

Hlavní výsledky z dotazníkového šetření

mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a studujícími
v doktorských studijních programech UHK

Proč tento výzkum?



Kontext a účel šetření

V roce 2021 získala UHK **prestižní ocenění HR Award**, kterou v oblasti péče o lidské zdroje ve vědeckém prostředí uděluje Evropská komise. Vedení Univerzity Hradec Králové přistoupilo v roce 2024 k zopakování dotazníkového šetření, které se realizovalo v rámci projektu HR Award v roce 2020. Účelem dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a studujícími v doktorských studijních programech UHK je, aby výsledky sloužily k dalšímu posilování a zlepšování podmínek v oblasti řízení lidských zdrojů v souladu s *Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků*, ale zároveň ke **zkvalitňování celkového pracovního prostředí na UHK** se všemi jeho zaměstnanci a zaměstnankyněmi, ke zlepšování péče o ně a také o studující v doktorských studijních programech.



Kdo šetření realizoval

Úlohy se ujal řešitelský tým z katedry sociologie FF UHK (vedoucí katedry, PhDr. Miroslav Joukl, Ph.D., a člen a členka katedry, doc. Milan Tuček, CSc., a RNDr. Mgr. Lucie Vítková, Ph.D.) ve spolupráci s prorektorem UHK pro strategii a rozvoj a digitalizaci, Mgr. Michalem Strobachem, Ph.D., s kvestorem UHK, Ing. Alešem Klicnarem, s HR manažerkou, Ing. Petrou Holoubkovou, která také koordinovala součinnost s oddělením propagace a komunikace. Na přípravě a sběru dat spolupracoval řešitelský tým se správcem informačních a komunikačních technologií, Bc. Petrem Burianem. Důležitá byla společná jednání, a to za účasti rektora UHK, doc. RNDr. Jana Kříže, Ph.D.



Kdo odpovídal a jak

Předmětem zkoumání se stalo **hodnocení či spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň a studujících v doktorských studijních programech** s různými aspekty jejich pracovních či studijních činností, s jejich zázemím nebo prostředím. Cílovou populaci tvořily čtyři kategorie:

1

Aka

akademičtí pracovníci a pracovnice

2

VV

vědeckovýzkumní pracovníci a pracovnice

3

PhD

studující v doktorských studijních programech

4

THP

technickohospodářští pracovníci a pracovnice spolu s dalšími zaměstnanci a zaměstnankyněmi dle Vnitřního mzdového předpisu UHK

Proč tento výzkum?



Dotazníky byly přístupné k **vyplnění online** podle zvoleného klíče tak, aby každý vyplnil dle svého zařazení k jedné ze čtyř výzkumných kategorií právě jeden dotazník. Byla evidována příslušnost Aka, VV, PhD k jedné ze čtyř fakult (každý respondent se rozhodoval v případě několika takových příslušností k jedné jím preferované) a u THP byla evidována příslušnost k fakultám nebo rektorátu (opět s jednou alternativou pro každého respondenta), u Aka a VV byla zohledňována jejich pracovní zařazení: lektor, odborný asistent, docent, profesor, u PhD forma prezenčního a kombinovaného studia. Další třídící znaky byly zakomponovány do dotazníku s ohledem na jejich využití při analýze získaných dat. Dotazníkové šetření bylo **dobrovolné a anonymní** a řešitelský tým deklaroval, že se řídí **etickými principy pro sociologický výzkum** (viz Etický kodex České sociologické společnosti: <https://1url.cz/o17Hr>).

Sběr dat

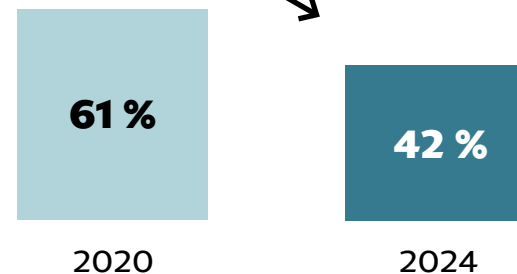
Sběr dat se uskutečnil ve dvou kolech, v hlavním kole **od 21. října do 8. listopadu 2024** a v doplňkovém kole **od 18. do 22. listopadu 2024**. Dotazníkového šetření se zúčastnilo **444 respondentů**. Celková návratnost šetření v roce 2024 byla 45 % mezi všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud se zahrnou i studující v doktorských studijních programech, návratnost poklesne na 42 %. V roce 2020 byla návratnost 61 % (se studujícími v doktorských studijních programech 56 %). To znamená, že se návratnost v roce 2024 snížila o čtvrtinu.

Společně jsme přispěli

Respondenti mohli zvolit jednu z nabízených organizací, které tak získaly od UHK finanční podporu. 170 respondentů zvolilo Pomocné tlapky (5.100,- Kč) a 238 respondentů Nadaci pro transplantaci kostní dřeně (7.140,- Kč), 36 respondentů nevybralo žádnou.

Celková návratnost šetření

nižší o čtvrtinu



Proč tento výzkum?



Výstupy

Výzkumná zpráva obsahuje **celkové hodnocení UHK** a řadu témat, k nimž patří hodnocení charakteru práce/studia a profesního rozvoje, etických aspektů či bezpečí na UHK nebo spokojenost se mzdou a benefity, v případě studujících s výší stipendia. V hlavních bodech byla provedena komparace s výsledky z dotazníkového šetření z roku 2020. Ne vždy bylo možné plně komparovat tyto výsledky z důvodu nově či jinak zkoumaných oblastí, jiné formulace otázek či dostupnosti relevantních dat ze šetření z roku 2020.

Některé výsledky nejsou plně srovnatelné s rokem 2020 kvůli nové struktuře otázek nebo nedostupnosti dat.

Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření byla předána vedení univerzity a výsledky byly postupně komentovány na pracovních zasedáních s tím, že řešitelský tým je s to i po zveřejnění zprávy výsledky v rámci UHK dále komentovat (např. na zasedání akademických senátů, v případě výročního shromáždění akademické obce). V tomto textu jsou představeny hlavní výsledky bez tabulek a grafů.

Výzkumná zpráva zahrnuje:

- Hodnocení UHK jako zaměstnavatele
- Profesní rozvoj, etické aspekty, bezpečí
- Spokojenost s benefity a stipendiem
- Komentáře z otevřených otázek
- Komparace s rokem 2020

Plné znění
výzkumné zprávy

[Zobrazit kompletní zprávu →](#)



Pro stručnost a přehlednost v této zprávě záměrně používáme generické maskulinum.



Hlavní výsledky



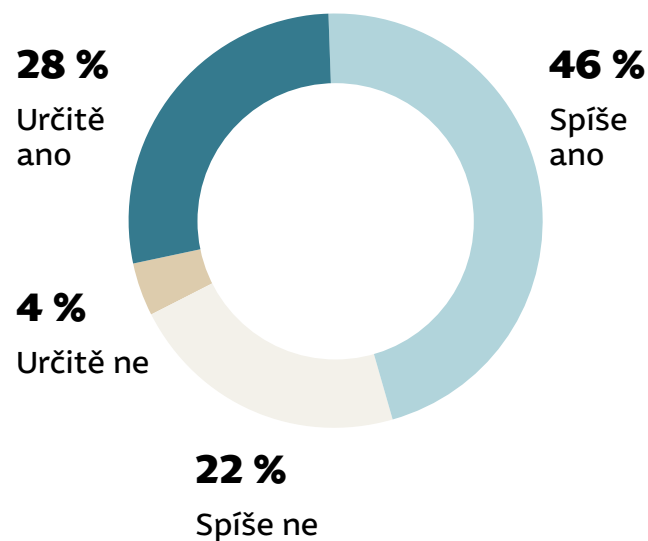
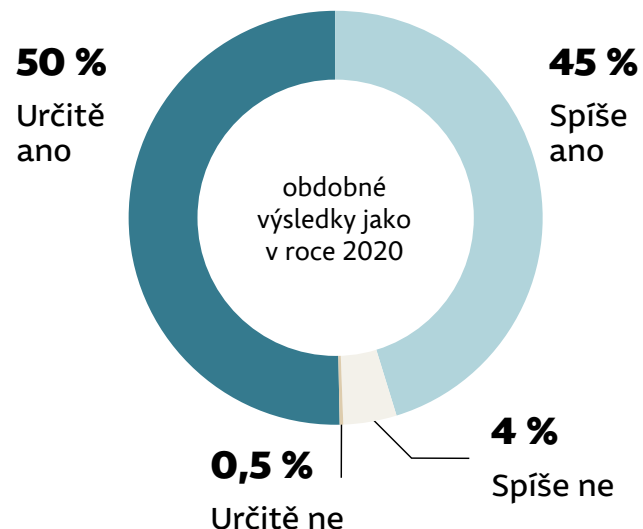
UHK jako zaměstnavatel

Považujete UHK za stabilního zaměstnavatele?

95 % odpovídá pozitivně.

Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše?

Výsledky za rok 2024 jsou méně pozitivní jak celkově, tak v rámci fakult. Otázka v roce 2020 byla ovšem méně konkrétní, nešlo o práci „na obdobné pozici“. Ke snížení podílu pozitivních odpovědí došlo především mezi **THP pracovníky (o 15 p. b.)**. I přes odlišné znění otázky stojí tento názorový posun za pozornost (připomínáme, že účast THP v šetření v roce 2024 byla shodná). ↓





UHK jako zaměstnavatel

→ Většina studentů doktorského studia by doporučila člověku se zájmem studovat doktorské studium naši univerzitu, celkově třetina odpověděla „určitě ano“, polovina odpověděla „spíše ano“. Nejvyšší podíl souhlasných odpovědí byl zjištěn u **studentů prvního ročníku**. Naopak u studentů třetího a čtvrtého ročníku by více než každý čtvrtý doktorské studium na UHK nedoporučil. Většina studentů doktorského studia se v dotazníku vyjádřila, že po skončení studia má zájem působit dále na UHK, více než dvě třetiny by měly zájem působit jako **akademický pracovník**, polovina jako **vědecko-výzkumný pracovník** (respondenti mohli uvést více možností). **Zájem o další působení na UHK však výrazně klesá s vyšším ročníkem doktorského studia.**

Většina respondentů v pozici vědeckovýzkumného pracovníka vyjádřila zájem po skončení stávající pracovní smlouvy nadále působit ve stejné pozici, což jednoznačně svědčí o **spokojenosti s touto prací a jejími podmínkami na UHK.**

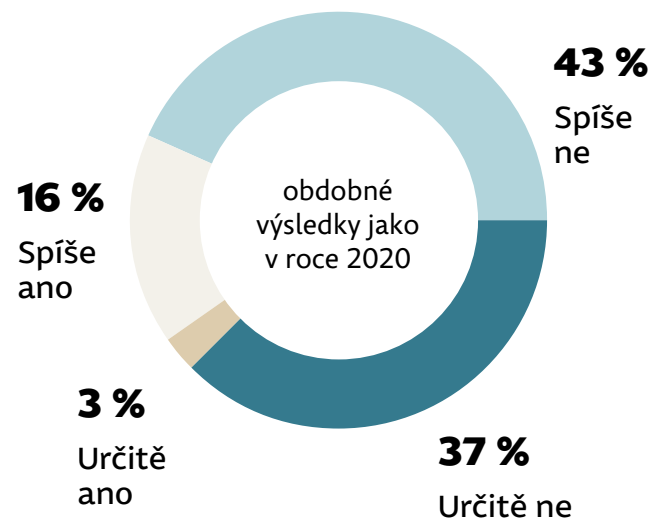


Univerzita
Hradec
Králové

Více než dvě třetiny studujících v doktorských studijních programech by chtěly zůstat na UHK jako akademici.

UHK jako zaměstnavatel

Uvažujete o změně
zaměstnavatele?



Kolem **pětiny dotázaných uvažuje o odchodu z univerzity**, což jsou obdobné výsledky jako v roce 2020. Uvažování o změně zaměstnavatele nejvíce evidujeme na rektorátu (26 %), následuje PdF (25 %), nejméně pak na FIM (8 %).

Statisticky významný rozdíl je mezi soubory akademických pracovníků. Jde především o **odborné asistenty**, z nichž **20 % o změně zaměstnavatele uvažuje**. Pouze třetina z nich odpověděla, že „určitě neuvažují o změně“. V ostatních souborech tuto

odpověď uvedla více než polovina dotázaných. Je zjevné, že **situace odborných asistentů a asistentek není v pořádku** a měla by jim být věnovaná pozornost.

Nespokojenost s finančním ohodnocením práce je zřejmě klíčovým důvodem pro zvažování změny zaměstnavatele. Situace na jednotlivých fakultách a rektorátu se statisticky významně liší. Výrazně nižší spokojenost s finančním ohodnocením je mezi dotázanými z PdF (27 %), následuje s podobnou hodnotou FIM (30 %). Zhruba

o 10 procentních bodů je vyšší spokojenost na FF a rektorátu, o 20 procentních bodů na PŘF. Podíl „určitě nespokojených“ je nejvyšší na PdF (41 %) a na FIM (30 %), nejnižší na rektorátu a PŘF (15 %).

Finanční ohodnocení uvádělo jako důvod úvah o změně zaměstnavatele téměř devět z deseti respondentů, kteří o změně zaměstnavatele uvažují. Třetina uváděla atmosféru na pracovišti a více než čtvrtina pracovní podmínky.

UHK jako zaměstnavatel

Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele?

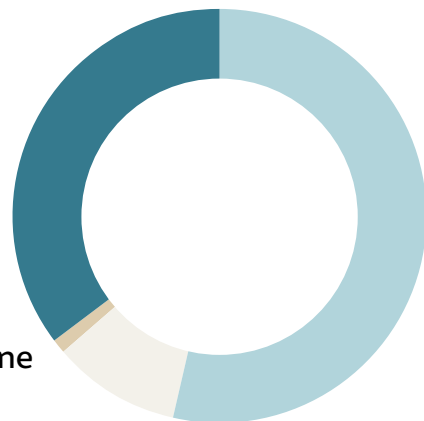
Zaměstnanci s úvazkem pod 0,5 hodnotí UHK lépe než ti na plný úvazek.

35 %

Určitě ano

1 %

Určitě ne



53 %

Spíše ano

10 %

Spíše ne

Hodnocení UHK jako dobrého zaměstnavatele se liší **podle výše úvazku**. Relativně nejnižší podíl pozitivního hodnocení volili respondenti, kteří mají úvazek 0,5–0,99, a také ti, kteří mají úvazek 1,0, tj. **dvě nejpočetnější kategorie zaměstnanců**. Naopak nejvyšší podíl pozitivních hodnocení najdeme u zaměstnanců, kteří mají na UHK pouze nízký úvazek a zřejmě **nevnímají UHK jako svůj hlavní zdroj příjmů**.

Zároveň je ale hodnocení UHK jako dobrého zaměstnavatele diferencováno podle toho, zda respondent má i jiný stálý pracovní úvazek, horší hodnocení UHK najdeme mezi těmi respondenty, kteří další úvazek mají.

Jaká je podpora a spolupráce v rámci součástí UHK?

Podporu ze strany rektorátu hodnotí respondenti ve srovnání s rokem 2020 o něco lépe, poklesl podíl respondentů, kteří nedokáží tuto podporu hodnotit.

Podpora ze strany fakulty je hodnocena lépe než podpora ze strany rektorátu. Ve srovnání let 2024 a 2020 zůstává celkové hodnocení podpory fakult víceméně stejné, avšak mezi jednotlivými fakultami došlo k určitým posunům. Výrazně pozitivnější je hodnocení respondentů z FF, k propadu došlo na PŘF. Podíl negativních odpovědí je v roce

2024 nejvyšší v případě PdF a PŘF. Na těchto fakultách je také nejvyšší podíl negativních odpovědí na hodnocení spolupráce mezi pracovišti fakulty. I v případě řady dalších otázek jsou odpovědi respondentů z těchto fakult relativně méně pozitivní. Do určité míry to je možno vysvětlit konzistentním hodnocením respondentů, kteří ve svých odpovědích na jednotlivé otázky často do určité míry vyjadřují i své celkové hodnocení podmínek a celkovou spokojenost na své pracovní pozici na dané fakultě.

♥ Etické aspekty a bezpečí

Celkové hodnocení mezilidských vztahů.

Mezilidské vztahy na pracovišti

90 % respondentů považuje mezilidské vztahy na pracovišti za dobré.

60 %
Určitě dobré

32 %
Spíše dobré

8 %
Jiné

Součet odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“ na otázku, zda na Vašem pracovišti panují dobré mezilidské vztahy, je **kolem 90 %** odpovědí na všech fakultách i na rektorátu. Hodnocení existence dobrých vztahů („určitě

ano“) se liší mezi součástmi UHK více než o 10 procentních bodů, rektorát se od fakult liší o dalších plusových 15 procentních bodů. Mezi fakultami je **nejlepší hodnocení na FIM**, ale dále také na PdF.

Důvěra v mezilidské vztahy na pracovišti se zvýšila.

Hodnocení mezilidských vztahů jako „Určitě dobré“

+20 p. b.

40 %

2020

60 %

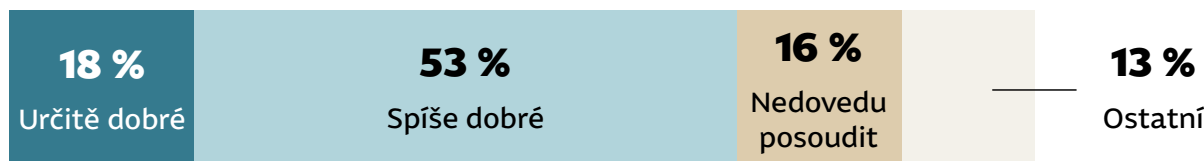
2024

Oproti roku 2020 došlo celkově k **posílení „určitě ano“ o 20 procentních bodů** (otázka zahrnovala kromě dobrých vztahů také dobrou atmosféru).

♥ Etické aspekty a bezpečí

Mezilidské vztahy na fakultě/rektorátu

Mezilidské vztahy v rámci fakulty/rektorátu hodnotí pozitivně 71 % respondentů.

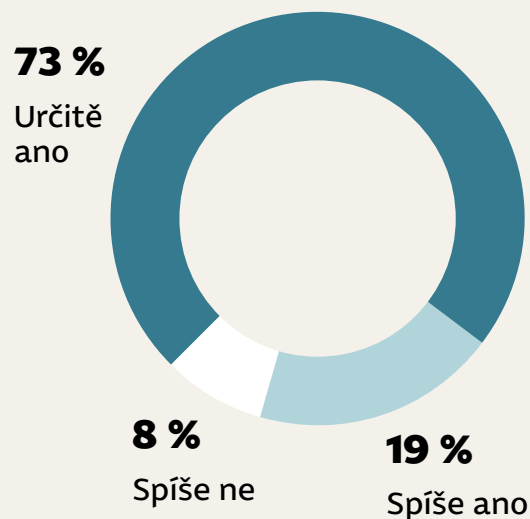


Na rozdíl od vztahů na pracovišti **není hodnocení mezilidských vztahů v rámci celé fakulty/rektorátu tak jednoznačně pozitivní**. Zatímco v případě pracoviště bylo zastoupení odpovědí „určitě ano“ zhruba dvojnásobné než odpovědí „spíše ano“ (zhruba 60 : 30), v případě **posuzování vztahů**

v rámci fakulty je poměr opačný (v případě rektorátu je poměr dokonce 1 : 5). Je třeba též zmínit vysoké zastoupení odpovědí „nedovedu posoudit“ (celkově 16 %, na PdF 22 %). Fakulty se od sebe statisticky významně liší. Nejméně pozitivní je hodnocení na PŘF UHK, nejpozitivnější je na FIM UHK.

Důvěra k nadřízenému

Až 92 % respondentů důvěřuje svému nadřízenému – alespoň částečně.



Důvěra k nadřízenému je celkově více než dostatečná („určitě ano“ 73 %, „spíše ano“ 19 %). Rozdíly mezi fakultami nejsou celkově statisticky významné. Přesto je třeba upozornit, že **nejlépe vychází FIM** (81 % „určitě ano“), kde nikdo neuvedl negativní odpověď, nejhůře rektorát a FF (jen 70 % „určitě ano“, 10 % procent negativních odpovědí).

♥ Etické aspekty a bezpečí

Svoboda výzkumu a porušování autorských práv

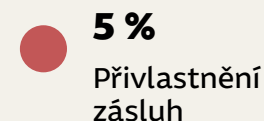
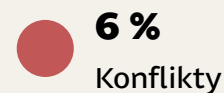
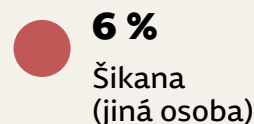
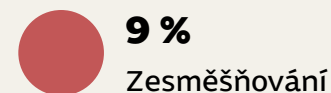
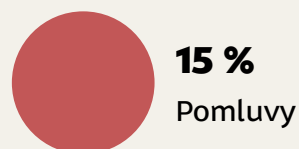
Celkově 6 % respondentů

na UHK se setkala s porušováním autorských
práv či duševního vlastnictví.



Jestliže v případě svobody výzkumu nebyl
ve výsledcích identifikován výrazný rozdíl,
stojí za pozornost, že v případě PŘF uvádělo
více než 10 % respondentů, že se setkali
s porušováním autorských práv či duševního
vlastnictví (celkově na UHK 6 %).

Diskriminační/ nevhodné chování



Na rozdíl od roku 2020 byli respondenti
v roce 2024 dotazováni, zda se setkali v po-
sledních třech (v roce 2020 pěti) letech s dis-
kriminacím/nevhodným chováním (v roce
2020 „s diskriminací“).

Respondenti, kteří uvedli, že se v posledních
třech letech na UHK setkali s diskriminač-
ním/nevhodným chováním vůči sobě nebo
jiné osobě, v další otázce zodpovídali, ja-
kou formu či formy takové chování mělo.

Nejčastějšími formami nevhodného chování
je systematicky nevstřícné či nekolegiální
chování a v obdobné míře také pomluvy,
u obou forem se celkově 15 % všech re-
spondentů vyjádřilo, že se s nimi setkala ↓

♥ Etické aspekty a bezpečí

→ (v absolutních počtech je to 69 a 65, což znamená více než polovina těch, co uvedli, že se s nějakou formou takového jednání setkali). V pořadí dalšími nejčastěji uváděnými formami tohoto jednání jsou zasměšňování, které uvedlo 9 % respondentů

(tj. 39 a třetina těch, co se setkali s nějakou formou), dále šikana nebo jiné zastrašující jednání ze strany nadřízeného 7 % (29 respondentů), šikana nebo jiné zastrašující jednání ze strany jiné osoby 6 % (25 respondentů), záměrné vyvolávání konfliktních

situací 6 % (25 respondentů) a také záměrné přidělování zásluh zaměstnance jiným osobám 5 % (24 respondentů). Další v dotazníku uvedené formy tohoto jednání uvedlo 10 či méně respondentů.

Bezpečí

Pocit bezpečí převládá napříč UHK.

V odpovědích naprosto převládá pocit bezpečí. I když existují určité rozdíly mezi muži a ženami (proti očekávání mají nižší pocit bezpečí muži) i mezi součástmi, tak tyto rozdíly nejsou statisticky významné.

Pocit bezpečí podle pohlaví

92,4 % Muži

98,5 % Ženy

86,8 % Neuvedeno

Pocit bezpečí podle fakult

95,0 % {...} FF

98,7 % {=} FIM

91,7 % {*} PdF

95,0 % {~} PŘF

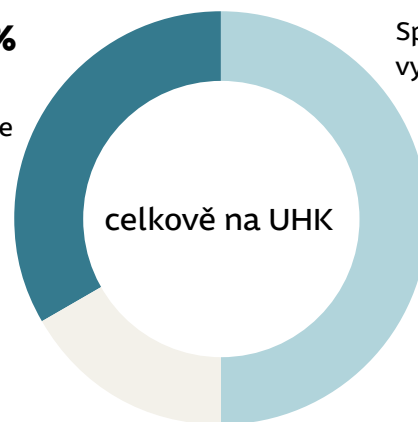
Charakter práce

Spokojenost se skladbou pracovních činností

83 % respondentů vyjadřuje spokojenost se skladbou pracovní činnosti.

33,3 %

Určitě
vyhovuje



16,7 %

Nevyhovuje

50 %

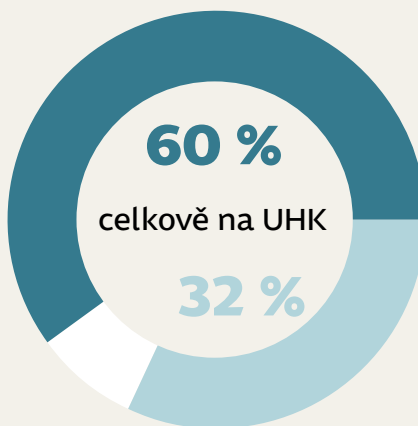
Spíše
vyhovuje

Skladba pracovních činností určitě

vyhovuje třetině, spíše vyhovuje polovině a nevyhovuje šestině dotázaných akademických pracovníků. A jako v ostatních oblastech jsme zjistili statisticky významné rozdíly. Nejvíce negativních odpovědí uvedli dotázaní z PdF (v součtu 28 %), nejméně pak dotázaní z FIM (7 %). **Rozdíl mezi součástmi univerzity je statisticky významný.** Podobně statisticky významný je rozdíl podle pracovního zařazení. Skladba pracovních činností určitě vyhovuje pouze čtvrtině odborných asistentů (mezi docenty a lektory je to zhruba polovina).

Časové rozdělení práce: výuka vs. věda

Na PŘF je čas rozdělen nejrovnoměrněji. Naopak lektori a zaměstnanci PdF tráví výrazně více času výukou než vědeckou činností.



pedagogika

věda

ostatní

V celku akademických pracovníků UHK platí, že **v rámci pracovní doby akademických pracovníků je v průměru 60 % věnováno pedagogické činnosti, 32 % pak vědecko-výzkumné/tvůrčí činnosti.** Podle fakult je situace zcela odlišná na PŘF (50 : 42) a na PdF (66 : 24). Podle pracovního zařazení jsou na jedné straně profesori (43 : 43), následují docenti (52 : 37), odborní asistenti (60 : 30), na konci pomyslného žebříčku pak lektori (70 : 23).

Charakter práce

Podmínky pro pedagogickou činnost

Technické zázemí a rozvrh hodnotí většina respondentů pozitivně.

Zabezpečení pedagogické činnosti ze strany fakulty bylo zjišťováno ze čtyř hledisek:



Rozvrh



Výukové prostory



Technické vybavení



Vzdělávací kurzy

První tři uvedené položky byly hodnoceny jednoznačně pozitivně („určitě ano“ nejméně polovina dotázaných, „spíše ano“ třetina dotázaných). U zabezpečení kvalitních podmínek z hlediska vzdělávacích kurzů pro

zaměstnance převládalo pozitivní hodnocení (24 %, resp. 44 %). Pro další analýzu jsme provedli součet odpovědí v těchto položkách a následně porovnali průměry za jednotlivé fakulty a kategorie zaměstnanců. Výsledky potvrzují značnou rozdílnost mezi fakultami – jako v jiných oblastech, nejhůře je hodnoceno zabezpečení pedagogické činnosti na PdF (navíc s výrazným rozptylem odpovědí), nejlépe na FIM (plus s nejnižším rozptylem). Rozdíly v průměrech jsou statisticky významné. Co se týče souvislosti s pracovním zařazením, tak nejméně pozitivně hodnotí podmínky odborní asistenti, následně pak docenti. Rozptyl odpovědí uvnitř kategorií je shodně vysoký.

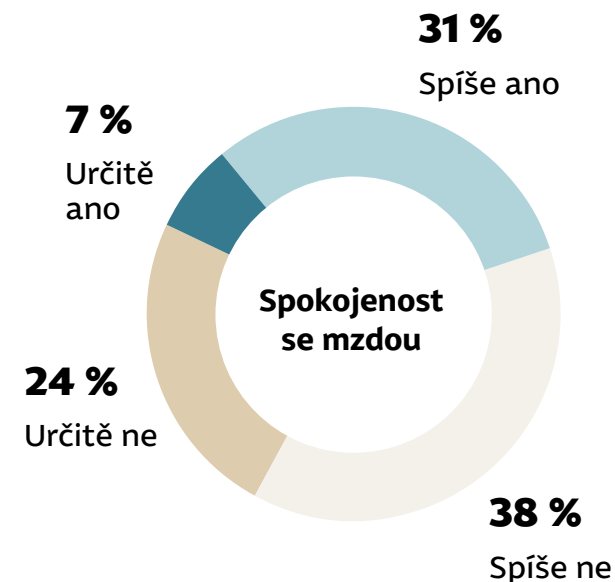
Spokojenost se systémem vzdělávání

Spokojenost se systémem vzdělávání s ohledem na podporu profesního rozvoje hodnotí lépe THP než akademičtí pracovníci, podle součástí pak respondenti z PdF. **Profesní rozvoj** se podle odpovědí promítá do finančního ohodnocení relativně méně u THP, podle součástí pak na PdF a rektorátu.

Finanční ohodnocení

Spokojenost se mzdou

Nízké finanční ohodnocení pracovníků univerzit je problém, který se netýká jen UHK. Výsledky našeho šetření potvrzují netěšenou situaci na UHK, která se zde týká vlastně všech kategorií zaměstnanců, nejen ve veřejném diskurzu probíraných vysokoškolských pedagogů. Z odpovědí jsme získali tato souhrnná zjištění za UHK:



Spokojeno s finančním ohodnocením:



Odpovídá finanční ohodnocení náročnosti práce?



Průměrná čistá měsíční mzda

Mzda	Podíl respondentů
méně než 25 000 Kč	26 %
25 000 – 35 000 Kč	44 %
35 000 – 50 000 Kč	23 %
více než 50 000 Kč	5 %
neuvědli (8 osob)	–

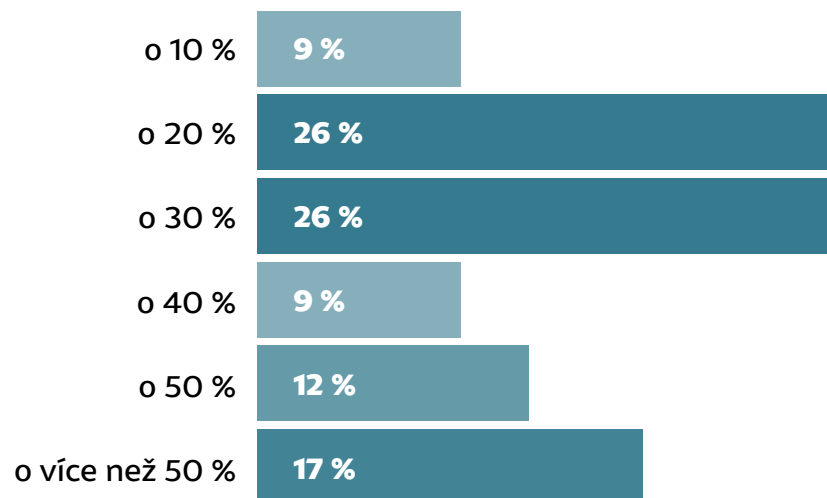


Finanční ohodnocení

Požadované zvýšení mzdy

Více než polovina respondentů uvedla, že adekvátní zvýšení je minimálně o 30 %.

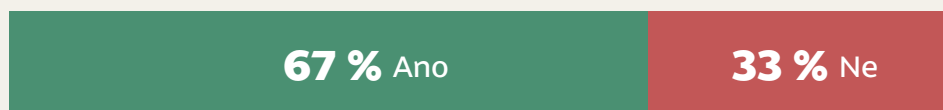
O kolik by se mělo zvýšit Vaše finanční ohodnocení, aby byla ohodnocena náročnost Vaší práce:



Transparentnost určení mzdy

Dvě třetiny zaměstnanců považují způsob určení mzdy za transparentní.

Způsob určování svého finančního ohodnocení považuje za transparentní:



Finanční ohodnocení

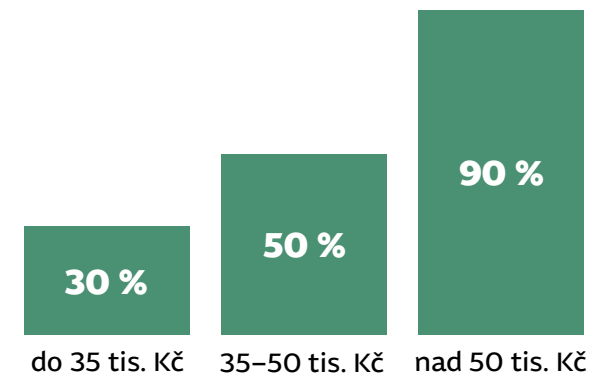
Spokojenost vs. výše příjmu

Spokojenost se mzdou prudce roste od hranice 35 tis. Kč měsíčně.

Výše mzdy je zcela zásadní pro spokojenost jak s finančním ohodnocením, tak pro pocit, že mzda odpovídá náročnosti práce.

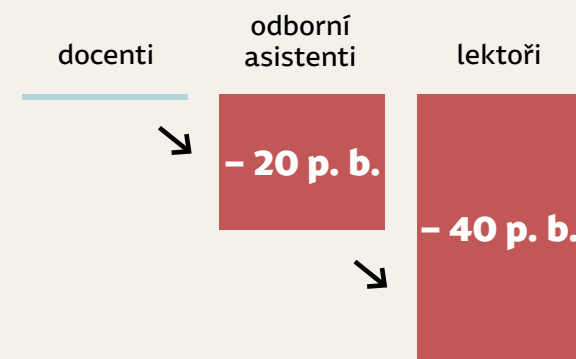
Ti, kteří mají příjem do 35 tisíc, jsou **ze 70 % nespokojeni s finančním ohodnocením** a **z 80 % jsou přesvědčeni o tom, že jejich příjem neodpovídá náročnosti práce**. U příjmu v rozmezí 35–50 tisíc je podíl spokojených a nespokojených vyrovnaný, ti, kteří berou více než 50 tisíc (5 % dotázaných), jsou **spokojeni z 90 %**. Názor na finanční ohodnocení náročnosti práce je v těchto příjmových skupinách méně jednoznačný – pozitivně se vyjádřilo 32 % z první příjmové skupiny, resp. 61 % ze skupiny druhé.

Spokojenost vs. výše mzdy



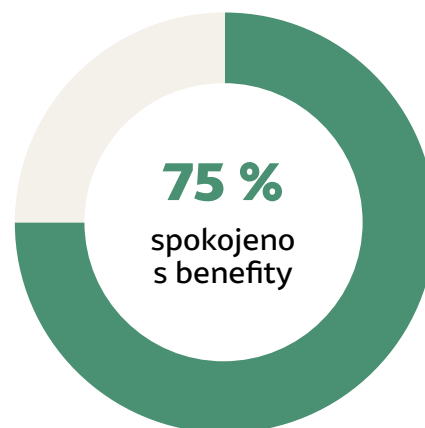
Celková míra nespokojenosti s finančním ohodnocením práce je na UHK přes 60 % (20 % respondentů odpovědělo „určitě ne“). Srovnání celku akademických pracovníků a THP bez dalšího rozlišení dokládá, že v míře spokojenosti se tyto dvě skupiny zaměstnanců neliší. Odlišují se v krajní hodnotě nespokojenosti (akademičtí pracovníci jsou více nespokojeni), ale tato odlišnost nebyla vyhodnocena jako statisticky významná. V rámci

akademických pracovníků je situace rozdílná, přičemž rozdíly jsou statisticky významné. Výrazně méně spokojeni jsou **lektori** (rozdíl od docentů, v souboru je jich 39, je propastných 40 procentních bodů, připomínáme ale, že lektorů či lektorek je v souboru 21) a **odborní asistenti** (rozdíl je zhruba 20 procentních bodů). Nedá se říci, že by byl rozdíl nějak ovlivněn věkem či pohlavím, takže vysvětlení je třeba hledat ve stávajících mzdách.



Finanční ohodnocení

Benefity



Celkově převládá spokojenost, kterou vyjádřily tři čtvrtiny dotázaných (pětina odpovědí „určitě ano“).

Statisticky významný rozdíl je mezi fakultami – dotázaní z PdF jsou určitě spokojeni jen v 10 %, ostatní fakulty v dvojnásobném procentu odpovědí.

Sladování pracovního a osobního života

Zaměstnanci FIM mají největší pocit rovnováhy. Naopak PdF hlásí nejvíce potíží.

Více než dvě pětiny osob odpověděly na otázku, zda jim jejich pracovní pozice / UHK umožňuje **vhodně sladit profesní a osobní život**, „určitě ano“, další dvě pětiny „spíše ano“, zbylých 15 % uvedlo, že „spíše ne“, dva dotázaní, že „určitě ne“. Jako v ostatních oblastech i zde je **nejvíce negativních odpovědí mezi dotázanými z PdF** (čtvrtina uvedla „spíše ne“). Vysoký podíl negativních odpovědí je i na FF (pětina dotázaných). **Výrazně pozitivní hodnocení je mezi dotázanými z FIM** (60 % „určitě ano“, což je o třetinu, až polovinu více než na ostatních fakultách).

Respondenti, kteří pečují o děti do 15 let nebo jinou závislou osobu, v naprosté většině vyjádřili, že v případě potřeby **řešení rodinných záležitostí mají dostatek podpory ze strany nadřízeného**.

Většina pečujících zaměstnanců cítí v případě potřeby podporu od svých nadřízených.