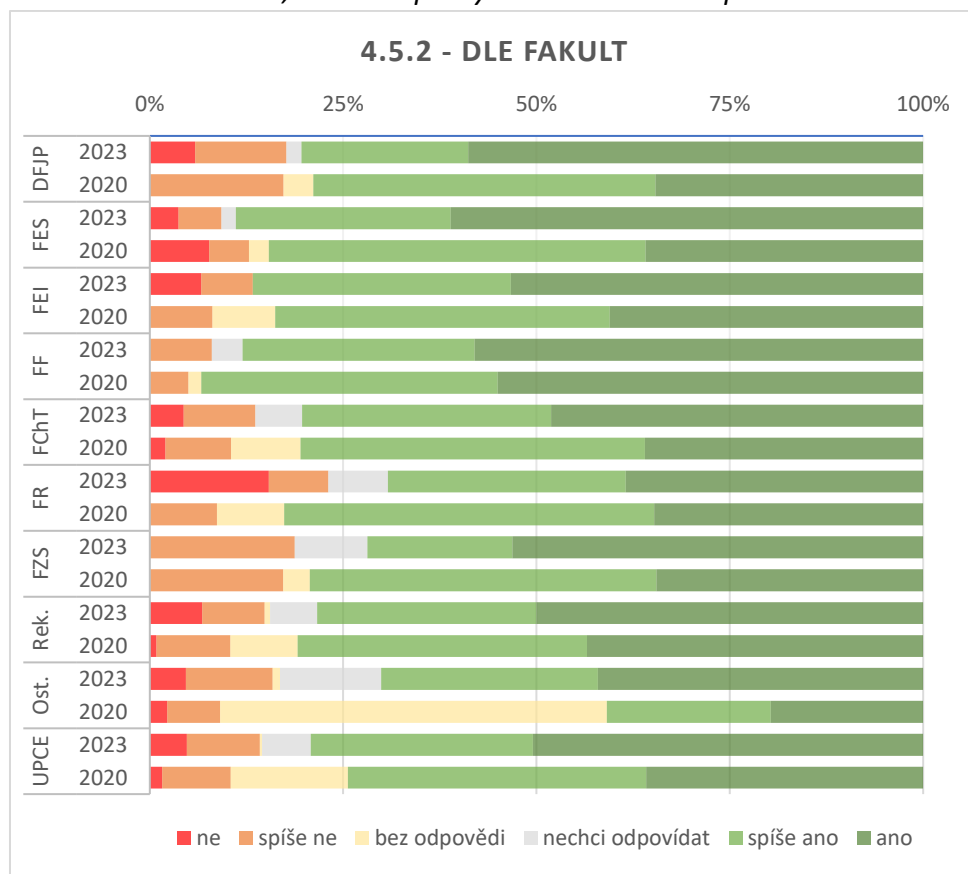
- Na DFJP je kritizován „nerovný přístup“ vedení fakulty. Na katederní úrovni je rovnost kvitována, na fakultní nikoliv.
- Na FES nejsou konkrétní příčiny zmíněny, ale nerovnost je pociťována.
- Na FEI není vnímána nerovnost tak negativně, ale spíše jako výsledek zásluh jednotlivce či nastavených pravidel. Transparentnost finančního ohodnocení by pocitu rovnosti pomohla.

- Na FF mají respondenti pocit, že rovnost na fakultě či katedrách funguje, ale jako celek se cítí nerovně zacházení ze strany UPCE.
- FChT vnímá nerovnost spíše na úrovni individuálních vztahů, vztahů s přímými nadřízenými a v kontextu výkonnosti zaměstnance.
- Na FZS je jednoznačně pociťována nerovnost mezi AP a THP (zmíněno v 75 % odpovědí).

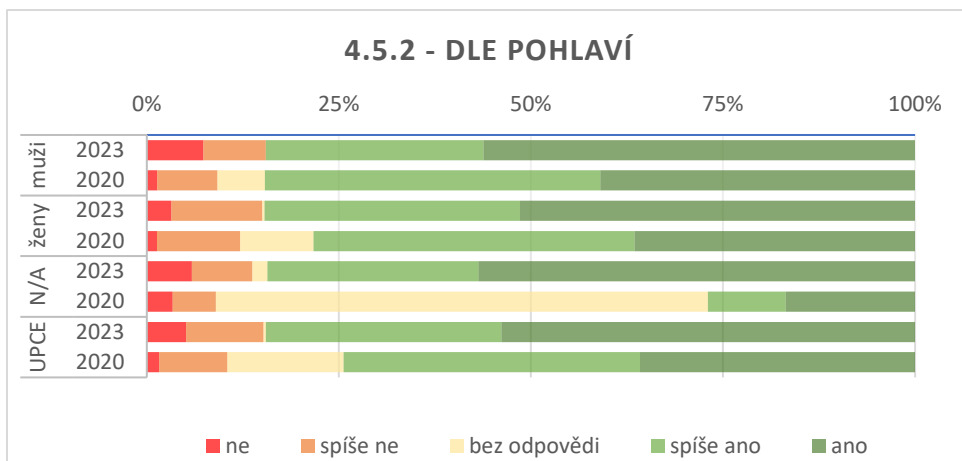
Závěr:

Rovnost na pracovišti je obecně vnímána pozitivně, a to v 73 %. Současně ale vidíme celouniverzitní růst nespokojenosti s rovností. Příčina rovnosti ale není primárně věk (4 % odpovědí) či pohlaví (7 % odpovědí). Příčiny nerovnosti se velmi liší mezi jednotlivými fakultami. Zatímco nerovnost na DFJP je dávana za vinu vedení fakulty, na FF je viněna UPCE (rektorát), na FChT mezilidské vztahy a vztahy s přímými nadřízenými a na FZS rozdělování na THP a AP. Objevuje se také netransparentnost ve mzdových podmínkách na UPCE/fakultách (celkem 9 % odpovědí).

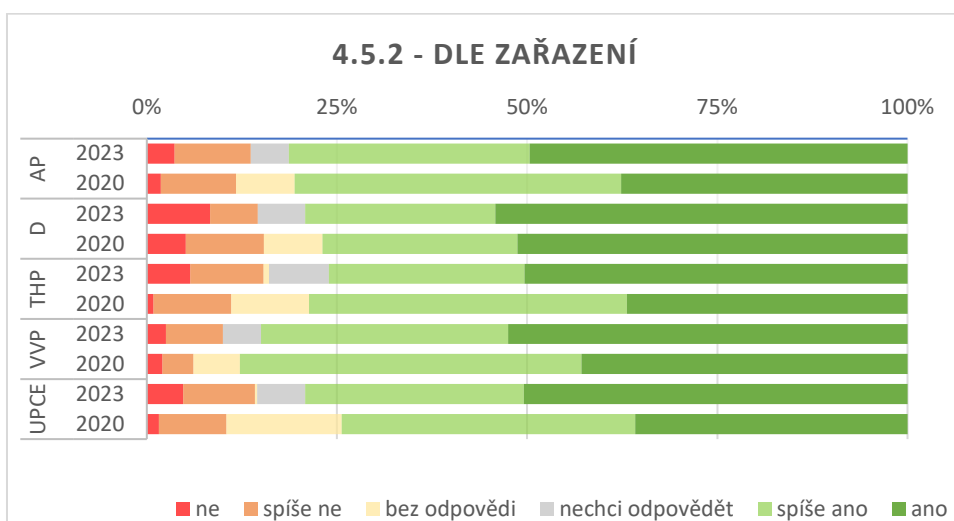
4.5.2 Domníváte se, že si Váš přímý vedoucí cení Vaší práci?



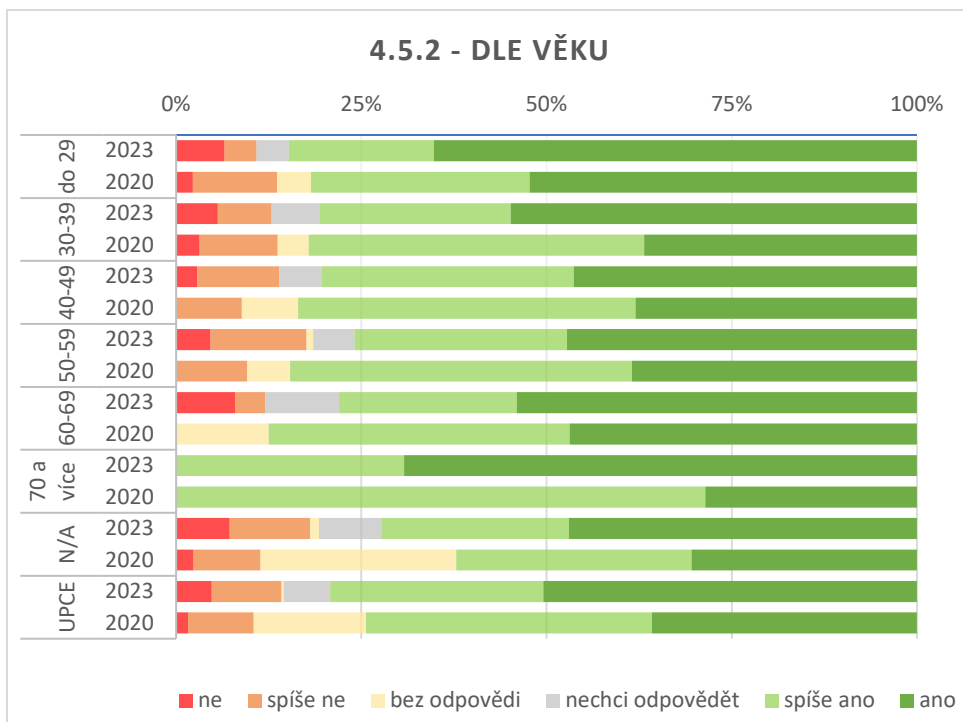
Zatímco pocit rovnosti na pracovišti se mezi sledovanými lety snížil, ocenění práce od přímého nadřízeného je vnímáno lépe a s rostoucí tendencí. 79 % respondentů je spokojeno s tím, jak si přímý nadřízený cení jejich práci. Zatímco na DFJP, FES, FEI či u respondentů bez afiliace spokojenost roste, na FF, FR, FZS a rektorátu klesá. Že si přímý vedoucí cení jejich práci si myslí nejvíce lidé na FES a FF (90, resp. 88 %), nejméně na FZS a FR (72, resp. 69 %).



U žen byl pocit docenění jejich práce nadřízenými nižší, ale ve sledovaném období se téměř srovnal s hodnocením mužů. Nyní nepozorujeme žádné rozdíly mezi muži a ženami v tom, jak cítí ocenění své práce od přímého nadřízeného.



Nejspokojenější s oceněním své práce přímým nadřízeným jsou VVP (85 %), následovaní AP (81 %) a srovnatelně jsou na tom doktorandi i THP. Na zařazení s výjimkou VVP nezáleží, zda je jednotlivec spokojen s oceněním své práce nadřízeným.

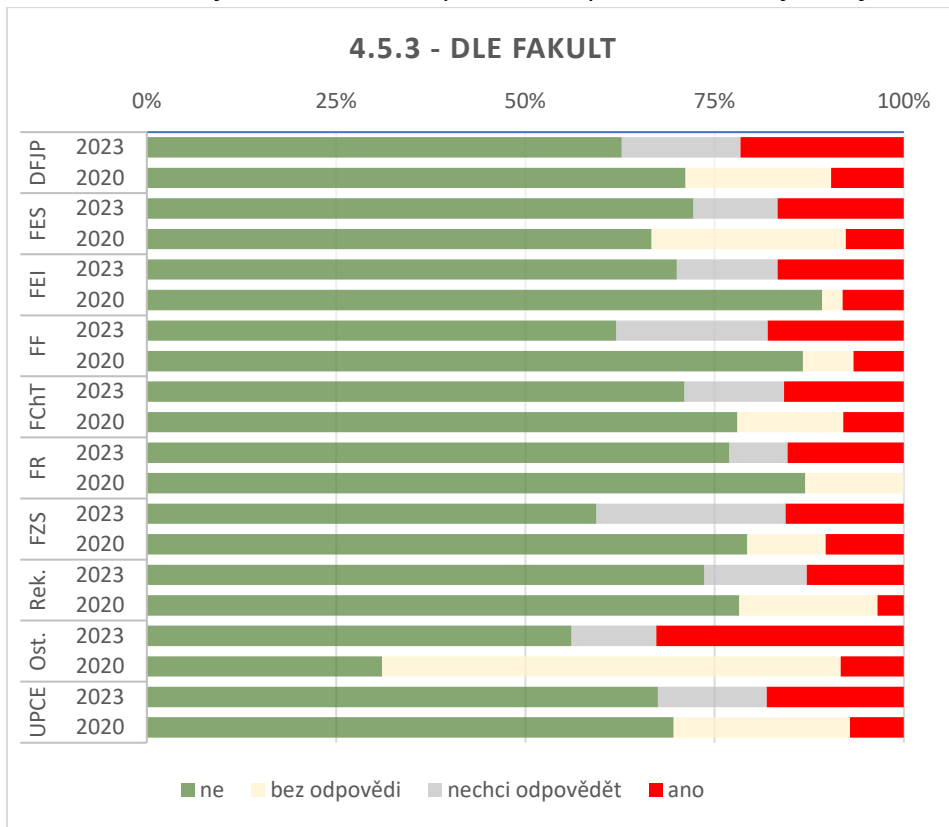


Nejspokojenější věkovou skupinou je kohorta 70+ (100 %), spokojenost mírně klesá s věkem až do kohorty 50-59 let, pak mírně stoupá. Jednoznačná spokojenost je nejvyšší u lidí do 29 a nad 70 let (65, resp. 69 %), jednoznačná nespokojenost je nejvyšší u skupiny 60-69 let (8 %).

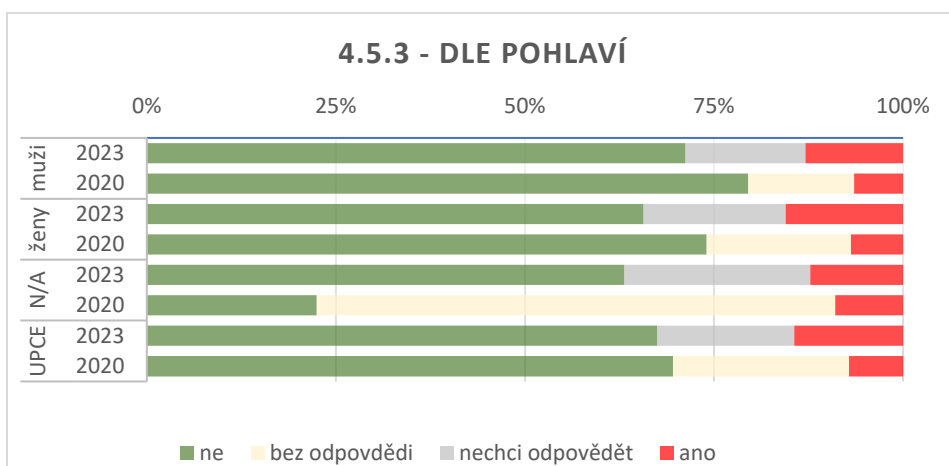
Komentáře a závěr:

Komentáře k této otázce jsou převážně pozitivní. Zmiňují velmi dobré schopnosti přímých nadřízených cenit si práce svých zaměstnanců, ta je ale limitována jejich možnostmi. Primárně je dáváno za vinu systému a finančním možnostem, že ocenění jejich práce není dostatečné. Rozhodně nejde o nevěli přímých nadřízených.

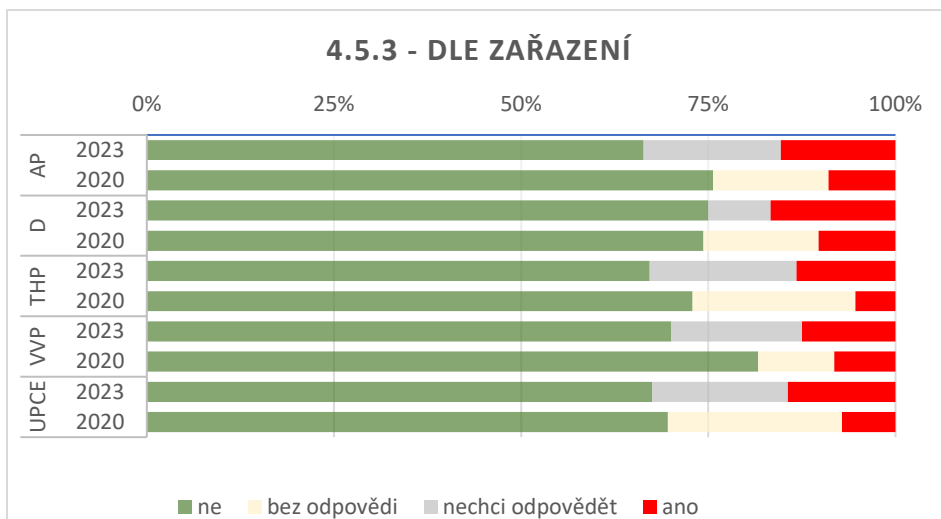
4.5.3 Setkal/a jste se na UPCE v posledních pěti letech s nějakou formou diskriminace?



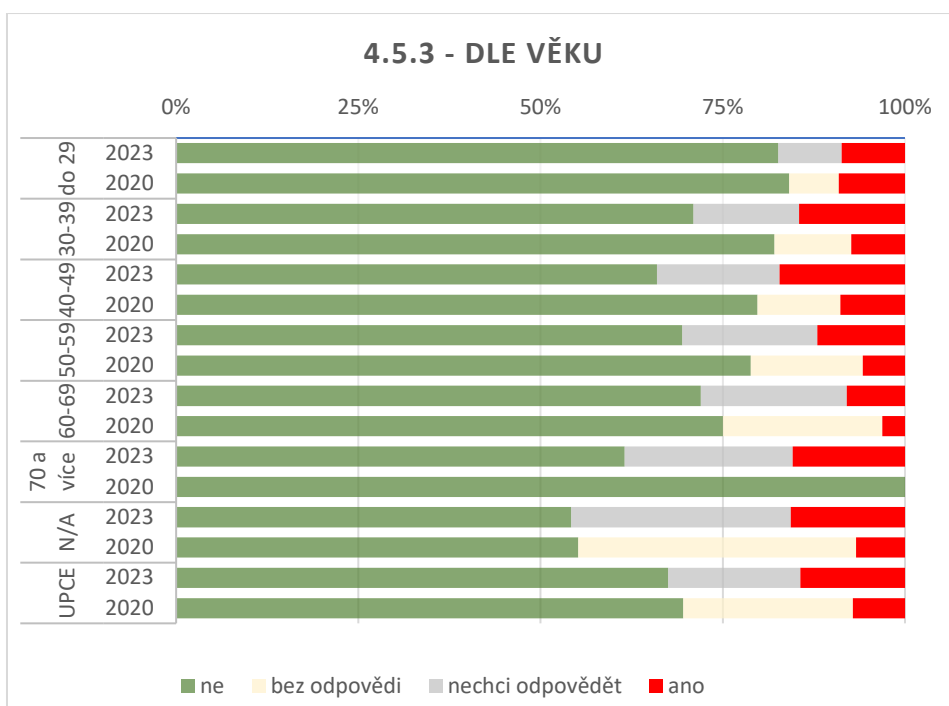
Naprostá většina respondentů se nesešla v posledních pěti (resp. osmi, při započten výsledků z šetření v roce 2020) letech s diskriminací – 67,5 %. Podíl těch, kteří se s ní setkali, se ale mezi sledovanými lety zdvojnásobil, a to ze 7 na 14,4 %. Celá třetina těch, kteří afiliaci neuvodili, se s diskriminací setkala. Mezi fakultami je hodnocení horší na DFJP (21,6 %), jinak je situace napříč fakultami vesměs stejná (15-18 % respondentů), avšak pro všechny fakulty je společné, že podíl těch, co se s diskriminací setkali, výrazně narostl.



Pohlaví hraje roli v tom, zda se respondenti setkali s diskriminací – 15,5 % žen a 12,9 % mužů se s ní setkala a více žen nechce odpovídat než mužů.



U zaměstnanců všech zařazení došlo k nárůstu zkušenosti s diskriminací. Nejvíce se s ní setkali doktorandi (16,7 %), nejméně VVP (12,5 %).

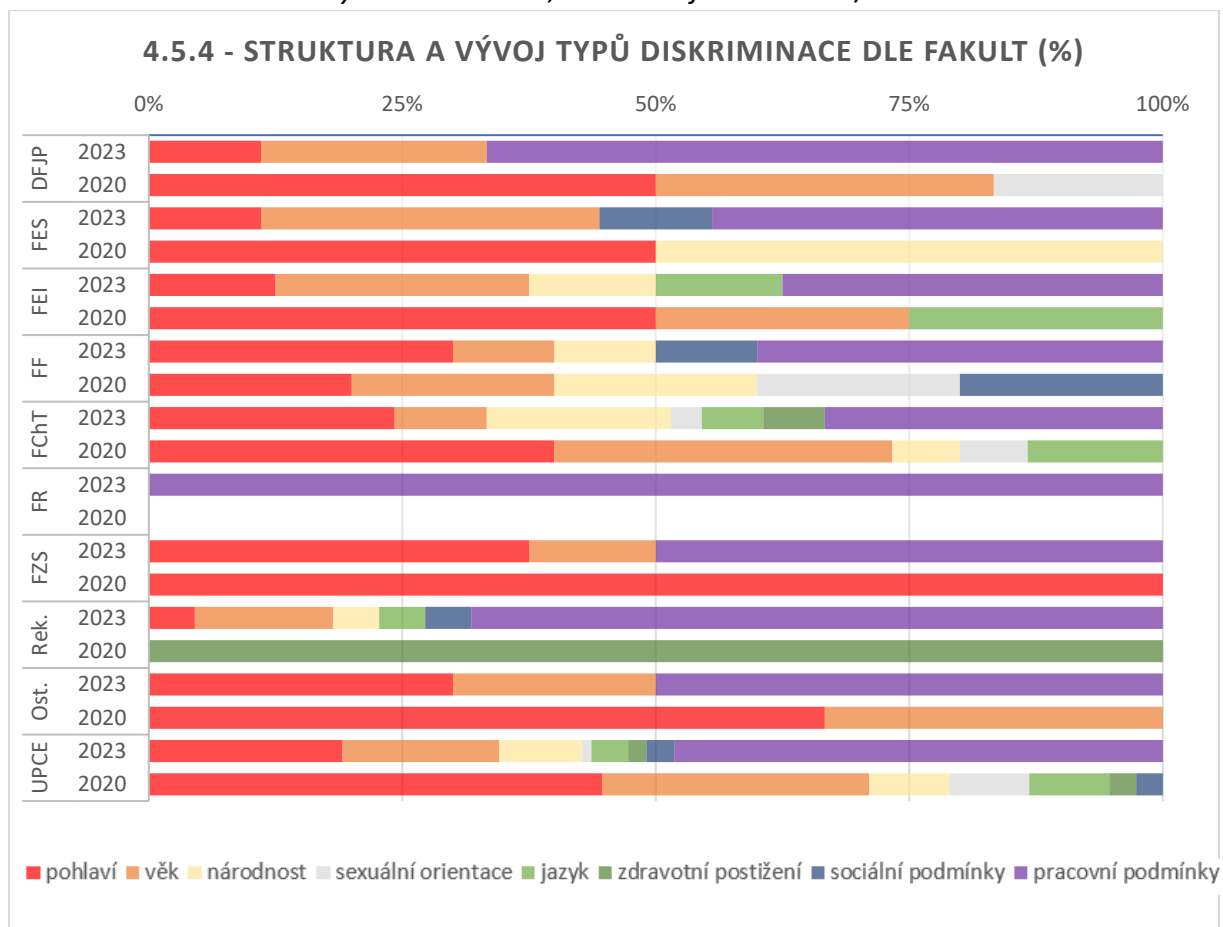


Diskriminace je větší problém u sendvičové generace 30-49 let a pak u lidí nad 70 let, mezi nimiž se ještě v roce 2020 nikdo s diskriminací nasetkal.

Závěr:

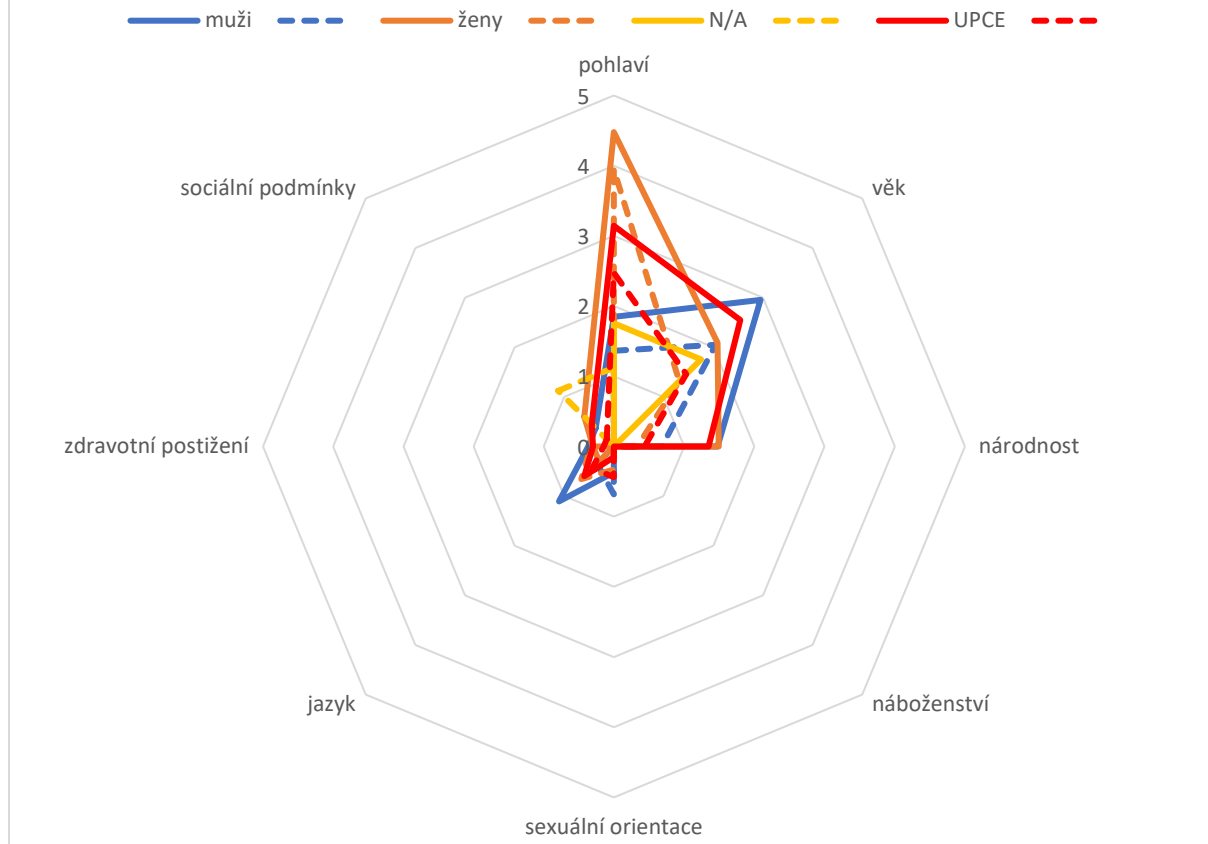
Problému diskriminace si v roce 2023 všimalo dvakrát více lidí než v roce 2020. Hraje v tom roli pohlaví a věk, naopak pracovní zařazení či afiliace primárně ne. Zda se jedná o větší všímavost (změna chápání diskriminace) či narůstající problém na pracovišti, objasňuje částečně následující kapitola.

4.5.4 Na základě čeho byla diskriminace, se kterou jste se setkal/a?



V roce 2023 byla do dotazníku jako jedna z možností diskriminace přidána kategorie „pracovní podmínky“. Jak vidíme, diskriminace pracovních podmínek se stala nejvýznamnějším typem diskriminace, a to v téměř polovině případů a celkem 8 % všech respondentů se s touto diskriminací setkalo. V roce 2020 bylo pohlaví hlavním typem diskriminace (45 % diskriminací a 2,5 % respondentů se s ní setkalo). Přidání této kategorie vysvětluje onen dvojnásobný nárůst zkušeností s diskriminací. Kdybychom odečetli tuto diskriminaci v datech za rok 2023, zjistíme, že struktura a rozsah ostatních typů diskriminace zůstali vešmě na stejné úrovni. Druhou nejčastější diskriminací je již zmíněná diskriminace genderová, následovaná věkovou a na základě národnosti. Narostla zkušenost s diskriminací na základě zdravotního postižení i sociálních podmínek, naopak snížila se ta na základě sexuální orientace. Problematika pracovní diskriminace je hlavně patrná na rektorátu a na DFJP, naopak genderová diskriminace je nejsilnější na FZS a FF. Agismus je nejvíce zastoupen na FES, sociální podmínky na FF a FES a zdravotní postižení na FChT. Diskriminace národnostní je nejvíce zastoupena na FChT a diskriminace na základě jazyka na FEI. Celkově se s diskriminací setkalo 96 zaměstnanců UPCE.

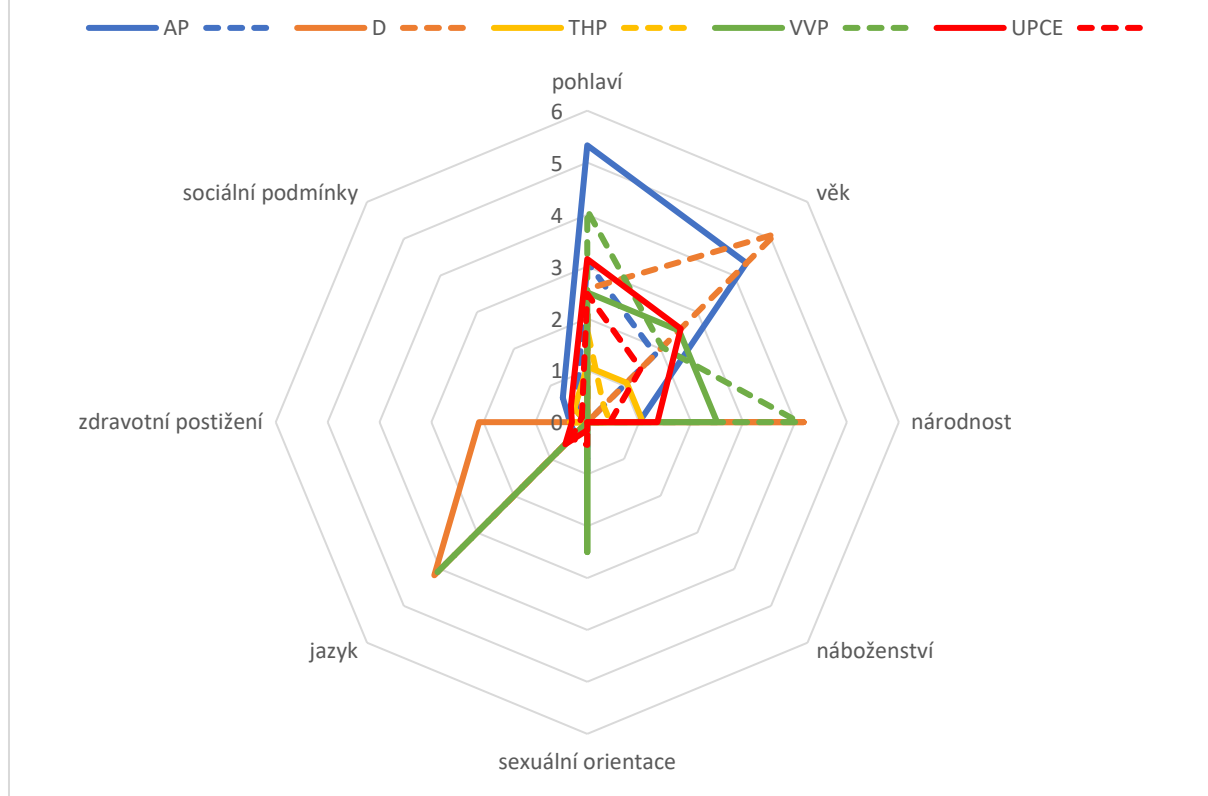
4.5.4 - STRUKTURA A VÝVOJ TYPŮ DISKRIMINACÍ DLE POHLAVÍ (% Kladných odpovědí)



Pozn.: přerušované linie odkazují na data z roku 2020, plné linie na data z roku 2023. Osa ukazuje podíl (%) kladných odpovědí ve vzorku.

Zhruba 4,5 % žen se setkala s diskriminací na základě genderu, zatímco u mužů dominovala diskriminace věková (3 %).

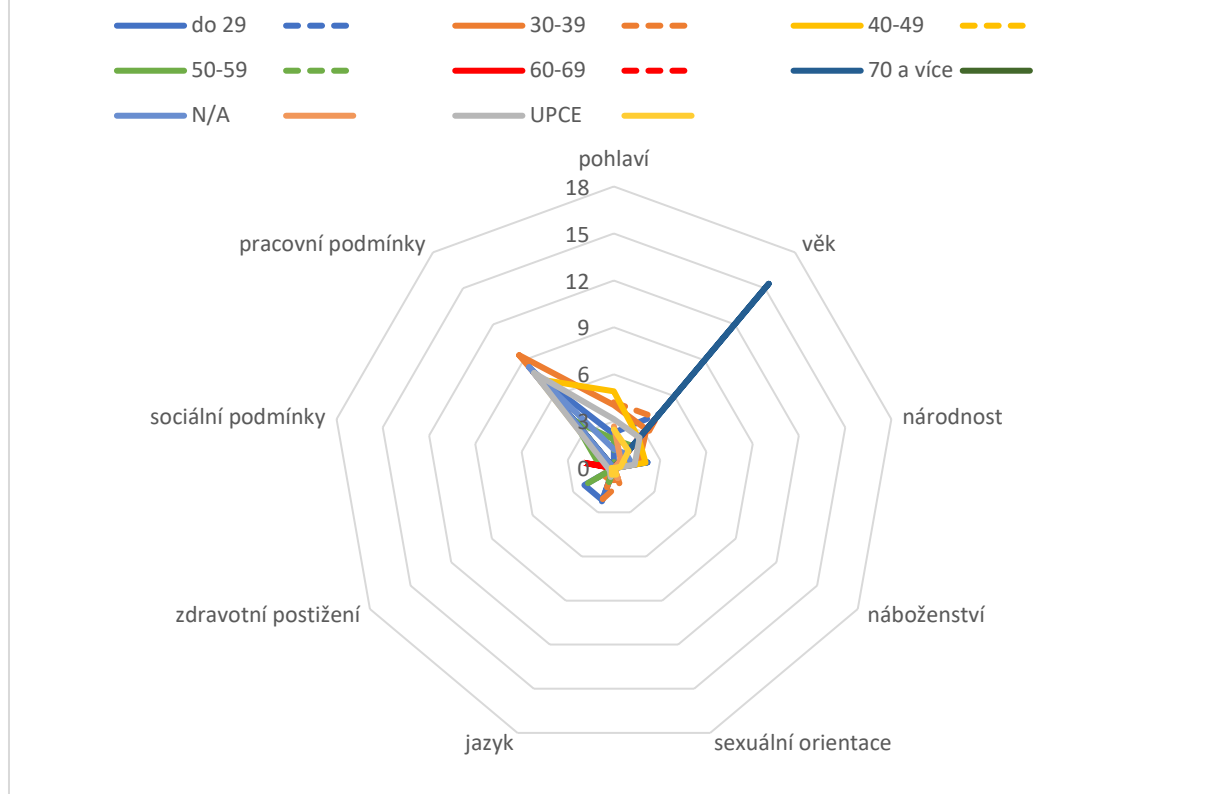
4.5.4 - STRUKTURA A VÝVOJ TYPŮ DISKRIMINACÍ DLE ZAŘAZENÍ (% Kladných odpovědí)



Pozn.: přerušované linie odkazují na data z roku 2020, plné linie na data z roku 2023. Osa ukazuje podíl (%) kladných odpovědí ve vzorku.

AP se nejčastěji setkávají s diskriminací na základě pohlaví a věku, doktorandi na základě věku a jazyka, VVP na základě pohlaví, národnosti a jazyka. V grafu není zahrnuta dominantní diskriminace na základě pracovních podmínek, protože by „zastínila“ ostatní typy diskriminace a nebyly by v grafu čitelné. Ta je nejvýznamnější u THP, ale je hlavní i u všech dalších zařazení.

4.5.4 - STRUKTURA A VÝVOJ TYPŮ DISKRIMINACÍ DLE VĚKU (% Kladných odpovědí)



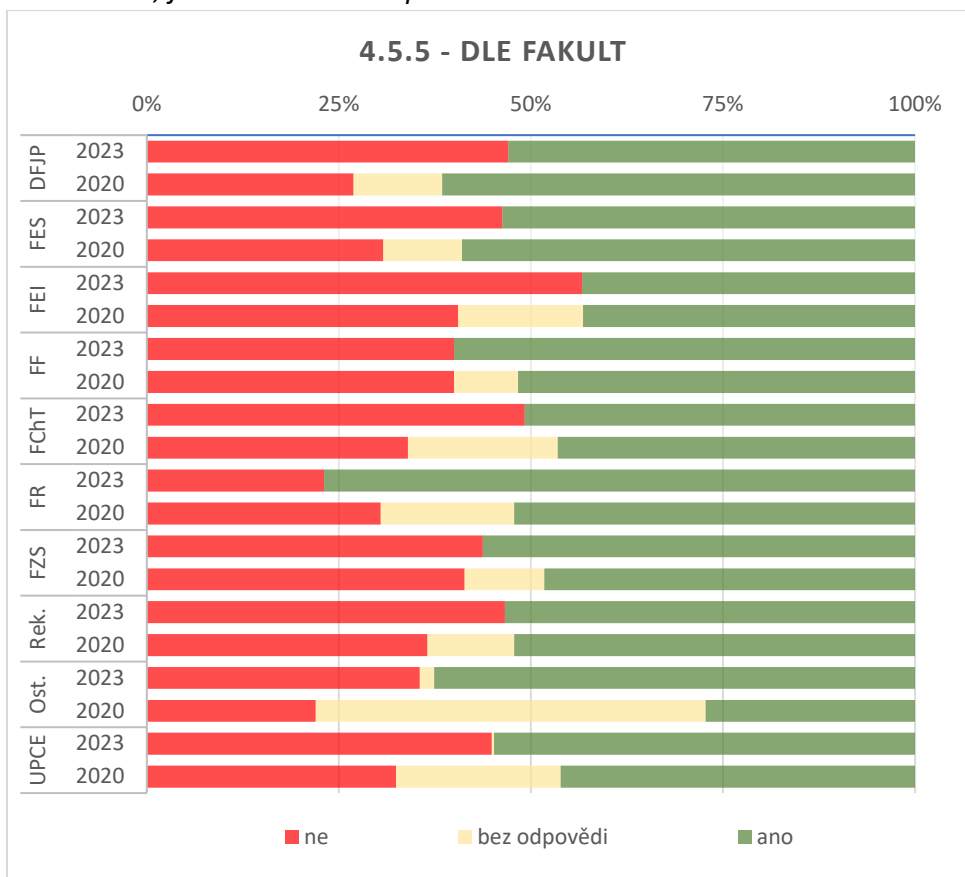
Pozn.: přerušované linie odkazují na data z roku 2020, plné linie na data z roku 2023. Osa ukazuje podíl (%) kladných odpovědí ve vzorku.

Pokud se podíváme na diskriminaci dle věku, pak vidíme, že pracovní podmínky jsou hlavním typem diskriminace pro všechny věkové kategorie s výjimkou té nejstarší 70+, u které je v 16 % případů hlavní diskriminací agismus.

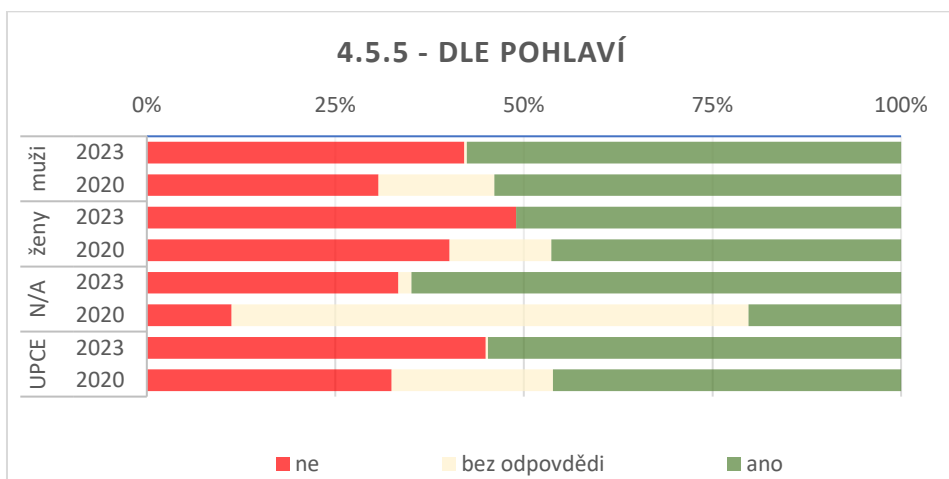
Závěr:

Ve sledovaném období diskriminace na UPCE nebují. Zdvojnásobení množství zkušeností s diskriminací je spíše „administrativní“ dopad zařazení kategorie diskriminace na základě pracovních podmínek. Ta se stala hlavním typem diskriminace a tvoří téměř polovinu všech zkušeností zaměstnanců napříč fakultami, pohlavími, zařazeními i věkem. Dalšími významnými diskriminačními faktory jsou pohlaví a věk. UPCE by se měla zaměřit primárně na „objevenou“ diskriminaci dle pracovních podmínek.

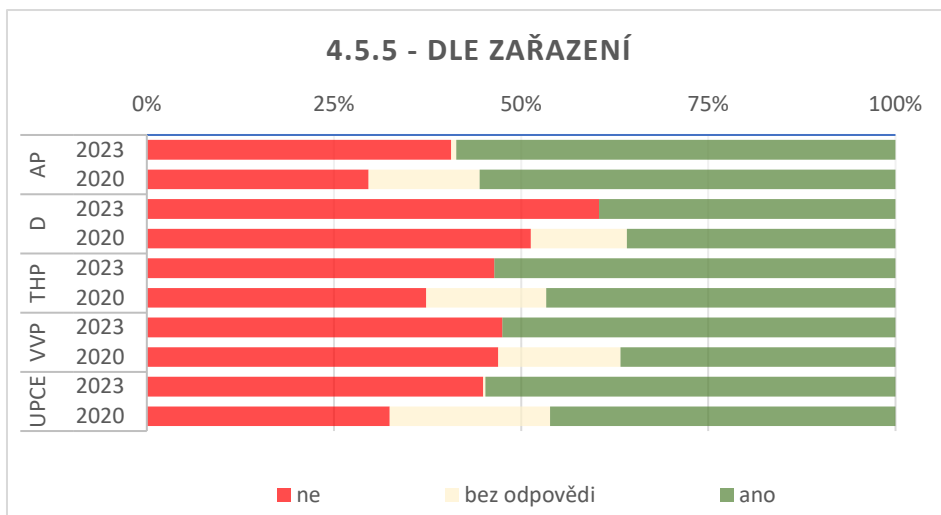
4.5.5 Víte, jak a kam můžete podat stížnost?



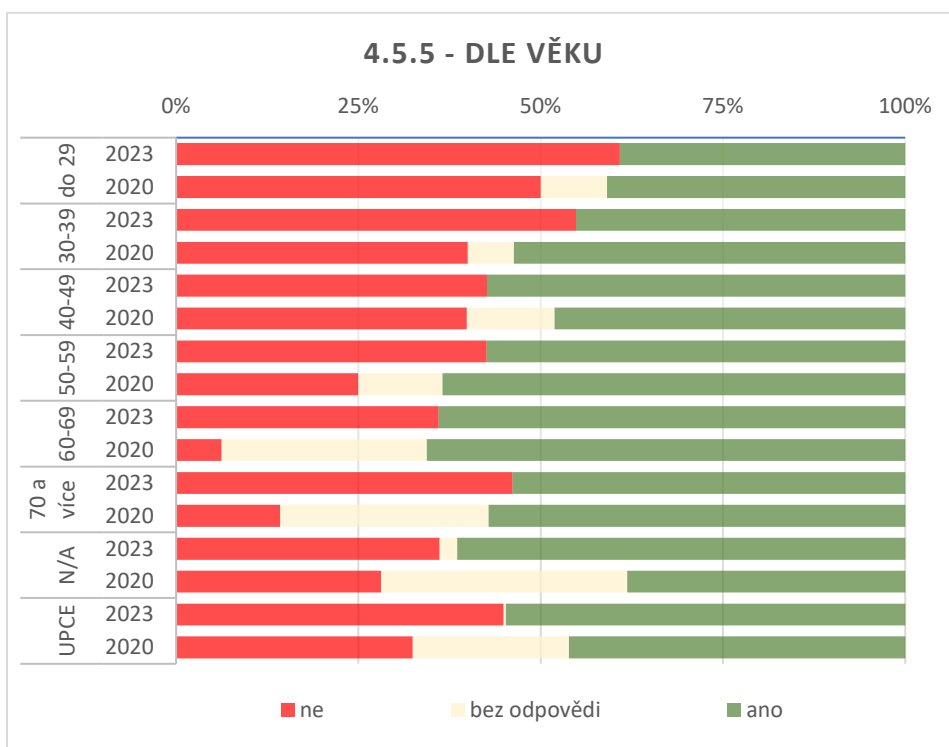
Ve sledovaném období se situace zlepšila v tom, že již více než polovina respondentů ví, kam případně podat stížnost (54,8 %). Nicméně je to jen na úkor neodpovědí, nikoliv, že se by skupina těch, co neví, kam můžou podat stížnost, zmenšila. Nejlepší situace a současně největší zlepšení zaznamenala FR, kde ví, kam podat stížnost, 77 % respondentů. Naopak nejnižší zůstává tento podíl na FEI. K výraznému zlepšení došlo také u těch, co nevedli afiliaci.



Muži vědí častěji (58 %), kam se obrátit, než ženy (51 %). U obou pohlaví došlo k obdobnému nárůstu pozitivních odpovědí.



Nejlépe obeznámení s možností podat stížnost jsou dlouhodobě AP, ale oproti roku 2020 je v roce 2023 menší rozdíl mezi jednotlivými zařazeními a VVP i THP mají velmi podobné znalosti jako AP. Nejmenší obeznámenost je u doktorandů, jen 40 % z nich ví, kam můžou podat stížnost.

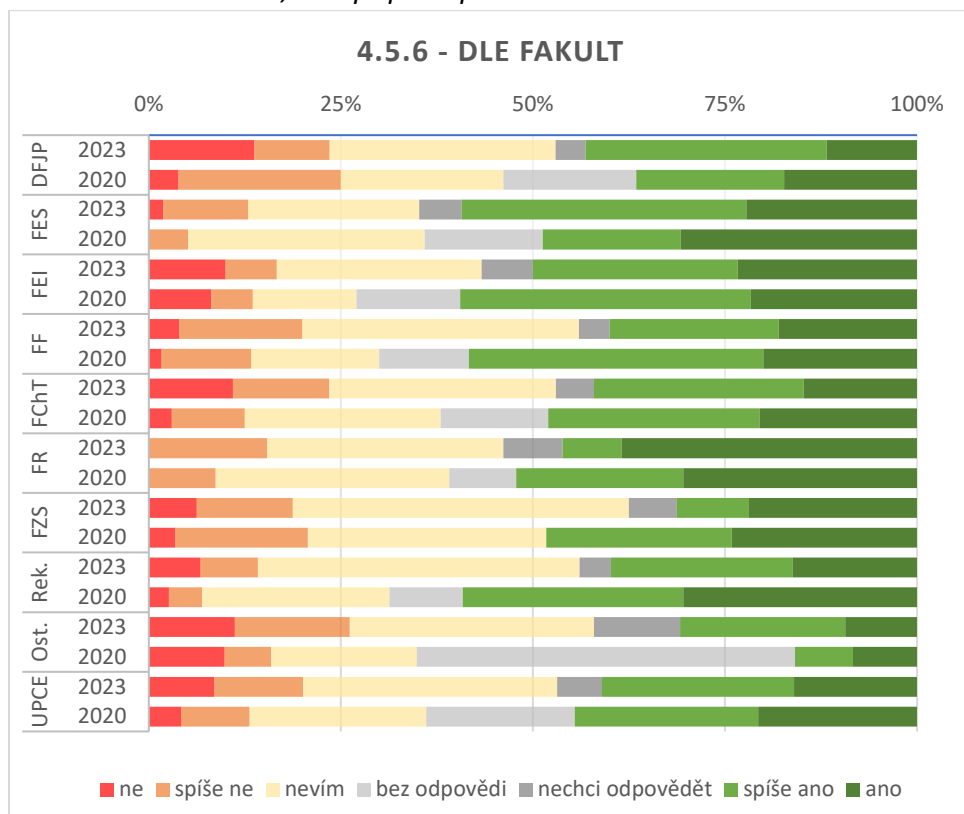


S věkem roste znalost možností podat stížnost, jen u nejstarší kohorty 70+ je znalost nižší. Největší osvětu by zasloužila nejmladší kohorta do 29 let (z velké části doktorandi), neboť zde 61 % neví, kam se obrátit se stížností.

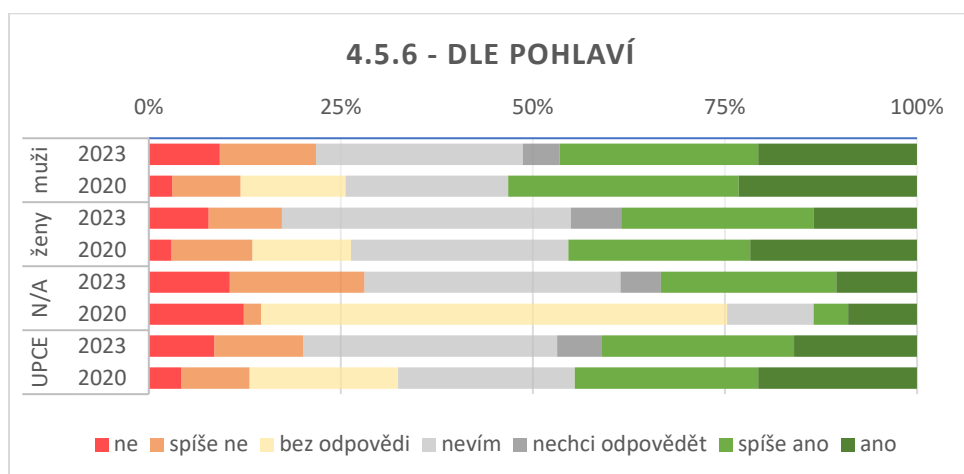
Závěr:

Již většina respondentů ví, kam se mohou se stížností obrátit. Největší osvětu v tomto ohledu potřebují hlavně mladí zaměstnanci a doktorandi, o něco málo více ženy než muži a zaměstnanci FEI.

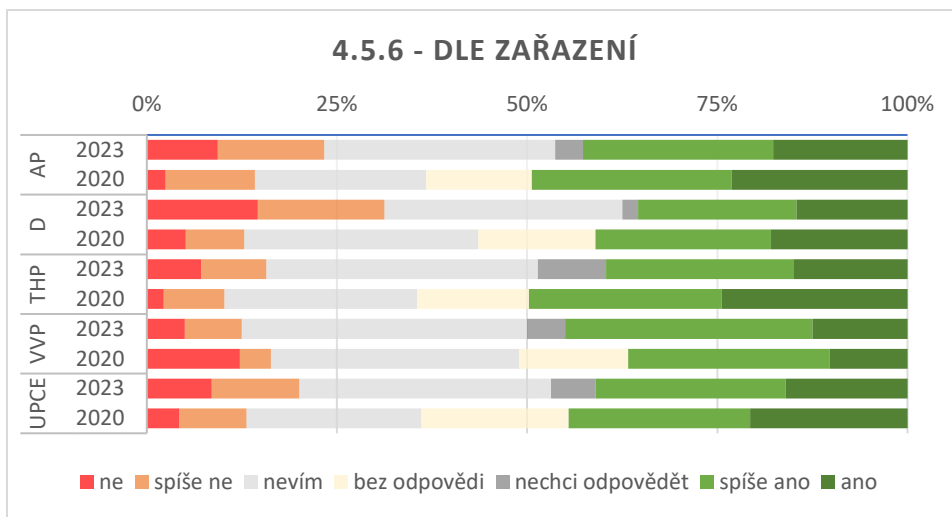
4.5.6 Domníváte se, že v případě podání stížnosti bude tato stížnost dostatečně prošetřena?



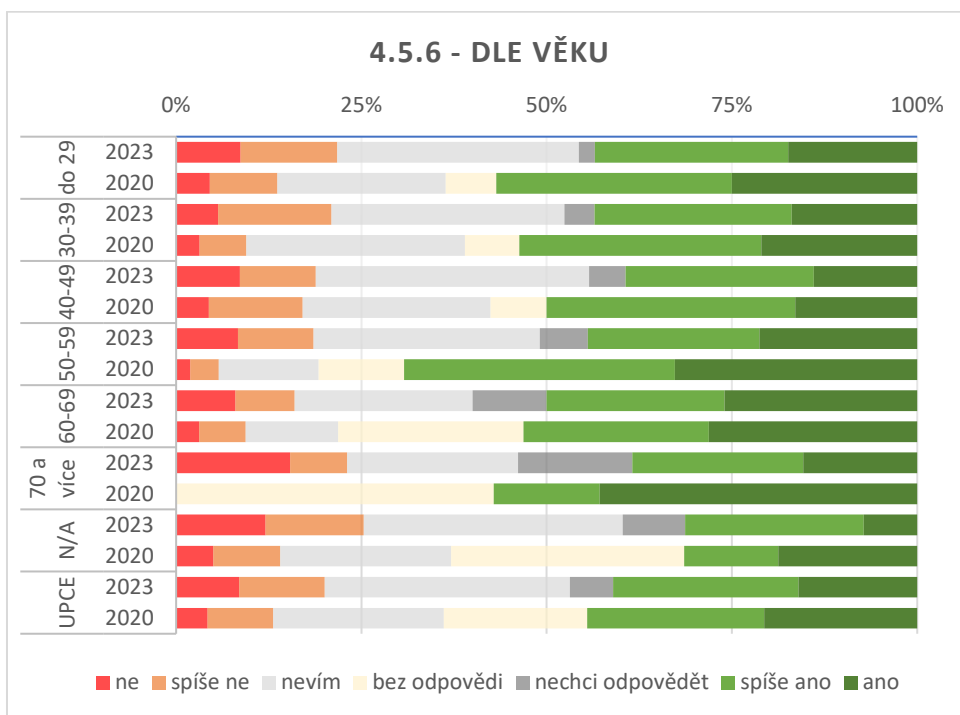
Třetina dotázaných neví, zda by byla jejich stížnost dostatečně prošetřena. Jen 6 % respondentů nechce odpovědět na tuto otázku, 44,5 % si myslí, že by stížnost byla dostatečně prošetřena a každý pátý (20 %) je opačného názoru. Největší nedůvěra v dostatečné prošetření panuje na DFJP (24 %), FChT (23,5 %) a u respondentů bez afiliace (26 %). Naopak nejmenší nedůvěra je na FES, FR a rektorátu. S výjimkou FZS na všech částech univerzity došlo k nárůstu nedůvěřivých odpovědí, v průměru o 53 %. Naopak podíl důvěřivých odpovědí mírně klesl. Na FES, DFJP a u lidí bez afiliace výrazně narostl podíl důvěřivých odpovědí, naopak největší propad zaznamenali FF a rektorát, a to o téměř o třetinu (31 %, resp. 32 %). Zajímavé je, že ještě v roce 2020 byl podíl důvěřivých odpovědí na FES, FEI, FF a rektorátu téměř 60 %.



Důvěru v dostatečné prošetření mají větší muži než ženy, největší nedůvěra panuje u lidí bez uvedeného pohlaví. Ženy také výrazně více nechtěly odpovídat na tuto otázku.



Téměř každý třetí doktorand (31 %) nedůvěřuje v dostatečné prošetření své stížnosti, mezi AP je to každý čtvrtý (23 %), zatímco u VVP a THP je tento podíl podstatně nižší (13, resp. 17 %). Naopak podíl důvěřivých odpovědí je nejvyšší u VVP (45 %) a AP (43 %) a nejnižší u doktorandů (35 %).

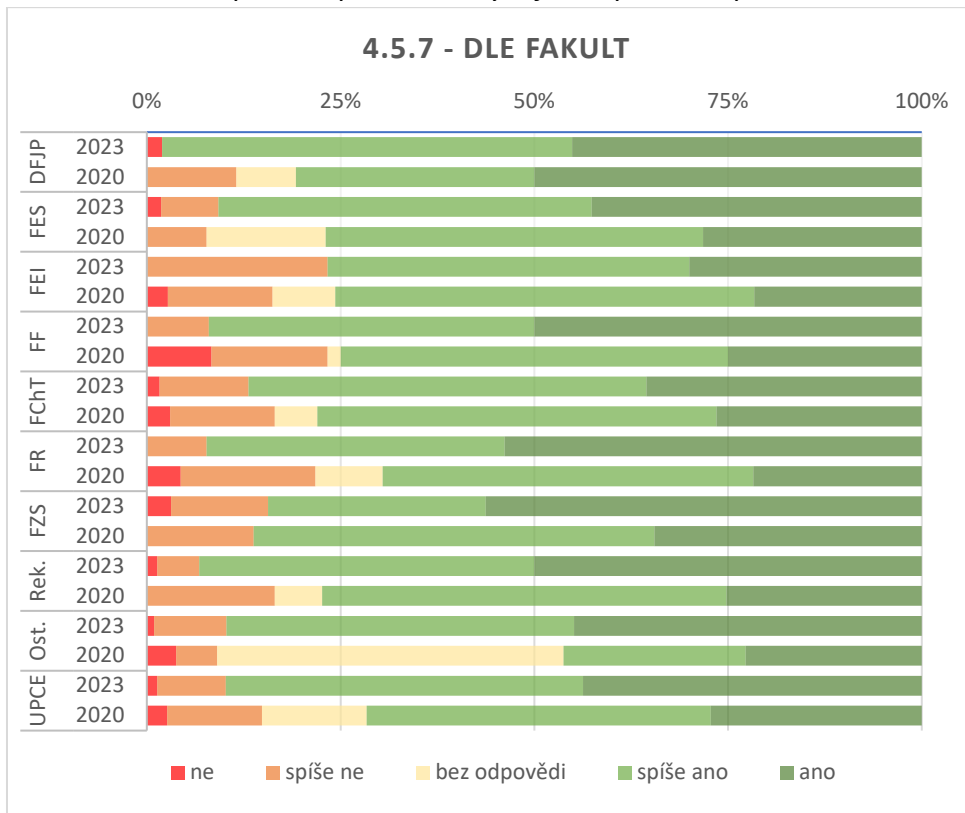


Mezi věkovými kategoriemi není jednoznačný trend či rozdíl, jen u kategorie 50-59 let vidíme největší propad důvěry a nárůst nedůvěry v dostatečné prošetření stížností.

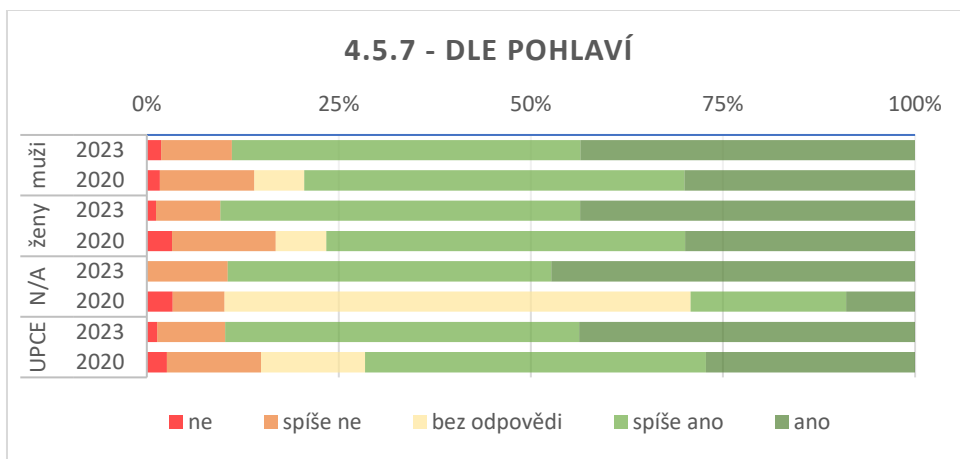
Závěr:

Třetina respondentů neví na tuto otázku odpověď. Těch, kteří věří v prošetření svých stížností, je více než dvakrát více než těch, kteří v dostatečné prošetření nevěří. Jsou zde poměrně výrazné rozdíly mezi fakultami, což souvisí s řešením těchto stížností primárně na těchto úrovních či v rámci nich, a tedy i na zavedených pravidlech. Největší obavy z toho, že stížnost nebude řádně prošetřena, je u doktorandů, kteří také mají nejmenší povědomí o tom, kam se mohou obrátit. Osvěta ve věci nástrojů řešení stížností ze strany fakult by vedla k větší důvěře ve funkčnost systému.

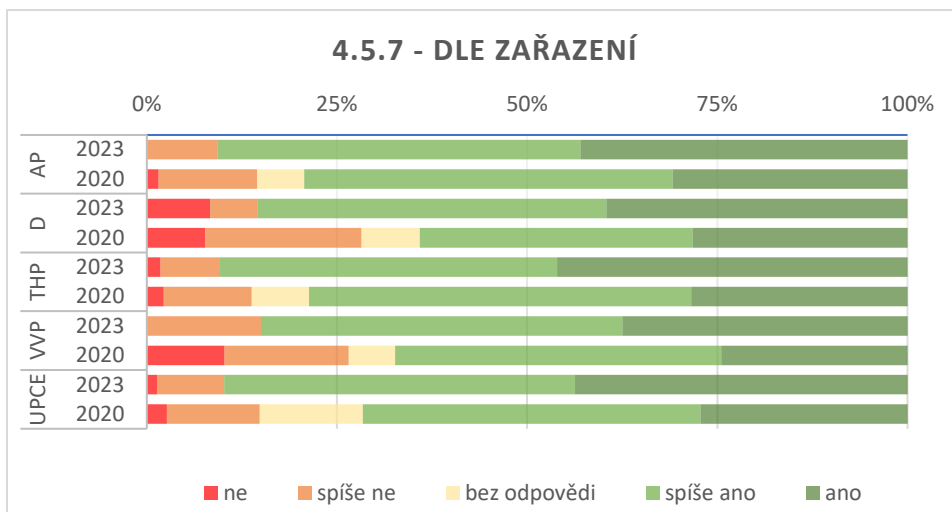
4.5.7 Znáte svá práva a povinnosti týkající se pracovněprávního vztahu?



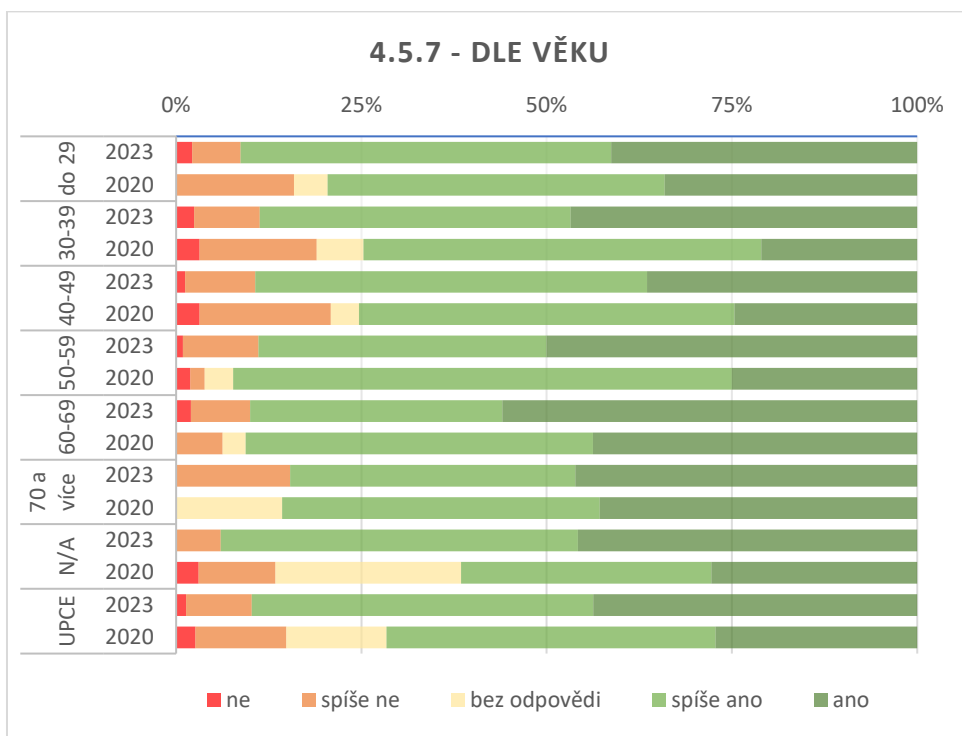
90 % dotázaných zná svá práva a povinnosti v rámci pracovněprávního vztahu. Mezifakultní rozdíly sice jsou, ale v roce 2023 nikde neklesla znalost pod 76 %. S výjimkou FZS došlo ve všech částech univerzity k podstatnému zlepšení znalosti.



Mezi muži a ženami se znalost práv a povinností v rámci pracovněprávního vztahu neliší.



Ani zařazení respondenta nemá vliv na jeho znalost.



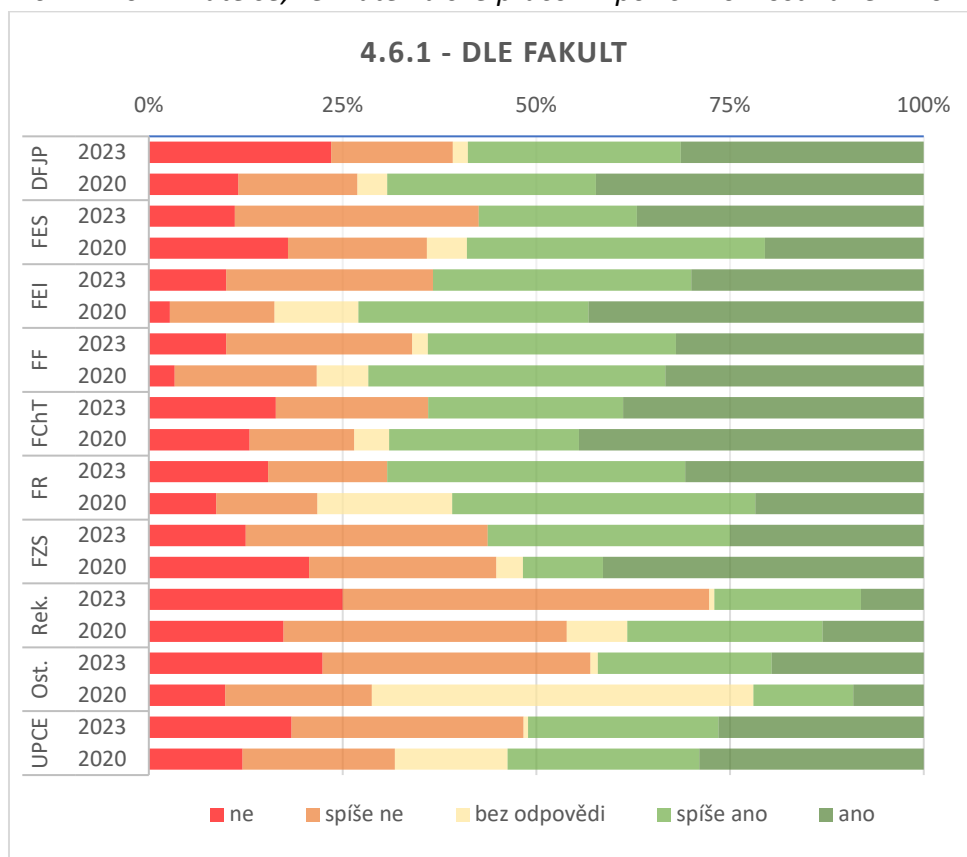
Všechny věkové kategorie mají téměř shodnou míru znalosti svých práv a povinností, takže ani věk není v tomto rozhodující. Jen u respondentů, kteří neuvedli své údaje, došlo k výraznému zlepšení znalostí.

Závěr:

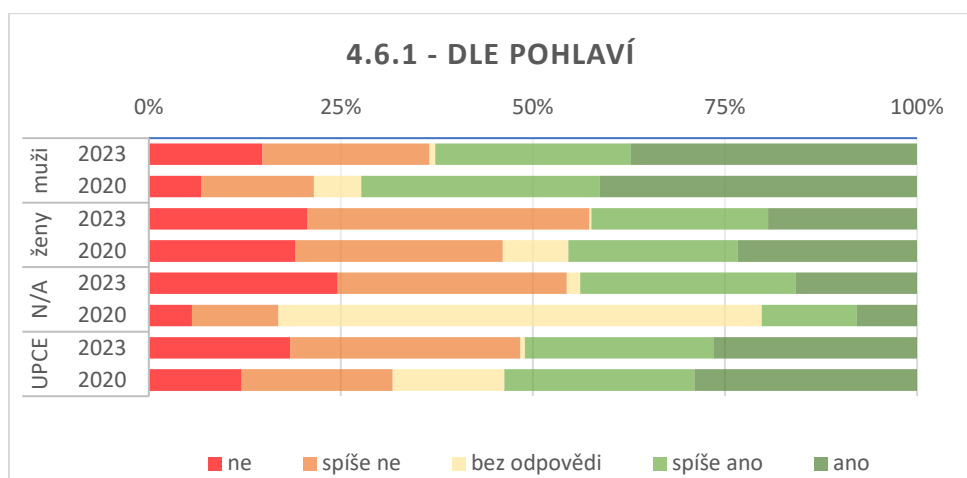
Znalost práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu je napříč univerzitou vysoká, ve sledovaném období roste a není ovlivněna genderem, věkem nebo zařazením zaměstnance.

4.6 Osobní a kariérní růst

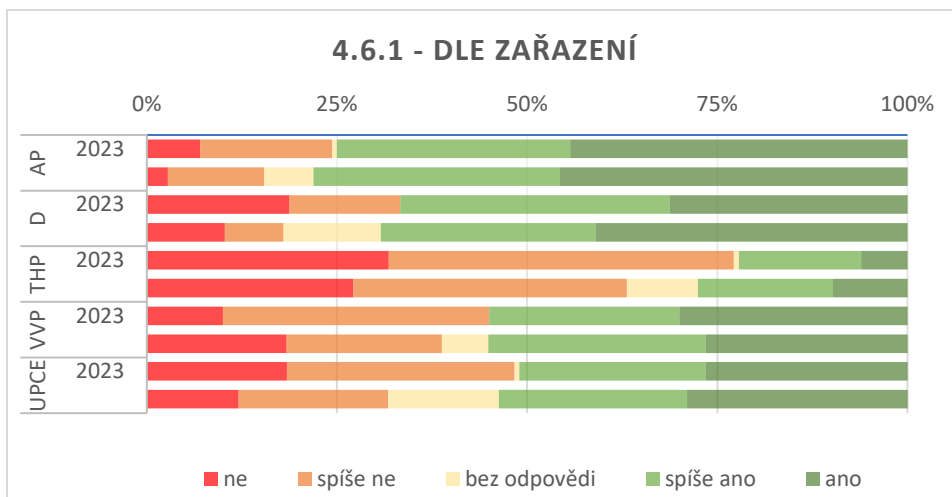
4.6.1 Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního růstu?



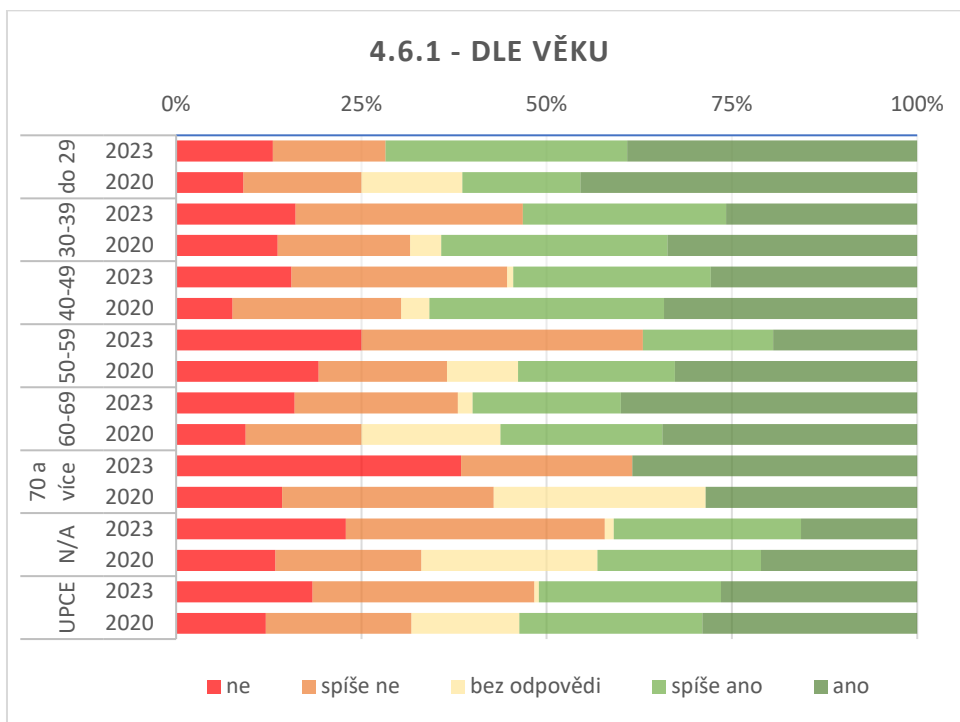
Možnost kariérního růstu pocítuje 51 % respondentů, zatímco 49 % si to nemyslí. Oproti roku 2020 se situace zhoršila, podíl kladných odpovědí klesl a záporných významně narostl na úkor neodpovědí. Na Fakultách je situace výrazně lepší než na rektorátu a u lidí bez uvedení afiliace, což souvisí s pracovním zařazením. Nejlépe hodnotí možnosti kariérního růstu respondenti z FR (69 %), kde došlo k nárůstu oproti roku 2020, a srovnatelně na FEI, FF a FChT (63-64 %), kde ale došlo ve sledovaném období k poklesu. Nejhůře hodnotí své možnosti růstu na FES, DFJP a FZS.



Pohlaví je významný faktor určující pocit možnosti kariérního růstu. Zatímco u mužů je vnímání možnosti růstu v 63 % případů, u žen je to jen ve 42 %. Souvisí to opět se zařazením žen.



77 % THP se nedomnívá či spíše nedomnívá, že má možnosti kariérního růstu. V této skupině výrazně převyšuje podíl žen. Naopak nejvyšší možnosti růstu vnímají AP (75 %), s odstupem 10 procentních bodů pak jsou doktorandi (66,5 %). Se stejným odstupem pak jsou VVP, kteří mají jen mírně nadpoloviční přesvědčení o možnosti kariérního růstu (55 %).



Zajímavé rozložení odpovědí je v závislosti na věku. Neoptimističtěji vnímají možnosti svého kariérního růstu pochopitelně nejmladší respondenti do 29 let (72 %), následovaní druhou nejstarší kohoutou 60-69 let (60 %). Druhá zmíněná kohorta je z obou stran obklopena věkovými skupinami s nejskeptičtější přístupem, v případě kohorty 50-59 let je to 63 % negativních odpovědí, v případě 70+ 61,5 %.

Komentáře dle jednotlivých fakult:

Celkem 49 komentářů k této otázce se věnuje primárně bezvýhodnosti situace (55 %) – kariérní růst není možný v rámci standardní pracovní doby a je na úkor jednotlivce. Většina respondentů uvedla (71 %), že o kariérní růst neusiluje, protože 1. nemá na to časové kapacity, 2. není to systémem

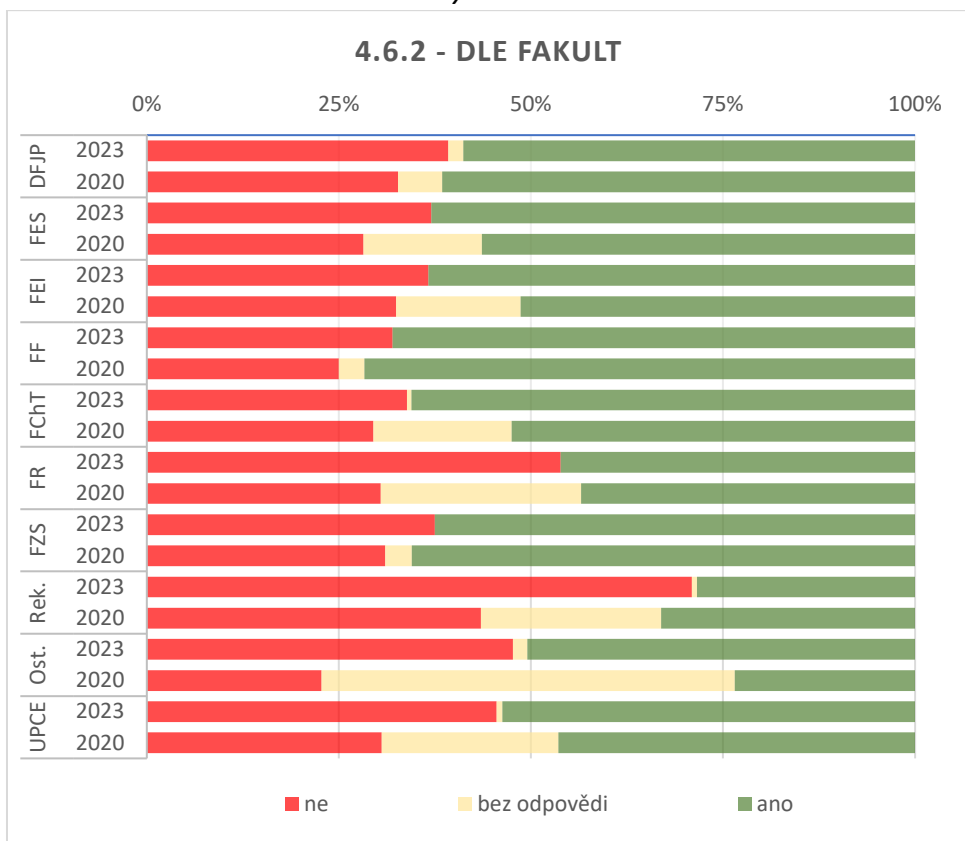
umožněno/parametry jsou nedosažitelné (povaha činnosti zaměstnance či THP), 3. již není čas nebo chuť (starší kohorty zaměstnanců), 4. není kam (seniorní zaměstnanci – profesori) nebo 5. „vyhoření“ a nechť dává práci více. Jen v 8 % odpovědí respondenti tvrdí, že nastavený systém kariérního růstu je dostatečný, transparentní či reálný. THP pracovníci možnost kariérního růstu nepociťují, resp. by to znamenalo změnu činnosti, kterou dělají a chtějí nadále dělat. Tato skupina by ocenila progresivní mzdové tabulky zohledňující odpracované roky.

Závěr:

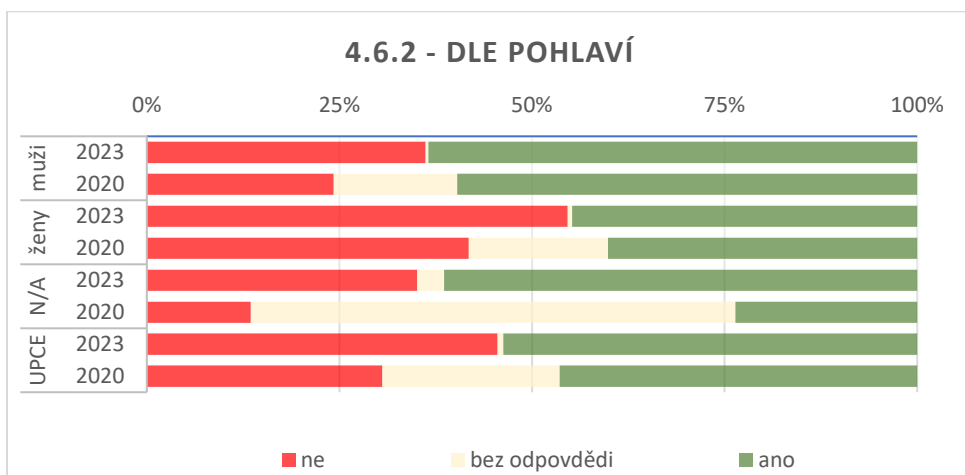
Možnost kariérního růstu je primárně určena akademikům, nikoliv THP. Proto je toto i genderové téma, protože právě ženy představují většinu THP. Nejlépe hodnotí možnosti kariérního růstu lidé do 29 a 60-69 let. První kohorta je tvořena z velké části doktorandy, u nichž je kariérní růst součástí náplně studia, v druhém případě zřejmě posun z doc. na prof. či obdobně.

Kariérní řád chybí primárně THP a VVP, v případě AP sice kariérní postup znají, ale aktuální nastavení nepovažují za dostatečně motivující, aby jej postupovali.

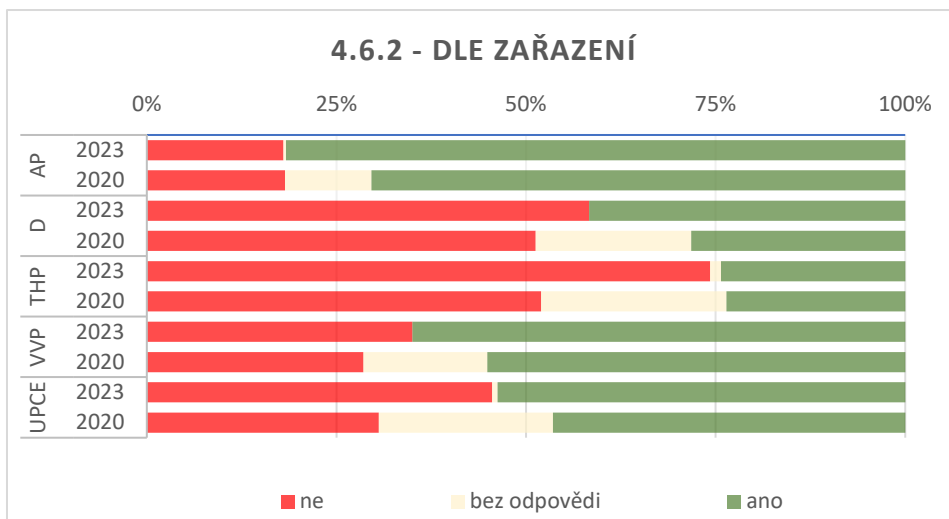
4.6.2 Diskutoval s Vámi nadřizený Váš další karierní růst?



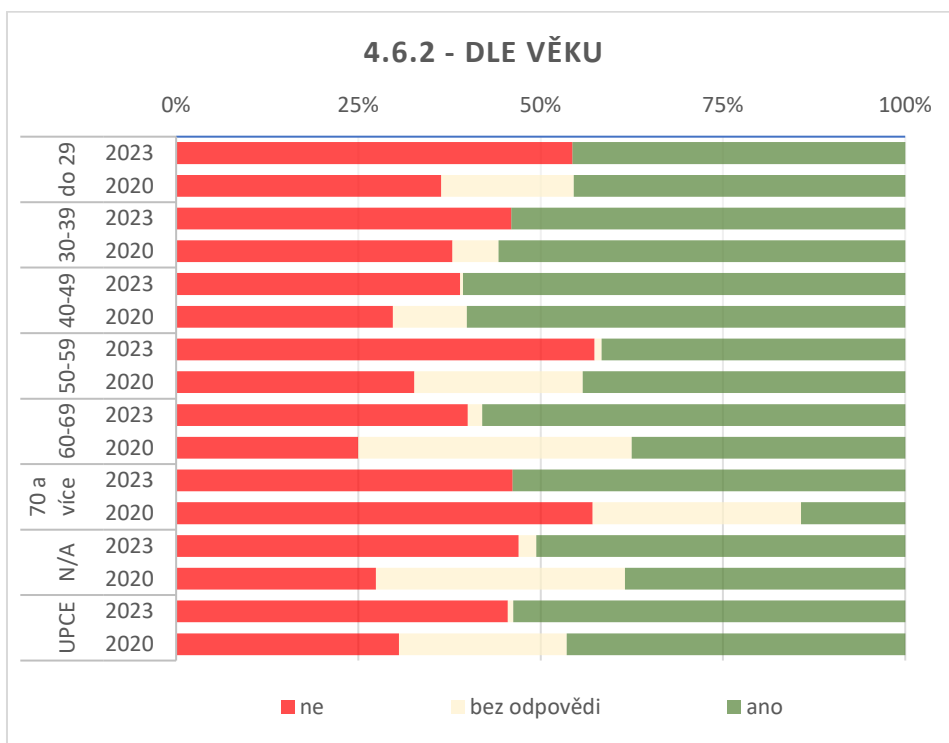
Nejvíce je diskutován karierní růst na FF a FChT (68, resp. 66 %). Celouniverzitně se kladně vyjádřilo 54 % dotázaných. Nejslabší byly v této otázce rektorát (28 %) a FR (46 %).



Překvapivě velký rozdíl je mezi pohlavími. Zatímco jen 45 % žen uvedlo, že s nimi byl jejich karierní růst diskutován, v případě mužů to je 64 %. Opět to souvisí s velkým podílem žen mezi THP.



Kariérní růst je jednoznačně nejvíce diskutován s AP (82 %), s velkým odstupem pak s VVP (65 %). U doktorandů se situace výrazně zlepšila, přesto s jen 42 % z nich byl kariérní růst diskutován. V případě THP je to necelá čtvrtina (24 %).



Nejvíce se diskutuje kariérní růst se zaměstnanci ve věku 30-49 let a nad 60 let.

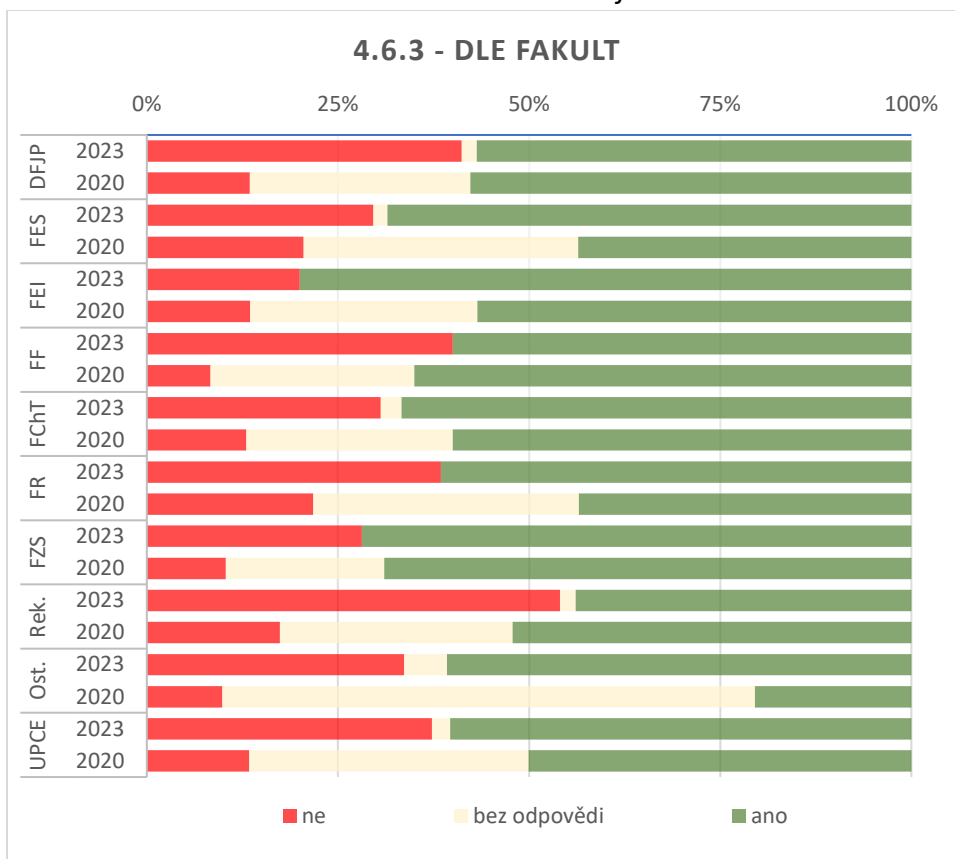
Komentáře dle jednotlivých fakult:

Komentáře k této otázce jsou velmi podobné těm k předchozí. Převládá nihilismus nad možnostmi, diskuse neprobíhají, nebo jsou formální anebo nerealistické z pohledu respondentů. V jednom případě bylo zmíněno, že kariérní růst je věcí jednotlivce, nikoliv systému (habilitace/jmenování), takže není co diskutovat. V případě doktorandů je negativní přístup k rozpravě nad kariérním růstem, protože mají pocit, že v současné situaci vysokého školství není žádný růst, ale spíše „úpadek“.

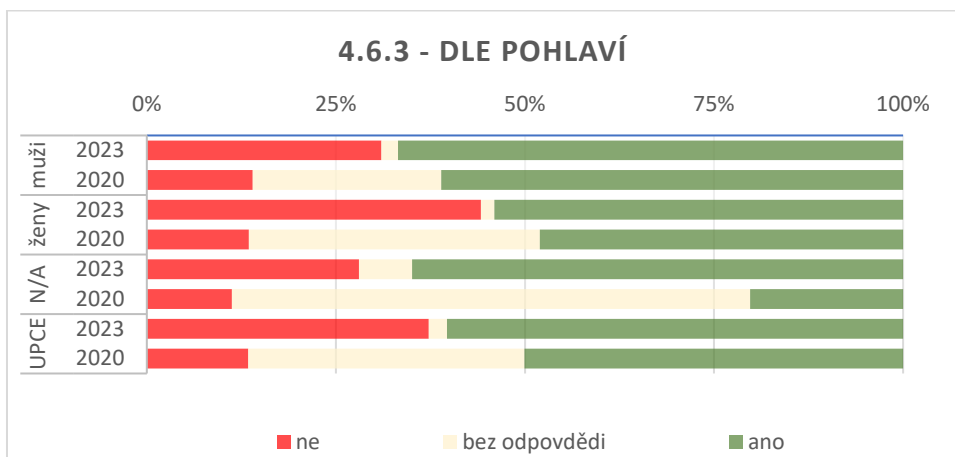
Závěr:

Jsou poměrně velké rozdíly mezi fakultami. Zatímco na FF je vedena diskuse nad kariérním růstem s více než dvěma třetinami respondentů, na rektorátu je to jen něco přes čtvrtinu. Chybí diskuse o růstu v případě THP, s čímž souvisí i horší postavení žen v této otázce na univerzitě.

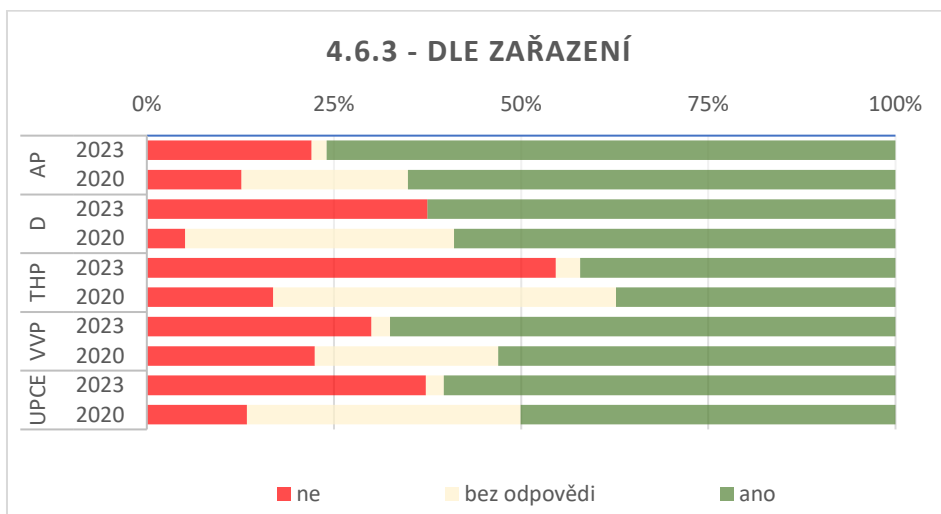
4.6.3 Máte se ohledně svého kariérního rozvoje na UPCE na koho obrátit?



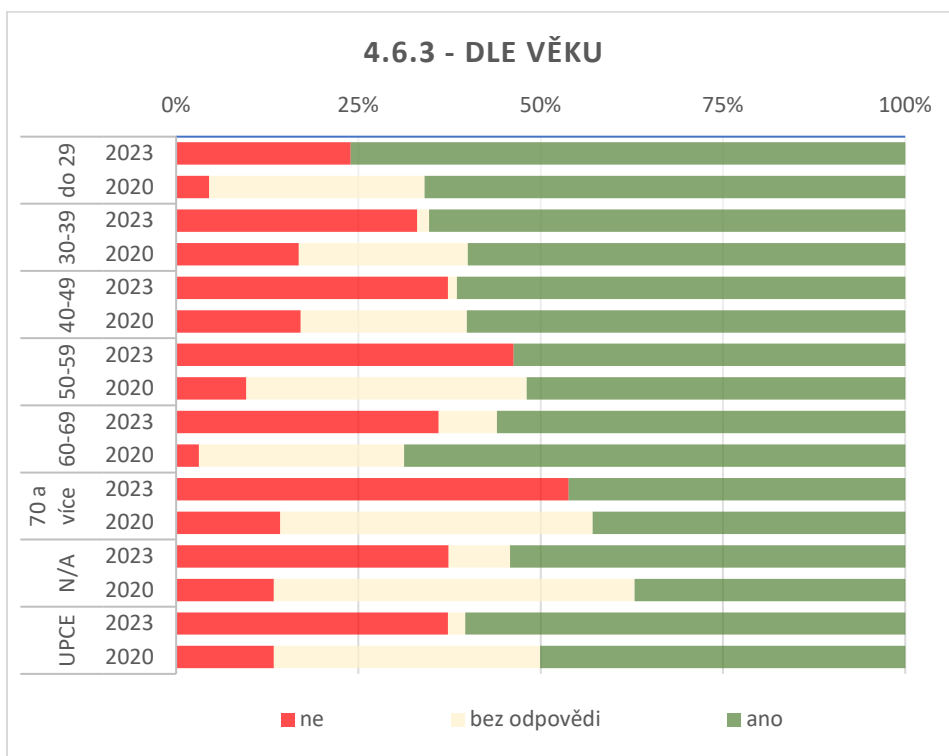
60 % respondentů se má na koho obrátit ohledně svého kariérního rozvoje. Nejlépe jsou na tom oslovení z FEI (80 %), FZS (72 %) a FES (69 %). Nejhůře jsou na tom ti z rektorátu, kde jen 44 % dotázaných má na koho se obrátit ohledně kariérního růstu. Propad vidíme jen na FF a rektorátu, jinak kladné odpovědi ve zbytku univerzity rostou ve sledovaném období.



Ženy jsou na tom o 12 procentních bodů hůře než muži, což opět souvisí s jejich převahou v pracovním zařazení THP.



Nejlépe jsou na tom AP (76 %) a VVP (68 %). THP mají možnost se na někoho obrátit jen ve 44 % případů.



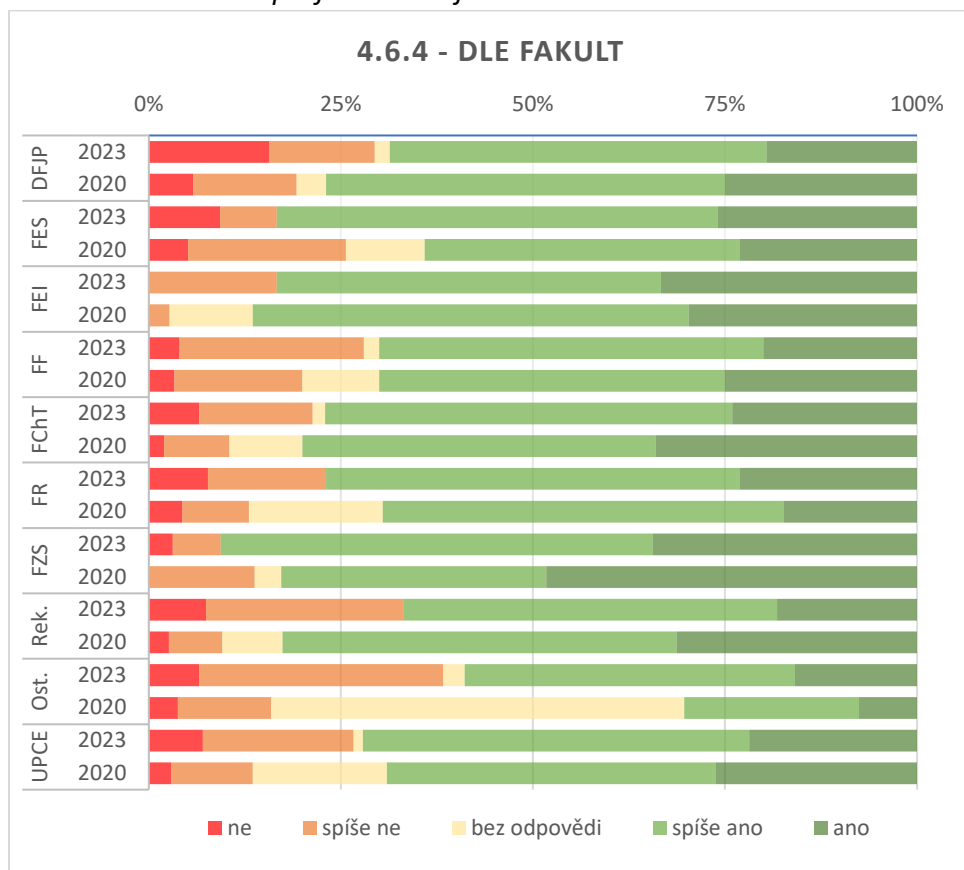
Mladí zaměstnanci do 29 let mají nejvíce možností se obrátit na pomoc ohledně svého kariérního růstu (76 %) a s věkem tento podíl klesá, s výjimkou právě kohorty 60-69 let, kde opět je možnost kariérního růstu spojena i s možnostmi se obrátit na pomoc.

Na otázku, na koho se respondenti v případě potřeby obracejí nebo mohou obrátit, je jednoznačně dominující odpověď přímý nadřízený (80 %), konkrétně na vedoucího katedry (67 %). Jen marginálně jsou zastoupeny další osoby – seniorní kolega, supervizor, předseda oborové rady či děkan. Ústřední úlohu nicméně hrají právě vedoucí kateder a další přímí nadřízení (vedoucí výzkumných týmů apod.).

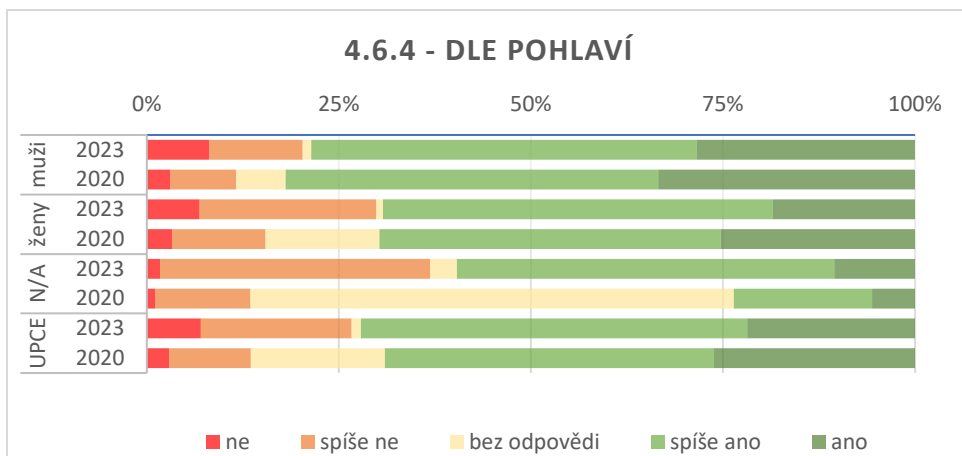
Závěr:

Tři pětiny respondentů se mají na koho obrátit s problémem kariérního růstu. Zcela ústřední roli v tomto hraje vedoucí katedry (67 %), případně další přímý nadřízený. Role proděkanů či děkanů, příp. prorektorů je zmíněna jen okrajově (14 %). Pozitivní je trend na většině součástech univerzity. Ženy jsou mírně znevýhodněny oproti mužům, a to hlavně ty zařazené jako THP. AP mají možnost se obrátit o pomoc s kariérním růstem největší.

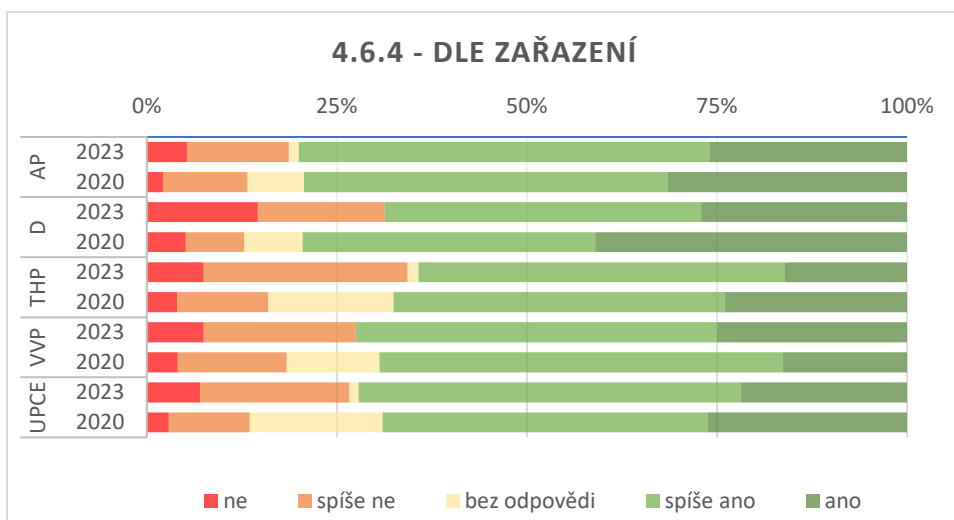
4.6.4 Domníváte se, že UPCE/fakulta poskytuje dostatečné možnosti pro Vaše další vzdělávání a profesní rozvoj?



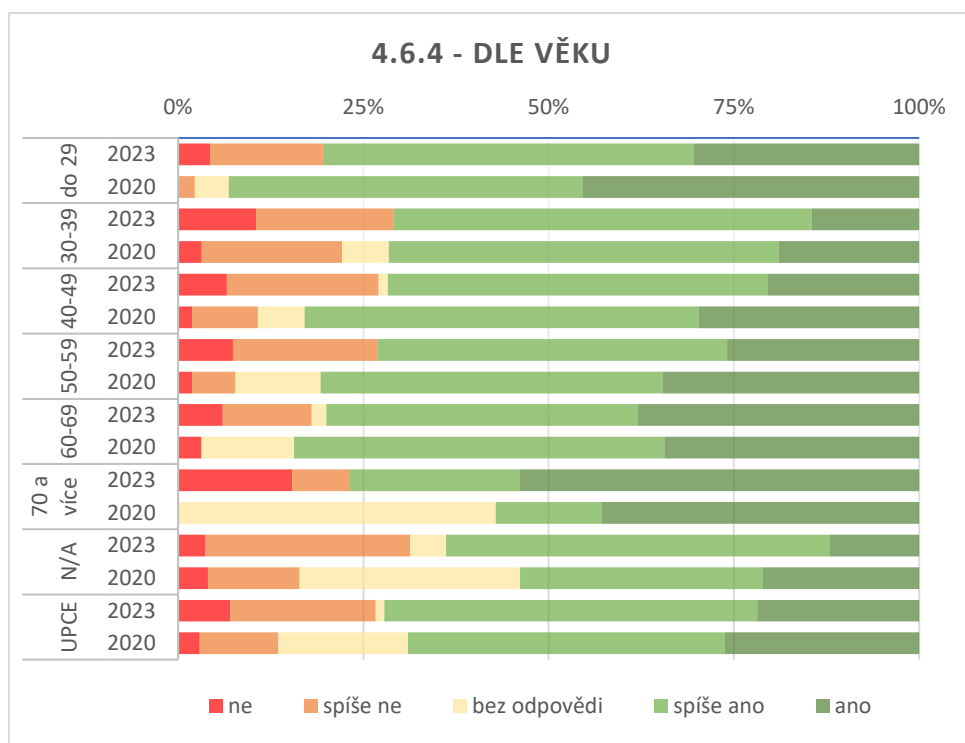
Vzdělávání a profesní rozvoj jsou výrazně lépe hodnocené než možnosti kariérního růstu. 72 % respondentů se domnívá, že jejich fakulta, resp. univerzita jim poskytují dostatečné možnosti rozvoje. Navíc se to domnívají na FZS a FES, nejméně ti bez afiliace, lidé z rektorátu a na FF.



U žen došlo k výraznějšímu nárůstu nesouhlasných odpovědí a oproti mužům o téměř 10 procentních bodů hůře hodnotí dostatečnost těchto možností.



Zatímco nejlépe hodnotí tyto možnosti AP, u doktorandů se hodnocení ve sledovaném období propadlo a je srovnatelné s hodnocením THP a VVP pracovníků.



Všechny věkové skupiny považují možnosti za dostačující, avšak sendvičová generace 30-49 let hodnotí možnosti nejméně dobře, zatímco 70+ a do 29 let nejlépe.

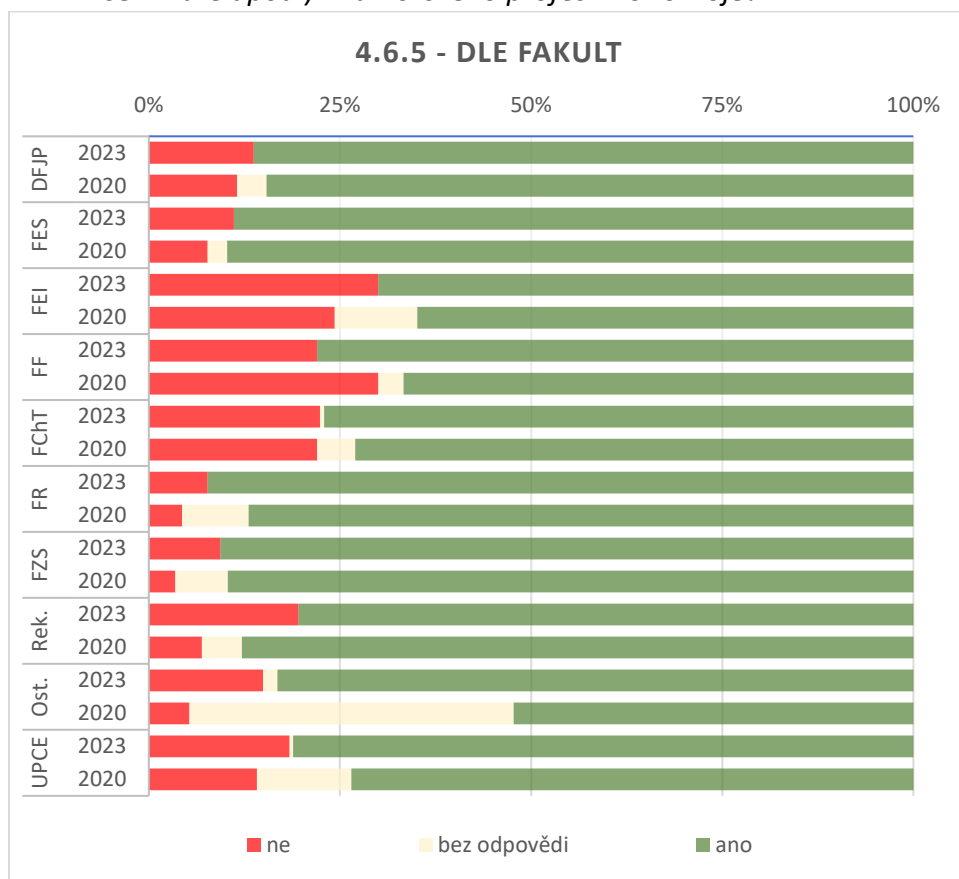
Mezi hlavní rozvojové možnosti, které by respondenti uvítali, patří:

- Na DFJP jazykové kurzy i vyšší úrovně a pedagogické minimum.
- Na FES kurzy rozvíjející odborné znalosti – ekonometrie, práce se SW, nové metody apod.
- Na FEI není explicitní potřeba kurzů, ale jsou zmíněná školení k didaktice, týmové spolupráci.
- Na FF jazykové kurzy vyšší úrovně, ale i základní a ve více jazycích, teambuilding či stress management školení.
- Na FChT jednoznačně převládající jazykové kurzy vyšší úrovně, částečně počítačové kurzy a kurzy didaktické.
- Na FZS více jazykových kurzů, případně soft skills kurzy.
- Na rektorátu dominantně jazykové kurzy, ale též kurzy pro jednotlivou agendu – práce s datovými sklady, SW, počítačové dovednosti, soft skills kurzy aj.

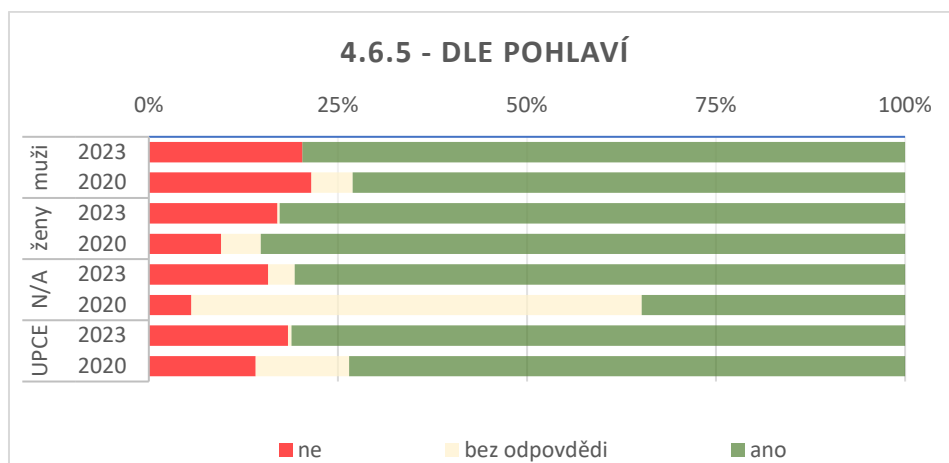
Závěr:

Zaměstnanci jsou s nabídkou kurzů pro profesní rozvoj převážně spokojeni a většina ani nepožaduje více nabízených kurzů, ale hlavně jejich lepší dostupnost (časová, kapacitní) a vyšší kvalita či možnost většího postupu v nich (jazykové kurzy vyšší úrovně). Nejvíce si cení těchto možností rozvoje nejmladší skupina zaměstnanců do 29 let, muži a AP.

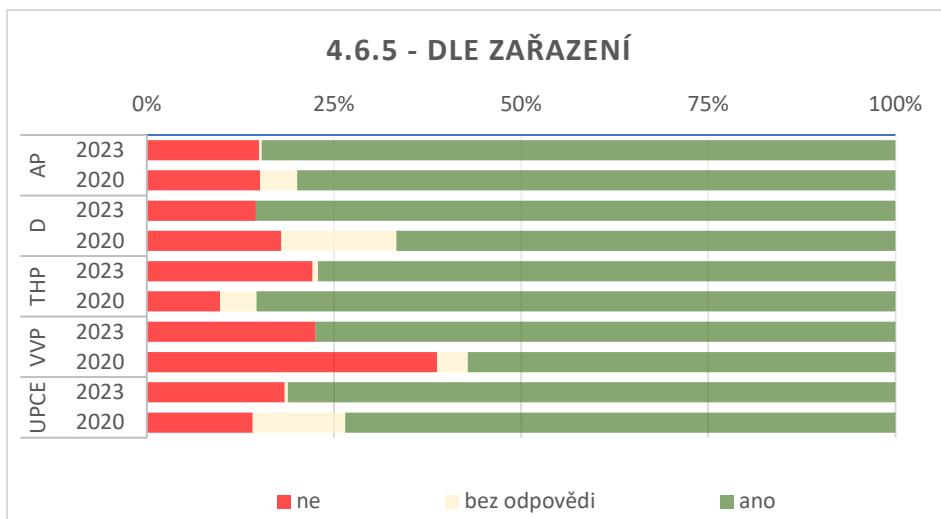
4.6.5 Zúčastnil/a jste se v posledních pěti letech na UPCE nějaké vzdělávací aktivity (kurzu, semináře apod.) v rámci svého profesního rozvoje?



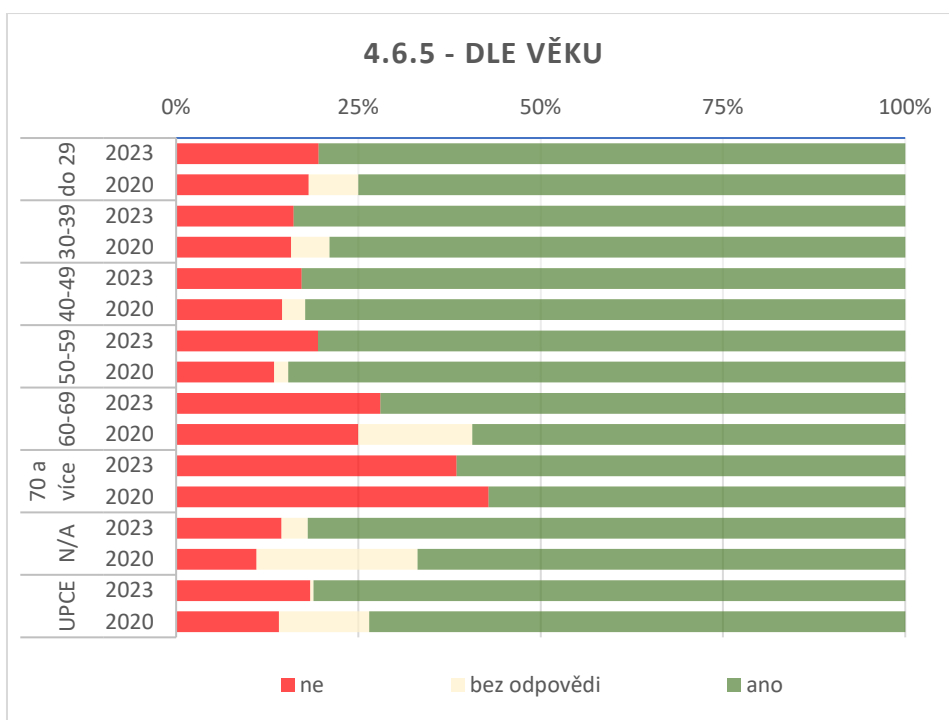
81 % respondentů se v posledních pěti letech zúčastnila nějaké vzdělávací aktivity. Nejvíce se zapojili zaměstnanci na FR a FES (92, resp. 89 %), nejméně pak na FChT a FF (77, resp. 78 %). Je patrný rozvoj vzdělávacích aktivit, o téměř 8 procentních bodů se zvýšil podíl zaměstnanců absolvujících tyto kurzy oproti roku 2020.



Tyto kurzy navštěvují mírně více ženy než muži, avšak u mužů došlo k rozvoji, zatímco u žen stagnuje (mírně klesá) účast na těchto aktivitách.



AP a doktorandi se těchto vzdělávacích aktivit účastní nejvíce (85 %), THP a VVP zhruba o 8 procentních bodů za nimi zaostávají.



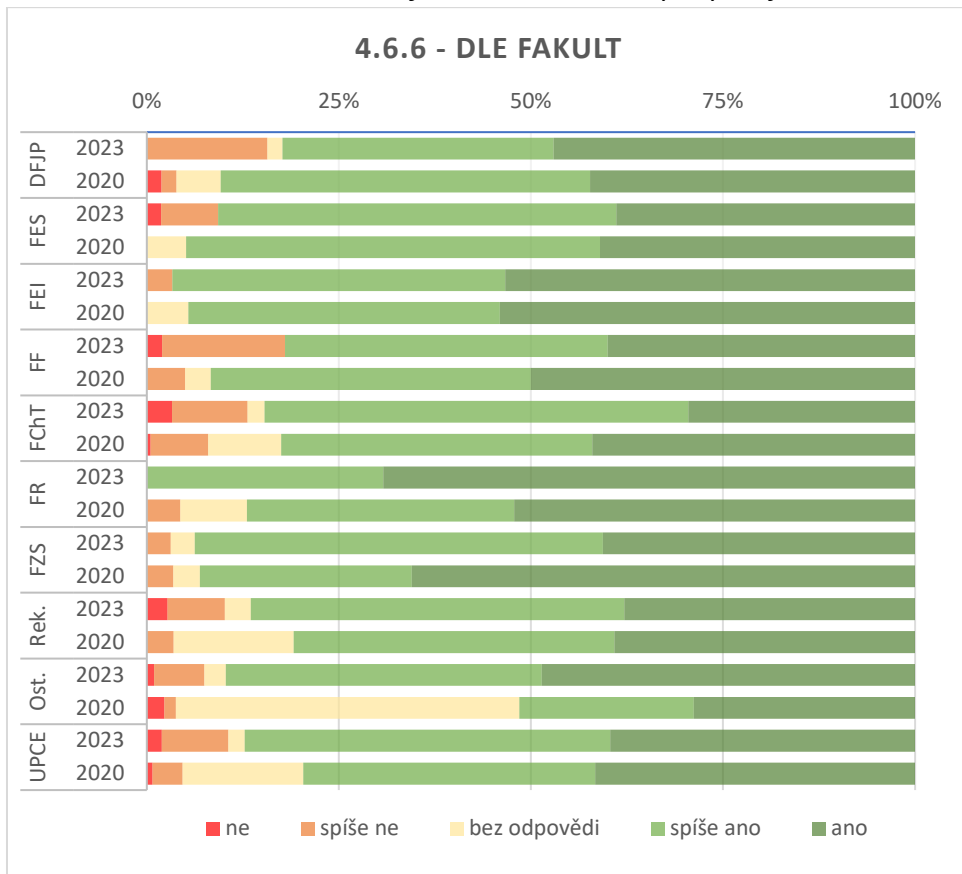
Návštěvnost rozvojových aktivit není závislá na věku do 60 let, teprve od 60 let věku prudce klesá zapojení zaměstnanců do těchto aktivit.

Komentáře k této otázce se velmi překrývají s těmi přechozími. Akademici se účastní primárně jazykových kurzů, kurzů odborných, pedagogických, kurzů softwarových apod. Tyto kurzy také požadují i nadále. Až na výjimky zaměstnanci nepožadují více či rozličnějších kurzů, protože na ně nemají čas. Co by ocenili, je však vyšší kvalita, dostupnost, a i vyšší úrovně (hlavně u jazykových) kurzů.

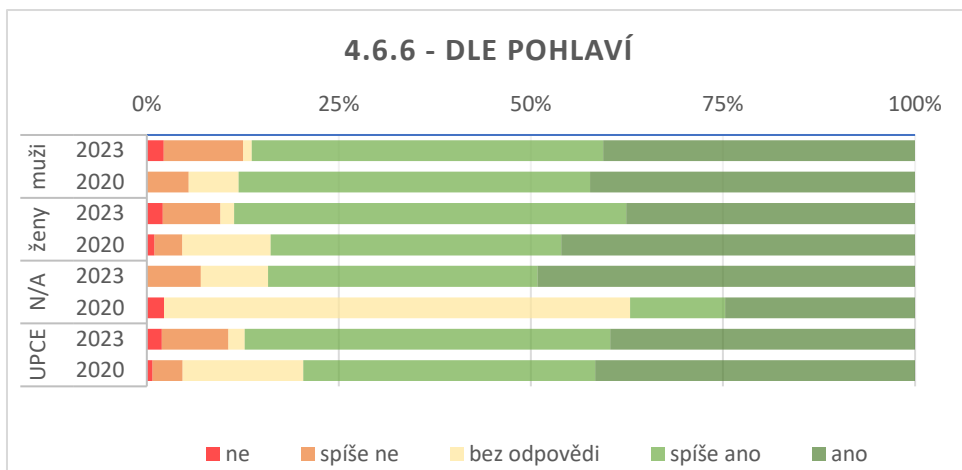
Závěr:

Zaměstnanci napříč zařazením, genderem, věkem i fakultami se ve velkém zapojili do vzdělávacích aktivit univerzity. Stávající nabídku nechtějí rozšířit, ale zpřístupnit ji, zkvalitnit a nabídnout vyšší úrovně.

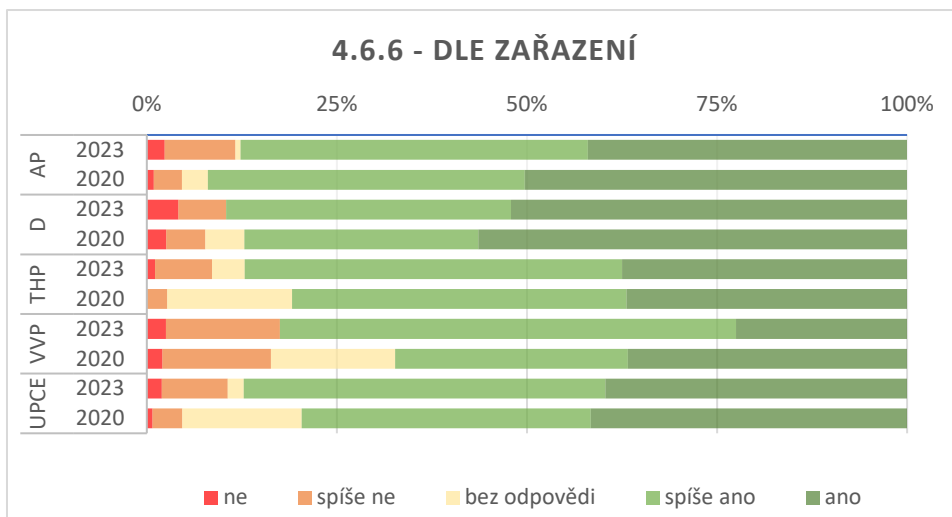
4.6.6 Domníváte se, že UPCE/fakulta dostatečně podporuje zahraniční mobilitu?



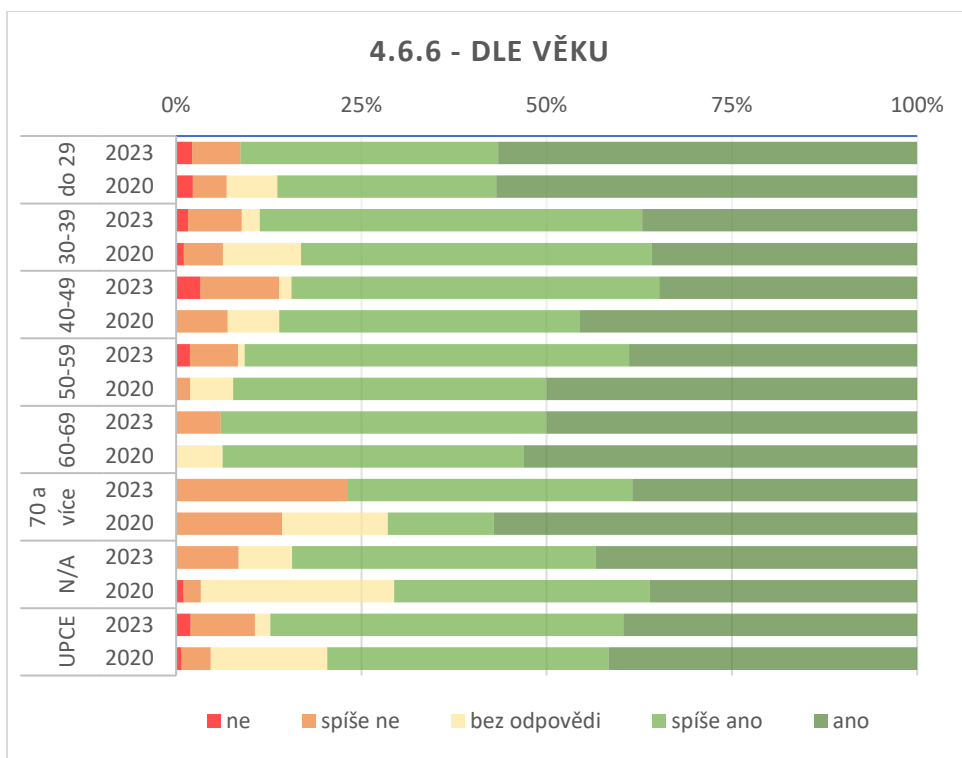
87 % respondentů vnímá podporu mobilit ze strany univerzity, napříč fakultami i na rektorátu. Tato podpora je nyní více vnímána než v roce 2020. Největší nárůst souhlasných odpovědí je u respondentů bez afiliace, naopak u DFJP a FES sledujeme mírný, u FF pak výraznější propad.



Vnímání podpory mobilit není nijak genderově vázáno.



Nejvíce vnímají podporu mobilit doktorandi (90 %) a AP (88 %). Zajímavé je, že i THP vnímají podporu mobilit více (87 %) než VVP (82 %).

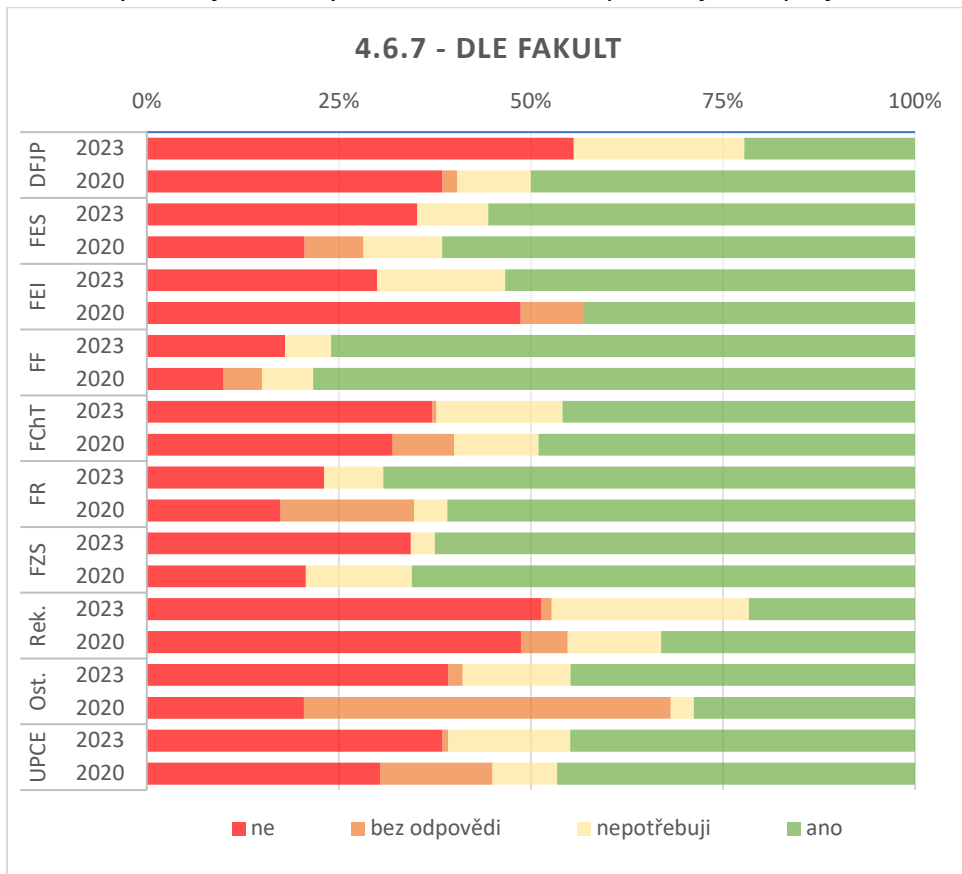


Podpora mobilit je vnímána napříč věkovými kategoriemi s výjimkou nejstarší kohorty 70+. Zajímavé je, že nejpozitivněji vnímá tuto podporu kohorta 60-69 let (94 %), teprve pak ta nejmladší (91 %).

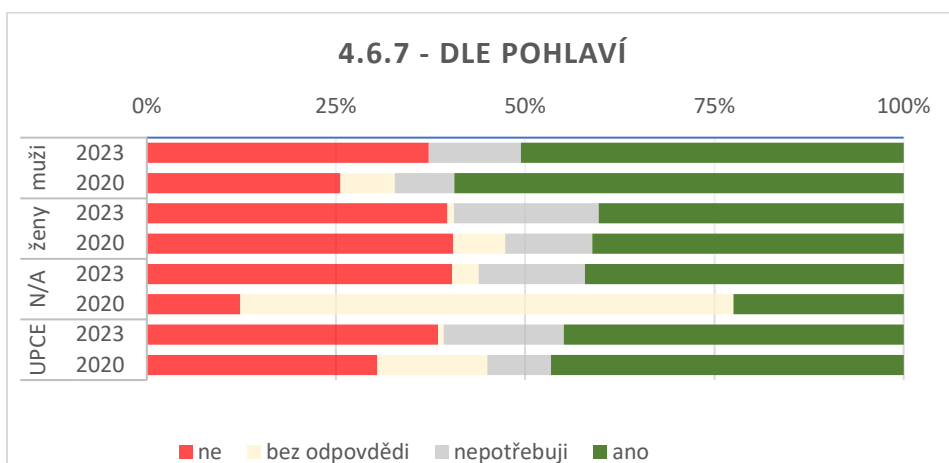
Závěr:

UPCE dostatečně podporuje mobility a není vnímáno jakékoliv omezování této podpory pro některou skupinu zaměstnanců.

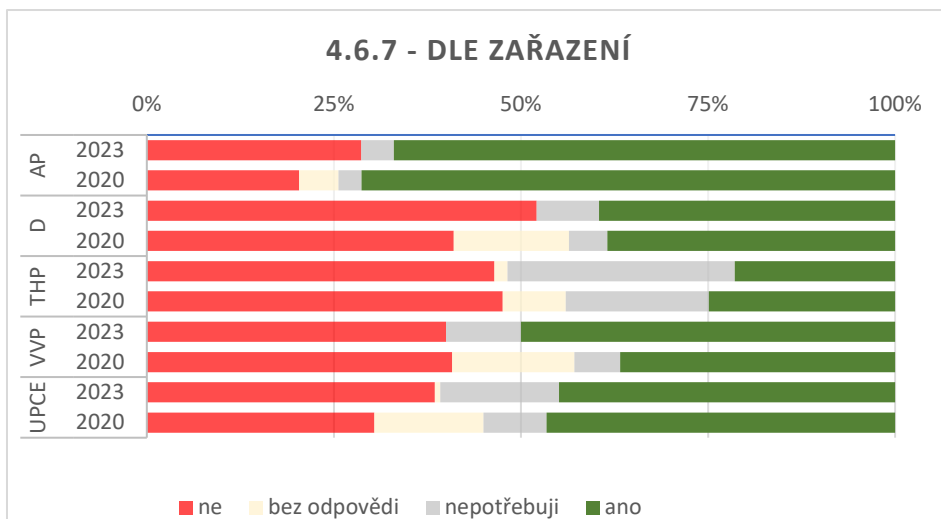
4.6.7 Využil/a jste někdy zahraniční mobilitu pro svůj další profesní rozvoj?



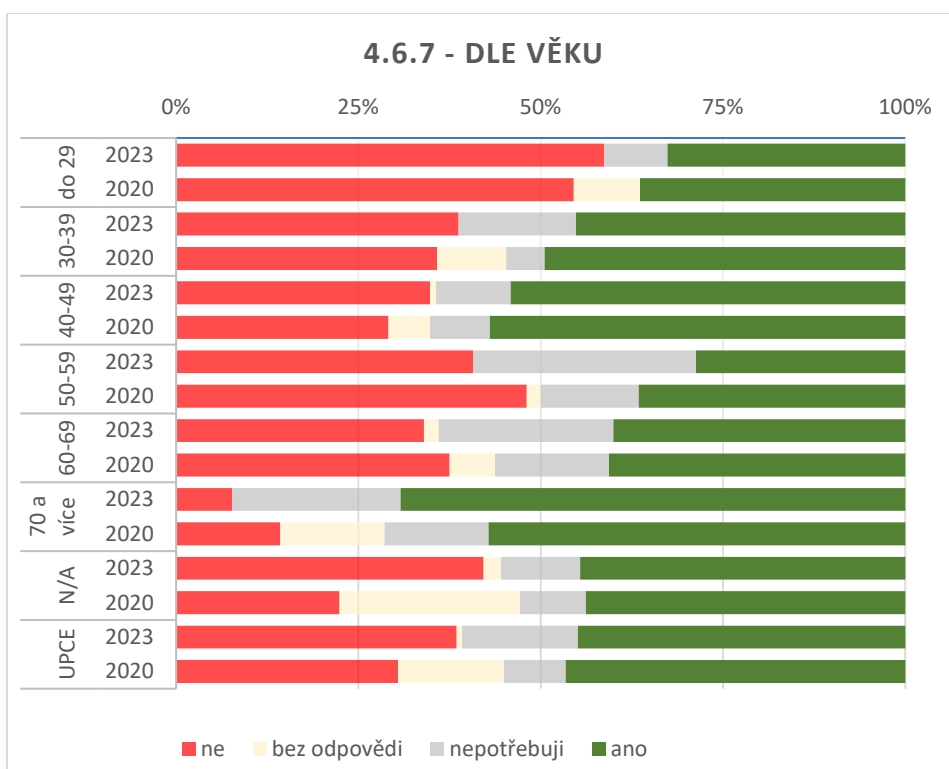
Přestože je podpora mobilit veřejná a přijímaná, podíl respondentů, kteří mobilit v rámci svého rozvoje využili, činí 45 % a ve sledovaném období se mírně snížil. Největší podíl těch, kteří využili zahraniční mobilitu, je na FF (76 %) a FR (69 %). Každý šestý respondent (16 %) je toho názoru, že mobilitu pro svůj profesní rozvoj nepotřebuje a podíl tohoto názoru se mezi lety 2020 a 2023 zdvojnásobil.



Mobilitu využívají více muži (50 %) než ženy (40 %), avšak u mužů došlo od posledního šetření k propadu, zatímco ženy si drží svůj podíl stejný. Ženy častěji odpověděly, že ke svému profesnímu rozvoji mobility nepotřebují (19 %), než muži (12 %).



Nejvíce využívají mobilitu AP (67 %), následování VVP (50 %). Jen dva z pěti doktorandů (40 %) vyjíždějí na zahraniční mobilitu a u THP je to každý pátý (21 %).

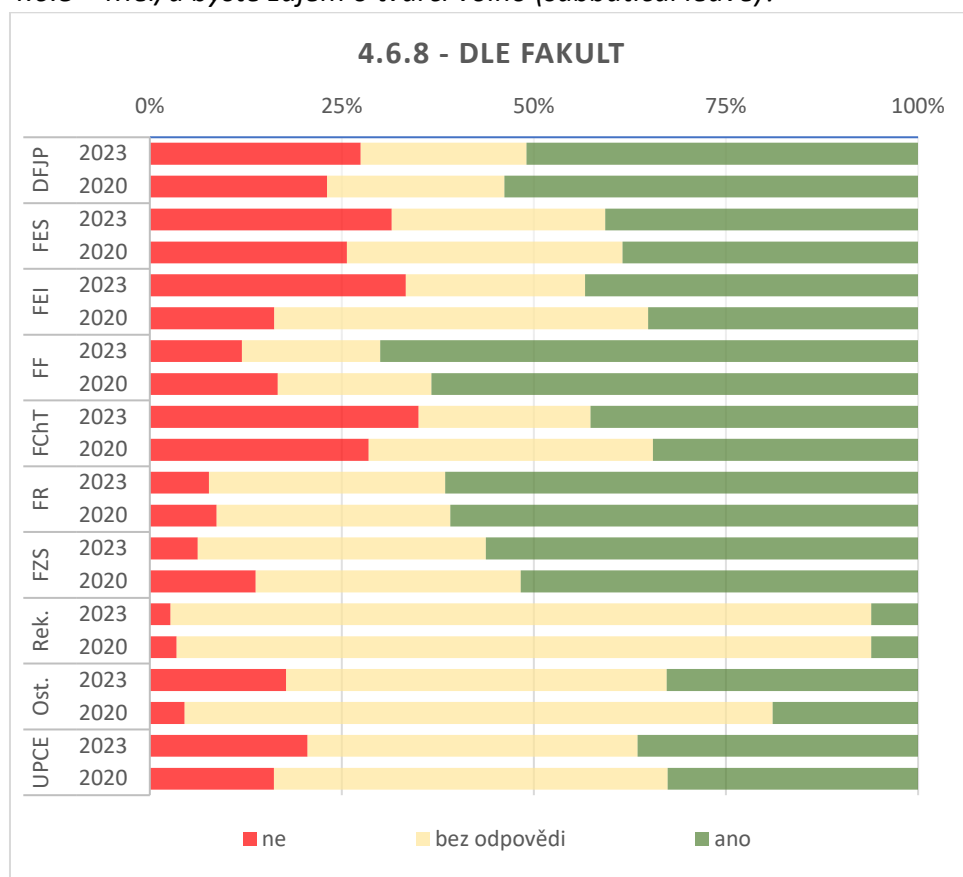


Využití mobilit s věkem roste, ale je zde zajímavá hranice 50 let, kdy u kohorty 50-59 je skokový propad oproti předchozí kohortě (na polovinu, z 57 na 29 %) a následně s věkem opět účast na mobilitách roste. Největší podíl účasti na mobilitě je u nejstarší kohorty (69 %).

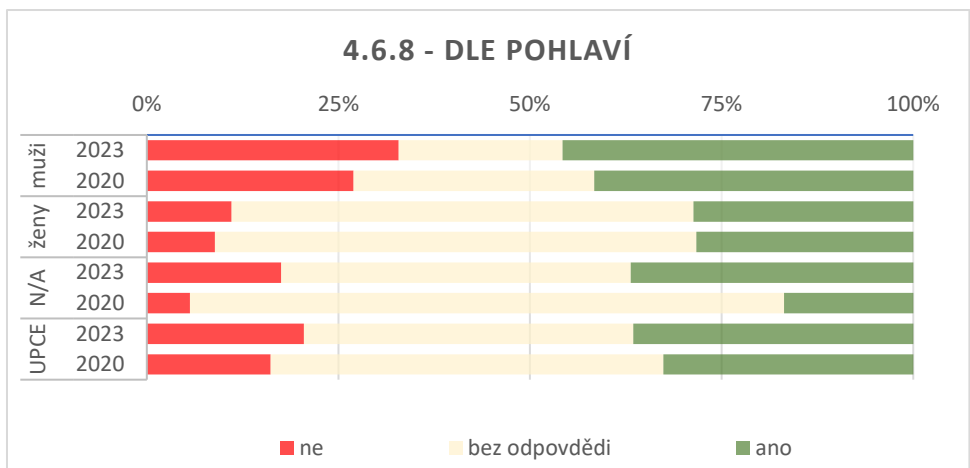
Komentáře a závěr:

Mobility jsou využívány přibližně 45 % zaměstnanců, nejvíce muži a AP. Po pandemii se situace nezlepšila a mobilit nepřibývá. Většina komentářů zmiňuje zásah pandemie Covid-19 a jako hlavní nástroj rozvoje mobility a vzdělávání se v zahraničí pak program Erasmus. Zatímco na FF je podpora mobilit vnímána dobře, na FChT a DFJP zaznívají poměrně kritické hlasy k administraci, transparentnosti výběru či podpoře výjezdů. 52 % komentátorů zmiňuje, že mobilitu nevyužili, ale plánují ji. Ženy zmiňují problém realizace mobilit vzhledem k mateřským povinnostem. Proto ženy využívají mobility výrazně méně než muži. THP pracovníci často o možnostech mobilit nevědí a třetina z nich je nepovažují za potřebné pro jejich práci.

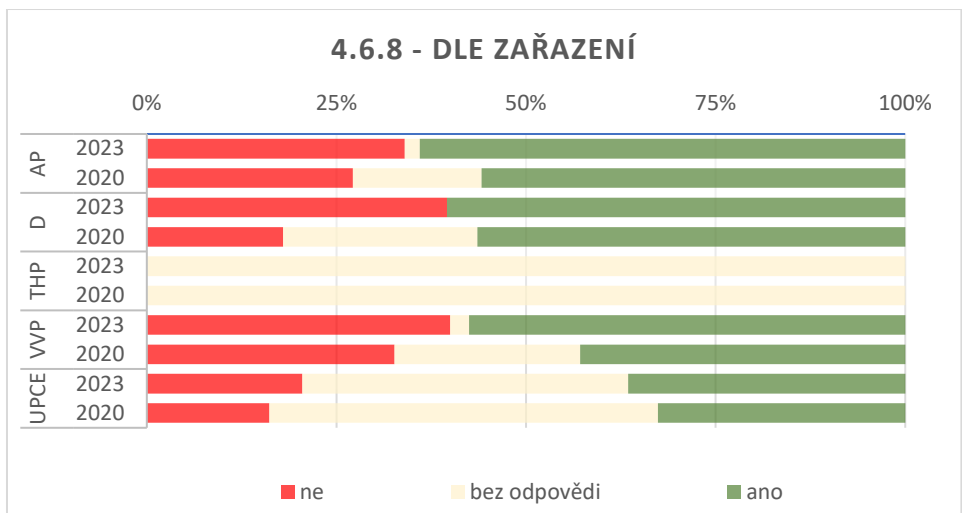
4.6.8 Měl/a byste zájem o tvůrčí volno (sabbatical leave)?



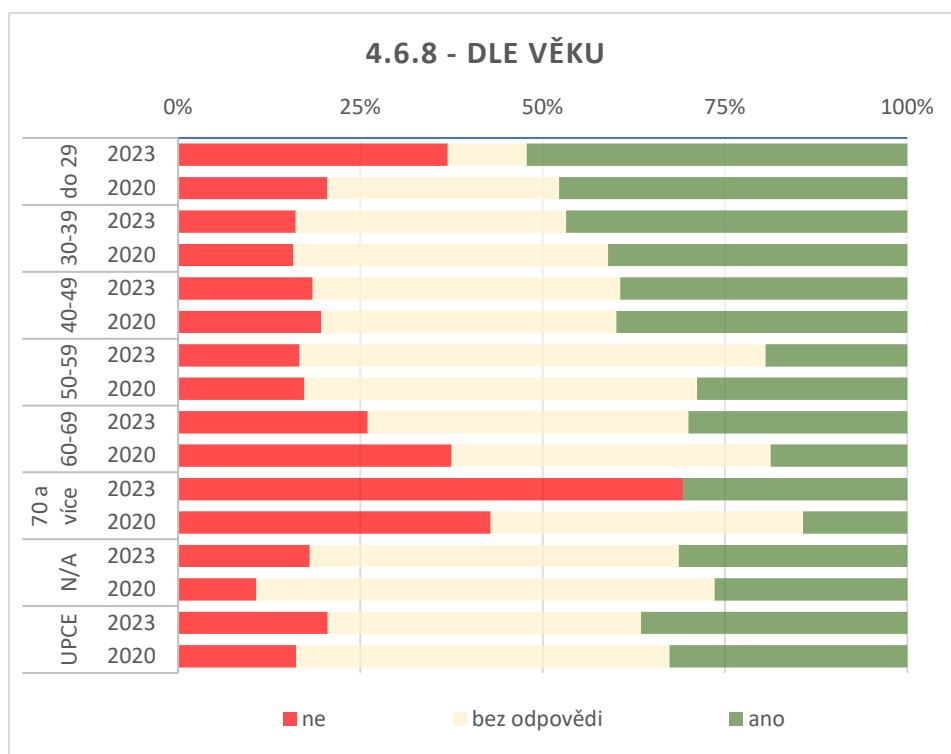
Více než třetina dotázaných (37 %) by měla zájem o tvůrčí volno. Při odečtení THP ze vzorku je u akademiků zájem o tvůrčí volno 55 %. Největší zájem o něj je na FF (70 %), FR (62 %) a FZS (56 %), naopak na FChT, FEI a FES je zájem jen mírně nad 40 %.



Výrazně větší zájem o sabatikl u mužů (46 %) než u žen (29 %), což souvisí s velkým podílem žen v pozici THP. Při očištění jen na akademické pracovnice je zájem dokonce mírně vyšší (49 %).



Zájem o sabatikl je největší u AP (64 %), následují doktorandi (60 %) a VVP (58 %).



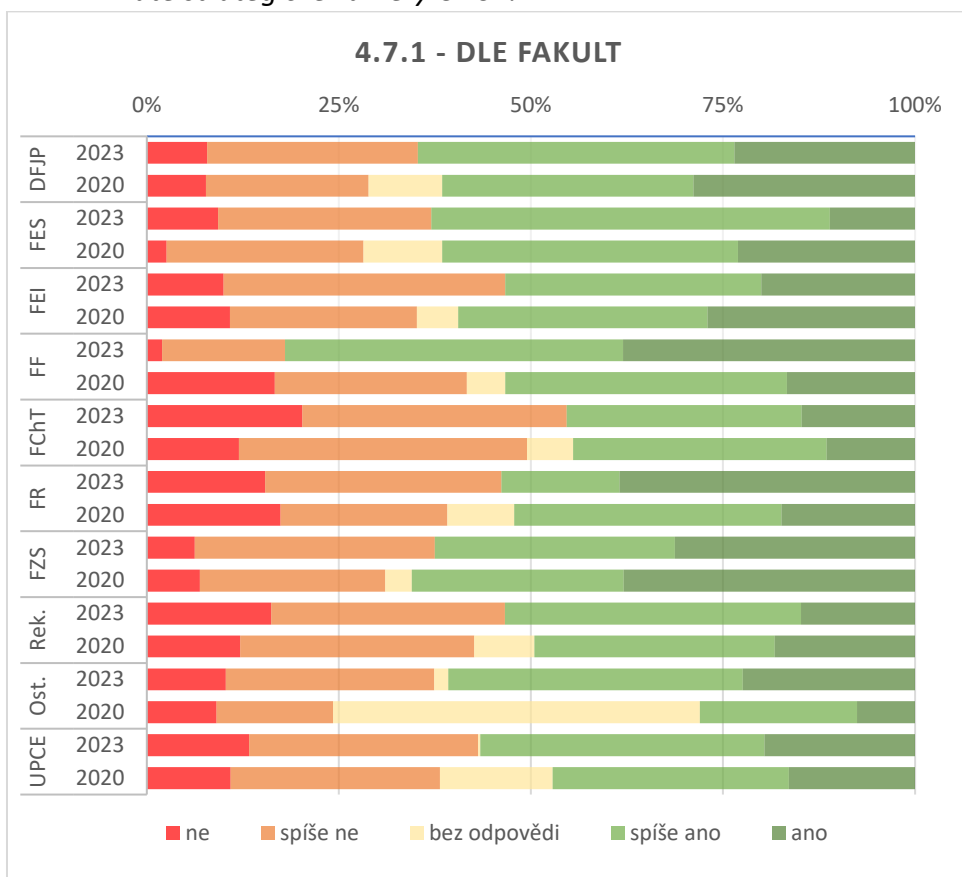
S věkem zájem o sabatiku klesá. Zlom ve věku 50-59 let je dán velkým podílem THP v této kohortě. Mezi akademiky je postupný pokles s věkem jednoznačný.

Komentáře a závěr:

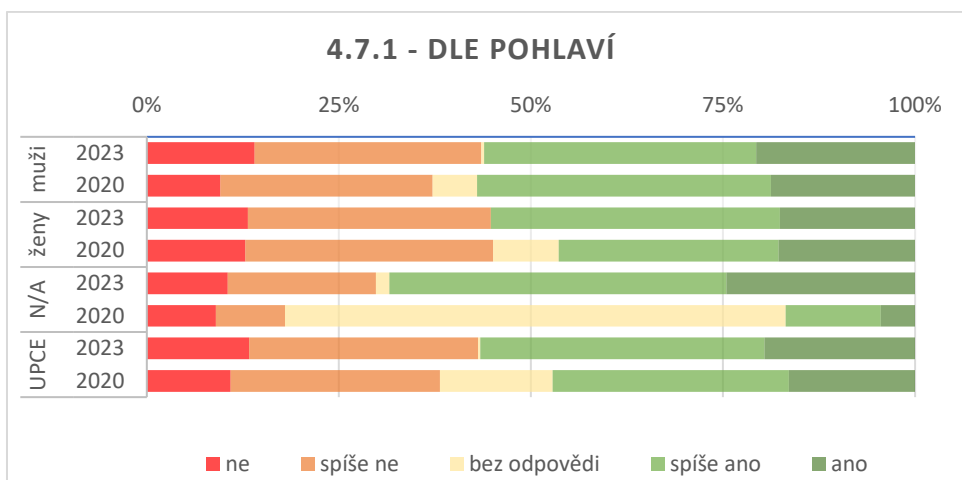
NA DFJP a FChT vnímají komentátoři hlavní problém skloubení sabatiku s pedagogickými a výzkumnými povinnostmi na fakultě. Naopak na FF je vnímáno negativně omezení sabatiku jen ve spojení s přípravou habilitace. Objevují se také „nadšené“ reakce na myšlenku sabatiklů u komentátorů bez afiliace. Obecně je princip tvůrčího volna kvitován, ale většina příspěvků se shoduje v tom, že není jednoduché je realizovat právě kvůli velkému množství povinností. Sabatiku je vítaným konceptem, ale týká se primárně akademiků.

4.7 Strategie UPCE

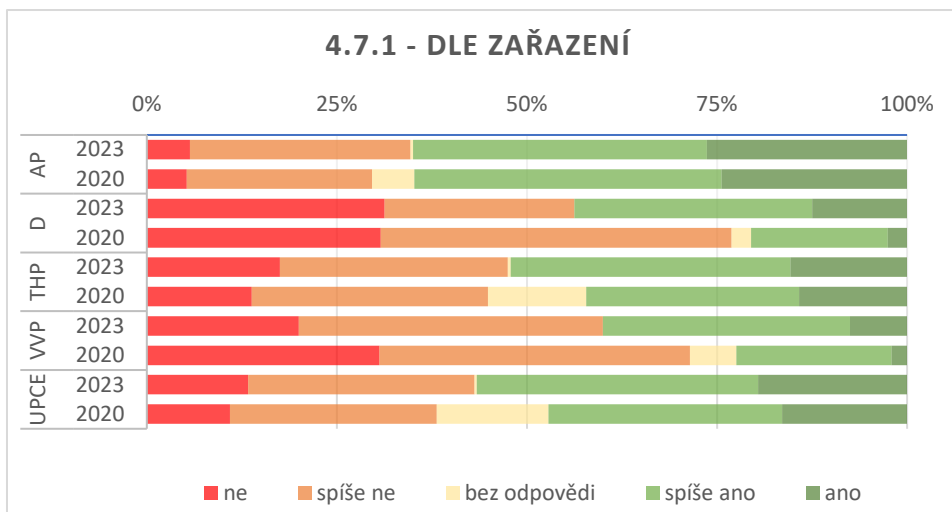
4.7.1 Znáte strategické záměry UPCE?



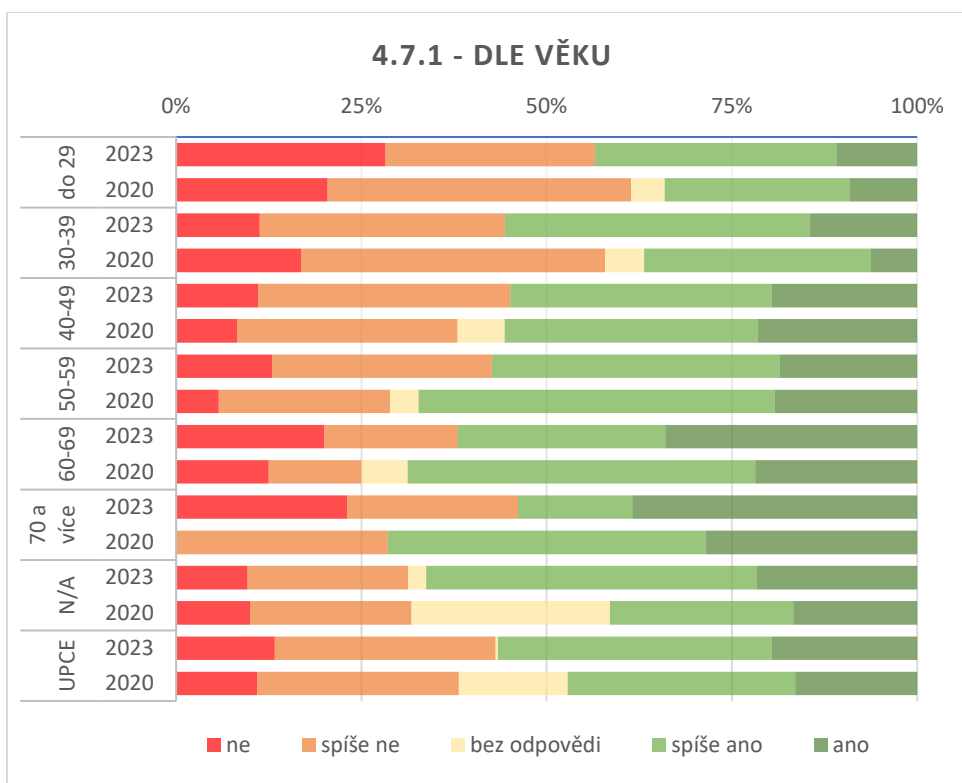
Se strategickým záměrem UPCE je seznámeno 57 % respondentů. Ve sledovaném období se jedná o nárůst o 10 procentních bodů. Výjimečné postavení zaujímá FF, kde je se strategickými záměry seznámeno 82 % zaměstnanců, což představuje i největší nárůst za sledované období (po skupině bez afiliace). Naopak nejnižší obeznámenost je na FChT (45 %).



Znalost strategických záměrů není genderově vázaná.



Nejvíce seznámenou skupinou jsou AP (65 %) a nejméně seznámenou naopak VVP (40 %). THP představují druhou nejvíce seznámenou skupinu.

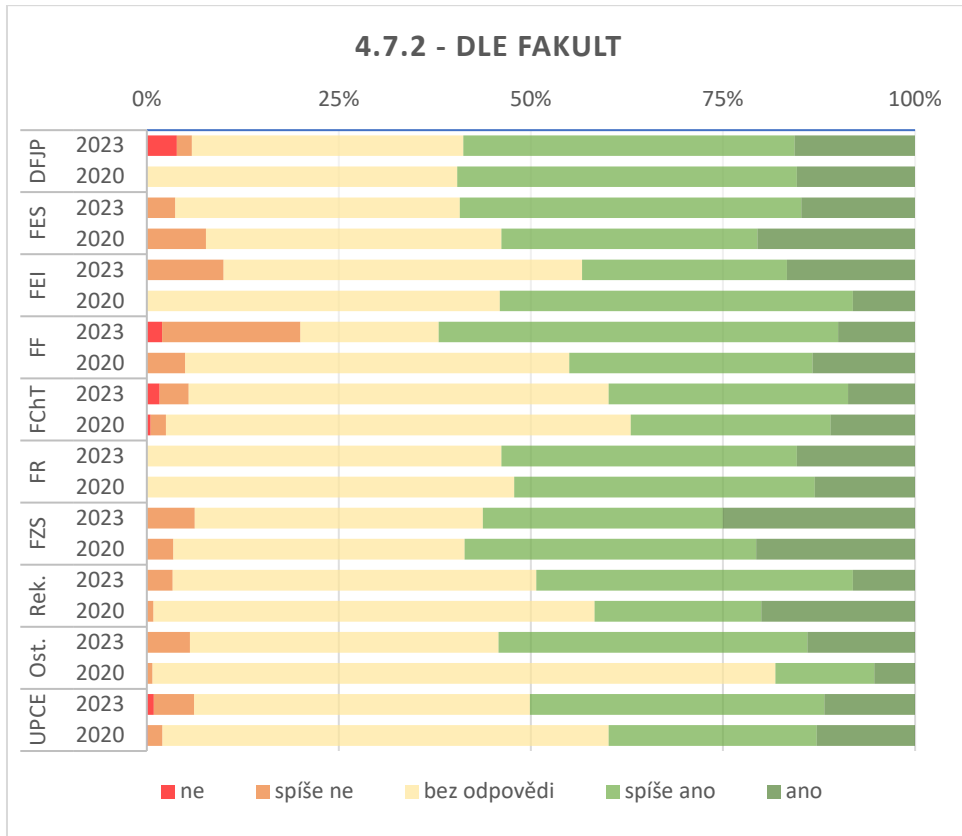


Obeznamenost se strategickými záměry univerzity roste s věkem s výjimkou nejstarší kohorty.

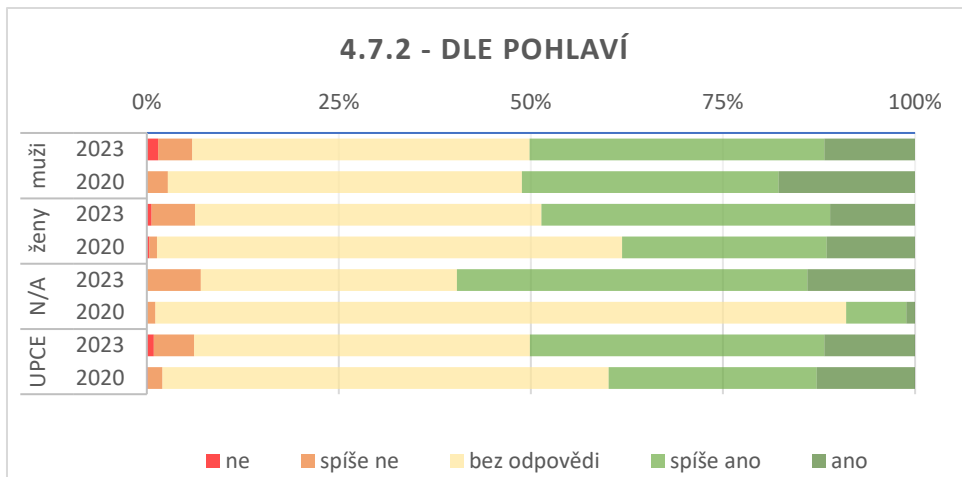
Závěr:

Se strategickými záměry jsou nejlépe seznámeni zaměstnanci FF, AP a spíše starší kohorty zaměstnanců. Naopak pohlaví nemá na znalost dokumentů vliv.

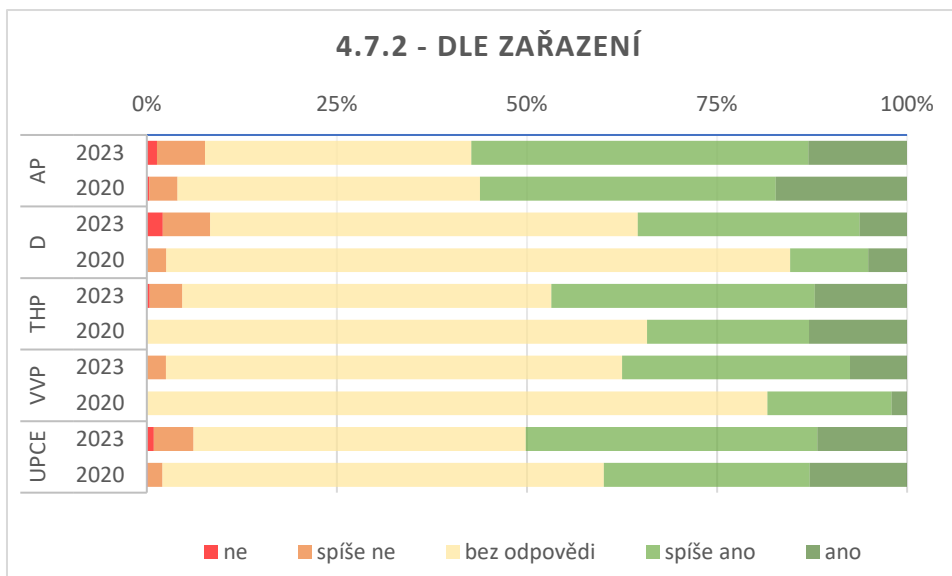
4.7.2 Ztotožňujete se se strategickými záměry UPCE?



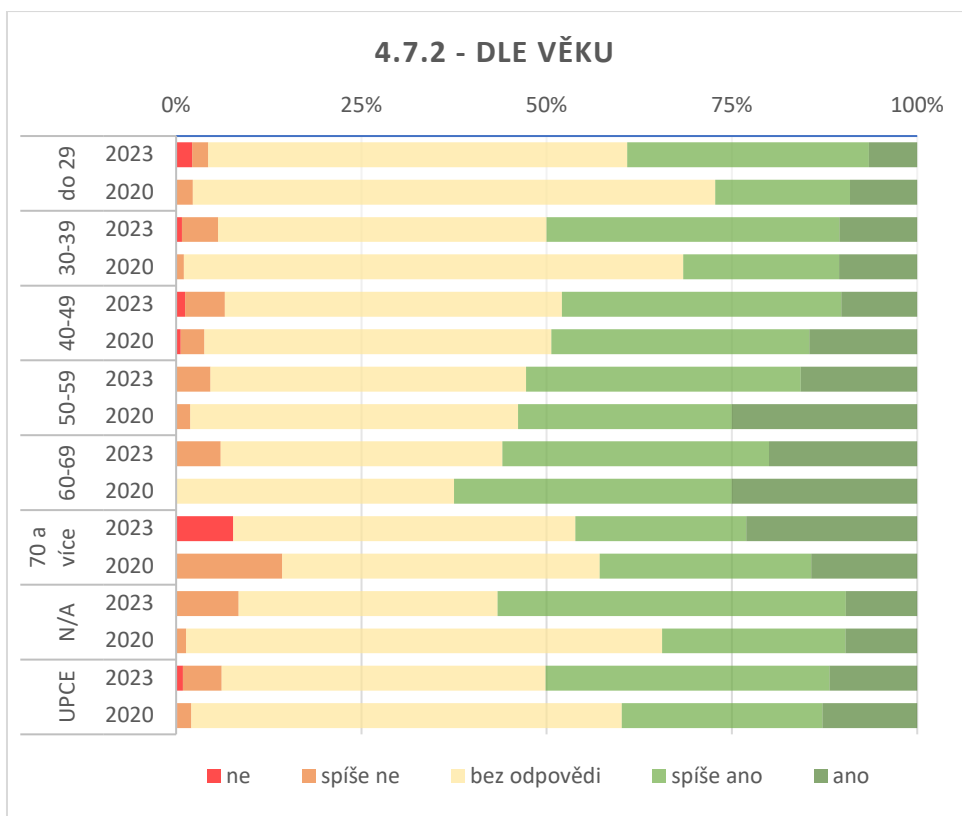
Dva z pěti respondentů se nevyjádřilo ke ztotožnění se s dokumenty a polovina se s nimi ztotožňuje. Jen minimum respondentů se neztotožňuje, nejvíce na FF (20 %), kde je i nejvyšší podíl těch, kteří se ztotožňují (62 %). Nejméně souhlasné stanovisko mají respondenti z FChT.



Pohlaví není určující při ztotožnění se s dokumenty.



AP se ztotožňují se strategickými dokumenty nejvíce (57 %), naopak doktorandi a VVP nejméně (35, resp. 37 %).

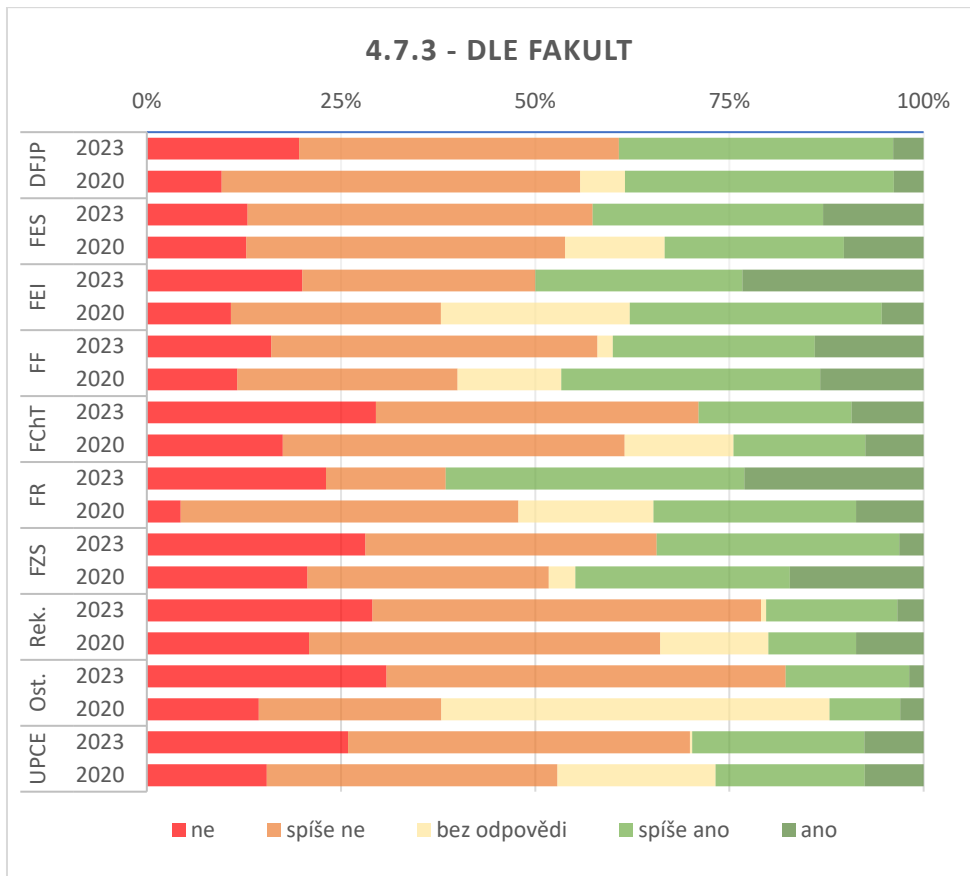


S věkem ztotožnění s dokumenty roste, jen nejstarší skupina 70+ má nejkritičtější postoj.

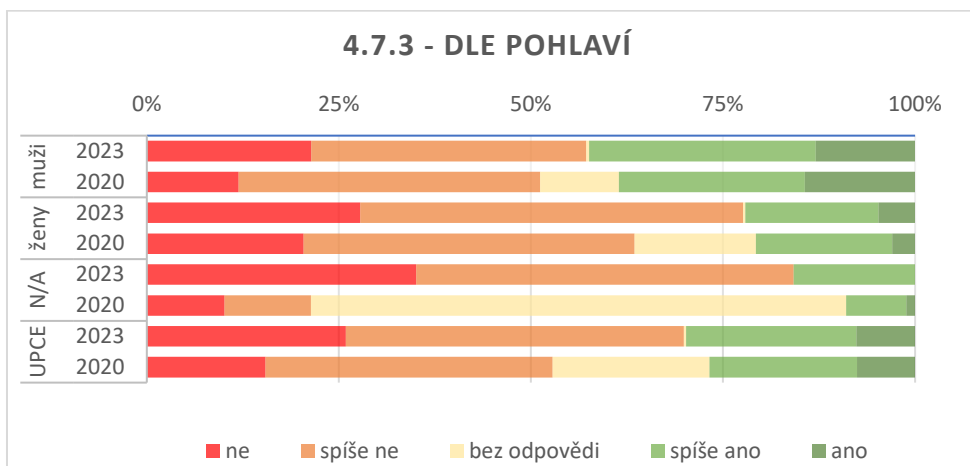
Závěr:

Při tvorbě strategických dokumentů představuje FF nejdemokratičtější instituci, kdy většina zaměstnanců je s obsahem dokumentů seznámena a se s nimi i ztotožňuje. Přesným opakem je FChT, kde znalost i ztotožnění jsou nejnižší. Celouniverzitně znalost i ztotožnění se s dokumenty ve sledovaném období viditelně vzrostla.

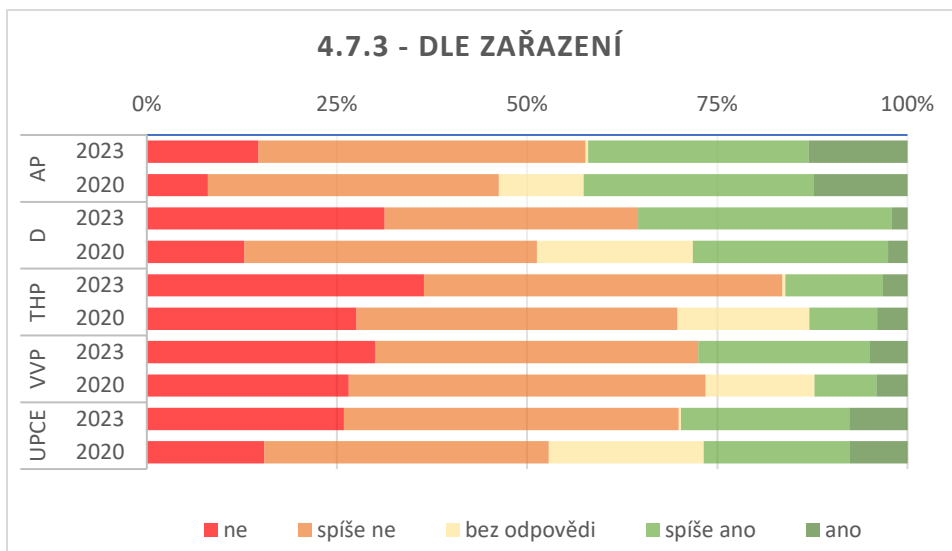
4.7.3 Domníváte se, že máte dostatečné možnosti ovlivňovat dění na UPCE či její součásti?



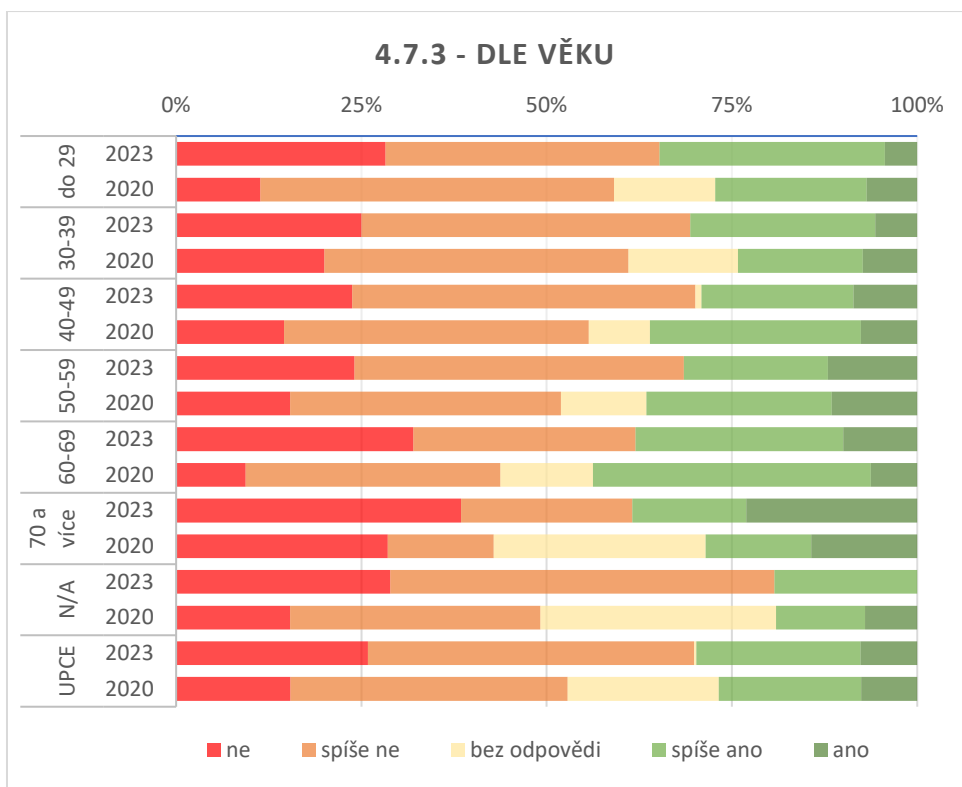
Jen 30 % dotázaných se domnívá, že může dostatečně ovlivňovat dění na UPCE, naopak 70 % si to nemyslí. Nejpřesvědčenější o možnostech jsou zaměstnanci FR (62 %), následovaní FEI a FES (50, resp. 43 %). Zaměstnanci rektorátu a bez uvedené afilice si nemyslí, že mohou dění na univerzitě ovlivnit v až 80 % odpovědí.



Muži jsou o schopnosti ovlivňovat dění na UPCE přesvědčeni výrazně více než ženy (42 vs. 21 %). I při očištění vzorku žen na akademičky je stále jejich přesvědčení nižší (35 %).



Nejvíce se cítí schopni ovlivňovat dění AP (42 %). Doktorandi jsou o tom přesvědčeni více (35 %) než VVP (28 %).



Pocit možnosti ovlivňovat dění je nejvyšší v kohortě nad 60 let a pak v nemladší kohortě do 29 let. Zaměstnanci ve věku 30-49 mají tento pocit nejslabší.

Komentáře:

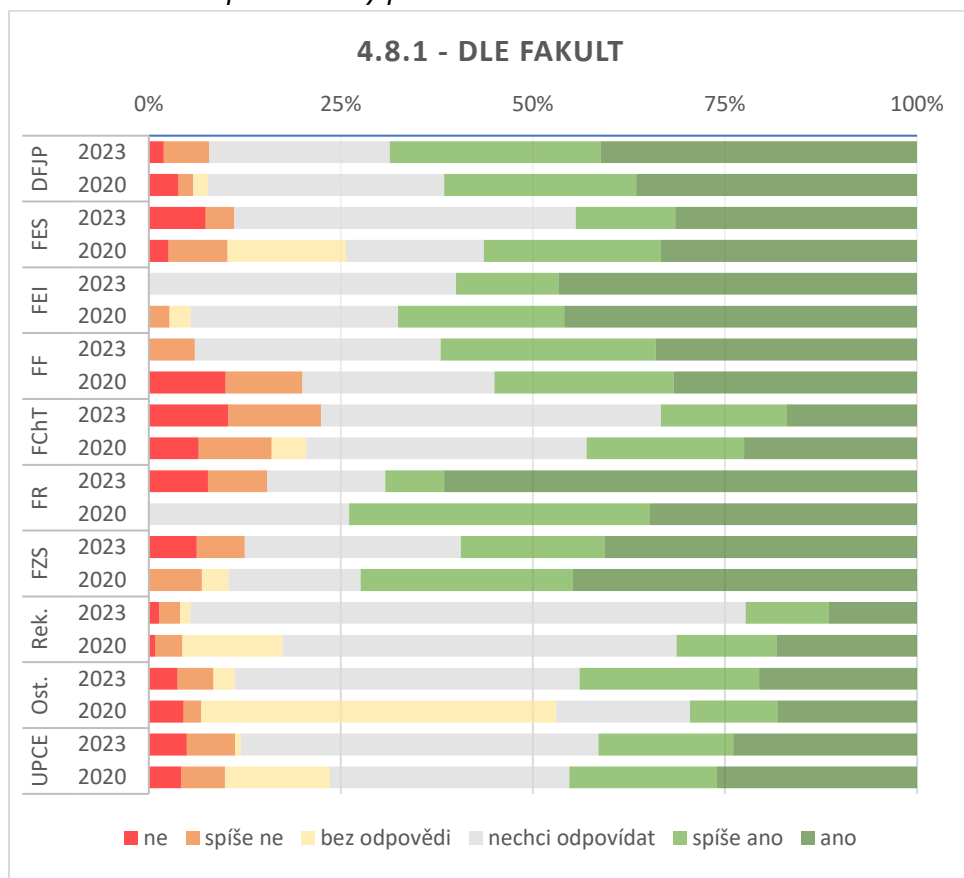
Na DFJP převládá přesvědčení, že strategické záměry a celkově dění na univerzitě jsou zákulisní hry, do kterých nejsou řadoví zaměstnanci záměrně vtahováni. Velmi podobné vyznění je i případě FF či FChT, tam se ke strategickému záměru UPCE vztahuje i kritika stran jeho vymahatelnosti a nesplnitelnosti. Na FZS se cítí respondenti „izolovaní“ od dění zbytku univerzity a na rektorátu naopak nejvíce vadí THP neschopnost se na rozhodování výrazněji podílet (absence volebního práva, „pouhé THP“ aj.)

Závěr:

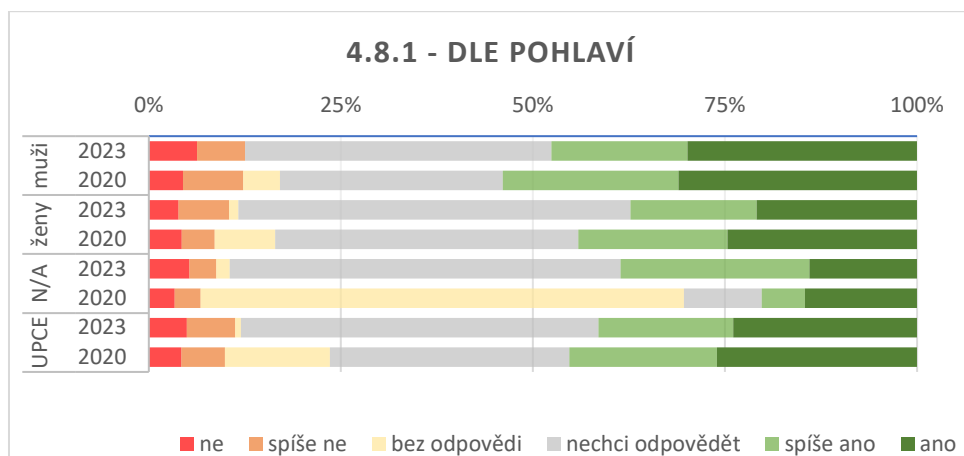
Zatímco znalost a ztotožnění se strategickými záměry je nejvyšší na FF, pocit možnosti ovlivňovat dění na UPCE je nejvyšší na FR a FEI. Znalost a ztotožnění ale nestačí pro pocit spolupodílu na rozhodování. Jen necelá třetina dotázaných má pocit, že může ovlivnit dění na UPCE.

4.8 Nábor akademických pracovníků

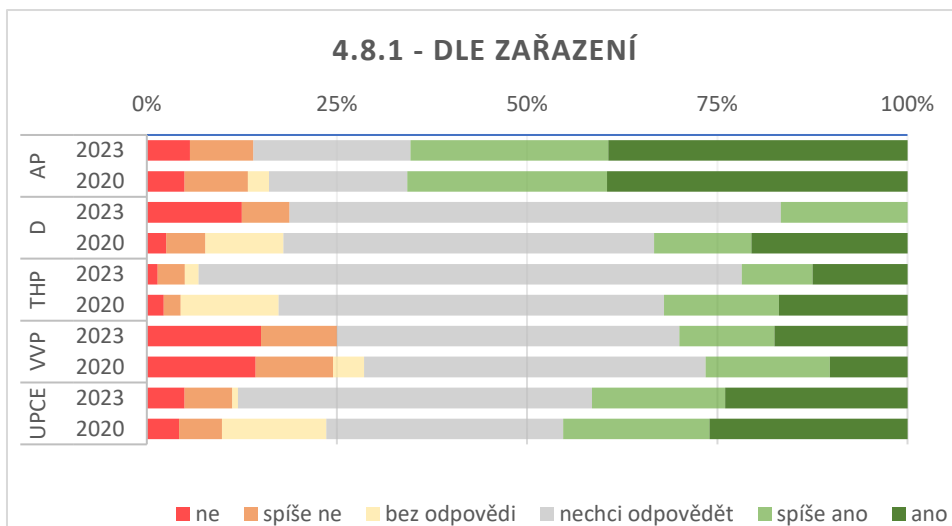
4.8.1 Považujete vyhlášení a průběh výběrového řízení na obsazení míst AP za dostatečně otevřené pro všechny potenciální uchazeče?



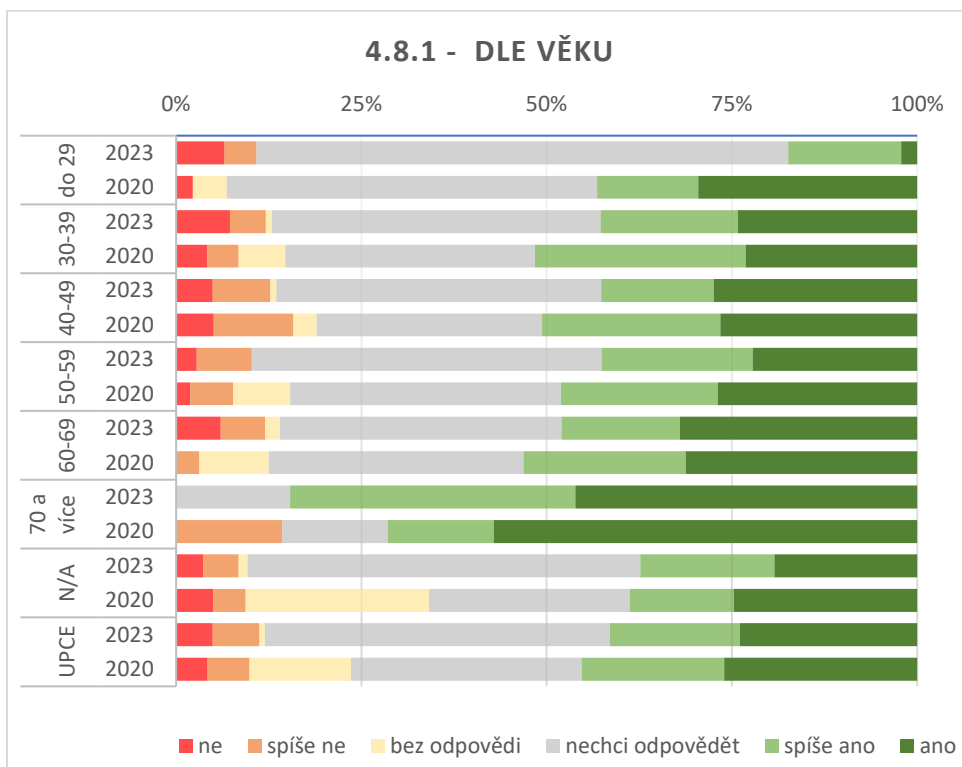
Otevřenost výběrového řízení není chápána jako samozřejmost, a dokonce se toto chápání mírně zhoršilo ve sledovaném období. Jen 42 % respondentů je o otevřenosti řízení přesvědčeno. Jsou ale výrazné mezifakultní rozdíly. Zatímco na FR, DFJP, FZS či FF považují výběrová řízení za otevřená, jen 22 % si to myslí na rektorátu a jen 33 % na FChT.



O otevřenosti výběrových řízení jsou přesvědčeni více muži (48 %) než ženy (37 %), ale v obou skupinách toto přesvědčení klesá.



Zatímco AP výběrovým řízením důvěřují většinou (66 %), jsou jedinou skupinou na univerzitě. Největšími skeptiky jsou doktorandi, kde se důvěra propadla na polovinu na současných 17 % spíše důvěřujících. THP je důvěra 22, u VVP 33 %.

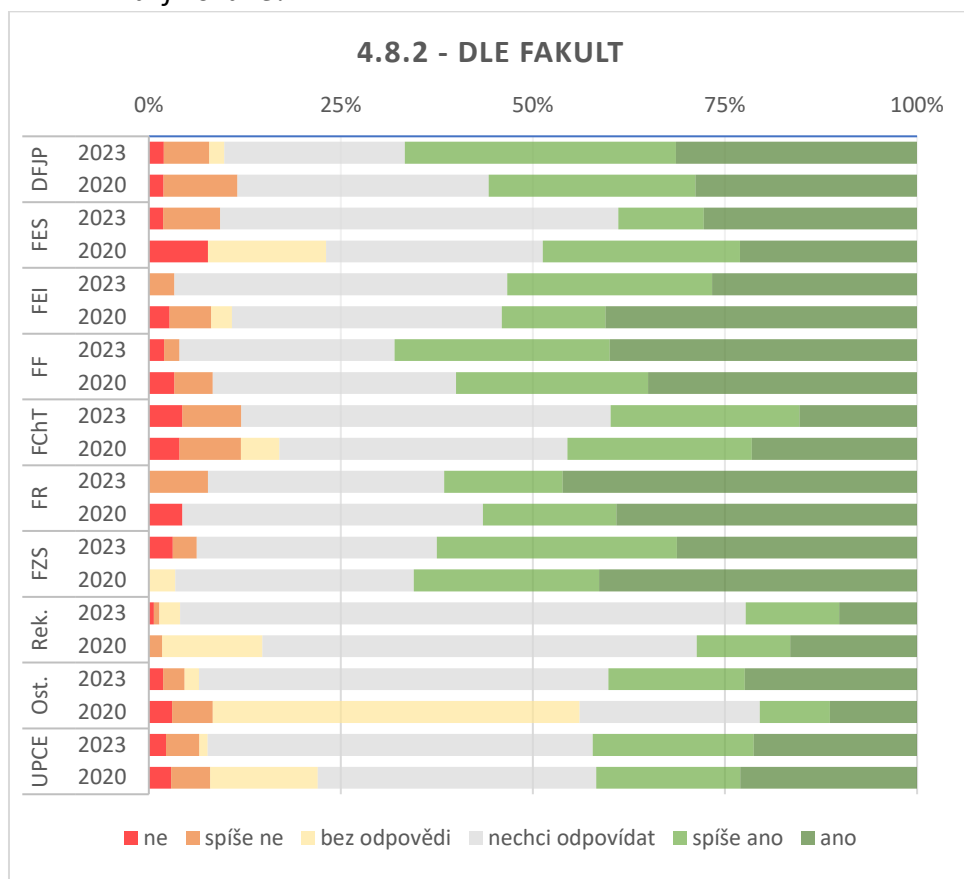


S věkem důvěra v systém výběru nových zaměstnanců roste a u kohorty 70+ je na 85 %. Naopak u respondentů do 29 let je to jen 17 %.

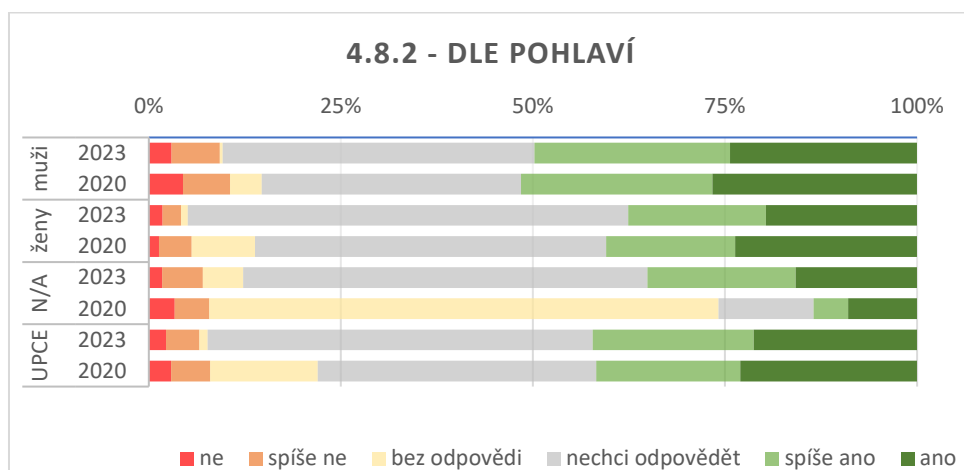
Závěr:

Zaměstnanci obecně jen částečně důvěřují výběrovým řízením na UPCE a jejich objektivitě, a když, tak to jsou vesměs zaměstnanci na FR, FChT, starší muži akademici.

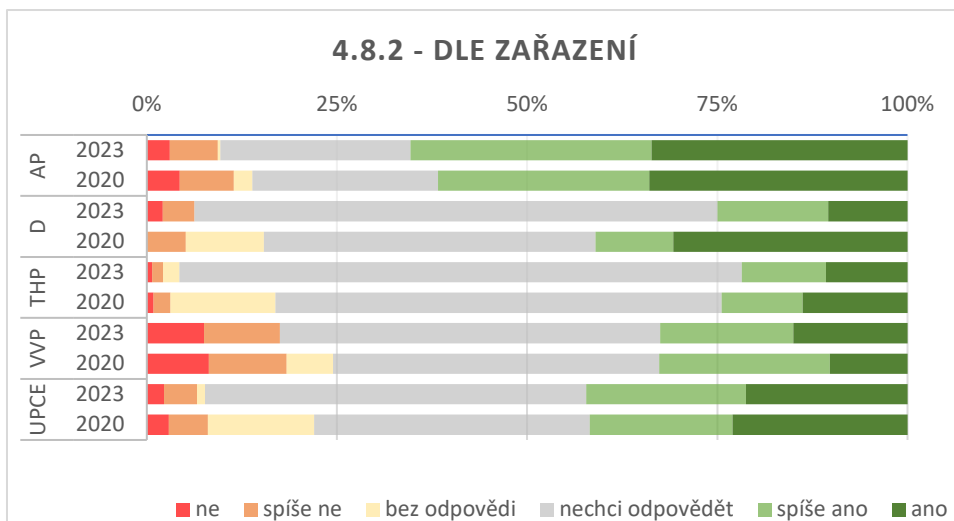
4.8.2 Domníváte se, že výběrové řízení na obsazení míst AP v rámci UPCE probíhá kvalifikovaně?



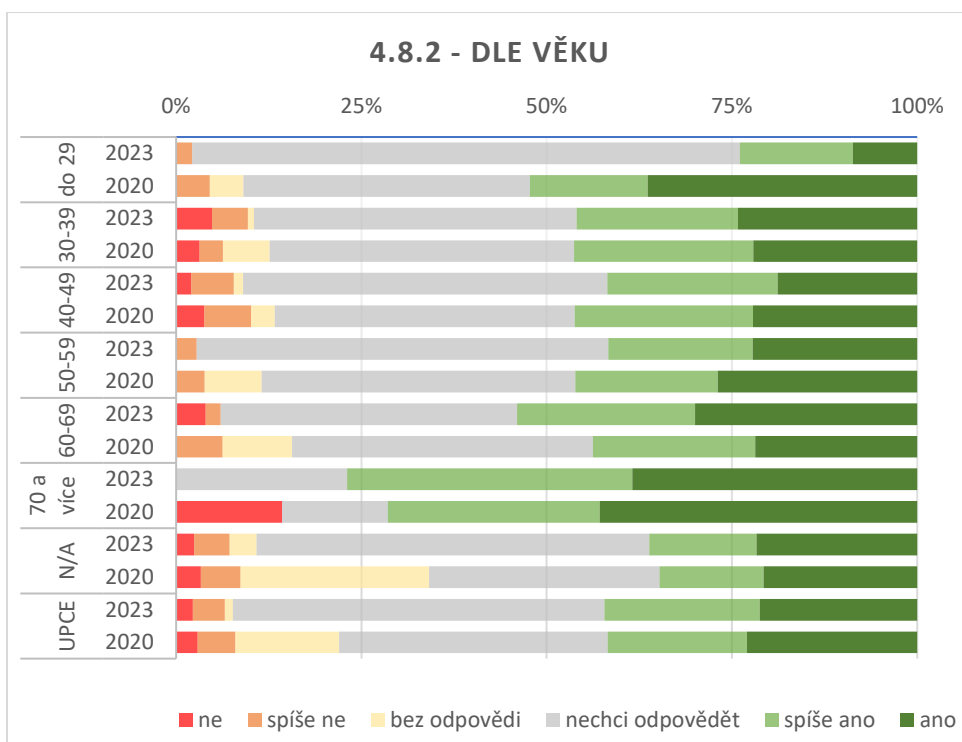
Na tuto otázku dostáváme velmi obdobné odpovědi jako v předchozím případě. 42 % respondentů se domnívá, že výběrové řízení probíhá kvalifikovaně, a toto číslo je stabilní. Nejlépe si stojí FF s 68 a DFJP s 67 %, naopak nejhoršího výsledku mezi fakultami dosahují FES s 39 a FChT s 40 %. Na rektorátu kvalifikovanosti výběrového řízení důvěřuje jen každý pátý (22 %). Polovina všech respondentů se nechtěla k této otázce vyjádřit.



Opět i v otázce kvalifikovanosti výběrového řízení jsou důvěřivější muži (50 %) než ženy (38 %).



V kvalifikovanost věří nejvíce AP (65 %), následovaní s velkým odstupem VVP (33 %). Jen každý čtvrtý doktorand věří v kvalifikované výběrové řízení, u THP je to dokonce jen 22 %.

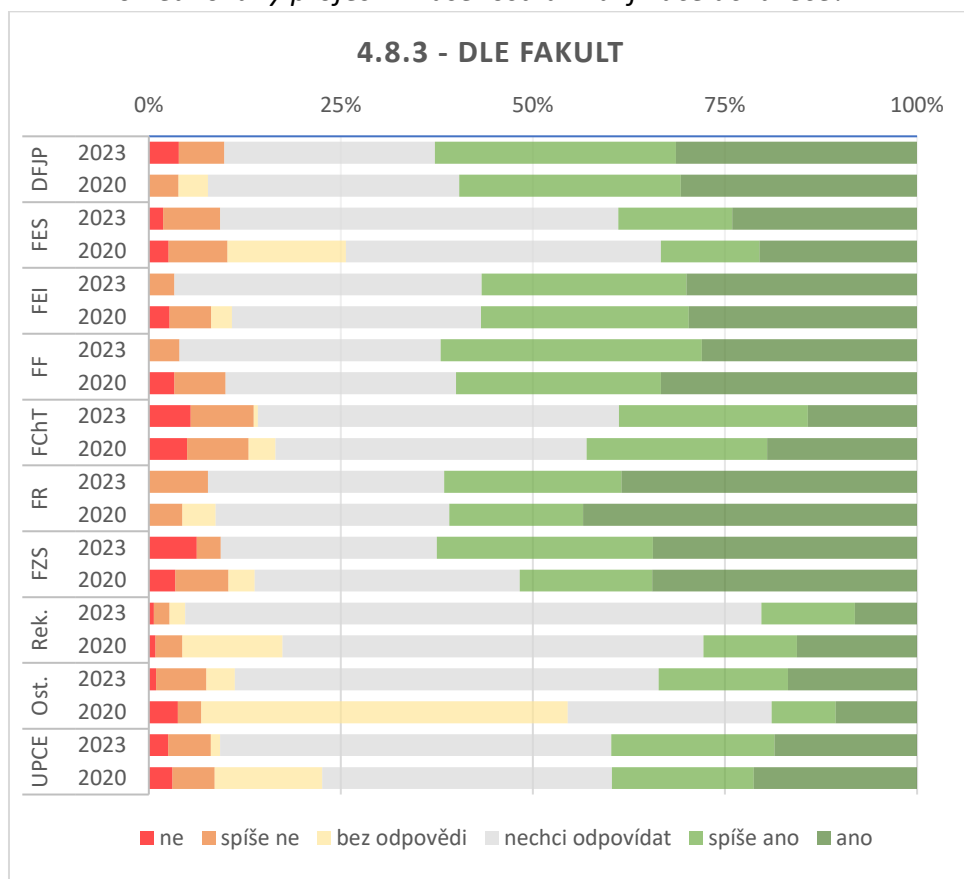


Důvěra v kvalifikovaný výběr je výrazně nejvyšší u nejstarší kohorty (77 %), naopak nejnižší u té nejmladší do 29 let (24 %). Ostatní kohorty se pohybují v rozmezí 42-54 %.

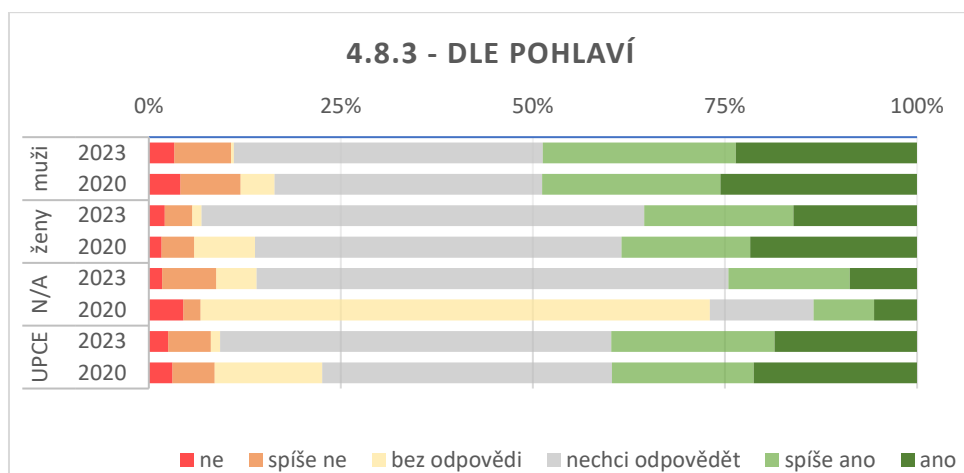
Závěr:

Kvalifikovanost a otevřenost výběrových řízení je hodnocena respondenty velmi podobně a poměrně kriticky. Výběrová řízení jsou málo otevřená a kvalifikovaná pro velkou část zaměstnanců. Nejlepší je v tomto ohledu mezi fakultami DFJP, nejhorší pak FChT. S věkem důvěra ve výběrová řízení stoupá a věří jim více muži a s velkým odstupem AP.

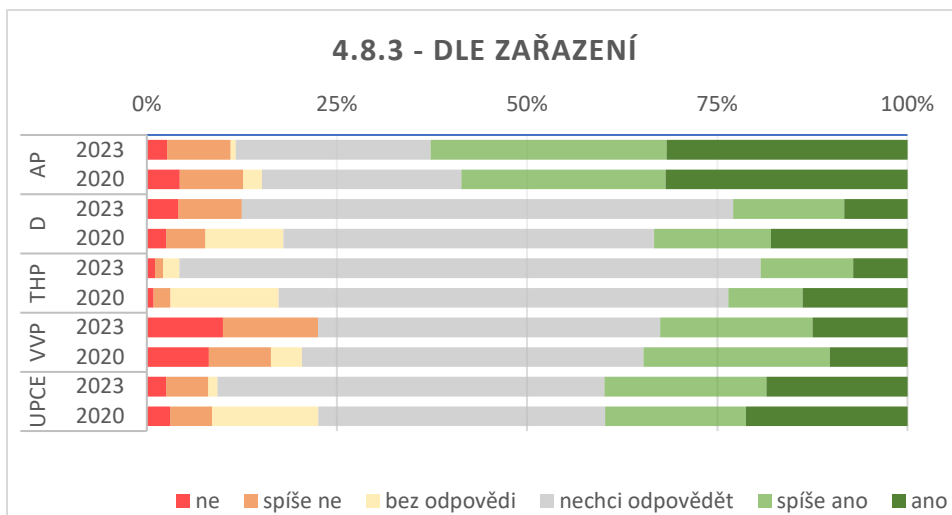
4.8.3 Domníváte se, že při výběrovém řízení na obsazení míst AP jsou dostatečně zohledňovány profesní zkušenosti a kvalifikace uchazeče?



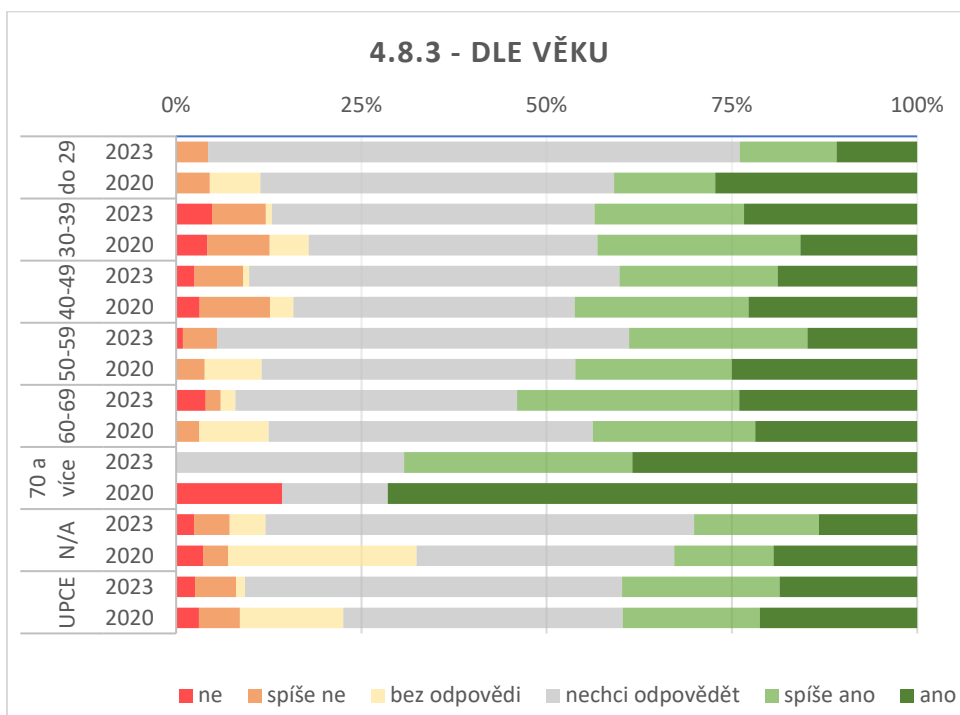
Z otevřenosti a kvalifikovanosti řízení vyplývá i to, jak zohledněny jsou zkušenosti a kvalifikace uchazeče. Respondenti to tak přinejmenším vnímají, protože i zde je struktura odpovědí velmi obdobná. Nejlépe si stojí DFJP, ale v nejhůře v tomto aspektu FChT a FES.



Muži jsou důvěřivější než ženy v tom, že kvality uchazeče jsou zohledněny.



Nejvíce důvěřují AP (63 %) s velkým odstupem od dalších skupin.



S věkem roste důvěra v to, že zkušenosti a kvalifikace uchazeče jsou zohledněny při výběru dostatečně.

Komentáře:

Obecnou kritikou je fakt, že výběrové řízení může být kvalifikované, otevřené a kandidát vybírán na základě jeho kvalifikace a zkušeností, ale ve výsledku je to děkan, který může rozhodnout zcela proti doporučení komise. Tato kritika zaznívá napříč fakultami. Dalším specifickým výběrových řízení AP, se kterým se v odpovědích setkáváme napříč fakultami, je malý zájem o nabízená místa. Ve většině případů o ně není zájem a to, co UPCE může nabídnout, je považováno za nedostatečné. Kvalifikovanost a otevřenost v takto nastaveném prostředí nejsou možné. Na FChT se oproti ostatním fakultám objevuje jeden specifický problém – inbreeding. Zatímco část komentátorů jej kritizuje jako „protekcionismus“ a „kamarádšafy“, druhá skupina poukazuje na specifickou oboru, zaměření výzkumu a potřeb pracoviště, které vedou k nutnosti vychovávat si vlastní kolegy a nenabírat zvenčí.

Na FF byl kritizován výběr bez osobního pohovoru s uchazeči i nekonkurenceschopné mzdové podmínky, které znemožňují otevřený a kvalifikovaný výběr.

Závěr:

Výběrová řízení na univerzitě se netěší příliš velké důvěře ani co do kvalifikovaného a otevřeného výběru, tak ani co se týče zohlednění kvalit uchazeče. Je poukazováno na specifikum akademické činnosti, která vyžaduje jednat alternativně. Většina komentářů tento alternativní přístup, resp. podmínky, které k němu vedou (nekonkurenceschopné mzdové podmínky, nedostatek uchazečů apod.), kritizuje.

5 Závěrečné shrnutí

Jak již bylo v předchozích kapitolách zmíněno, dotazníkového šetření se v roce 2023 zúčastnilo celkem 668 respondentů, tedy více jak polovina oslovených. Dotazník byl distribuován v české i anglické mutaci mezi zaměstnance a doktorandy. Celkový počet slovních komentářů je 2576 na 243 normostranách textu. Oproti roku 2020, kdy se vyjádřilo 130 respondentů, vzrostla v roce 2023 potřeba respondentů vyjádřit svůj názor na aktuální stav instituce slovní interpretací. Tento způsob vyjádření je celkově pozitivně vnímán respondenty jako jeden ze způsobů svobodného vyjádření se.

Nejvíce diskutovány byly finanční motivační nástroje, vyváženost pedagogické a vědecké činnosti, byrokratizace, hierarchizace, kvalita vnitřní komunikace, hodnocení jiných než akademických pracovníků a kariérní růst a rozvoj. Respondenti se také zabývali otázkou etického prostředí na Univerzitě Pardubice.

Závěry z dotazníkového šetření 2023 Univerzity Pardubice budou brány v úvahu při dalším strategickém plánování vedení univerzity a fakult.

6 Příloha: Dotazník

Následující struktura dotazníku je totožná s dotazníkem z roku 2023 a liší se primárně v některých formulacích či doplněných možnostech odpovědí. Jednotlivé barvy sekcí dotazníků odpovídají jednotlivým kapitolám zprávy. Barevně neoznačené části jsou otázky související s demografickou charakteristikou vzorku.

Vstupní otázka

1. Vzhledem k tomu, že dotazník se u některých otázek liší podle vykonávané pracovní pozice/zařazení, zvolte jednu z následujících odpovědí.

akademický pracovník

vědecko-výzkumný pracovník

doktorand

technicko-hospodářský či jiný pracovník

Věda a výzkum

2. Cítíte, že máte dostatečný prostor a svobodu pro svou tvůrčí činnost?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

3. Váš doplňující komentář

4. Setkal/a jste se při své práci na fakultě v posledních pěti letech s nějakým omezením svobody výzkumu?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

ne

5. S jakým omezením svobody výzkumu jste se setkal/a?

6. Domníváte se, že se na fakultě vyskytují problémy související s etikou výzkumu?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

7. Jaké problémy související s etikou výzkumu se vyskytují na fakultě?

8. Setkal/a jste se v případě zaměstnanců na fakultě v posledních pěti letech s nějakou formou porušování autorských práv či duševního vlastnictví?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

ne

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

10. Domníváte se, že fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

11. Váš doplňující komentář

12. Domníváte se, že Vás UPCE dostatečně podporuje při šíření a využívání výsledků vědy a základního i aplikačního výzkumu?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

13. Váš doplňující komentář

14. Máte při zajišťování výuky dostatečné časové možnosti věnovat se vědě a výzkumu?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

15. Váš doplňující komentář

16. Jste spokojen/a s podporou vědecko-výzkumné činnosti ze strany UPCE/fakulty?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

17. Kde vidíte největší rezervy v oblasti podpory vědecko-výzkumné činnosti na UPCE/fakultě?

Pracovní podmínky

18. Jste spokojen/a se svým finančním ohodnocením?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

19. O kolik % by se mělo Vaše finanční ohodnocení zvýšit, abyste s ním byl/a spokojen/a?

Do tohoto pole můžete vložit pouze celé číslo.

20. Jste spokojen/a s nefinančními benefity, které Vám UPCE poskytuje?

(příspěvek na stravu/odběr jídla v menze za zvýhodněnou cenu, jazykové a vzdělávací kurzy, zvýhodněný tarif, Office 365, balíček služeb KB, ubytování na kolejích, knihovna, pronájem sportoviště, sportovní kroužky)

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

21. Jaké další nefinanční benefity byste na UPCE uvítal/a?

22. Odhadněte procentem od 0 % do 100 %, kolik času svého úvazku věnujete činnosti:

Součet musí být maximálně 100

Do těchto polí můžete vložit pouze celá čísla.

vědecko-výzkumné

pedagogické

popularizační

ostatní

Celkem: 0

23. Jste spokojen/a s pracovním prostředím na UPCE?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

24. Váš doplňující komentář

25. Jste spokojen/a s technickým vybavením na UPCE?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

26. Váš doplňující komentář

27. Domníváte se, že Vám UPCE umožňuje vhodně sladit profesní a rodinný život?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

28. Váš doplňující komentář

Řízení a vztahy s vedoucími

29. Jsou Vám známa pravidla a principy hodnocení Vašich pracovních výsledků?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

30. Považujete tato pravidla a principy za dostatečně transparentní?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

31. Váš doplňující komentář

32. Domníváte se, že je Vaše vědecko-výzkumná činnost a její výsledky dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne
- nevěnuji se vědecko-výzkumné činnosti

33. Domníváte se, že je Vaše pedagogická činnost dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne
- nevěnuji se pedagogické činnosti

34. Domníváte se, že je Vaše popularizační činnost dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne
- nevěnuji se popularizační činnosti

35. Zastáváte-li vedoucí funkci (na pracovišti, v projektu apod.), máte dostatečné možnosti věnovat se řídicím a koordinačním činnostem?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne
- nevěnuji se řídicím a koordinačním činnostem

36. Váš doplňující komentář

37. Máte v rámci své práce dostatečné možnosti věnovat se rozvoji služebně mladších kolegů?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

nevěnuji se rozvoji služebně mladších kolegů

38. Váš doplňující komentář

39. Domníváte se, že je tato činnost (rozvoj služebně mladších kolegů) dostatečně zohledněna při Vašem hodnocení?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

nevěnuji se rozvoji služebně mladších kolegů

Atmosféra na pracovišti

40. Domníváte se, že je s Vámi zacházeno rovným způsobem jako s ostatními zaměstnanci?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

nechci odpovídat

41. Váš doplňující komentář

42. Domníváte se, že si Váš přímý vedoucí dostatečně cení Vaší práce?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

nechci odpovídat

43. Váš doplňující komentář

44. Setkal/a jste se na UPCE v posledních pěti letech s nějakou formou diskriminace?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

ne

nechci odpovídat

45. Diskriminace, se kterou jste se setkal/a, byla na základě:

Můžete vybrat více možností. Vyberte všechny, které odpovídají skutečnosti.

pohlaví

věku

národnosti

náboženství

sexuální orientace

jazyka

zdravotního postižení

sociálních podmínek

pracovních podmínek

jiné:

46. Víte, jak a kam můžete podat stížnost?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

ne

47. Domníváte se, že v případě podání stížnosti bude tato stížnost dostatečně prošetřena?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

nevím

nechci odpovídat

48. Znáte svá práva a povinnosti týkající se pracovněprávního vztahu?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

Osobní a kariérní růst

49. Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního růstu?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

50. Váš doplňující komentář

51. Diskutoval s Vámi nadřízený Váš další kariérní růst?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- ne

52. Váš doplňující komentář

53. Máte se ohledně svého kariérního růstu na UPCE na koho obrátit?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- ne

54. Na koho se můžete obrátit ohledně rozvoje svého kariérního růstu?

55. Domníváte se, že UPCE/fakulta poskytuje dostatečné možnosti pro Vaše další vzdělávání a profesní rozvoj?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

56. Váš doplňující komentář

57. Zúčastnil/a jste se v posledních pěti letech na UPCE nějaké vzdělávací aktivity (kurzu, semináře apod.) v rámci svého profesního rozvoje?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

- ano
- ne

58. Jaké další vzdělávací aktivity byste na UPCE uvítal/a?

59. Domníváte se, že UPCE/fakulta dostatečně podporuje zahraniční mobilitu?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

60. Využil/a jste někdy zahraniční mobilitu pro svůj další profesní rozvoj?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

ne

nepotřebuji zahraniční mobility pro svůj profesní rozvoj

61. Váš doplňující komentář

62. Měl/a byste zájem o tvůrčí volno (sabbatical leave)?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

ne

63. Váš doplňující komentář

Strategie UPCE

64. Znáte strategické záměry UPCE?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

65. Ztotožňujete se se strategickými záměry UPCE?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

66. Domníváte se, že máte dostatečné možnosti ovlivňovat dění na UPCE či její součásti?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

67. Váš doplňující komentář

Nábor akademických pracovníků

68. Považujete vyhlášení a průběh výběrového řízení na obsazení míst AP za dostatečně otevřené pro všechny potenciální uchazeče?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

nedokáži posoudit

69. Domníváte se, že výběrové řízení na obsazení míst AP v rámci UPCE probíhá kvalifikovaně?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

nedokáži posoudit

70. Domníváte se, že při výběrovém řízení na obsazení míst AP jsou dostatečně zohledňovány profesní zkušenosti a kvalifikace uchazeče?

Zvolte jednu z následujících odpovědí

ano

spíše ano

spíše ne

ne

nedokáži posoudit

71. Váš doplňující komentář

Na závěr prosíme o několik informací o Vás.

Pokud se necítíte komfortně, nemusíte na žádnou z následujících otázek odpovídat. Data slouží pouze pro analytické účely.

72. Pohlaví

Zvolte jednu z následujících odpovědí

mužské

ženské

jiné

73. Věk

Vyberte Vaši věkovou kategorii:

do 29 let

30 – 39 let

40 - 49 let

50 – 59 let

60 – 69 let

70 let a více

75. Jak dlouho působíte na UPCE?

do 5 let

6-15 let

16-25 let

26 let a více

76. Nejvyšší dosažené vzdělání/kvalifikace

Zvolte jednu z následujících odpovědí

bez VŠ vzdělání

Bc. (a ekvivalent)

Ing./Mgr. (a ekvivalent)

Ph.D. (a ekvivalent)

doc. (a ekvivalent)

prof. (a ekvivalent)

77. Součást univerzity

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

Rektorát/celouniverzitní útvary/SKM

78. Typ pracovní smlouvy na UPCE

Zvolte jednu z následujících odpovědí

na dobu určitou

na dobu neurčitou

jiný typ sjednání práce mimo pracovní poměr

79. Výše úvazku

Zvolte jednu z následujících odpovědí

0 – 24 %

25 – 49 %

50 – 74 %

75 – 99 %

100 %

Vaše komentáře

80. Zde můžete připojit komentáře, hodnocení, poznámky či návrhy na zlepšení. Můžete uvést, co Vám v dotazníku chybělo nebo jak můžeme zlepšit Vaši práci na UPCE.