



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**Zpráva z dotazníkového šetření
mezi zaměstnanci, zaměstnankyněmi
a studujícími v doktorských studijních
programech UHK HR Award, 2024**

Duben 2025

**Zpráva z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci, zaměstnankyněmi a studujícími
v doktorských studijních programech UHK HR Award, 2024**

Miroslav Joukl, Milan Tuček, Lucie Vítková
Katedra sociologie FF UHK

Obsah

Seznam tabulek	4
Seznam grafů	9
Úvod	11
Základní struktura respondentů, návratnost šetření a možnost srovnání s rokem 2020	14
Celkové hodnocení UHK jako zaměstnavatele	16
UHK je dobrý zaměstnavatel	17
Doporučil/a byste UHK jako zaměstnavatele (zájem o další působení)	21
Změna zaměstnavatele	25
Podpora a spolupráce v rámci součástí UHK	32
Etické aspekty a bezpečí	36
Mezilidské vztahy na pracovišti	37
Mezilidské vztahy na fakultě	39
Pocit bezpečí v prostředí UHK	41
Diskriminační/nevhodné chování	42
Jak je dodržována svoboda výzkumu	46
Jaká je míra porušování autorských práv či duševního vlastnictví	49
Ombudsosoba	52
Etický kodex	53
Důvěra k nadřízenému	54
Finanční ohodnocení, benefity a sladování profesního a osobního života	55
Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce?	56
Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce?	60
Transparentnost určování výše finančního ohodnocení	62
Benefity	63
Sladování profesního a osobního života	66
Podpora nadřízeného v situaci potřeby řešení rodinných záležitostí	71
Flexibilní formy práce	72
Charakter práce/studia a profesní rozvoj	74
Skladba pracovních činností akademických pracovníků	74
Technické vybavení a zařízení pro práci	79
Zabezpečení pedagogické činnosti	80
Profesní rozvoj	81
Možnost karierního růstu THP	83
Prezentování výsledků vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti	84
Charakter PhD studia	85
Spokojenost s výší stipendia	85
Hodnocení role školitele	86
Odpovědi respondentů na otevřené otázky	89
Reakce na dotazníkové šetření	89
Celkové hodnocení UHK	89
Etické aspekty a bezpečí	92
Finanční ohodnocení a benefity	94
Profesní rozvoj	97
Charakter práce	99
Závěry	102
Přílohy	106

Seznam tabulek

Tabulka 1 Struktura respondentů podle pohlaví a součásti UHK (Aka, PhD, VV, THP)	14
Tabulka 2 Struktura respondentů podle pohlaví a kategorie (Aka, PhD, VV, THP)	15
Tabulka 3 Struktura respondentů akademických pracovníků podle pohlaví a pracovního zařazení	15
Tabulka 4 Struktura respondentů akademických pracovníků podle pracovního zařazení a fakulty (Aka)	15
Tabulka 5 Považujete UHK za stabilního zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, PhD, VV, THP)	17
Tabulka 6 2020 Považujete UHK za stabilního zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, PhD, VV, THP)	17
Tabulka 7 Považujete UHK za stabilního zaměstnavatele? – podle hodnocení zaměstnavatele (Aka, PhD, VV, THP) ...	17
Tabulka 8 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, PhD, VV, THP)	17
Tabulka 9 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle součásti UHK (Aka, PhD, VV, THP)	18
Tabulka 10 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle pracovního zařazení (Aka)	18
Tabulka 11 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle postavení zaměstnance – řídicí funkce (Aka, THP) .	19
Tabulka 12 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle výše úvazku na UHK (Aka, VV, THP + PhD)	19
Tabulka 13 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle toho, zda má zaměstnanec ještě jiné stálé pracovní závazky mimo UHK (Aka, THP)	19
Tabulka 14 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle zkušenosti s diskriminačním/nevhodným chováním (Aka, PhD, VV, THP)	19
Tabulka 15 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle názoru na dodržování svobody výzkumu na UHK (Aka, PhD, VV)	20
Tabulka 16 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle důvěry k přímému nadřízenému (Aka, VV, THP) ...	20
Tabulka 17 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle názoru, zda odpovídá respondentovo finanční ohodnocení náročnosti jeho práce (Aka, VV, THP)	20
Tabulka 18 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle součásti UHK (Aka, PhD, VV, THP)	21
Tabulka 19 2020 Doporučil/a byste UHK jako zaměstnavatele? – podle součásti UHK (Aka, PhD, VV, THP)	21
Tabulka 20 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	22
Tabulka 21 2020 Doporučil/a byste UHK jako zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	22
Tabulka 22 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle pracovního zařazení (Aka)	23
Tabulka 23 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle hodnocení zaměstnavatele (Aka, VV, THP)	23
Tabulka 24 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem studovat doktorské studium? – podle ročníku studia (PhD) ..	23
Tabulka 25 Zájem o další působení na UHK po skončení doktorského studia – podle ročníku studia (PhD)	24
Tabulka 26 Zájem vědeckovýzkumných pracovníků o další působení na UHK (VV)	24
Tabulka 27 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, THP)	25
Tabulka 28 2020 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, THP)	25
Tabulka 29 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle součásti UHK (Aka, THP)	26
Tabulka 30 2020 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle součásti UHK (Aka, PhD, THP)	26
Tabulka 31 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle pracovního zařazení (Aka)	27
Tabulka 32 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle hodnocení zaměstnavatele (Aka, THP)	27
Tabulka 33 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi na otázku, zda by doporučil/a UHK (Aka, THP) ...	28
Tabulka 34 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle spokojenosti s finančním ohodnocením (Aka, THP)	28
Tabulka 35 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle délky působení na UHK (Aka, THP)	28
Tabulka 36 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle toho, zda respondent má ještě další stálé pracovní závazky mimo UHK (Aka, THP)	29
Tabulka 37 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle výše stálých pracovních úvazků mimo UHK (Aka, THP)	29
Tabulka 38 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle typu poměru (Aka, THP)	29

Tabulka 39 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle podpory ze strany nadřízeného v případě řešení rodinných záležitostí (Aka, THP)	29
Tabulka 40 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle důvěry v přímého nadřízeného (Aka, THP)	29
Tabulka 41 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi, zda se respondent setkal s diskriminačním/nevhodným jednáním (Aka, THP)	30
Tabulka 42 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle názoru, zda je na UHK dodržována svoboda výzkumu (Aka)	30
Tabulka 43 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi, zda se respondent setkal v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (Aka, THP)	30
Tabulka 44 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi, zda podle respondenta panují na jeho pracovišti dobré mezilidské vztahy (Aka, THP)	30
Tabulka 45 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi, zda se respondent domnívá, že má na své pozici možnost kariérního růstu (THP)	30
Tabulka 46 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle složení domácnosti (Aka, THP)	31
Tabulka 47 Důvody úvah o změně zaměstnavatele (Aka, THP)	31
Tabulka 48 Poskytuje Vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	32
Tabulka 49 2020 Poskytuje Vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	32
Tabulka 50 Poskytuje Vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	32
Tabulka 51 2020 Poskytuje Vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	33
Tabulka 52 Poskytuje Vám fakulta dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	33
Tabulka 53 2020 Poskytuje Vám fakulta dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	33
Tabulka 54 Poskytuje Vám fakulta dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	33
Tabulka 55 2020 Poskytuje Vám fakulta dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	34
Tabulka 56 Považujete spolupráci mezi rektorátem a fakultami za efektivní? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	34
Tabulka 57 Považujete spolupráci mezi rektorátem a fakultami za efektivní? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	34
Tabulka 58 Považujete spolupráci mezi pracovišti Vaší fakulty za efektivní? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	34
Tabulka 59 Považujete spolupráci mezi pracovišti Vaší fakulty za efektivní? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	35
Tabulka 60 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vašem pracovišti? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	37
Tabulka 61 2020 Panuje podle Vás dobrá atmosféra a dobré vztahy mezi kolegy a kolegyněmi na Vašem pracovišti? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	37
Tabulka 62 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vašem pracovišti? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	38
Tabulka 63 2020 Panuje podle Vás dobrá atmosféra a dobré vztahy mezi kolegy a kolegyněmi na Vašem pracovišti? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	38
Tabulka 64 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vaší fakultě? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	39
Tabulka 65 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vaší fakultě? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	40
Tabulka 66 Cítíte se v prostředí UHK bezpečně? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	41
Tabulka 67 Cítíte se v prostředí UHK bezpečně? – podle pohlaví (Aka, VV, PhD, THP)	41
Tabulka 68 Setkal/a jste se osobně v posledních třech letech na UHK s diskriminačním/nevhodným chováním vůči Vám nebo jiným osobám? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	42

Tabulka 69 2020 Setkal/a jste se na UHK v posledních pěti letech s nějakou formou diskriminace?	
– podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	43
Tabulka 70 Formy diskriminačního/nevhodného jednání (Aka, VV, PhD, THP)	45
Tabulka 71 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD)	46
Tabulka 72 2020 Vnímáte na UHK svobodu výzkumu? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD)	46
Tabulka 73 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle kategorie (Aka, VV, PhD)	47
Tabulka 74 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle pracovního zařazení (Aka)	48
Tabulka 75 Setkal/a jste se v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (ve Vašem případě nebo u jiných osob)? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	49
Tabulka 76 2020 Setkal/a jste se v posledních pěti letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví Vás nebo zaměstnanců UHK? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	49
Tabulka 77 Setkal/a jste se v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (ve Vašem případě nebo u jiných osob)? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	50
Tabulka 78 2020 Setkal/a jste se v posledních pěti letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví Vás nebo zaměstnanců UHK? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	50
Tabulka 79 Domníváte se, že zřízení pozice ombudsošoby na UHK je přínosné?	
– podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	52
Tabulka 80 Znáte etické principy obsažené v Etickém kodexu UHK? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	53
Tabulka 81 2020 Znáte etické principy obsažené v Etickém kodexu UHK? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	53
Tabulka 82 Máte dostatečnou důvěru k přímému nadřízenému? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	54
Tabulka 83 2020 Máte dostatečnou důvěru k přímému nadřízenému? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	54
Tabulka 84 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle mzdy (Aka, VV, THP)	56
Tabulka 85 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	57
Tabulka 86 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	57
Tabulka 87 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle pracovního zařazení (Aka)	58
Tabulka 88 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle pohlaví (Aka, VV, THP)	59
Tabulka 89 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle věku (Aka, VV, THP)	59
Tabulka 90 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle výše mzdy (Aka, VV, THP)	60
Tabulka 91 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	60
Tabulka 92 2020 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	60
Tabulka 93 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	61
Tabulka 94 Považujete způsob určování výše Vašeho finančního ohodnocení za transparentní?	
– podle kategorie (Aka, VV, THP)	62
Tabulka 95 Považujete způsob určování výše Vašeho finančního ohodnocení za transparentní?	
– podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	62
Tabulka 96 Jste spokojen/a s benefity, které UHK nabízí? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	63
Tabulka 97 2020 Jste spokojen/a s benefity, které UHK nabízí? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	63
Tabulka 98 Které z uvedených benefitů UHK využíváte? (Aka, VV, THP)	64
Tabulka 99 Vyberte až 3 benefity, které jsou pro Vás nejdůležitější? (Aka, VV, THP)	64
Tabulka 100 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	66
Tabulka 101 2020 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	66
Tabulka 102 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	67
Tabulka 103 2020 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	67

Tabulka 104 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle pracovního zařazení (Aka)	68
Tabulka 105 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle toho, zda respondent/ka pečuje o dítě do 15 let, případně jinou závislou osobu (Aka, VV, PhD, THP)	68
Tabulka 106 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle pohlaví (Aka, VV, PhD, THP)	68
Tabulka 107 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle věku (Aka, VV, PhD, THP)	69
Tabulka 108 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle složení domácnosti (Aka, VV, PhD, THP)	69
Tabulka 109 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle bydliště (Aka, VV, PhD, THP)	69
Tabulka 110 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle toho, zda je respondent v řídicí funkci (Aka, VV, THP)	69
Tabulka 111 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle výše úvazku (Aka, VV, THP)	70
Tabulka 112 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle typu pracovního poměru (Aka, VV, THP)	70
Tabulka 113 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice vhodně sladit profesní a osobní život?	
– podle toho, zda respondent má ještě další stálé pracovní závazky mimo UHK (Aka, VV, THP)	70
Tabulka 114 Máte dostatek podpory ze strany Vašeho nadřízeného v situaci, kdy řešíte rodinné záležitosti?	
– podle kategorie zaměstnance (Aka, VV, THP)	71
Tabulka 115 Máte dostatek podpory ze strany Vašeho nadřízeného v situaci, kdy řešíte rodinné záležitosti?	
– podle součásti UHK (Aka, THP)	71
Tabulka 116 Které z flexibilních forem práce využíváte? – podle kategorie (Aka, THP)	72
Tabulka 117 Které z flexibilních forem práce využíváte? – podle pohlaví (Aka, THP)	72
Tabulka 118 Které ze stávajících forem byste měl/a zájem využívat? – podle kategorie (Aka, THP)	72
Tabulka 119 Které z dosud na UHK nezavedených flexibilních forem byste měl/a zájem využívat? (Aka, THP)	73
Tabulka 120 Jaký podíl z Vašich pracovních činností tvoří pedagogická činnost? (Aka)	74
Tabulka 121 Jaký podíl z Vašich pracovních činností tvoří vědeckovýzkumná/tvůrčí činnost? (Aka)	75
Tabulka 122 Podíl pedagogické a vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti – průměr za fakultu (Aka)	76
Tabulka 123 Podíl pedagogické a vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti – průměr za akademické pracovníky podle pracovního zařazení (Aka)	76
Tabulka 124 Vyhovuje Vám skladba všech Vašich pracovních činností? – podle fakulty (Aka)	77
Tabulka 125 Vyhovuje Vám skladba všech Vašich pracovních činností? – podle pracovního zařazení (Aka)	78
Tabulka 126 Poskytuje Vám UHK kvalitní technické vybavení a zařízení pro Vaši práci? – podle kategorie (THP, VV) ..	79
Tabulka 127 Poskytuje Vám UHK kvalitní vybavení a zařízení pro Vaši vědeckovýzkumnou/tvůrčí činnost (přístroje, software, laboratoře, odborná literatura, elektronické databáze atd.)? – podle kategorie (Aka, PhD)	79
Tabulka 128 Poskytuje Vám UHK kvalitní technické vybavení a zařízení pro Vaši práci? – podle součásti UHK (THP, VV) ..	79
Tabulka 129 Poskytuje Vám UHK kvalitní vybavení a zařízení pro Vaši vědeckovýzkumnou/tvůrčí činnost (přístroje, software, laboratoře, odborná literatura, elektronické databáze atd.)? – podle součásti UHK (Aka, PhD) ..	79
Tabulka 130 Zabezpečení pedagogické činnosti ze strany fakulty: rozvrh, výukové prostory, technické vybavení, vzdělávací kurzy – součet odpovědí v těchto položkách, průměry za jednotlivé fakulty (Aka)	80
Tabulka 131 Zabezpečení pedagogické činnosti ze strany fakulty: rozvrh, výukové prostory, technické vybavení, vzdělávací kurzy – součet odpovědí v těchto položkách, průměry za jednotlivé kategorie pracovního zařazení (Aka) ..	80
Tabulka 132 Jste spokojen/a se systémem vzdělávání podporujícím Váš profesní rozvoj?	
– podle kategorie (Aka, VV, THP)	81

Tabulka 133 Jste spokojen/a se systémem vzdělávání podporujícím Váš profesní rozvoj?	
– podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	.81
Tabulka 134 Zohledňuje se Váš profesní rozvoj ve Vašem finančním ohodnocení?	
– podle kategorie (Aka, VV, THP)	.81
Tabulka 135 Zohledňuje se Váš profesní rozvoj ve Vašem finančním ohodnocení?	
– podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	.81
Tabulka 136 Vnímáte hodnocení nadřízeným jako impuls k dalšímu profesnímu rozvoji?	
– podle kategorie (Aka, VV, THP)	.81
Tabulka 137 Vnímáte hodnocení nadřízeným jako impuls k dalšímu profesnímu rozvoji?	
– podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	.82
Tabulka 138 Funguje podle Vás na UHK podpora či vedení ze strany zkušenějších pracovníků/pracovnic?	
– podle kategorie (Aka, VV, THP)	.82
Tabulka 139 Funguje podle Vás na UHK podpora či vedení ze strany zkušenějších pracovníků/pracovnic?	
– podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	.82
Tabulka 140 Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního růstu? – podle součásti UHK (THP) ..	.83
Tabulka 141 Prezентujete výsledky Vaší vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti v rámci pracoviště?	
– podle kategorie zaměstnance/studenta (Aka, VV, PhD)	.84
Tabulka 142 Prezентujete výsledky Vaší vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti v rámci pracoviště?	
– podle fakulty a kategorie zaměstnance/studenta (Aka, VV, PhD)	.84
Tabulka 143 Spokojenost s výší stipendia podle fakulty (PhD)	.85
Tabulka 144 Spokojenost s výší stipendia podle ročníku doktorského studia (PhD)	.85
Tabulka 145 Jak vysoké stipendium by podle Vás bylo adekvátní? (PhD)	.85
Tabulka 146 Máte dostatečnou důvěru k Vašemu školiteli? – podle fakulty (PhD)	.86
Tabulka 147 Máte dostatečnou důvěru k Vašemu školiteli? – podle ročníku studia (PhD)	.86
Tabulka 148 Jste spokojen/a s rolí, kterou ve Vašem studiu plní Váš školitel? – podle fakulty (PhD)	.86
Tabulka 149 Jste spokojen/a s rolí, kterou ve Vašem studiu plní Váš školitel? – podle ročníku studia (PhD)	.86
Tabulka 150 Plní školitel adekvátně svou roli v oblasti ...? – podle fakulty (PhD)	.87
Kontrola plnění studijního plánu	.87
Vedení při výzkumu/psaní dizertační práce	.87
Předávání důležitých informací spojených se studiem	.87
Zapojení do vědeckovýzkumných aktivit	.87
Zprostředkování kontaktů v rámci odborné komunity	.87
Mentoring v průběhu studia	.87

Seznam grafů

Graf 1 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, PhD, VV, THP)	16
Graf 2 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle součásti UHK (Aka, PhD, VV, THP)	18
Graf 3 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle součásti UHK (Aka, PhD, VV, THP)	21
Graf 4 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	22
Graf 5 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle pracovního zařazení (Aka)	23
Graf 6 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, THP)	25
Graf 7 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle součásti UHK (Aka, THP)	26
Graf 8 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle pracovního zařazení (Aka)	27
Graf 9 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vašem pracovišti? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	37
Graf 10 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vašem pracovišti? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	38
Graf 11 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vaší fakultě? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	39
Graf 12 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vaší fakultě? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	39
Graf 13 Setkal/a jste se osobně v posledních třech letech na UHK s diskriminačním/nevhodným chováním vůči Vám nebo jiným osobám? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	42
Graf 14 Formy diskriminačního/nevhodného chování, s kterými se respondenti v posledních třech letech setkali (Aka, VV, PhD, THP)	43
Graf 15 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD)	46
Graf 16 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle kategorie (Aka, VV, PhD)	47
Graf 17 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle pracovního zařazení (Aka)	47
Graf 18 Setkal/a jste se v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (ve Vašem případě nebo u jiných osob)? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)	49
Graf 19 Setkal/a jste se v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (ve Vašem případě nebo u jiných osob)? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	50
Graf 20 Domníváte se, že zřízení pozice ombudsošoby na UHK je přínosné? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	52
Graf 21 Máte dostatečnou důvěru k přímému nadřízenému? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	54
Graf 22 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle mzdy (Aka, VV, THP)	56
Graf 23 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	56
Graf 24 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle kategorie (Aka, VV, THP)	57
Graf 25 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle pracovního zařazení (Aka)	58
Graf 26 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením své práce? – podle pohlaví (Aka, VV, THP)	58
Graf 27 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle věku (Aka, VV, THP)	59
Graf 28 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle výše mzdy (Aka, VV, THP)	60
Graf 29 Jste spokojen/a s benefity, které UHK nabízí? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)	63
Graf 30 Které z uvedených benefitů UHK využíváte? (Aka, VV, THP)	64
Graf 31 Vyberte až 3 benefity, které jsou pro Vás nejdůležitější? (Aka, VV, THP)	65
Graf 32 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)	66
Graf 33 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle pracovního zařazení (Aka)	67
Graf 34 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle pohlaví (Aka, VV, PhD, THP)	68
Graf 35 Jaký podíl z Vašich pracovních činností tvoří pedagogická činnost? (Aka)	74
Graf 36 Podíl pedagogické a vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti – průměr za fakultu (Aka)	75

Graf 37 Podíl pedagogické a vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti – průměr za akademické pracovníky podle pracovního zařazení (Aka)	76
Graf 38 Vyhovuje Vám skladba všech Vašich pracovních činností? – podle fakulty (Aka)	77
Graf 39 Vyhovuje Vám skladba všech Vašich pracovních činností? – podle pracovního zařazení (Aka)	77

Úvod

Zadání ze strany UHK

V roce 2021 získala UHK ocenění prestižní známkou kvality HR Award, kterou v oblasti péče o lidské zdroje ve vědeckém prostředí uděluje Evropská komise. Zadavatel, kterým je vedení Univerzity Hradec Králové, přistoupil v návaznosti na dotazníkové šetření z roku 2020, realizované v rámci projektu HR Award, k zopakování dotazníkového šetření v roce 2024.

Účelem dotazníkového šetření mezi zaměstnanci, 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 pracovnice a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků, zároveň ke zkvalitňování celkového pracovního prostředí UHK se všemi jeho zaměstnanci a ke zlepšování péče o ně, ale také o studující v doktorských studijních programech.

Řešitelský tým

Zadavatel se rozhodl využít spolupráce s katedrou sociologie Filozofické fakulty UHK, která je kolektivním členem České sociologické společnosti. Řešitelský tým tvořili vedoucí katedry PhDr. Miroslav Joukl, Ph.D., a člen a členka katedry, doc. Milan Tuček, CSc., a RNDr. Mgr. Lucie Vítková, Ph.D. Řešitelský tým deklaroval, že se řídí etickými principy pro sociologický výzkum (viz Etický kodex České sociologické společnosti: <https://1url.cz/o17Hr>).

Cílová populace

Cílovou populací byli (stejně jako v roce 2020) všichni zaměstnanci UHK a studující v doktorských studijních programech UHK. Jednalo se tak o čtyři výzkumné soubory respondentů: akademičtí pracovníci, vědeckovýzkumní pracovníci, studující v doktorských studijních programech a technickohospodářští pracovníci (spolu s dalšími zaměstnanci dle Vnitřního mzdového předpisu UHK). Pro účely vyhodnocení dat z dotazníkového šetření byly použity výše uvedené čtyři základní **kategorie** podle pracovní činnosti a studia, dále byla evidována příslušnost respondentů **k součástí UHK**, tj. u akademických pracovníků, vědeckovýzkumných pracovníků a studujících v doktorských studijních programech k jedné ze čtyř fakult (každý respondent se rozhodoval, v případě několika takových příslušností, k jedné jím preferované) a u technickohospodářských pracovníků byla evidována příslušnost k fakultám nebo rektorátu (opět s jednou alternativou pro každého respondenta). Každý respondent vyplňoval jeden dotazník podle pracovní činnosti či studia a své příslušnosti k součástí UHK, tedy tak, jak tomu bylo i v roce 2020. Dále byly použity třídící znaky pracovního/studijního charakteru, u akademických a vědeckovýzkumných pracovníků zejména podle pracovního zařazení: lektor, odborný asistent, docent, profesor, u studujících forma prezenčního a kombinovaného studia. Další třídící znaky pracovního/studijního charakteru či charakteru osobního byly zakomponovány do dotazníku s ohledem na jejich využití při analýze získaných dat.

Návaznost na šetření provedené v roce 2020

Struktura respondentů, návratnost a možnost srovnání s výsledky dotazníkového šetření v roce 2020 je obsahem první části této zprávy.

Předmět zkoumání, zkoumané oblasti

Předmětem zkoumání se stalo hodnocení či spokojenost zaměstnanců a studujících v doktorských studijních programech, přičemž byly zkoumány různé aspekty jejich pracovních či studijních činností, jejich příslušné zázemí nebo prostředí. V centru pozornosti byla témata: charakter práce/studia, profesní rozvoj, etické aspekty, finanční ohodnocení a benefity, spokojenost s výší stipendia (v případě studujících v doktorských studijních programech). Přitom bylo důležité zohlednit, které otázky jsou relevantní pro všechny čtyři kategorie a které jsou naopak specifické jen pro některé. Zajímali jsme se také o případné reakce respondentů na dotazníkové šetření. Zásadní oblasti zkoumané v dotazníkovém šetření v roce 2020 byly zahrnuty i do dotazníkového šetření v roce 2024. Oproti dotazníkovému šetření z roku 2020 nebyly však zkoumanou oblastí participace na strategických cílech, oblast mobilit nebo systém komunikace. Tyto oblasti byly vyhodnoceny z minulého šetření buď jako málo rozpracované (příliš abstraktní), nebo zjištěitelné a hodnotitelné jinými způsoby, ale také z důvodu, že je vedení univerzity dostatečně zahrnuje do svých analýz. Některé otázky z předchozího dotazníku tak byly vynechány, ale také přeformulovány, či dokonce doplněny. Dotazníky pro jednotlivé soubory jsou součástí Příloh.

Postup

Příprava dotazníkového šetření započala na jaře 2024. Sběr dat se uskutečnil na podzim téhož roku, tedy ve stejném období jako v roce 2020.

Příprava dotazníků a jejich realizace byla poznamenána situačním kontextem, ke kterému náleží jednak dozvuky a reakce na útok střelce na FF UK v Praze z konce roku 2023, průběžné diskuse a protestní aktivity během letního semestru 2024, zaměřené na problém podfinancování vysokých škol v České republice, a dále děkanské volby na třech fakultách UHK (přírodovědecké, pedagogické, informatiky a managementu) a volby kandidáta na rektora UHK.

Řešitelský tým spolupracoval se zadavatelem a jednal 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, v přípravě a sběru dat se správcem informačních a komunikačních technologií, Bc. Petrem Burianem. Důležitá byla společná jednání, a to za účasti nového rektora UHK, doc. RNDr. Jana Kříže, Ph.D.

Řešitelský tým se zaměřil na vymezení hlavních cílů dotazníkového šetření, na tvorbu dotazníků pro čtyři kategorie z cílové populace, provedl pilotáž, otestoval zvolené online prostředí pro sběr dat. 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. Respondentům byl nabízen případný konzultační servis. Dotazníkové šetření bylo dobrovolné a anonymní, stejně jako v roce 2020.

Zaměstnavatel kromě hlavních cílů schválil obsahové zaměření dotazníků a zajistil překlad české verze dotazníku do anglické, po vzájemných konzultacích s řešitelským týmem organizoval propagaci, sběr dat a jejich předání k následnému zpracování řešitelskému týmu.

Propagace

Snahou vedení univerzity bylo získat co nejvíce respondentů. K tomu sloužily zvolené způsoby informování zaměstnanců a studujících v doktorských programech (s oddělením propagace a komunikace koordinovala Ing. Holoubková): webové stránky UHK, opakované interní elektronické aktuality (včetně propagačního článku), plakáty s QR kódem ve všech součástech UHK, informace na nástěnných obrazovkách, sociálních sítích UHK, e-mailové informace, přenos informací prostřednictvím kolegií, schůzí vedoucích pracovišť a jiných setkání, prostřednictvím senátů či osobní propagace. Motivace byla podpořena možností přispět na dobročinné účely; respondenti volili na konci dotazníku jednu ze dvou organizací, jimž UHK podle odevzdaných hlasů přispěla finanční částkou.

Sběr dat se uskutečnil ve dvou kolech, v hlavním kole od 21. 10. do 8. 11. 2024 a v doplňkovém kole od 18. 11. do 22. 11. 2024.

Způsob zpracování a prezentace výsledků

Kvantitativní šetření bylo vyhodnoceno standardním způsobem pro zpracování kvantitativních dat u uzavřených (polouzavřených) otázek s využitím třídění prvního nebo druhého stupně (podle kategorie pracovníka, pracovního zařazení a součásti univerzity či jiného relevantního kritéria) a s využitím nástrojů induktivní statistiky (testování statistické významnosti zjištěných rozdílů v odpovědích pomocí chí-kvadrát testu). U otevřených otázek bylo využito otevřené kódování.

Oddíly doprovázejí tabulky a grafy, které v názvu obsahují v závorce údaj, o jaký soubor respondentů či jaké soubory respondentů se jedná. Některé otázky jsou vyhodnoceny za všechny čtyři soubory respondentů, jiné za pouze uvedené soubory. V tabulkách a grafech jsou odpovědi na dané otázky zpravidla zobrazeny v relativních četnostech (procentních podílech na celku dané podkategorie, procentní podíly jsou počítány z celku respondentů, kteří danou otázku zodpověděli). V hlavních bodech je provedena komparace s výsledky dotazníkového šetření 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. Zpráva kromě analytické části obsahuje Přílohy. Struktura výzkumné zprávy zúročila zjištění podle zkoumaných oblastí a představuje poznatky v jejich analyticky uspořádaných souvislostech.

Výsledky v podobě výzkumné zprávy jsou předávány vedení UHK a dále budou v hlavních poznatcích představeny řídícím pracovníkům, všem zaměstnancům a studujícím v doktorských studijních programech formou a způsobem, jak rozhodne vedení UHK.

Datové matice jsou uloženy na Katedře sociologie FF UHK a jsou přístupné řešitelskému týmu.

Používané zkratky

Aka – Akademici pracovníci

FF – Filozofická fakulta Univerzity Hradec Králové

FIM – Fakulta informatiky a managementu Univerzity Hradec Králové

PdF – Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové

PhD – Studující v doktorských studijních programech

PřF – Přírodovědecká fakulta Univerzity Hradec Králové

Sign. – signifikance (statistická významnost vyčíslená dále tzv. p hodnotou)

THP – Technickohospodářští pracovníci (spolu s dalšími zaměstnanci dle Vnitřního mzdového předpisu UHK, kteří nejsou akademickými ani vědeckovýzkumnými pracovníky)

UHK – Univerzita Hradec Králové

VV – Vědeckovýzkumní pracovníci

Používané termíny

Kategorie (zaměstnanec/PhD studenta) – Aka, THP, VV, PhD

Pracovní zařazení – lektor, odborný asistent, docent, profesor

Součást univerzity – FF, FIM, PdF, PřF, rektorát

Poznámky

Pro větší přehlednost v této zprávě záměrně používáme generické maskulinum.

V tabulkách jsou zpravidla prezentovány relativní četnosti v procentech. Vzhledem k formátu čísel v použitých softwarech (SPSS a Excel) nejsou v tabulkách mezi číslicemi a znaky procent mezery, v textu je pak korektně rozlišováno mezi „x % – x procent“ a „x% – xprocentní“.

V tabulkách jsou procentní podíly zaokrouhleny, součet zaokrouhlených čísel nemusí být vždy rovný přesně 100 %.

V tabulkách prezentujících výsledky z roku 2020 je pro přehlednost použita hnědá barva textu.

V kontingenčních tabulkách zpravidla nejsou zahrnuti respondenti, kteří na jednu z daných otázek neodpověděli.

Je-li to relevantní, uvádíme pod kontingenčními tabulkami hodnotu signifikance chí-kvadrát testu. V případě, že charakter dat použití tohoto testu neumožňoval, poznámka o hodnotě signifikace tohoto testu uvedena není (zpravidla z důvodu vysokého podílu očekávaných četností nižších než 5).

Základní struktura respondentů, návratnost šetření a možnost srovnání s rokem 2020

Návratnost

Dotazníkového šetření se v roce 2024 zúčastnilo 444 respondentů. Celková návratnost šetření byla 45 % mezi všemi zaměstnanci, pokud se zahrnou i doktorandi, návratnost poklesne na 42 %. V roce 2020 byla návratnost 61 % (s doktorandy 56 %). To znamená, že se návratnost v roce 2024 snížila o čtvrtinu.

Můžeme předpokládat, že zkušenost s minulým šetřením ovlivnila návratnost loňského šetření. Domníváme se, že obecná znalost a přehled zaměstnanců o výsledcích šetření z roku 2020 je malá, že velká část zaměstnanců netuší, k čemu byly výsledky využity v rámci univerzity či fakult.

Můžeme také předpokládat, že se výzkumu přesto znovu účastnila podobná vrstva zaměstnanců, kteří se chtěli prostřednictvím anonymních dotazníků vyjádřit k chodu univerzity i fakult. To, že se jejich počet snížil, je výzvou pro zadavatele šetření, aby zajistil komunikaci výsledků a doložil jejich využití v práci univerzitních i fakultních orgánů.

Reprezentativita a možnost komparace

Otázka reprezentativity obou vyšetřených vzorků je částečně řešitelná posouzením složení vyšetřených vzorků podle věku, pohlaví, kategorie zaměstnance, příslušnosti k součásti UHK, pracovního zařazení a případně dalších sociodemografických charakteristik. Kontrola rozložení těchto znaků na celkových souborech neukázala, že by došlo k nějakému výraznějšímu posunu jak proti cílové populaci, tak ve srovnání mezi vzorky z roku 2024/2020.

Došlo ovšem k posunům v návratnosti v rámci jednotlivých fakult (v roce 2020 byla návratnost na všech fakultách zhruba shodná v rozmezí 51 % – 58 %, v roce 2024 návratnost kolísala mezi 36 % – 51 %). Toto zjištění nás upozorňuje na to, že v případě PdF, kde se snížila návratnost z 57 % na 36 %, musíme být při srovnávání výsledků 2024/2020 opatrnější než u jiných fakult.

Podobně došlo k výrazným změnám v návratnosti u kategorií zaměstnanců. Za jednotlivé kategorie zaměstnanců došlo k diferencovanému poklesu návratnosti:

THP z 58 % na 52 % – téměř beze změny.

Aka z 73 % na 47 % – snížení o jednu třetinu.

VV z 27 % na 16 % – snížení o více než třetinu.

PhD z 38 % na 30 % – snížení o čtvrtinu.

Tato zjištění problematizují možnost srovnání výsledků 2024/2020 v rámci jednotlivých kategorií. Jde jednak o nízké počty kategorií VV (18) a PhD (59), jednak o velkou disproporci návratnosti Aka. Jako bezproblémové se jeví pouze srovnání THP pracovníků.

Složení vyšetřených akademických pracovníků se zřejmě nezměnilo (v roce 2024 všichni uvedli svoje zařazení, v roce 2020 tento údaj neuvedlo 19,3 % respondentů). Zastoupení akademických pracovníků podle pracovního zařazení je následující: lektor 10,5 %, odborný asistent 63,0 %, docent 19,5 %, profesor 7,0 %; v roce 2020 to bylo: lektor 9,3 %, odborný asistent 50,0 %, docent 15,3 %, profesor 6,0 %, neuvedeno 19,3 %.

Tabulka 1 Struktura respondentů podle pohlaví a součásti UHK (Aka, PhD, VV, THP)

			Žena	Muž	Nechci uvádět	Celkem
Součást univerzity	FF	Počet	45	36	10	91
		%	49,5%	39,6%	11,0%	100,0%
	FIM	Počet	36	36	11	83
		%	43,4%	43,4%	13,3%	100,0%
	PdF	Počet	52	29	11	92
		%	56,5%	31,5%	12,0%	100,0%
	PřF	Počet	41	38	9	88
		%	46,6%	43,2%	10,2%	100,0%
	Rektorát	Počet	49	23	18	90
		%	54,4%	25,6%	20,0%	100,0%
Celkem		Počet	223	162	59	444
		%	50,2%	36,5%	13,3%	100,0%

Tabulka 2 Struktura respondentů podle pohlaví a kategorie (Aka, PhD, VV, THP)

			Žena	Muž	Nechci uvádět	Celkem
Kategorie	Aka	Počet	80	93	27	200
		%	40,0%	46,5%	13,5%	100,0%
	PhD	Počet	26	27	6	59
		%	44,1%	45,8%	10,2%	100,0%
	THP	Počet	109	32	26	167
		%	65,3%	19,2%	15,6%	100,0%
	VV	Počet	8	10	0	18
		%	44,4%	55,6%	-	100,0%
Celkem		Počet	223	162	59	444
		%	50,2%	36,5%	13,0%	100,0%

Tabulka 3 Struktura respondentů akademických pracovníků podle pohlaví a pracovního zařazení

			Žena	Muž	Nechci uvádět	Celkem
Pracovní zařazení	Lektor	Počet	14	7	0	21
		%	66,7%	33,3%	-	100,0%
	Odborný asistent	Počet	55	48	23	126
		%	43,7%	38,1%	18,3%	100,0%
	Docent	Počet	7	29	3	39
		%	17,9%	74,4%	7,7%	100,0%
	Profesor	Počet	4	9	1	14
		%	28,6%	64,3%	7,1%	100,0%
Celkem akademických pracovníků		Počet	80	93	27	200
		%	40,0%	46,5%	13,5%	100,0%

Tabulka 4 Struktura respondentů akademických pracovníků podle pracovního zařazení a fakulty (Aka)

			Lektor	Odborný asistent	Docent	Profesor	Celkem
Fakulta	FF	Počet	5	27	9	1	42
		%	11,9%	64,3%	21,4%	2,4%	100,0%
	FIM	Počet	5	32	10	8	55
		%	9,1%	58,2%	18,2%	14,5%	100,0%
	PdF	Počet	8	39	7	3	57
		%	14,0%	68,4%	12,3%	5,3%	100,0%
	PřF	Počet	3	28	13	2	46
		%	6,5%	60,9%	28,3%	4,3%	100,0%
Celkem akademických pracovníků		Počet	21	126	39	14	200
		%	19,5%	10,5%	63,0%	19,5%	100,0%

Celkové hodnocení UHK jako zaměstnavatele

V této části se věnujeme následujícím otázkám. Nejdříve uvedeme výsledky za celek souboru, následně se budeme věnovat odkrytí některých vazeb a souvislostí.

Považujete UHK za stabilního zaměstnavatele?

určitě ano 50 %, spíše ano 45 %, spíše ne 4 %, určitě ne 0,5 %

Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele?

určitě ano 35 %, spíše ano 53 %, spíše ne 10 %, určitě ne 1 %

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

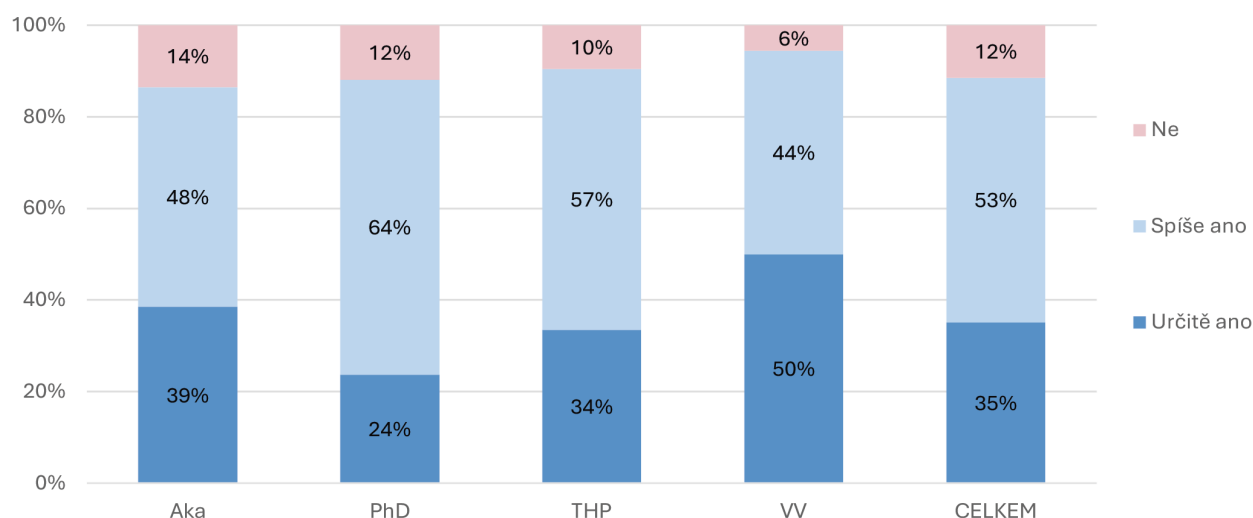
určitě ano 28 %, spíše ano 46 %, spíše ne 22 %, určitě ne 4 % (upozornění: otázka nebyla položena studentům doktorského studia)

Uvažujete o změně zaměstnavatele?

určitě ano 3 %, spíše ano 16 %, spíše ne 43 %, určitě ne 37 % (upozornění: otázka nebyla položena studentům doktorského studia a 18 respondentů na otázku neodpovědělo)

UHK je téměř všemi dotázanými vnímána jako stabilní zaměstnavatel, devět z deseti respondentů UHK považuje za dobrého zaměstnavatele. Rozdíl je mezi hodnocením „určitě ano“ a „spíše ano“, kdy stabilita získává v prvním hodnocení patnáct procentních bodů navíc. U doporučení práce na UHK ve stejné pozici není výsledek tak jednoznačný – čtvrtina dotázaných uvedla negativní odpověď. Odchod z UHK zvažuje pětina dotázaných (z toho „určitě ano“ 3 % – 13 respondentů z 367).

Graf 1 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, PhD, VV, THP)



UHK je dobrý zaměstnavatel

Nejprve se podívejme, jak souvisí hodnocení „stabilní zaměstnavatel“ a „dobrý zaměstnavatel“. Korelace mezi hodnoceními je 0,55, což je silná souvislost. Asi platí, že pokud je UHK vnímána jako určitě dobrý zaměstnavatel, pak je nepochybně určitým stabilním zaměstnavatelem (viz 30 % odpovědí v prvním políčku tabulky 7, pro hodnocení „spíše dobrý“ 33 %). To, že je někdo hodnocen jako určitě stabilní zaměstnavatel, nemusí nutně znamenat, že je určitě dobrým zaměstnavatelem (19 %).

Vzhledem k méně jednoznačnému hodnocení UHK jako dobrého zaměstnavatele považujeme za smysluplné se v dalším rozboru věnovat jen této otázce a stabilitu ponechat stranou.

Tabulka 5 Považujete UHK za stabilního zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, PhD, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	47,0%	46,0%	6,0%	1,0%	100,0%	200
	PhD	33,9%	59,3%	6,8%	-	100,0%	59
	THP	61,1%	37,7%	1,2%	-	100,0%	167
	VV	44,4%	50,0%	5,6%	-	100,0%	18
Celkem		50,5%	44,8%	4,3%	0,5%	100,0%	444

Chí-kvadrát test sign. 0,013.

Tabulka 6 2020 Považujete UHK za stabilního zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, PhD, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	47%	41%	9%	2%	100,0%	301
	PhD	48%	48%	4%	-	100,0%	82
	THP	61%	34%	2%	-	100,0%	169
	VV	35%	48%	13%	-	100,0%	23
Celkem		51%	40%	6%	1%	100,0%	575

Chí-kvadrát test sign. 0,004.

Výsledky hodnocení UHK jako stabilního zaměstnavatele se v roce 2024 neliší od výsledků šetření v roce 2020.

Tabulka 7 Považujete UHK za stabilního zaměstnavatele? – podle hodnocení zaměstnavatele (Aka, PhD, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele?	Určitě ano	30,0%	5,2%	-	35,1%	156
	Spíše ano	18,9%	32,7%	1,8%	53,4%	237
	Ne	1,6%	7,0%	2,9%	11,5%	51
Celkem		50,5%	44,8%	4,7%	100,0%	444

Celková procenta, negativní odpovědi byly sloučeny z důvodů jejich malé četnosti, chí-kvadrát test sign. <0,001.

Tabulka 8 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, PhD, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	38,5%	48,0%	13,5%	100,0%	200
	PhD	23,7%	64,4%	11,9%	100,0%	59
	THP	33,5%	56,9%	9,6%	100,0%	167
	VV	50,0%	44,4%	5,6%	100,0%	18
Celkem		35,1%	53,4%	11,5%	100,0%	444

Negativní odpovědi byly sloučeny z důvodů jejich malé četnosti, chí-kvadrát test sign. 0,176.

I když se hodnocení UHK jako dobrého zaměstnavatele liší u jednotlivých kategorií pracovníků jednotlivých fakult o 10 i více procentních bodů v odpovědi „určitě ano“, statistické vyhodnocení těchto rozdílů nepotvrzuje, že jde o statisticky významné rozdíly (ani na desetiprocentní hladině statistické významnosti). Přesto je třeba uvést, že hodnocení dotázaných z PdF je o 12–19 procentních bodů méně pozitivní (v odpovědi „určitě ano“) než výsledná zjištění z ostatních fakult a rektorátu. Podobný propad oproti ostatním kategoriím zaměstnanců jsme zjistili u studentů doktorského studia. Co se týče pracovního zařazení akademických zaměstnanců, rozdíl mezi nimi je výrazně nižší.

Graf 2 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle součástí UHK (FF, FIM, PdF, PřF, Rektorát)



Tabulka 9 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle součástí UHK (FF, FIM, PdF, PřF, Rektorát)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	41,8%	48,4%	9,9%	100,0%	91
	FIM	39,8%	54,2%	6,0%	100,0%	83
	PdF	22,8%	59,8%	17,4%	100,0%	92
	PřF	37,5%	50,0%	12,5%	100,0%	88
	Rektorát	34,4%	54,4%	11,1%	100,0%	90
Celkem		35,1%	53,4%	11,5%	100,0%	444

Negativní odpovědi byly sloučeny z důvodů jejich malé četnosti, chí-kvadrát test sign. 0,136.

Tabulka 10 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle pracovního zařazení (Aka)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Jaké je Vaše pracovní zařazení?	Docent	35,9%	59,0%	5,1%	100,0%	21
	Lektor	47,6%	42,9%	9,5%	100,0%	126
	Odborný asistent	37,3%	46,8%	15,9%	100,0%	39
	Profesor	42,9%	35,7%	21,4%	100,0%	14
Celkem		38,5%	48,0%	13,5%	100,0%	200

Negativní odpovědi byly sloučeny z důvodů jejich malé četnosti, chí-kvadrát test sign. 0,463.

Tabulka 11 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle postavení zaměstnance – řídicí funkce (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jste v řídicí funkci?	Ano	52,4%	39,7%	6,3%	1,6%	100,0%	63
	Ne	33,9%	54,0%	10,9%	1,2%	100,0%	322
Celkem		36,9%	51,7%	10,1%	1,3%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,044.

Odpovědi na otázku, zda respondent považuje UHK za dobrého zaměstnavatele, se nelišily podle typu poměru (na dobu ne/určitou) ani místa obvyklého pobytu (tabulky neuvádíme).

Tabulka 12 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle výše úvazku na UHK (Aka, VV, THP + PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Celková výše úvazku na UHK	Do 0,24	40,00%	50,00%	10,00%	-	100,00%	10
	0,25—0,49	50,00%	37,50%	12,50%	-	100,00%	16
	0,50—0,99	28,80%	55,80%	13,50%	1,90%	100,00%	52
	1,00	38,00%	51,60%	9,10%	1,40%	100,00%	287
	Více než 1,00	30,00%	55,00%	15,00%	-	100,00%	20
	PhD student	23,70%	64,40%	11,90%	-	100,00%	59
Celkem		35,10%	53,40%	10,40%	1,10%	100,00%	444

Chí-kvadrát test sign. 0,804.

Hodnocení UHK jako dobrého zaměstnavatele se liší podle výše úvazku. Relativně nejnížší 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.

Tabulka 13 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle toho, zda má zaměstnanec ještě jiné stálé pracovní závazky mimo UHK (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Máte během roku ještě další pracovní závazky mimo UHK?	Ano	28,6%	51,4%	17,1%	2,9%	100,0%	105
	Ne	40,0%	51,8%	7,5%	0,7%	100,0%	280
Celkem		36,9%	51,7%	10,1%	1,3%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,006.

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. Jejich hodnocení tak zřejmě vyplývá z toho, že buďto vzhledem k nízkým mzdám na UHK vnímají potřebu dalšího zdroje příjmů a nebo (také) mají srovnání s jiným zaměstnavatelem.

Tabulka 14 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle zkušenosti s diskriminačním/nevhodným chováním (Aka, PhD, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Setkal/a jste se ... na UHK s diskriminačním/nevhodným chováním vůči Vám nebo jiným?	Ano	20,7%	56,0%	19,8%	3,4%	100,0%	116
	Ne	40,2%	52,4%	7,0%	0,3%	100,0%	328
Celkem		35,1%	53,4%	10,4%	1,1%	100,0%	444

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 15 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle názoru na dodržování svobody výzkumu na UHK (Aka, PhD, VV)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu?	Určitě ano	50,0%	41,2%	8,2%	0,6%	100,0%	170
	Spíše ano	15,0%	66,0%	16,0%	3,0%	100,0%	100
	Spíše ne	-	85,7%	14,3%	-	100,0%	7
Celkem		36,1%	51,3%	11,2%	1,4%	100,0%	227

Tabulka 16 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle důvěry k přímému nadřízenému (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Máte dostatečnou důvěru k přímému nadřízenému?	Určitě ano	43,1%	49,5%	7,1%	0,4%	100,0%	281
	Spíše ano	23,7%	64,5%	11,8%	-	100,0%	76
	Spíše ne	15,8%	36,8%	47,4%	-	100,0%	19
	Určitě ne	-	44,4%	11,1%	44,4%	100,0%	9
Celkem		36,9%	51,7%	10,1%	1,3%	100,0%	385

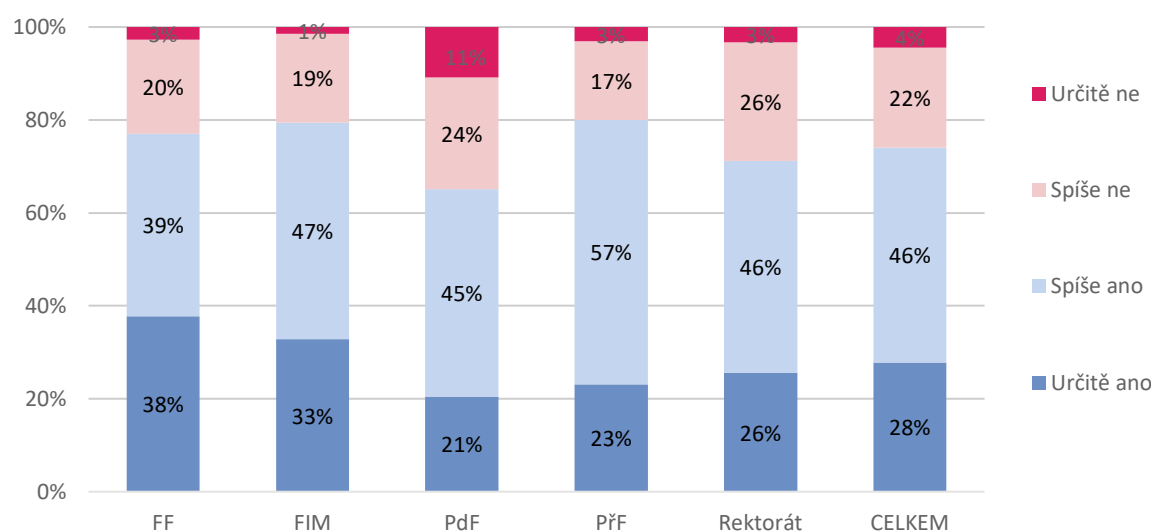
Tabulka 17 Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele? – podle názoru, zda odpovídá respondentovo finanční ohodnocení náročnosti jeho práce (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti práce?	Ano	64,6%	32,3%	3,1%	-	100,0%	96
	Ne	27,7%	58,1%	12,5%	1,7%	100,0%	289
Celkem		36,9%	51,7%	10,1%	1,3%	100,0%	385

Doporučil/a byste UHK jako zaměstnavatele (zájem o další působení)

Již víme, že čtvrtina dotázaných by nedoporučila někomu pracovat na UHK na obdobné pozici. Míra (ne)doporučení se statisticky významně liší podle fakult – mezi respondenty z PdF je to 35 %, na ostatních fakultách kolem 20 %, na rektorátu 29 %. Zbýlé fakulty se liší i v procentu odpovědi „určitě ano“ (FF 38 %, PŘF 23 %). Kdo se v podstatě neliší, jsou akademičtí pracovníci a THP pracovníci jako celky. Podobně je statisticky nevýznamný vliv zařazení akademických pracovníků, i když zde je třeba přece jen upozornit na vyšší podíl negativního hodnocení mezi odbornými asistenty.

Graf 3 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle součástí UHK (Aka, PhD, VV, THP)



Tabulka 18 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle součástí UHK (Aka, PhD, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	37,8%	39,2%	20,3%	2,7%	100,0%	91
	FIM	32,9%	46,6%	19,2%	1,4%	100,0%	83
	PdF	20,5%	44,6%	24,1%	10,8%	100,0%	92
	PŘF	23,1%	56,9%	16,9%	3,1%	100,0%	88
	Rektorát	25,6%	45,6%	25,6%	3,3%	100,0%	90
Celkem		27,8%	46,2%	21,6%	4,4%	100,0%	444

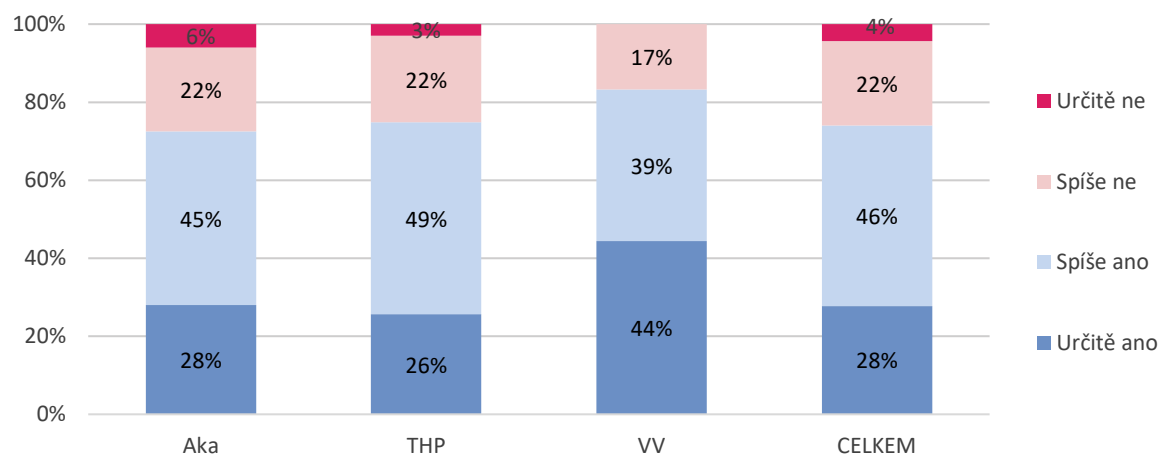
Chí-kvadrát test sign. 0,063.

Tabulka 19 2020 Doporučil/a byste UHK jako zaměstnavatele? – podle součástí UHK (Aka, PhD, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	39%	42%	17%	1%	100,0%	138
	FIM	44%	43%	9%	3%	100,0%	90
	PdF	22%	54%	19%	4%	100,0%	134
	PŘF	44%	48%	4%	3%	100,0%	115
	Rektorát	37%	52%	10%	1%	100,0%	93
Celkem		36%	47%	12%	3%	100,0%	575

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 stejné pozici“. To je možná důvod, proč zhruba o 10 procentních bodů poklesla odpověď „určitě ano“ (z třetiny na čtvrtinu) a o stejné procento narostla odpověď „spíše ne“. V rámci fakult došlo k největšímu posunu u PŘF (u odpovědi „určitě ano“ snížení o 20 p. b.) a u PdF o 10 p. b. v součtu narostly negativní odpovědi).

Graf 4 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle kategorie (Aka, VV, THP)



Tabulka 20 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

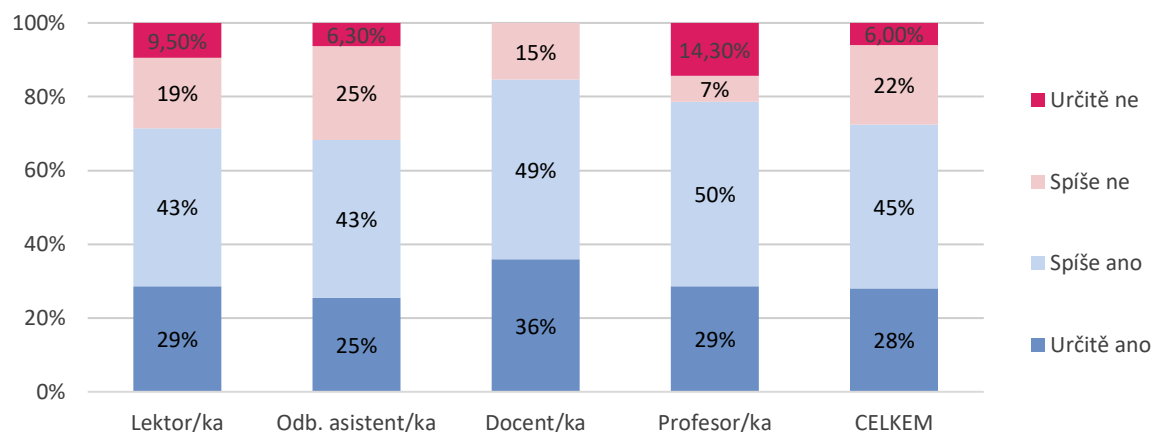
		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	28,0%	44,5%	21,5%	6,0%	100,0%	200
	THP	25,7%	49,1%	22,2%	3,0%	100,0%	167
	VV	44,4%	38,9%	16,7%	-	100,0%	18
Celkem		27,8%	46,2%	21,6%	4,4%	100,0%	385

Tabulka 21 2020 Doporučil/a byste UHK jako zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	33%	47%	15%	4%	100,0%	301
	THP	40%	46%	11%	1%	100,0%	169
	VV	39%	52%	4%	0%	100,0%	23
	PHD	40%	49%	8%	1%	100,0%	82
Celkem		36%	47%	12%	3%	100,0%	575

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).

Graf 5 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle pracovního zařazení (Aka)



Tabulka 22 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle pracovního zařazení (Aka)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jaké je Vaše pracovní zařazení?	Lektor	28,6%	42,9%	19,0%	9,5%	100,0%	21
	Odb. asistent	25,4%	42,9%	25,4%	6,3%	100,0%	126
	Docent	35,9%	48,7%	15,4%	-	100,0%	39
	Profesor	28,6%	50,0%	7,1%	14,3%	100,0%	14
Celkem		28,0%	44,5%	21,5%	6,0%	100,0%	200

Chí-kvadrát test sign. 0,448.

Nepřekvapí provázanost mezi „dobrým zaměstnavatelem“ a doporučením zaměstnání v UHK na obdobné pozici, i když tato vazba není tak jednoznačná jako u výše zmíněné provázanosti „dobrý“ a „stabilní zaměstnavatel“. I při jednoznačném pozitivním hodnocení zaměstnavatele je zde 14 % respondentů, kteří by doporučení „spíše“ dali, podobně pak u „spíše dobrého“ hodnocení by 13 % dotázaných zaměstnání na obdobné pozici nedoporučilo. Na negativní odpovědi se v obou otázkách shoduje 10 % dotázaných.

Tabulka 23 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše? – podle hodnocení zaměstnavatele (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele?	Určitě ano	20,8%	14,0%	2,1%	36,9%	142
	Spíše ano	7,0%	31,4%	13,2%	51,7%	199
	Ne	-	0,8%	10,6%	11,4%	44
Celkem		27,8% (107)	46,2% (178)	26,0% (100)	100,0%	385

Celková procenta, negativní odpovědi byly sloučeny z důvodů jejich malé četnosti, chí-kvadrát test sign. <0,001.

Tabulka 24 Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem studovat doktorské studium? – podle ročníku studia (PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kolikátým rokem studujete doktorské studium?	1.	60,0%	40,0%	-	-	100,0%	15
	2.	21,4%	71,4%	7,1%	-	100,0%	14
	3.	50,0%	25,0%	25,0%	-	100,0%	8
	4.	23,1%	46,2%	23,1%	7,7%	100,0%	13
	5. a více	11,1%	77,8%	11,1%	-	100,0%	9
Celkem		33,9%	52,5%	11,9%	1,7%	100,0%	59

Většina studentů doktorského studia by doporučila člověku se zájmem studovat doktorské studium na naší univerzitě, 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.

Tabulka 25 Zájem o další působení na UHK po skončení doktorského studia – podle ročníku studia (PhD)

		Nemám zájem	Akademický pracovník	Vědecko-výzkumný pracovník	V jiné pozici	Celkem PhD studentů
Kolikátým rokem studujete doktorské studium?	1.	0	14	10	1	15
	2.	1	10	8	1	14
	3.	1	7	5	2	8
	4.	5	6	4	1	13
	5. a více	2	4	3	3	9
Celkem		9	41	30	8	59

Pozn. V tabulce jsou zobrazeny absolutní počty.

Většina studentů doktorského studia 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 vědeckovýzkumný pracovník (respondenti mohli uvést více možností). Zájem o další působení na UHK však výrazně klesá s vyšším ročníkem doktorského studia.

Tabulka 26 Zájem vědeckovýzkumných pracovníků o další působení na UHK (VV)

	Vědecko-výzkumný pracovník	Akademický pracovník	V jiné pozici	Nemám zájem	Celkem
Počet zájemců o působení jako	13	3	1	1	18

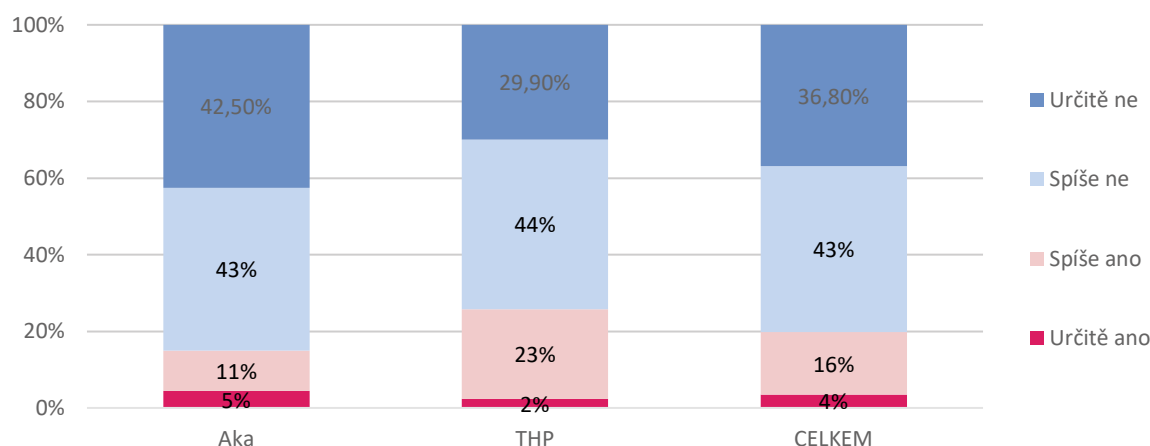
Většina (13) z 18 respondentů v pozici vědeckovýzkumného pracovníka vyjádřila zájem po skončení stávající pracovní smlouvy nadále působit ve stejné pozici, což jednoznačně svědčí o spokojenosti s touto prací a jejími podmínkami na UHK, 3 uvedli zájem o působení na pozici akademického pracovníka.

Změna zaměstnavatele

Víme, že kolem pětiny dotázaných uvažuje o odchodu z univerzity. Fakulty a rektorát se v tomto ohledu statisticky významně neliší. Přesto je třeba uvést, že uvažování o změně zaměstnavatele nejvíce evidujeme na rektorátu (26 %), následuje PdF (25 %), nejméně pak na FIM (8 %). Částečně se tento výsledek promítá i do krajní odpovědi „určitě neuvažuji“ – rektorát 28 %, ale i FF 34 %. Rozdíl mezi celkem akademických pracovníků a THP je ale zásadní. Jde o více než 10 procentních bodů v součtu „určitě“ a „spíše ano“ (THP více uvažují o odchodu), a zrcadlově 12 procentních bodů u odpovědi „určitě ne“.

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 věnována pozornost. Ještě se k nim vrátíme při rozboru příjmů. (Souborem profesor/ka se vzhledem k jejich malému početnímu zastoupení nemá smysl statisticky zabývat).

Graf 6 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, THP)



Tabulka 27 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	4,5%	10,5%	42,5%	42,5%	100,0%	200
	THP	2,4%	23,4%	44,3%	29,9%	100,0%	167
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,003.

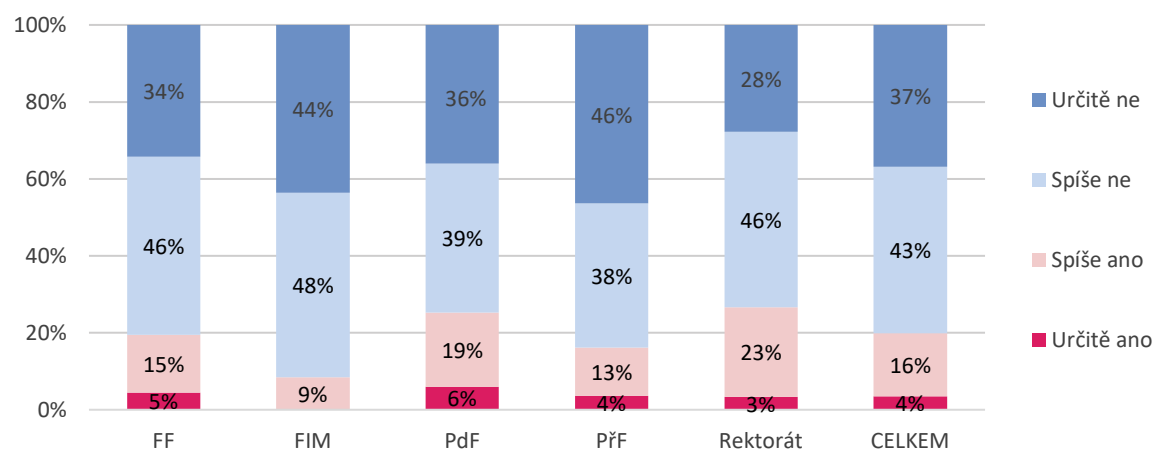
Tabulka 28 2020 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle kategorie (Aka, THP)

		Ano	Ne	Neodpověděl	Celkem
Kategorie	Aka	19%	81%	0%	100,0%
	THP	16%	82%	2%	100,0%

Chí-kvadrát test sign. 0,783. Nabízeny byly pouze odpovědi ano-ne.

Rozdíl „ano-ne“ oproti „určitě ano....určitě ne“ je zjevně podstatný. V této klíčové otázce sice přibýlo v roce 2024 10 procentních bodů u THP, kteří uvažují (určitě ano, spíše ano) o změně (to je více než o třetinu) a mírně ubylo u Aka (o 4 p. b.), ale je třeba upozornit na změnu v nabízených odpovědích.

Graf 7 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle součástí UHK (Aka, THP)



Tabulka 29 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle součástí UHK (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	4,5%	14,9%	46,3%	34,3%	100,0%	67
	FIM	-	8,5%	47,9%	43,7%	100,0%	71
	PdF	6,0%	19,3%	38,6%	36,1%	100,0%	83
	PřF	3,6%	12,5%	37,5%	46,4%	100,0%	56
	Rektorát	3,3%	23,3%	45,6%	27,8%	100,0%	90
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chi-kvadrát test sign. 0,172.

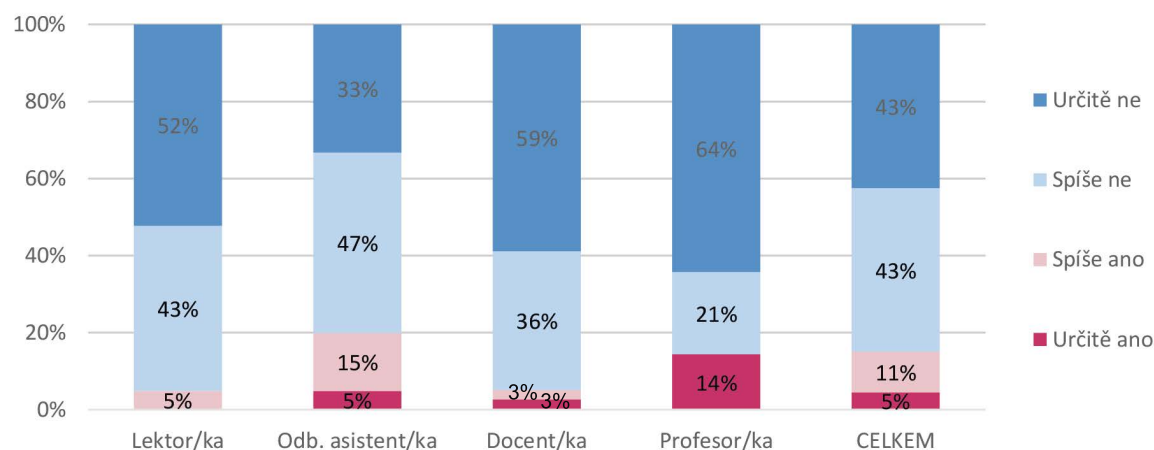
Tabulka 30 2020 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle součástí UHK (Aka, PhD, THP)

		Ano	Ne	Neodpověděl	Celkem
Součást	FF	17%	57%	25%	100,0%
	FIM	9%	76%	16%	100,0%
	PdF	22%	74%	4%	100,0%
	PřF	7%	69%	24%	100,0%
	Rektorát	17%	79%	3%	100,0%
Celkem		15%	70%	15%	100,0%

Chi-kvadrát test sign. 0,000. Nabízeny byly pouze odpovědi ano-ne.

Pouze ano-ne v roce 2020 a především relativně vysoký podíl respondentů srovnání s výsledky v roce 2024 vlastně neumožňuje. Ze srovnání by bylo třeba vynechat PhD studenty, kterých se otázka netýkala. Viz srovnání Aka a THP v tabulkách 29 a 30.

Graf 8 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle pracovního zařazení (Aka)



Tabulka 31 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle pracovního zařazení (Aka)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jaké je Vaše pracovní zařazení?	Lektor	-	4,8%	42,9%	52,4%	100,0%	21
	Odb. asistent	4,8%	15,1%	46,8%	33,3%	100,0%	126
	Docent	2,6%	2,6%	35,9%	59,0%	100,0%	39
	Profesor	14,3%	-	21,4%	64,3%	100,0%	14
Celkem		4,5%	10,5%	42,5%	42,5%	100,0%	200

Chí-kvadrát test sign. 0,014.

Následující tabulka tohoto oddílu jen potvrzuje, že pokud je UHK respondenty jednoznačně považována za dobrého zaměstnavatele, tak jen zanedbatelné procento (3 %) z nich uvažuje o odchodu a dvě třetiny o změně zaměstnavatele „určitě neuvažují“. Naopak, pokud respondenti uvedli negativní hodnocení zaměstnavatele (11 %), tak tři čtvrtiny z nich chtějí odejít. Pokud je hodnocení opatrnější („spíše ano“), tak o odchodu uvažuje 20 %, 80 % o odchodu neuvažuje („určitě ne“ 26 %). Kromě jiného tyto údaje svědčí o tom, že naši dotázaní odpovídali logicky zcela konzistentně, a tak potvrzují validitu dat.

Analogicky konzistentní odpovědi jsme zjistili při testování souvislosti mezi „uvažováním o odchodu“ a „doporučením práce na UHK“. Ti, kteří by „nedoporučili práci na obdobné pozici“, z 60 % uvažují o odchodu z UHK, naopak ti, kteří by práci jednoznačně doporučili, z 96 % o odchodu neuvažují („určitě ne“ 67 %). Je třeba si uvědomit, že tato otázka se zřejmě daleko více vztahuje na obsah a charakter vykonávané práce, seberealizaci v zaměstnání, pracovní prostředí než na hodnocení „dobrý zaměstnavatel“.

Tabulka 32 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle hodnocení zaměstnavatele (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele?	Určitě ano	0,8%	2,3%	33,8%	63,2%	100,0%	133
	Spíše ano	3,1%	16,2%	55,0%	25,7%	100,0%	191
	Ne	14,0%	60,5%	20,9%	4,7%	100,0%	43
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. <0,001.

Tabulka 33 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi na otázku, zda by doporučil/a UHK (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše?	Určitě ano	-	3,0%	30,3%	66,7%	100,0%	99
	Spíše ano	0,6%	5,8%	58,5%	35,1%	100,0%	171
	Ne	12,4%	48,5%	29,9%	9,3%	100,0%	97
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. <0,001.

(Ne)spokojenost s finančním ohodnocením práce je výrazným důvodem (možná klíčovým) pro uvažování o změně zaměstnavatele. Ti, kteří jsou určitě nespokojeni, téměř z poloviny uvedli, že uvažují o odchodu z UHK (10 % pak „určitě ano“). I mírnější stupeň „spíše“ nespokojenosti se projevuje na přesvědčení o setrvání na UHK (16 % uvažuje o odchodu, pouze 31 % nechce určitě hledat jiného zaměstnavatele – mezi těmi, kteří jsou určitě spokojeni s finančním ohodnocením, je jich dvojnásobek). I když jsme si vědomi omezených možností UHK v oblasti mzdové politiky, jde o zřetelně nejsilnější příčinu předpokládaného odchodu či setrvání zaměstnanců.

Je třeba konstatovat, že 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.

Tabulka 34 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle spokojenosti s finančním ohodnocením (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce?	Určitě ano	-	8,0%	28,0%	64,0%	100,0%	25
	Spíše ano	-	4,4%	43,4%	52,2%	100,0%	113
	Spíše ne	2,9%	13,0%	52,9%	31,2%	100,0%	138
	Určitě ne	9,9%	38,5%	33,0%	18,7%	100,0%	91
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. <0,001.

Odpovědi respondentů neukazují na velkou souvislost úvah o změně zaměstnavatele s délkou působení na UHK ani s tím, zda respondent má ještě další stálé pracovní závazky mimo UHK. O něco nižší podíl odpovědí „ano“ najdeme u respondentů, kteří jsou na UHK méně než jeden rok, či těch, co zde působí více než 20 let.

Tabulka 35 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle délky působení na UHK (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jak dlouho pracujete na UHK?	Do 1 roku	-	8,3%	50,0%	41,7%	100,0%	24
	1—2 roky	3,3%	13,3%	50,0%	33,3%	100,0%	30
	3—10 roků	3,4%	18,1%	42,3%	36,2%	100,0%	149
	11—20 roků	6,6%	17,6%	47,3%	28,6%	100,0%	91
	20 a více roků	1,4%	15,1%	35,6%	47,9%	100,0%	73
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,437.

Tabulka 36 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle toho, zda respondent má ještě další stálé pracovní závazky mimo UHK (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Máte během roku ještě další stálé pracovní závazky mimo UHK?	Ano	4,0%	19,0%	47,0%	30,0%	100,0%	100
	Ne	3,4%	15,4%	41,9%	39,3%	100,0%	267
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,420.

Tabulka 37 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle výše stálých pracovních úvazků mimo UHK (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jaká je souhrnná výše Vašich pracovních závazků mimo UHK?	Žádný	3,3%	16,0%	41,6%	39,0%	100,0%	269
	Méně než 0,2	-	19,0%	47,6%	33,3%	100,0%	21
	0,2	4,8%	28,6%	52,4%	14,3%	100,0%	21
	0,21 až 0,49	8,7%	4,3%	47,8%	39,1%	100,0%	23
	Více než 0,5	3,0%	18,2%	45,5%	33,3%	100,0%	33
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,528.

Tabulka 38 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle typu poměru (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jaký typ pracovního poměru máte?	Na dobu neurčitou	3,9%	18,0%	42,5%	35,6%	100,0%	233
	Na dobu určitou	3,0%	13,4%	44,8%	38,8%	100,0%	134
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,655.

Tabulka 39 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle podpory ze strany nadřízeného v případě řešení rodinných záležitostí (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Máte dostatek podpory ze strany Vašeho nadřízeného v situaci, kdy řešíte rodinné záležitosti?	Nepečuji	4,6%	13,3%	42,6%	39,5%	100,0%	195
	Určitě ano	2,3%	14,5%	45,0%	38,2%	100,0%	131
	Spíše ano	2,6%	35,9%	41,0%	20,5%	100,0%	39
	Spíše ne	-	-	100,0%	-	100,0%	1
	Určitě ne	-	100,0%	-	-	100,0%	1
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,042.

Tabulka 40 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle důvěry v přímého nadřízeného (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Máte dostatečnou důvěru k přímému nadřízenému?	Určitě ano	1,1%	12,7%	45,9%	40,3%	100,0%	268
	Spíše ano	2,8%	21,1%	45,1%	31,0%	100,0%	71
	Spíše ne	10,5%	42,1%	21,1%	26,3%	100,0%	19
	Určitě ne	66,7%	33,3%	-	-	100,0%	9
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,001.

Tabulka 41 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi, zda se respondent setkal s diskriminačním/nevhodným jednáním (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Setkal/a jste se osobně ... na UHK s diskriminacím/nevhodným chov. vůči Vám nebo jiným?	Ano	7,3%	32,3%	42,7%	17,7%	100,0%	96
	Ne	2,2%	10,7%	43,5%	43,5%	100,0%	271
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 42 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle názoru, zda je na UHK dodržována svoboda výzkumu (Aka)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu?	Určitě ano	3,3%	10,7%	33,1%	52,9%	100,0%	121
	Spíše ano	6,9%	11,1%	55,6%	26,4%	100,0%	72
	Spíše ne	-	-	71,4%	28,6%	100,0%	7
Celkem		4,5%	10,5%	42,5%	42,5%	100,0%	200

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 43 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi, zda se respondent setkal v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Setkal/a jste ... na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví...?	Ano	12,5%	12,5%	50,0%	25,0%	100,0%	24
	Ne	2,9%	16,6%	42,9%	37,6%	100,0%	343
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,063.

Tabulka 44 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi, zda podle respondenta panují na jeho pracovišti dobré mezilidské vztahy (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Panují dobré mezilidské vztahy na Vašem pracovišti?	Určitě ano	0,9%	13,4%	41,8%	44,0%	100,0%	232
	Spíše ano	4,6%	19,3%	48,6%	27,5%	100,0%	109
	Spíše ne	13,3%	33,3%	40,0%	13,3%	100,0%	15
	Určitě ne	50,0%	25,0%	12,5%	12,5%	100,0%	8
	Nedokáži posoudit	-	33,3%	66,7%	-	100,0%	3
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 45 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle odpovědi, zda se respondent domnívá, že má na své pozici možnost kariérního růstu (THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního růstu?	Určitě ano	-	-	37,5%	62,5%	100,0%	8
	Spíše ano	-	14,7%	64,7%	20,6%	100,0%	34
	Spíše ne	2,4%	22,4%	40,0%	35,3%	100,0%	85
	Určitě ne	5,0%	37,5%	37,5%	20,0%	100,0%	40
Celkem		2,4%	23,4%	44,3%	29,9%	100,0%	167

Chí-kvadrát test sign. 0,029.

Tabulka 46 Uvažujete o změně zaměstnavatele? – podle složení domácnosti (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jaké je složení domácnosti, ve které žijete?	Jinak	9,4%	25,0%	50,0%	15,6%	100,0%	32
	Žiji v dom. s dítětem/ dětmi a s partnerem/kou	2,7%	17,1%	46,5%	33,7%	100,0%	187
	Žiji v domácnosti s dítětem/ dětmi bez partnera/ky	-	16,7%	44,4%	38,9%	100,0%	18
	Žiji v domácnosti s partnerem/kou bez dětí	3,3%	10,9%	33,7%	52,2%	100,0%	92
	Žiji v domácnosti sám/a	5,3%	18,4%	44,7%	31,6%	100,0%	38
Celkem		3,5%	16,3%	43,3%	36,8%	100,0%	367

Chí-kvadrát test sign. 0,048.

Tabulka 47 Důvody úvah o změně zaměstnavatele (Aka, THP)

	Počet odpovědí	Podíl z respondentů uvažujících o změně	Podíl z celku respondentů
Finanční hodnocení	64	87,7%	17,4%
Atmosféra na pracovišti	26	35,6%	7,1%
Pracovní podmínky	21	28,8%	5,7%
Skladění s osobním/rodinným životem	12	16,4%	3,3%
Nejistota ohledně prodloužení smlouvy	9	12,3%	2,5%
Změna profese	5	6,8%	1,4%
Jiný důvod	7	9,6%	1,9%
Celkem uvedených důvodů	144	197,3%	39,2%
Celkem respondentů (Aka + THP) uvažujících o změně práce	73	100,0%	19,9%
Celkem respondentů (Aka + THP)	367	x	100,0%

Otázka položena pouze Aka a THP, kteří v předchozí otázce uvedli, že uvažují o změně zaměstnavatele (73).

Respondenti uváděli tyto jiné důvody:

Další práci budu muset přibrat, ne změnit.

Více benefitů (příspěvky na sport/kulturu, každoroční navyšování platů, a to minimálně s ohledem na inflaci).

Málo použitelných benefitů. U nás je benefitů vypsáno hodně, ale použitelných je pár.

Složitost prosazování nových věcí. Zdlouhavost procesu zavádění nových věcí.

Zmíněná perifernost UHK v mém oboru.

Změna vedení.

Dojíždění.

Podpora a spolupráce v rámci součástí UHK

Na tento blok otázek odpovídali pouze zaměstnanci, tzn. Aka, THP, VV.

Tabulka 48 Poskytuje Vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	13,2%	34,7%	21,1%	8,9%	22,1%	100,0%	190
	THP	22,0%	51,8%	16,5%	3,0%	6,7%	100,0%	164
	VV	46,2%	38,5%	7,7%	-	7,7%	100,0%	13
Celkem		18,3%	42,5%	18,5%	6,0%	14,7%	100,0%	367

Chi-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 49 2020 Poskytuje Vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	9%	35%	17%	6%	32%	100,0%	301
	THP	21%	40%	21%	4%	12%	100,0%	169
	VV	35%	9%	9%	0%	35%	100,0%	23
Celkem		14%	36%	18%	5%	25%	100,0%	493

Chi-kvadrát test sign. 0,000.

Hodnocení podpory rektorátu je pozitivnější než před čtyřmi lety. Ovšem pohyb je nepochybně ovlivněn snížením odpovědí „nedokážu posoudit“ o 10 p. b. (téměř o polovinu).

Tabulka 50 Poskytuje Vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	12,9%	48,6%	17,1%	5,7%	15,7%	100,0%	70
	FIM	18,8%	43,5%	14,5%	1,4%	21,7%	100,0%	69
	PdF	10,8%	26,5%	28,9%	15,7%	18,1%	100,0%	83
	PřF	19,0%	41,4%	19,0%	5,2%	15,5%	100,0%	58
	Rektorát	28,7%	52,9%	12,6%	1,1%	4,6%	100,0%	87
Celkem		18,3%	42,5%	18,5%	6,0%	14,7%	100,0%	367

Chi-kvadrát test sign. 0,000.

Odpovědi respondentů na to, zda jim fakulta poskytuje dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro jejich práci, se liší podle příslušnosti k fakultě. Podíl nesouhlasných odpovědí je vyšší v případě PdF a PřF.

Tabulka 51 2020 Poskytuje Vám rektorát dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci?
– podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	14%	28%	15%	7%	34%	100,0%	104
	FIM	10%	47%	15%	4%	24%	100,0%	76
	PdF	8%	33%	24%	8%	27%	100,0%	129
	PřF	17%	34%	16%	2%	29%	100,0%	87
	Rektorát	25%	41%	16%	3%	12%	100,0%	93
Celkem		14%	36%	18%	5%	36%	100,0%	493

Chi-kvadrát test sign. 0,000.

Porovnání s rokem 2020 vyznívá pozitivně. Zvýšil se podíl kladných odpovědí (výrazně na FF, téměř o 20 p. b., na ostatních fakultách a rektorátu zhruba o 10 p. b.), vzhledem k tomuto zvýšení výrazně pokleslo zastoupení odpovědi „nedovedu posoudit“.

Tabulka 52 Poskytuje Vám fakulta dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci?
– podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Nesouvisí s mou pracovní pozicí	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	28,5%	53,5%	11,5%	3,0%	3,0%	0,5%	100,0%	200
	THP	21,0%	43,1%	6,0%	1,2%	9,0%	19,8%	100,0%	167
	VV	33,3%	44,4%	0,0%	0,0%	11,1%	11,1%	100,0%	18
Celkem		25,5%	48,6%	8,6%	2,1%	6,0%	9,4%	100,0%	385

Tabulka 53 2020 Poskytuje Vám fakulta dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci?
– podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	30%	45%	14%	3%	7%	100,0%	301
	THP	19%	32%	8%	2%	35%	100,0%	169
	VV	43%	9%	13%	0%	22%	100,0%	23

Počty VV jsou nízké pro nějaké meziroční srovnání. Odpovědi Aka i THP se víceméně meziročně shodují.

Tabulka 54 Poskytuje Vám fakulta dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci?
– podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Nesouvisí s mou pracovní pozicí	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	FF	36,5%	48,6%	9,5%	0,0%	2,7%	2,7%	100,0%	74
	FIM	31,5%	60,3%	6,8%	0,0%	1,4%	0,0%	100,0%	73
	PdF	27,7%	49,4%	9,6%	6,0%	7,2%	0,0%	100,0%	83
	PřF	23,1%	55,4%	13,8%	1,5%	4,6%	1,5%	100,0%	65
	Rektorát	11,1%	33,3%	4,4%	2,2%	12,2%	36,7%	100,0%	90
Celkem		25,5%	48,6%	8,6%	2,1%	6,0%	9,4%	100,0%	385

Tabulka 55 2020 Poskytuje Vám fakulta dostatečnou (metodickou, organizační, administrativní atd.) podporu potřebnou pro Vaši práci? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	27%	37%	17%	5%	11%	100,0%	104
	FIM	35%	41%	7%	0%	16%	100,0%	76
	PdF	23%	50%	15%	3%	8%	100,0%	129
	PřF	36%	42%	5%	1%	11%	100,0%	87
	Rektorát	18%	19%	12%	3%	43%	100,0%	93
Celkem		27%	39%	12%	3%	17%	100,0%	493

V hodnocení podpory fakulty došlo celkově k desetiprocentnímu posílení odpovědí „spíše ano“. V rámci jednotlivých fakult došlo k výrazně odlišným výsledkům, které nelze shrnout pod nějaké jednoznačné vyjádření. Výrazně pozitivnější je hodnocení respondentů z FF (v součtu o 25 p. b.), k propadu o 13 p. b. došlo na PřF u „určitě ano“ ve prospěch „spíše ano“, na FIM se o 15 p. b. zvýšila odpověď „nedokáži posoudit“. Zmíněné rozdílné výsledky opravdu stojí za pozornost.

Tabulka 56 Považujete spolupráci mezi rektorátem a fakultami za efektivní? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	4,5%	27,0%	19,0%	5,5%	44,0%	100,0%	200
	THP	7,8%	45,5%	22,2%	7,2%	17,4%	100,0%	167
	VV	16,7%	11,1%	11,1%	-	61,1%	100,0%	18
Celkem		6,5%	34,3%	20,0%	6,0%	33,2%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 57 Považujete spolupráci mezi rektorátem a fakultami za efektivní? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	4,1%	39,2%	14,9%	-	41,9%	100,0%	74
	FIM	6,8%	38,4%	9,6%	-	45,2%	100,0%	73
	PdF	7,2%	16,9%	30,1%	19,3%	26,5%	100,0%	83
	PřF	6,2%	27,7%	21,5%	3,1%	41,5%	100,0%	65
	Rektorát	7,8%	47,8%	22,2%	5,6%	16,7%	100,0%	90
Celkem		6,5%	34,3%	20,0%	6,0%	33,2%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 58 Považujete spolupráci mezi pracovišti Vaší fakulty za efektivní? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	11,0%	36,0%	29,0%	5,5%	18,5%	100,0%	200
	THP	16,2%	43,1%	18,6%	2,4%	19,8%	100,0%	167
	VV	22,2%	38,9%	11,1%	-	27,8%	100,0%	18
Celkem		13,8%	39,2%	23,6%	3,9%	19,5%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,109.

Tabulka 59 Považujete spolupráci mezi pracovišti Vaší fakulty za efektivní? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	12,2%	41,9%	18,9%	1,4%	25,7%	100,0%	74
	FIM	17,8%	43,8%	20,5%	-	17,8%	100,0%	73
	PdF	12,0%	37,3%	22,9%	10,8%	16,9%	100,0%	83
	PřF	9,2%	35,4%	33,8%	6,2%	15,4%	100,0%	65
	Rektorát	16,7%	37,8%	23,3%	1,1%	21,1%	100,0%	90
Celkem		13,8%	39,2%	23,6%	3,9%	19,5%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,041.

Etické aspekty a bezpečí

Hodnocení pracovního prostředí na univerzitě a fakultách

Z otázek, které se tohoto tématu týkají, jsme se soustředili na mezilidské vztahy na pracovišti i na fakultě, na pocit bezpečí a případné diskriminační a nevhodné chování a v oblasti odborné na míru svobody výzkumu a míru porušování autorských práv či duševního vlastnictví.

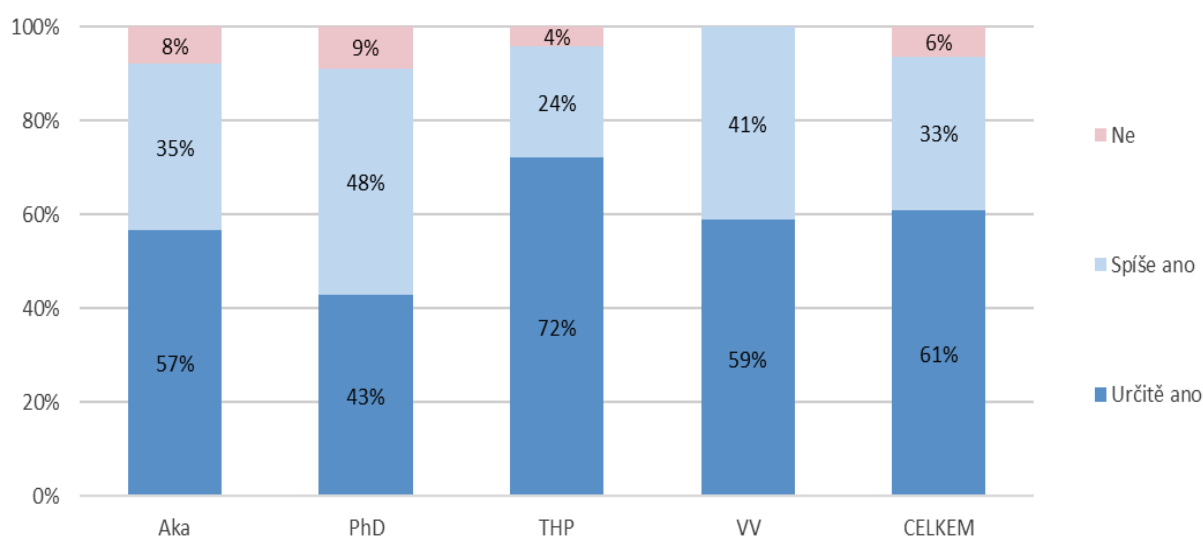
Celkově (za univerzitu) je možné shrnout:

- mezilidské vztahy na pracovišti: určitě dobré 60 %, spíše dobré 32 %, mezilidské vztahy na fakultě: určitě dobré 18 %, spíše dobré 53 % (neumí posoudit 16 %),
- pocit bezpečí na UHK: ano 95 %,
- diskriminační/nevhodné chování: ne 74 %,
- míra svobody výzkumu: určitě ano 61 %, spíše ano 36 %,
- míra porušování autorských práv či duševního vlastnictví: ne 94 %.

V další analýze se zaměříme na rozdíly mezi součástmi, kategoriemi zaměstnanců, případně na vliv demografických charakteristik.

Mezilidské vztahy na pracovišti

Graf 9 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vašem pracovišti? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)



Tabulka 60 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vašem pracovišti? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	56,8%	35,2%	8,0%	100,0%	200
	PhD	42,9%	48,2%	8,9%	100,0%	59
	THP	72,1%	23,6%	4,2%	100,0%	167
	VV	58,8%	41,2%	-	100,0%	18
Celkem		60,9%	32,7%	6,4%	100,0%	444

Negativní odpovědi byly sloučeny z důvodů jejich malé četnosti, „neví“ bylo zahrnuto do chybějících údajů, chí-kvadrát test sign. 0,003.

Součet odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“ na otázku, zda na Vašem pracovišti panují dobré mezilidské vztahy, je kolem 90 % ve všech fakultách i na rektorátu. Z důvodů nepatrného zastoupení krajního negativního hodnocení jsme jej sloučili s odpovědí „spíše ne“. Díky tomu jsme z tabulky odstranili prázdná políčka, a mohli tak správně použít chí-kvadrátový test na statistickou významnost souvislosti mezi kvalitou mezilidských vztahů a součástmi UHK, resp. kategoriemi zaměstnanců.

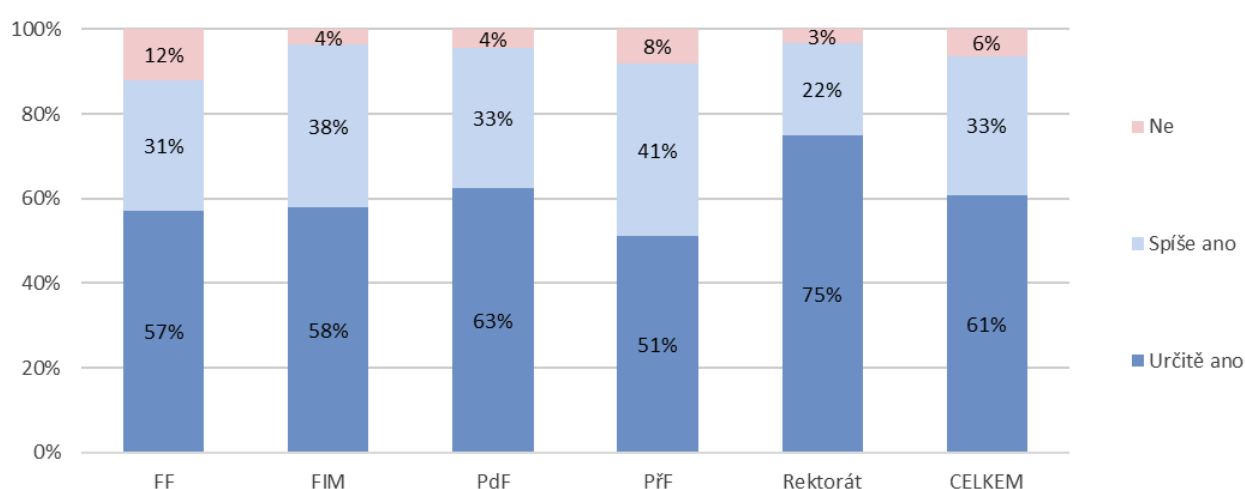
Hodnocení existence dobrých vztahů jako „určitě ano“ se liší mezi součástmi UHK více než o 10 procentních bodů, rektorát se od fakult liší o dalších plusových 15 p. b. V dotazníku nemáme další informace, které by mohly zjištěné difference vysvětlit. V podstatě stejné difference se váží na akademické pracovníky ve srovnání s THP pracovníky. Výrazně méně pozitivní hodnocení doktorandů lze vysvětlit jejich autonomním postavením.

Tabulka 61 2020 Panuje podle Vás dobrá atmosféra a dobré vztahy mezi kolegy a kolegyněmi na Vašem pracovišti? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem
Kategorie	Aka	37%	50%	10%	3%	100,0%
	PhD	56%	39%	4%	-	100,0%
	THP	38%	47%	12%	-	100,0%
	VV	43%	43%	4%	-	100,0%
Celkem		40%	47%	9%	2%	100,0%

Údaje z roku 2020 jsou podobné v tom, že součet pozitivních odpovědí je také kolem 90 %. Ovšem je tu výrazný rozdíl v tom, že „určitě ano“ uvedlo výrazně méně dotázaných – mezi THP je to o 34 % (tj. o polovinu) méně, mezi akademickými pracovníky o 20 % méně (o třetinu). To je možná způsobeno odlišným zněním otázky, která v roce 2020 zahrnovala i (celkovou) atmosféru na pracovišti a mezilidské vztahy byly uvedeny jako vztahy mezi kolegy a kolegyněmi. Je možné, že lidé nekladou rovnítko mezi atmosférou a mezilidskými vztahy, a proto je jejich hodnocení méně jednoznačné.

Graf 10 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vašem pracovišti? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)



Tabulka 62 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vašem pracovišti? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	57,1%	30,8%	12,1%	100,0%	91
	FIM	58,0%	38,3%	3,7%	100,0%	83
	PdF	62,6%	33,0%	4,4%	100,0%	92
	PřF	51,2%	40,7%	8,1%	100,0%	88
	Rektorát	75,0%	21,6%	3,4%	100,0%	90
Celkem		60,9%	32,7%	6,4%	100,0%	444

Negativní odpovědi byly sloučeny z důvodů jejich malé četnosti, „neví“ bylo zahrnuto do chybějících údajů, chí-kvadrát test sign. 0,020.

Tabulka 63 2020 Panuje podle Vás dobrá atmosféra a dobré vztahy mezi kolegy a kolegyněmi na Vašem pracovišti? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem
Součást	FF	37%	49%	12%	1%	100,0%
	FIM	33%	54%	8%	2%	100,0%
	PdF	38%	48%	10%	3%	100,0%
	PřF	54%	40%	5%	1%	100,0%
	Rektorát	38%	47%	12%	0%	100,0%
Celkem		40%	47%	9%	2%	100,0%

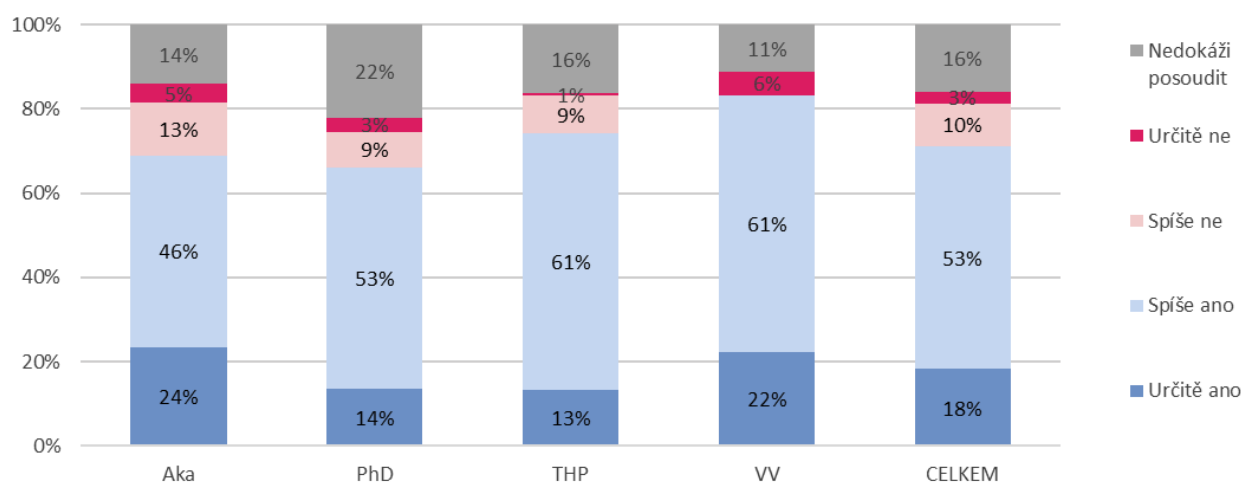
Chí-kvadrát test sign. 0,020.

Oproti šetření v roce 2020 došlo k posílení „určitě ano“ o 20 p. b. (o třetinu). Zda je to z důvodů vynechání „dobré atmosféry“, je těžké rozhodnout. S výjimkou PřF se nárůst pozitivních odpovědí týká všech fakult.

Mezilidské vztahy na fakultě

Na rozdíl od vztahů na pracovišti není hodnocení mezilidských vztahů v rámci celé fakulty tak jednoznačně pozitivní. Zatímco v případě pracoviště bylo zastoupení odpovědí „určitě ano“ zhruba dvojnásobné než odpovědi „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 odpovědi „nedovedu posoudit“ (celkově 16 %, na PdF 22 %). Fakulty se od sebe statisticky významně liší. Nejméně pozitivní je hodnocení na PřF, nejpozitivnější je na FIM. Obecně lze říci, že výsledek odráží zjevně nedostatečnou komunikaci mezi jednotlivými pracovišti uvnitř fakult („nedovedu posoudit“ + rozhodující zastoupení opatrných odpovědí „spíše ano“), možná pak i určitá existující či přetrvávající napětí.

Graf 11 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vaší fakultě? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

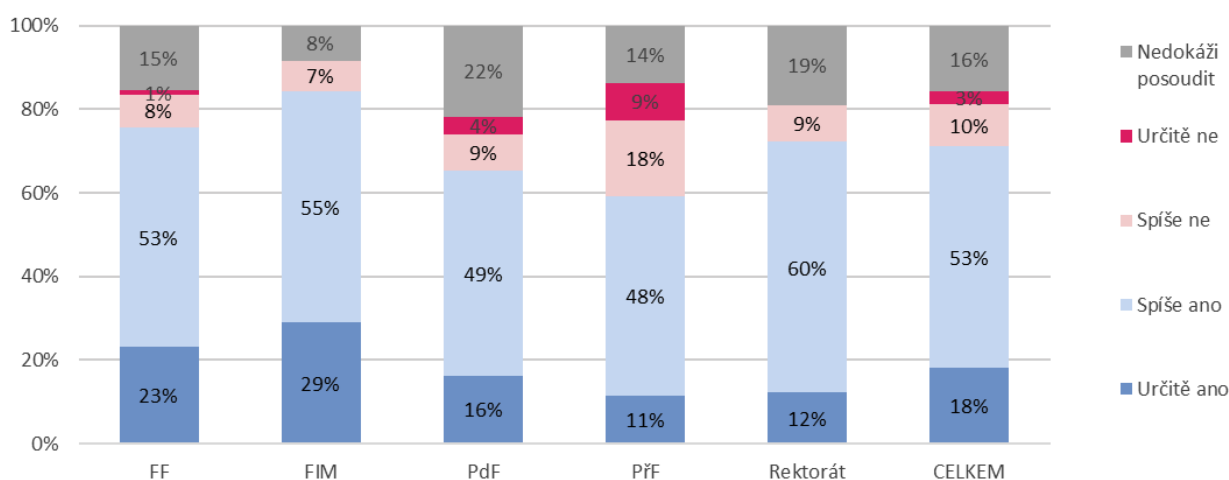


Tabulka 64 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vaší fakultě? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	23,5%	45,5%	12,5%	4,5%	14,0%	100,0%	200
	PhD	13,6%	52,5%	8,5%	3,4%	22,0%	100,0%	59
	THP	13,2%	61,1%	9,0%	0,6%	16,2%	100,0%	167
	VV	22,2%	61,1%	-	5,6%	11,1%	100,0%	18
Celkem		18,2%	52,9%	10,1%	2,9%	15,8%	100,0%	444

Chí-kvadrát test sign. 0,046.

Graf 12 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vaší fakultě? – podle součásti UHK (Aka, VV, PhD, THP)



Tabulka 65 Panují podle Vás dobré mezilidské vztahy na Vaší fakultě? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	23,1%	52,7%	7,7%	1,1%	15,4%	100,0%	91
	FIM	28,9%	55,4%	7,2%	-	8,4%	100,0%	83
	PdF	16,3%	48,9%	8,7%	4,3%	21,7%	100,0%	92
	PřF	11,4%	47,7%	18,2%	9,1%	13,6%	100,0%	88
	Rektorát	12,2%	60,0%	8,9%	-	18,9%	100,0%	90
Celkem		18,2%	52,9%	10,1%	2,9%	15,8%	100,0%	444

Chí-kvadrát test sign. <0,001.

Pocit bezpečí v prostředí 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 (pro nejvyšší hodnotu na PdF nemáme vysvětlení, navíc na fakultě převažují ženy), tak tyto rozdíly nejsou statisticky významné.

- muži 92,4 %, ženy 98,5 %, neuvedeno 86,8 %,
 - FF 95,0 %, FIM 98,7 %, PdF 91,7 %, PřF 93,2 %.

Tabulka 66 Cítíte se v prostředí UHK bezpečně? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	95,0%	5%	100,0%	80
	FIM	98,7%	1,3%	100,0%	75
	PdF	91,7%	8,3%	100,0%	84
	PřF	93,2%	6,8%	100,0%	73
	Rektorát	95,6%	4,4%	100,0%	90
Celkem		94,8%	5,2%	100,0%	402

Chí-kvadrát test sign. 0,350.

Tabulka 67 Cítíte se v prostředí UHK bezpečně? – podle pohlaví (Aka, VV, PhD, THP)

		Ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Pohlaví	Žena	98,5%	1,5%	100,0%	205
	Muž	92,4%	7,6%	100,0%	144
	Nechci uvádět	86,8%	13,2%	100,0%	53
Celkem		94,8%	5,2%	100,0%	402

Chí-kvadrát test sign. 0,001.

Diskriminační/nevhodné chování

Otázky zjišťující přítomnost diskriminačního jednání nebyly položeny ve stejném znění jako v roce 2020. I při kratším časovém vymezení (místo dotazu na posledních pět let bylo v roce 2024 dotazováno období posledních tří let, diskriminační chování bylo doplněno o nevhodné chování) došlo k výraznému nárůstu odpovědí „ano“, a to o více než třetinu. Celkově se tedy více než čtvrtina dotázaných s takovým chováním setkala (u své či jiné osoby). Je možné, že formulace, která čistě diskriminační formu chování rozšířila o nevhodné chování, mohla mít vliv na uvedený nárůst.

Rozdíl muži/ženy – platí u nás obecně přijímaný stereotyp?

Určité potvrzení vlivu formulace otázky na nárůst lze odvodit z (překvapivé) změny souvislosti diskriminace s pohlavím. V roce 2020 výsledky potvrzovaly obecný stereotyp o vyšší diskriminaci žen (o třetinu), v roce 2024 vyšší diskriminaci/nevhodné chování konstatovali muži (o čtvrtinu). Za pozornost stojí, že respondenti, kteří zjevně z důvodů zvýšené potřeby anonymity neuvedli pohlaví, uvedli diskriminační chování ve 41 % odpovědí.

2020: Setkal/a jste se na UHK v posledních pěti letech s nějakou formou diskriminace?

16,7 % ano, z toho muži 10,0 %, ženy 15,7 %, neuvedené pohlaví 27,1 %

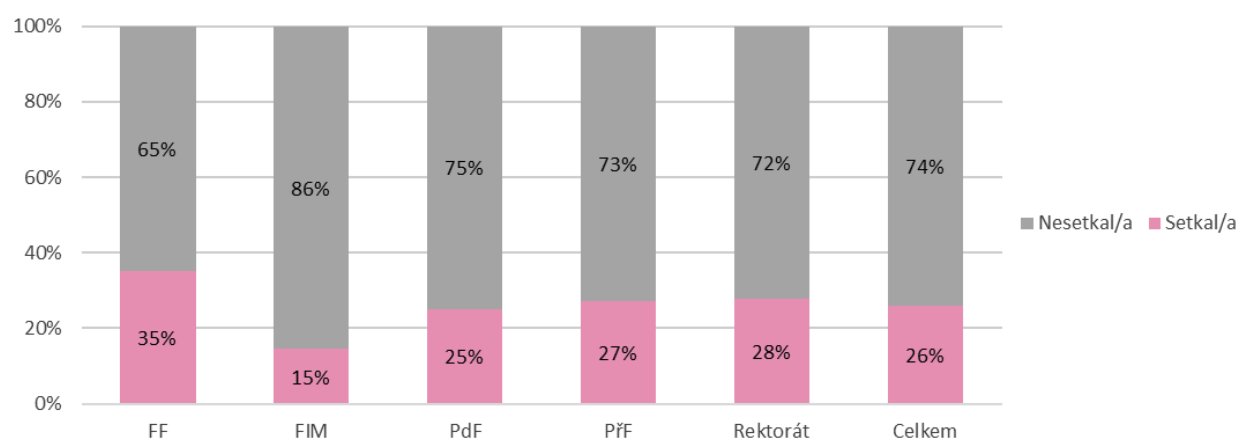
(zastoupení muži 41,1 %, ženy 44,3 %, neuvedené pohlaví 14,6 % – 84 respondentů)

2024: Setkal/a jste se osobně v posledních třech letech na UHK s diskriminačním/nevhodným chováním vůči Vám nebo jiným osobám?

26,1 % ano, z toho muži 27,2 %, ženy 21,5 %, neuvedeno 40,7 %

(zastoupení muži 36,5 %, ženy 50,2 % neuvedené pohlaví 13,3 % – 59 respondentů)

Graf 13 Setkal/a jste se osobně v posledních třech letech na UHK s diskriminačním/nevhodným chováním vůči Vám nebo jiným osobám? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)



Tabulka 68 Setkal/a jste se osobně v posledních třech letech na UHK s diskriminačním/nevhodným chováním vůči Vám nebo jiným osobám? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Setkal/a	Nesetkal/a	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	35,2%	64,8%	100,0%	91
	FIM	14,5%	85,5%	100,0%	83
	PdF	25,0%	75,0%	100,0%	92
	PřF	27,3%	72,7%	100,0%	88
	Rektorát	27,8%	72,2%	100,0%	90
Celkem		26,1%	73,9%	100,0%	444

Chí-kvadrát test sign. 0,041.

Tabulka 69 2020 Setkal/a jste se na UHK v posledních pěti letech s nějakou formou diskriminace? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

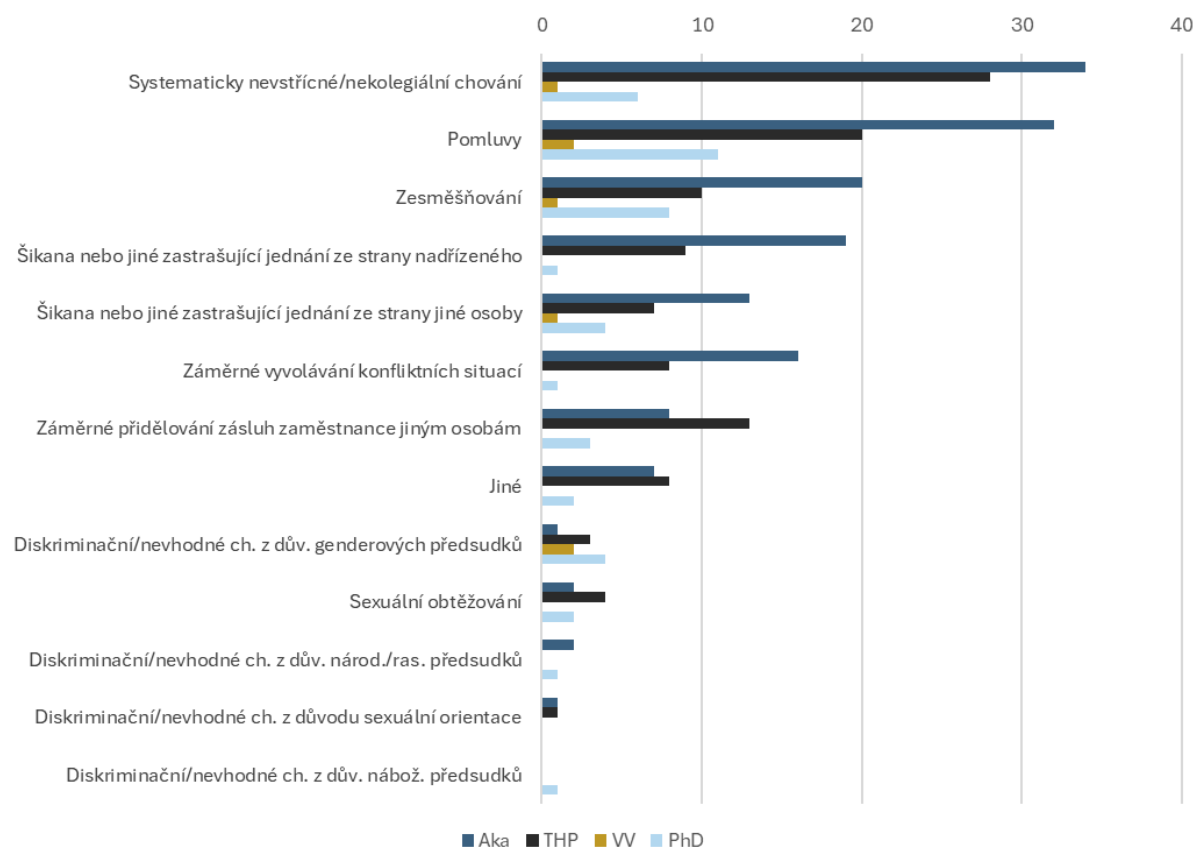
		Setkal/a	Nesetkal/a	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	9%	91%	100,0%	138
	FIM	13%	87%	100,0%	90
	PdF	12%	88%	100,0%	134
	PřF	6%	94%	100,0%	115
	Rektorát	15%	84%	100,0%	93
Celkem		11%	88%	100,0%	575

V roce 2020 byla otázka na posledních pět let (v roce 2024 na poslední tři roky).

Rok 2020 uvádíme jen pro informaci. Porovnání s rokem 2024 je vzhledem k odlišnému znění otázky a navíc jinému časovému vymezení zjevně nemožné. Otázka v roce 2020 byla zřejmě vnímána tak, že jde o diskriminaci vlastní osoby, v roce 2024 je jednak rozšířena diskriminace o nevhodné chování, jednak jsou přidány jiné osoby. Obojí výrazně rozšiřuje tematiku diskriminace, takže nárůst na dvojnásobek či trojnásobek odpovědí „setkal/a“ (s výjimkou FIM; v roce 2020 byly výsledky všech fakult podobné) je logicky vysvětlitelný.

Výsledky se neliší podle kategorie zaměstnanců, včetně rozdílů mezi muži a ženami. Pouze v rámci doktorandů se vyrovnává rozdíl mezi muži a ženami.

Graf 14 Formy diskriminačního/nevhodného chování, s kterými se respondenti v posledních třech letech setkali (Aka, VV, PhD, THP)



Pozn. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v předchozí otázce uvedli, že se s tímto chováním setkali. Respondenti mohli uvést více forem takového jednání.

Respondenti, kteří uvedli, že se v posledních třech letech na UHK setkali s diskriminačním/nevhodným chováním vůči sobě nebo jiné osobě, v další otázce zodpovídali, jakou 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 respondentů vyjádřilo, že se s nimi setkalo (v absolutních počtech je to 69 a 65 což znamená více než polovina těch, co uvedli, že s nějakou formou takového jednání setkali). V pořadí dalšími nejčastěji uváděnými formami tohoto jednání jsou **zesměšňování**, které uvedlo 9 % respondentů (tj. 39 a třetina těch, co se setkali s nějakou formou), dále šikana nebo jiné **zastašující jednání ze strany nadřízeného** 7 % (29 respondentů), šikana nebo jiné zastašující 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.

Respondenti uváděli tyto jiné důvody:

Aka – jiné 7krát, specifikováno 6krát:

„Jánabráchismus“.

Neuvádění kompletních informací, zamlžování.

Záměrné přehlížení a podpora manipulace s financemi fakulty.

Ze strany jiné osoby zaměstnané na UHK snaha ovlivnit udělené hodnocení studenta.

Nevhodné vyjadřování se k jiným osobám. Přestože dotyční to zřejmě nemyslí zle, není to vhodné a svým způsobem je to smutné až znechucující.

Nevhodné chování studentů.

THP – jiné 8krát, specifikováno 8krát:

Diskriminační/nevhodné chování vůči celému oddělení.

Nevhodné chování ke studujícím.

Neochota poradit/pomoci.

Nevstřícné chování od nadřízené, která pro fakultu již nepracuje.

Nevhodný důvod k neprodloužení smlouvy.

Nepřiměřené, neproveditelné požadavky.

Záměrné ovlivňování osob, které mají určitou rozhodovací pravomoc. Nečestné jednání.

„Blbosti“. Například přístup do kampusu brankou u SVKHK jen pro „vyvolené“. Bližší parkovací místa rektorátu jen pro „vyvolené“.

VV – Jiné 0krát

PhD – Jiné 2krát, specifikováno 1krát:

Negativní přístup vyučujících ke studentům a vyvolávání přehnaně stresových a vypjatých situací v situacích vyučující X student.

Mezi jednotlivými kategoriemi respondentů jsou určité rozdíly ve frekvenci uváděných forem nevhodného či diskriminačního jednání, s kterými se respondent vůči sobě či jiné osobě setkal. U akademických pracovníků a THP pracovníků je struktura obdobná jako celková výše popsaná (tito respondenti také tvoří většinu respondentů). Tyto dvě skupiny se mezi sebou liší tím, že akademičtí pracovníci ve větší míře uvedli zesměšňování a šikanu nebo jiné zastašující chování, naopak THP pracovníci relativně častěji uváděli záměrné přidělování zásluh zaměstnance jiným osobám. U PhD studentů byly nejčastěji uváděnými formami tohoto jednání pomluvy a zesměšňování.

Tabulka 70 Formy diskriminačního/nevhodného jednání (Aka, VV, PhD, THP)

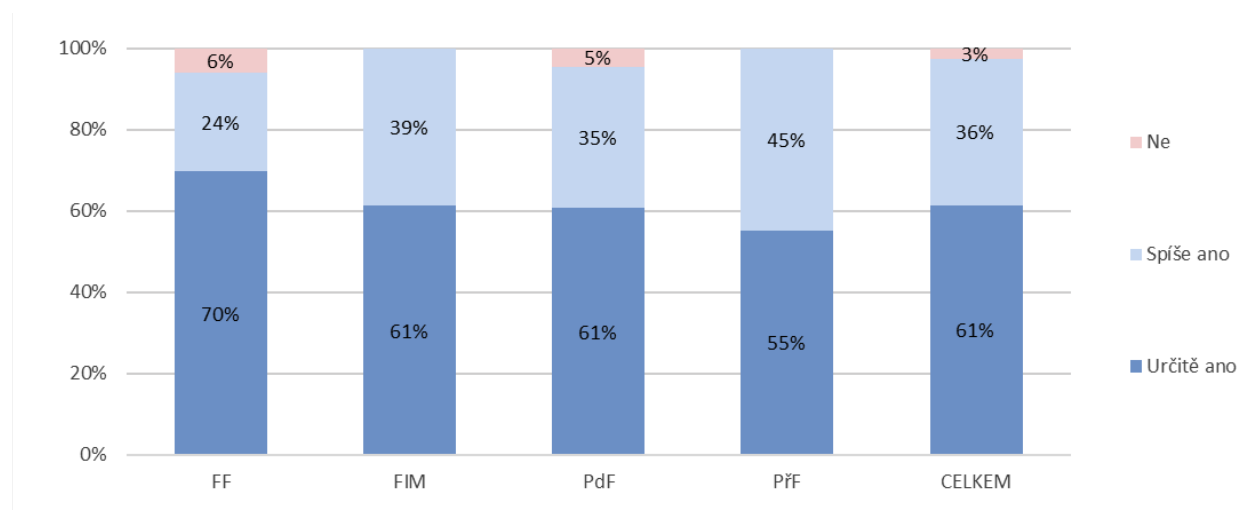
	Aka	THP	VV	PhD	Celkem	Aka	THP	VV	PhD	Celkem
Systematicky nevstřícné/ nekolégiální chování	34	28	1	6	69	17%	17%	6%	10%	16%
Pomluvy	32	20	2	11	65	16%	12%	11%	19%	15%
Zesměšňování	20	10	1	8	39	10%	6%	6%	14%	9%
Šikana nebo jiné zastařující jednání ze strany nadřízeného	19	9	0	1	29	10%	5%	0%	2%	7%
Šikana nebo jiné zastařující jednání ze strany jiné osoby	13	7	1	4	25	7%	4%	6%	7%	6%
Záměrné vyvolávání konfliktních situací	16	8	0	1	25	8%	5%	0%	2%	6%
Záměrné přidělování zásluh zaměstnanci jiným osobám	8	13	0	3	24	4%	8%	0%	5%	5%
Jiné	7	8	0	2	17	4%	5%	0%	3%	4%
Diskriminační/nevhodné ch. z dův. genderových předsudků	1	3	2	4	10	1%	2%	11%	7%	2%
Sexuální obtěžování	2	4	0	2	8	1%	2%	0%	3%	2%
Diskriminační/nevhodné ch. z dův. národ./ras. předsudků	2	0	0	1	3	1%	0%	0%	2%	1%
Diskriminační/nevhodné ch. z důvodu sexuální orientace	1	1	0	0	2	1%	1%	0%	0%	0%
Diskriminační/nevhodné ch. z dův. nábož. předsudků	0	0	0	1	1	0%	0%	0%	2%	0%
Celkem setkal/a s diskri- minačním nebo jiným nevhodným chováním	51	45	3	17	116	25,5%	26,9%	16,7%	28,8%	26,1%
Celkem	200	167	18	59	444	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pozn. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v předchozí otázce uvedli, že se tímto chováním setkali. Respondenti mohli uvést více forem takového jednání. V tabulce nejsou zvýrazněna procenta u kategorie VV pracovníků z důvodu jejich nízkého počtu.

Jak je dodržována svoboda výzkumu

V názoru na dodržování svobody výzkumu na UHK se jednotlivé fakulty statisticky významně liší: nejvíce odpovědi „určitě ano“ uvedli dotázaní z FF, nejméně, 55 %, dotázaní z PřF. Neznamená to, že se na těchto fakultách více nebo méně často zmiňuje negativní odpověď (ta se celkově vyskytuje v zanedbatelném procentu). Rozdíly mezi součástmi univerzity se vyrovnávají v hodnocení „spíše ano“. Jistě stojí za povšimnutí celkově více než třetinové zastoupení této odpovědi (na PřF dokonce 45 %). Jde o to, co toto opatrné hodnocení svobody výzkumu znamená. Zda jde o oprávněné pochyby o (absolutní) svobodě výzkumu, nebo o určitou autocenzuru. Nabízí se i úvaha, zda nebylo na místě nabídnout v dotazníku jednoznačné odpovědi „ano“ či „ne“ jako v otázce na porušování autorských práv či duševního vlastnictví.

Graf 15 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD)



Tabulka 71 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	69,7%	24,2%	6,1%	100,0%	66
	FIM	61,2%	38,8%	-	100,0%	67
	PdF	60,6%	34,8%	4,5%	100,0%	66
	PřF	55,1%	44,9%	-	100,0%	78
Celkem		61,4%	36,1%	2,5%	100,0%	277

Pozn. Otázka se netýkala THP pracovníků. Chí-kvadrát test sign. 0,034 (ale třetina tzv. očekávaných četností v kontingenční tabulce má nižší hodnotu než 5).

Tabulka 72 2020 Vnímáte na UHK svobodu výzkumu? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD)

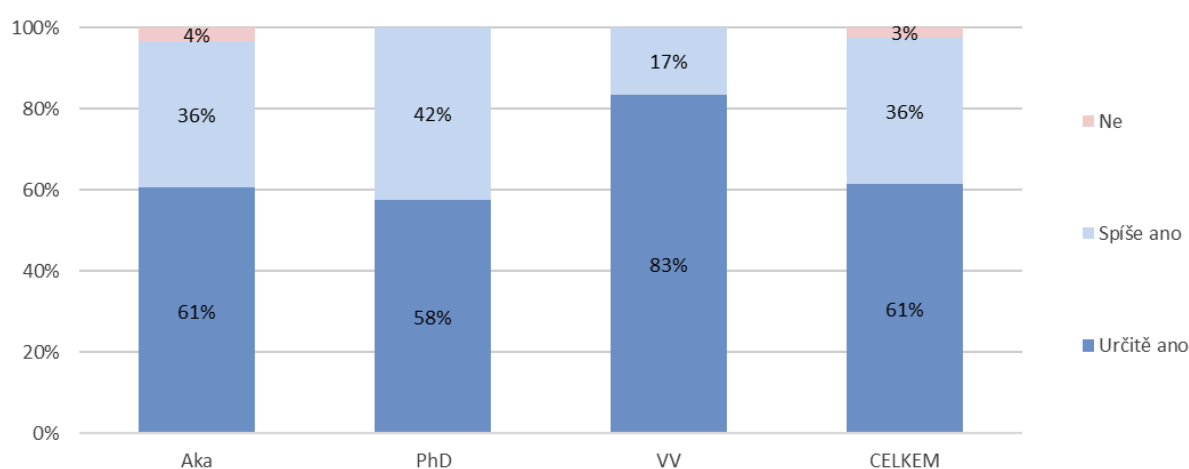
		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Celkem
Součást	FF	59%	36%	5%	100,0%
	FIM	55%	44%	1%	100,0%
	PdF	62%	33%	5%	100,0%
	PřF	73%	24%	3%	100,0%
Celkem		63%	34%	3%	100,0%

Pozn. Otázka se netýkala THP pracovníků.

V roce 2020 byla použita jiná formulace otázky, takže přímé porovnání výsledků není možné. Vnímání není totéž co dodržování. Pokud bychom vnímali dodržování jako striktnější přístup, tak posun na PřF mezi odpověďmi „určitě ano“ a „spíše ano“ má logiku. Ovšem na FF a PdF došlo k opačnému posunu v odpovědích.

Poměříme-li proti sobě názor akademických pracovníků a studentů PhD, nezjistíme téměř žádný rozdíl. Hodnocení svobody výzkumu je sice mezi vědeckovýzkumnými pracovníky výrazně pozitivnější, ale vzhledem k jejich malému zastoupení ve vyšetřeném vzorku nejde o statisticky významnou odchylku.

Graf 16 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle kategorie (Aka, VV, PhD)



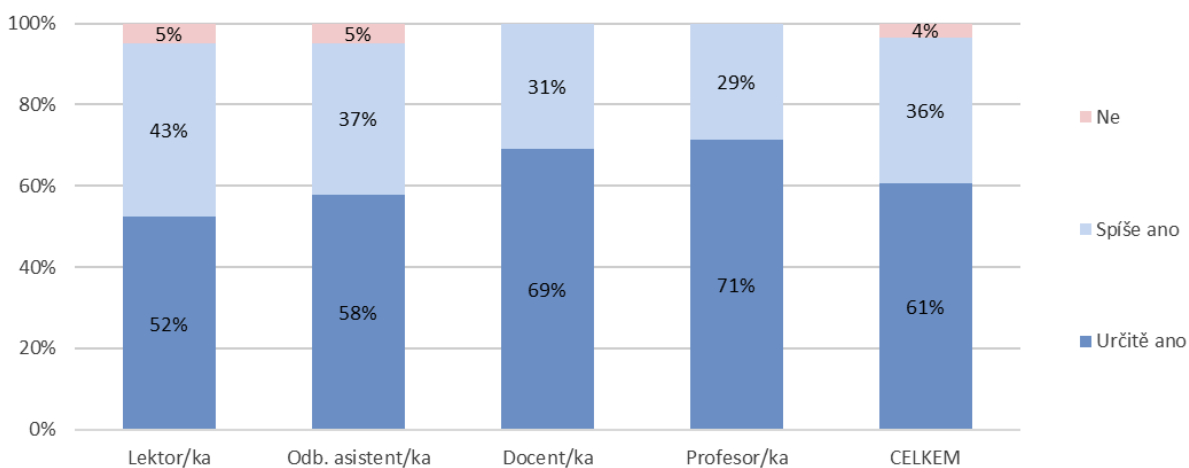
Tabulka 73 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle kategorie (Aka, VV, PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	60,5%	36,0%	3,5%	100,0%	200
	PhD	57,6%	42,4%	-	100,0%	59
	VV	83,3%	16,7%	-	100,0%	18
Celkem		61,4%	36,1%	2,5%	100,0%	227

Chí-kvadrát test sign. 0,147.

V rámci pracovního zařazení akademických pracovníků je sice v procentním zastoupení odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“ podobná rozdílnost, jako jsme evidovali u fakult, ale statistické vyhodnocení nás upozorňuje, že nejde o významný rozdíl (mj. i z důvodu nízké početnosti profesorů či lektorů).

Graf 17 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle pracovního zařazení (Aka)



Tabulka 74 Je podle Vás na UHK dodržována svoboda výzkumu? – podle pracovního zařazení (Aka)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Jaké je Vaše pracovní zařazení?	Lektor	52,4%	42,9%	4,8%	100,0%	21
	Odborný asistent	57,9%	37,3%	4,8%	100,0%	126
	Docent	69,2%	30,8%	-	100,0%	39
	Profesor	71,4%	28,6%	-	100,0%	14
Celkem		60,5%	36,0%	3,5%	100,0%	200

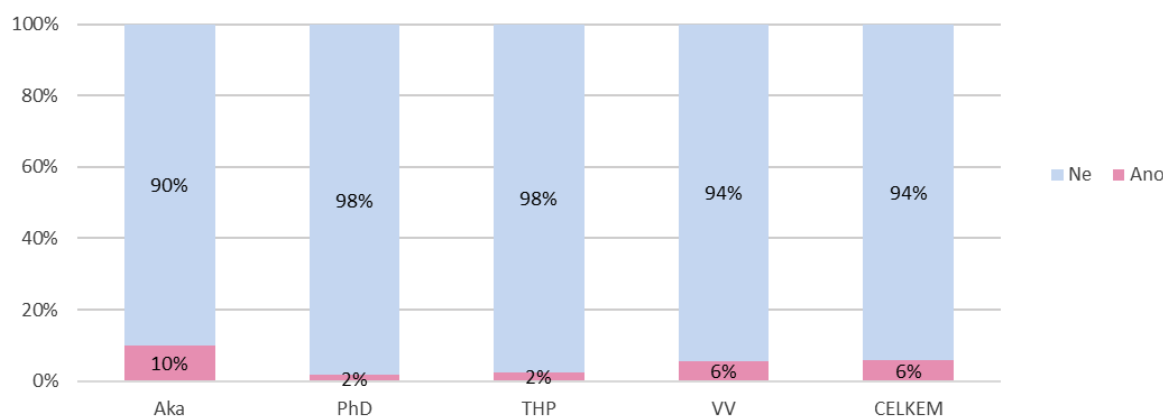
Chí-kvadrát test sign. 0,609.

Nepotvrdilo se, že dodržování svobody výzkumu je statisticky významně diferencovaně vnímáno v závislosti na věku (úvaha o větší citlivosti mladších generací na tuto problematiku).

Jaká je míra porušování autorských práv či duševního vlastnictví

I když se celkově s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví setkala 6 % dotázaných, třídění podle kategorie zaměstnanců ukázalo, že akademičtí pracovníci se s touto situací setkali statisticky významně častěji než ostatní. Při srovnání fakult se sice od ostatních odlišuje PŘF (dvojnásobné procento kladných odpovědí), ale v celku vlivu fakult nejde o statisticky významné odlišnosti.

Graf 18 Setkal/a jste se v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (ve Vašem případě nebo u jiných osob)? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)



Tabulka 75 Setkal/a jste se v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (ve Vašem případě nebo u jiných osob)? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

		Ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	10,0%	90,0%	100,0%	200
	PhD	1,7%	98,3%	100,0%	59
	THP	2,4%	97,6%	100,0%	167
	VV	5,6%	94,4%	100,0%	18
Celkem		5,9%	94,1%	100,0%	444

Chi-kvadrát test sign. 0,008.

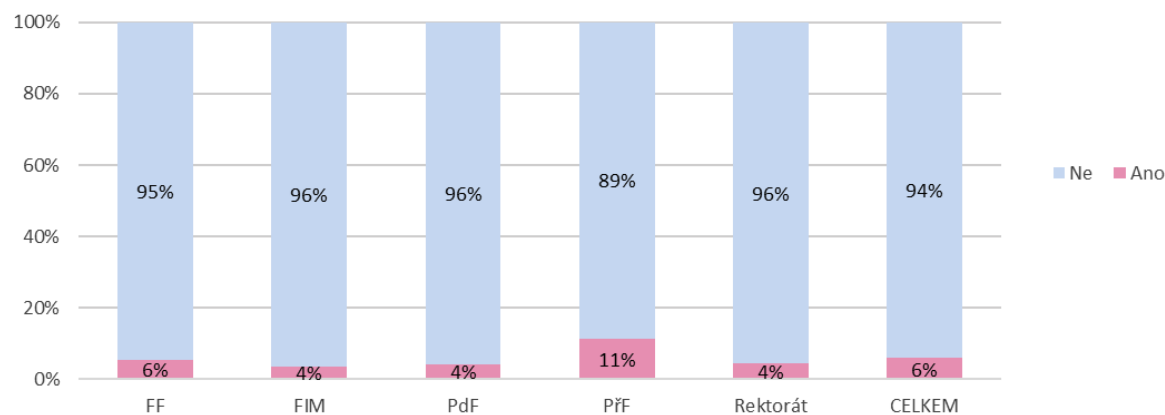
Tabulka 76 2020 Setkal/a jste se v posledních pěti letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví Vás nebo zaměstnanců UHK? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

		Ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	11%	89%	100,0%	301
	PhD	13%	85%	100,0%	82
	THP	0%	96%	100,0%	169
	VV	4%	94%	100,0%	23
Celkem		9%	90%	100,0%	575

Pozn. V roce 2020 byla použita jiná formulace otázky.

Mezi roky 2020 a 2024 nedošlo k většímu posunu v oblasti porušování autorských práv či duševního vlastnictví, s výjimkou doktorandských studentů (z 13 % na 2 % u kladné odpovědi).

Graf 19 Setkal/a jste se v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (ve Vašem případě nebo u jiných osob)? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)



Tabulka 77 Setkal/a jste se v posledních třech letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (ve Vašem případě nebo u jiných osob)? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Ano	Ne	Neodpověděl	Celkem
Součást	FF	5,5%	94,5%	100,0%	91
	FIM	3,6%	96,4%	100,0%	83
	PdF	4,3%	95,7%	100,0%	92
	PŘF	11,4%	88,6%	100,0%	88
	Rektorát	4,4%	95,6%	100,0%	90
Celkem		5,9%	94,1%	100,0%	444

Chí-kvadrát test sign. 0,176.

Tabulka 78 2020 Setkal/a jste se v posledních pěti letech na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví Vás nebo zaměstnanců UHK? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	8%	92%	100,0%	138
	FIM	17%	83%	100,0%	90
	PdF	9%	91%	100,0%	134
	PŘF	7%	93%	100,0%	115
	Rektorát	4%	92%	100,0%	93
Celkem		9%	81%	100,0%	575

Pozn. V roce 2020 byla použita jiná formulace otázky.

Rozdíly mezi fakultami v míře porušování autorských práv či duševního vlastnictví v roce 2020 nejspíše vyplývají z údajů uvedených doktorandy. Pokles mezi roky 2020 a 2024 je vysvětlitelný právě poklesem porušování autorských práv či duševního vlastnictví vnímaného právě těmito studenty.

Pokud se respondenti v posledních třech letech setkali na UHK s porušováním autorských práv či duševního vlastnictví (ať už se dotýkalo jich samých nebo jiných osob), měli příležitost v následující otázce doplnit, o jakou formu se jednalo. Vyjádřilo se 13 respondentů ze souboru Aka (12) a VV (1), 2 THP a z PhD nikdo.

Práce vykonaná studujícím není zohledněna v jeho podílu na publikačním výstupu. Přisvojování si studentských prací pro publikační účely akademika/akademičky.

„Nepřizvání“ autora/ky v případě jím/jí formulovaného záměru a jeho řešení do týmu, jenž se záměru chopil.

„Přisvojování si“ cizího výzkumu za účelem získání projektu.

„Stahování“ vědeckých článků z neoficiálních zdrojů.

„Neuvádění“ zdrojů.

„Připisování“ autorek/autorů na publikace, na kterých nemají žádný podíl.

„Vyvádění“ vědeckých článků UHK pro osobní účely.

„Autoplagiátorství.“

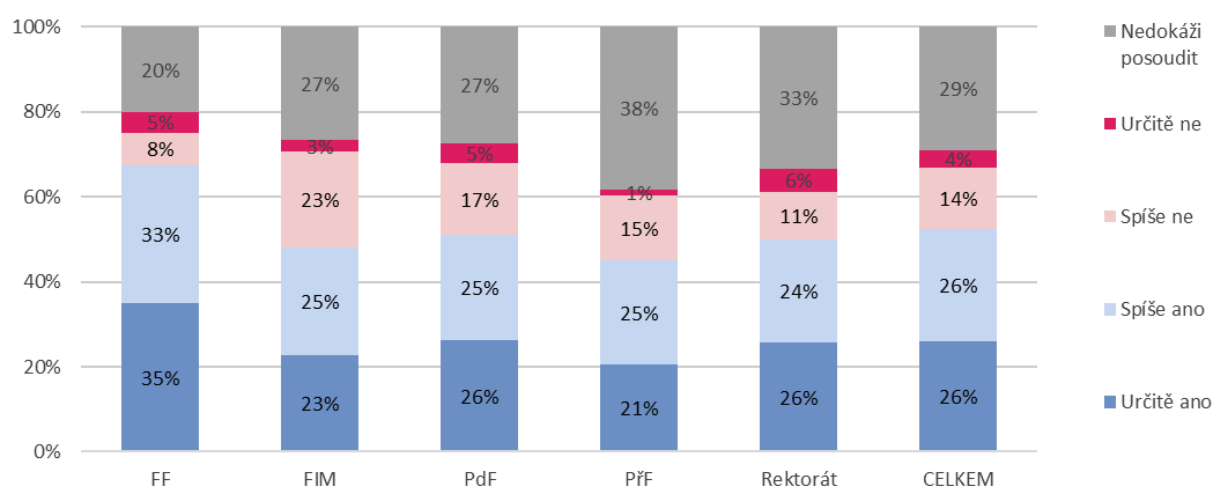
„Plagiace studujícími.“

Ombudssosoba

Vyjádření ke zřízení pozice ombudssosoby je dost nejednoznačné. Asi největší problém spočívá v tom, že 30 % dotázaných zaměstnanců univerzity uvedlo odpověď „nevím“ (do jaké míry to znamená, že o této pozici nevědí, nebo se nedovedou se vyjádřit k jejímu přínosu, protože s ní nemají žádnou zkušenost, neumíme rozhodnout). Lze také přihlídnout ke zřízení této nové pozice na UHK a poměrně krátké době působení ombudssosoby na UHK.

I když vliv fakult není celkově statisticky významný, přesto jsou zde zřetelné rozdíly. Na jedné straně je FF (téměř 70 % pozitivních hodnocení, pouze 20 % „nevím“), na druhé straně pak PŘF (45 % pozitivních odpovědí, 38 % „nevím“). Zda je tento rozdíl vysvětlitelný specifikou vědních oborů nebo spíše určitými vnitřními poměry na těchto fakultách („klimatem“, viz „mezilidské vztahy na fakultě“, kde jsme zjistili pro PŘF nejnižší pozitivní hodnocení), nejde jednoznačně říci.

Graf 20 Domníváte se, že zřízení pozice ombudssosoby na UHK je přínosné? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)



Tabulka 79 Domníváte se, že zřízení pozice ombudssosoby na UHK je přínosné? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	35,0%	32,5%	7,5%	5,0%	20,0%	100,0%	80
	FIM	22,7%	25,3%	22,7%	2,7%	26,7%	100,0%	75
	PdF	26,2%	25,0%	16,7%	4,8%	27,4%	100,0%	84
	PŘF	20,5%	24,7%	15,1%	1,4%	38,4%	100,0%	73
	Rektorát	25,6%	24,4%	11,1%	5,6%	33,3%	100,0%	90
Celkem		26,1%	26,4%	14,4%	4,0%	29,1%	100,0%	402

Chí-kvadrát test sign. 0,222.

Velmi obdobně odpovídali i studenti doktorského studia, mezi kterými součet souhlasných odpovědí činil 58 % (tj. 10 z 18 osob).

Etický kodex

Téměř všichni znají principy obsažené v Etickém kodexu UHK. Přesto se ukázalo, že v tomto ohledu existují statisticky významné rozdíly mezi součástmi. Protože jde o pouhých 8 % dotázaných, kteří uvedli, že principy neznají (nejspíš ani nevědí, že takový kodex na UHK existuje), uvádíme v následující tabulce kromě procentních údajů i četnosti. Proč je neznalost etických principů v rámci FF výrazně vyšší (šestina dotázaných, téměř 5krát více než na PdF), neumíme vysvětlit. Zjistili jsme však, že z 35 dotázaných, kteří uvedli, že principy neznají, je 10 doktorandů a 15 THP (po 16 %). Akademických pracovníků je mezi nimi pouhých 7 (tj. 3 %).

Tabulka 80 Znáte etické principy obsažené v Etickém kodexu UHK? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

			Ano	Ne	Celkem
Součást univerzity	FF	Počet	77	14	91
		%	84,6%	15,4%	100,0%
	FIM	Počet	79	4	83
		%	95,2%	4,8%	100,0%
	PdF	Počet	89	3	92
		%	96,7%	3,3%	100,0%
	PřF	Počet	81	7	88
		%	92,0%	8,0%	100,0%
	Rektorát	Počet	83	7	90
		%	92,2%	7,8%	100,0%
Celkem		Počet	409	35	444
		%	92,1%	7,9%	100,0%

Chí-kvadrát test sign. 0,028.

Tabulka 81 2020 Znáte etické principy obsažené v Etickém kodexu UHK? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

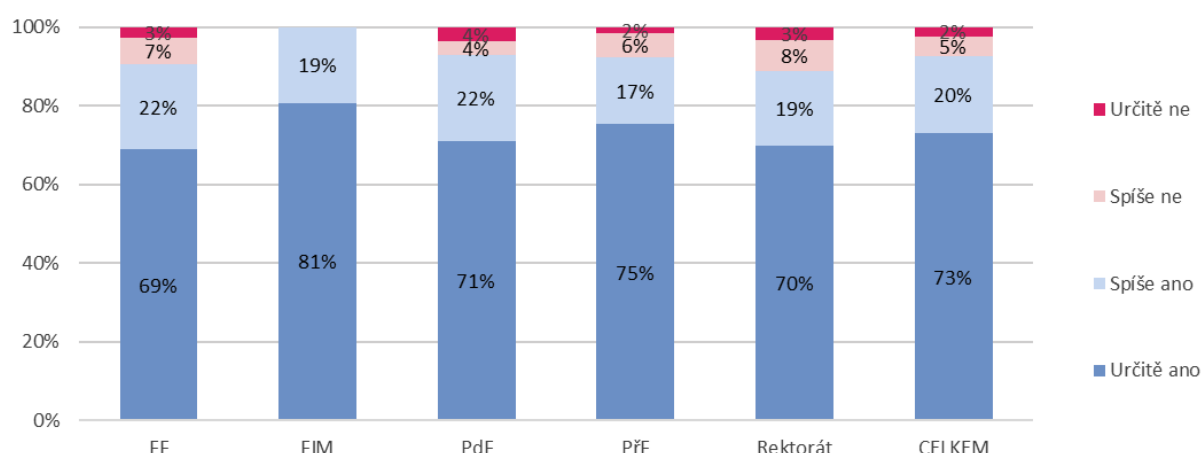
		Ano	Ne	Celkem
Součást	FF	67%	31%	100,0%
	FIM	73%	27%	100,0%
	PdF	69%	31%	100,0%
	PřF	67%	33%	100,0%
	Rektorát	62%	37%	100,0%
Celkem		68%	31%	100,0%

Mezi roky 2020 a 2024 došlo k výraznému nárůstu znalosti Etického kodexu UHK ze dvou třetin na více jak 90 % dotázaných. Tento nárůst je vysvětlitelný pozorností, kterou UHK přikládá právě etickým principům. K nárůstu došlo ve všech organizačních složkách ve srovnatelné míře, s výjimkou FF, kde znalost konstatovalo 85 % dotázaných, tj. v porovnání s rokem 2020 o 17,5 p. b. více.

Důvěra k nadřízenému

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 („určitě ano“ 81 %), kde nikdo neuvedl negativní odpověď, nejhůře rektorát a FF („určitě ano“ 70 %), 10 % procent negativních odpovědí.

Graf 21 Máte dostatečnou důvěru k přímému nadřízenému? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)



Tabulka 82 Máte dostatečnou důvěru k přímému nadřízenému? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	68,9%	21,6%	6,8%	2,7%	100,0%	74
	FIM	80,8%	19,2%	-	-	100,0%	73
	PdF	71,1%	21,7%	3,6%	3,6%	100,0%	83
	PŘF	75,4%	16,9%	6,2%	1,5%	100,0%	65
	Rektorát	70,0%	18,9%	7,8%	3,3%	100,0%	90
Celkem		73,0%	19,7%	4,9%	2,3%	100,0%	385

Chi-kvadrát test sign. 0,569.

Tabulka 83 2020 Máte dostatečnou důvěru k přímému nadřízenému? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	62%	27%	7%	2%	100,0%	138
	FIM	61%	24%	8%	4%	100,0%	90
	PdF	72%	15%	8%	4%	100,0%	134
	PŘF	75%	21%	3%	2%	100,0%	115
	Rektorát	71%	21%	3%	2%	100,0%	93
Celkem		-	-	-	-	100,0%	575

Chi-kvadrát test sign. 0,569.

Míra důvěry k nadřízenému mezi roky 2020 a 2024 celkově narostla díky nárůstu na FIM (o 20 p. b. v odpovědi „určitě ano“) a na FF (o 7 p. b.). Na zbytku fakult a na rektorátu se nezměnila.

Finanční ohodnocení, benefity a sladování profesního a osobního života

Nízké finanční ohodnocení pracovníků univerzit je problém, který se netýká jen UHK. Na tento problém upozornila v loňském roce řada veřejných vystoupení vysokých škol, jichž se účastnila i UHK, Vysokoškolský odborový svaz či platforma Hodina pravdy, aniž by došlo v době sběru dat k nějaké zásadní nápravě. I výsledky našeho šetření potvrzují neutěšenou situaci (konkrétně na UHK), která se zde týká vlastně všech kategorií zaměstnanců, nejen ve veřejném diskurzu probíraných vysokoškolských pedagogů.

Souhrnné údaje za univerzitu

Průměrná čistá měsíční mzda na UHK podle odpovědí dotázaných: méně než 25 tisíc má 26 %, 25–35 tisíc 44 %, 35–50 tisíc 23 %, 50 tisíc + 5 % (8 dotázaných údaj nevedlo, otázka se netýkala doktorandů).

Spokojeno s finančním ohodnocením je 38 % dotázaných (7 % určitě ano), nespokojeno je 62 % (24 % „určitě ne“).

Odpovídá finanční ohodnocení náročnosti práce – ano 25 %, ne 75 % dotázaných.

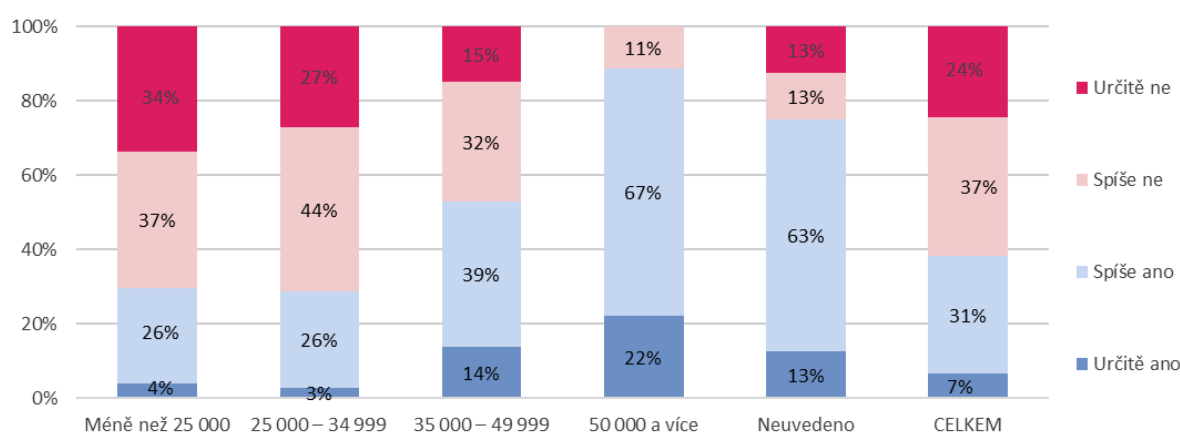
O kolik by se mělo zvýšit Vaše finanční ohodnocení, aby byla ohodnocena náročnost Vaší práce: zvýšení o 10 % uvedlo 9 %, o 20 % – 26 %, o 30 % – 26 %, o 40 % – 9 %, o 50 % – 12 %, o více než 50 % – 17 %.

Způsob určování svého finančního ohodnocení považuje za transparentní – ano 67 % („určitě ano“ 18 %), ne 33 % („určitě ne“ 7 %) dotázaných.

Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce?

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

Graf 22 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle mzdy (Aka, VV, THP)

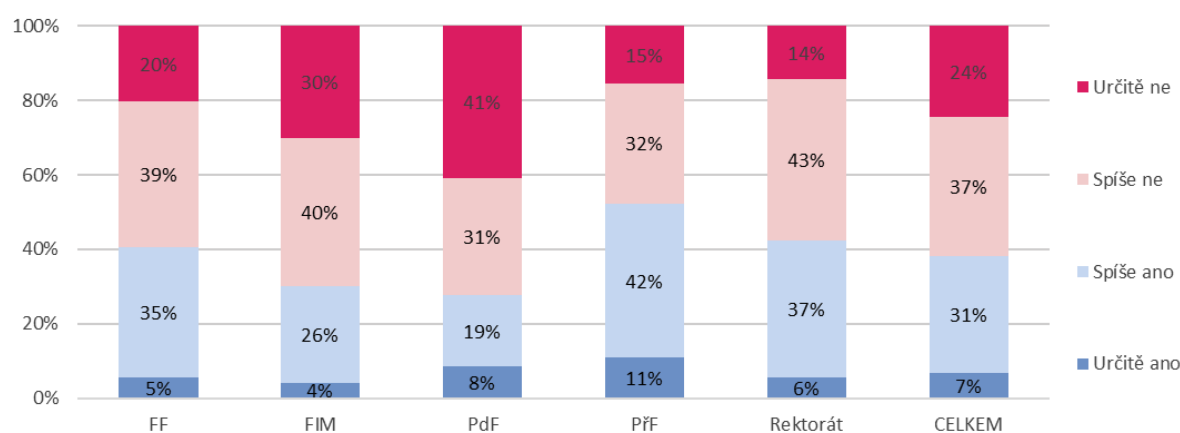


Tabulka 84 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle mzdy (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jaká je Vaše průměrná čistá měsíční mzda na UHK (cca za poslední rok)?	Méně než 25 000	4,0%	25,7%	36,6%	33,7%	100,0%	101
	25 000 – 34 999	2,9%	25,7%	44,4%	26,9%	100,0%	171
	35 000 – 49 999	13,8%	39,1%	32,2%	14,9%	100,0%	87
	50 000 a více	22,2%	66,7%	11,1%	-	100,0%	18
	Neuvedeno	12,5%	62,5%	12,5%	12,5%	100,0%	8
Celkem		6,8%	31,4%	37,4%	24,4%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. <0,001.

Graf 23 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)



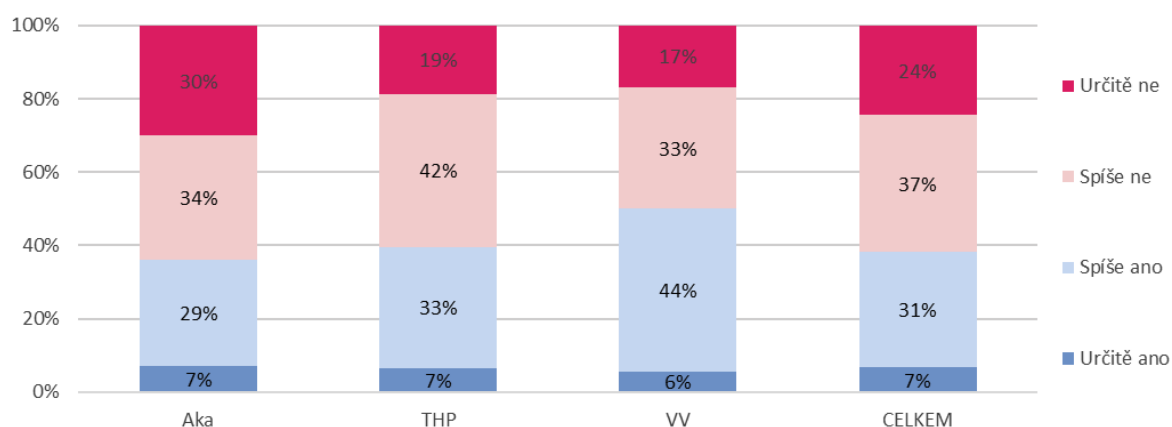
Tabulka 85 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	5,4%	35,1%	39,2%	20,3%	100,0%	74
	FIM	4,1%	26,0%	39,7%	30,1%	100,0%	73
	PdF	8,4%	19,3%	31,3%	41,0%	100,0%	83
	PřF	10,8%	41,5%	32,3%	15,4%	100,0%	65
	Rektorát	5,6%	36,7%	43,3%	14,4%	100,0%	90
Celkem		6,8%	31,4%	37,4%	24,4%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,003.

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 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.

Graf 24 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

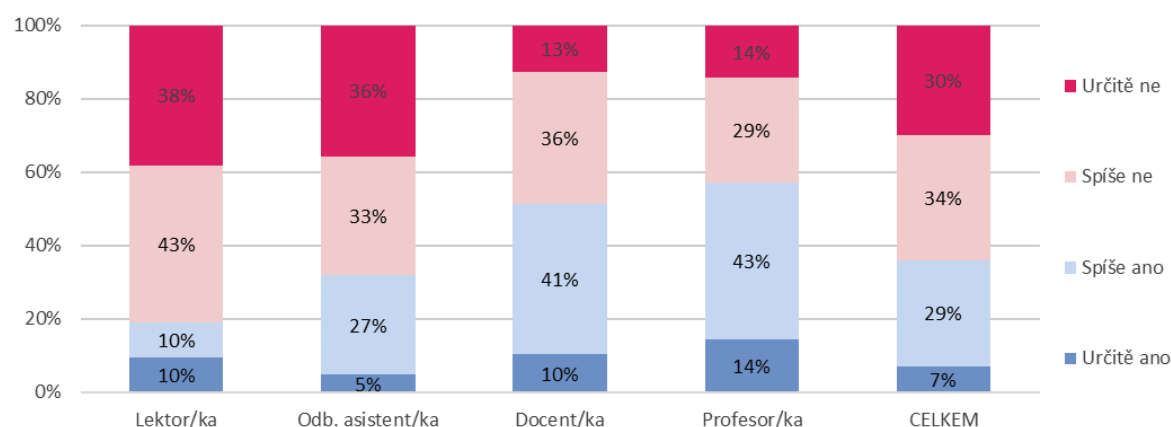


Tabulka 86 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	7,0%	29,0%	34,0%	30,0%	100,0%	200
	THP	6,6%	32,9%	41,9%	18,6%	100,0%	167
	VV	5,6%	44,4%	33,3%	16,7%	100,0%	18
Celkem		6,8%	31,4%	37,4%	24,4%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,205.

Graf 25 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle pracovního zařazení (Aka)



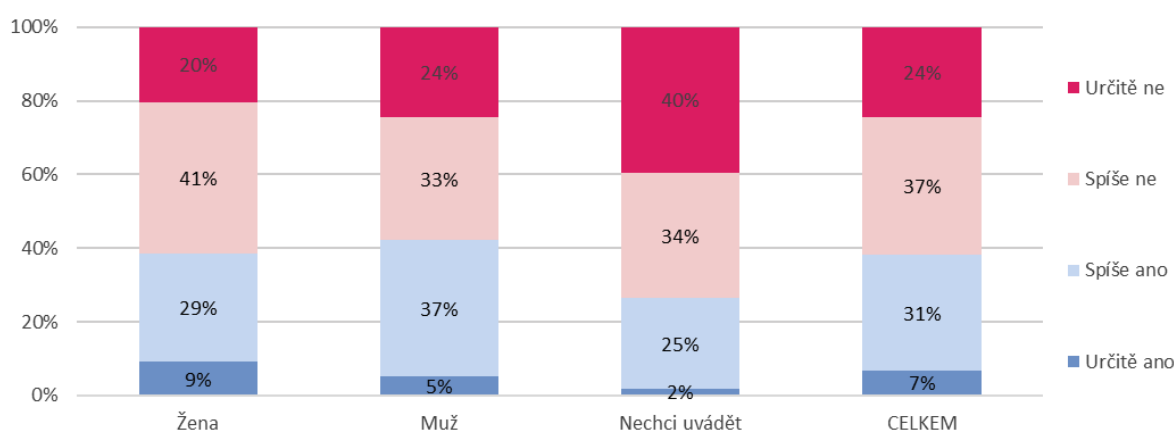
Tabulka 87 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle pracovního zařazení (Aka)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jaké je Vaše pracovní zařazení?	Lektor	9,5%	9,5%	42,9%	38,1%	100,0%	21
	Odb. asistent	4,8%	27,0%	32,5%	35,7%	100,0%	126
	Docent	10,3%	41,0%	35,9%	12,8%	100,0%	39
	Profesor	14,3%	42,9%	28,6%	14,3%	100,0%	14
Celkem		7,0%	29,0%	34,0%	30,0%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,065.

V obecné poloze jsme porovnali spokojenost s finančním ohodnocením mužů a žen a také věkových skupin. V prvním případě je třeba konstatovat, že míra spokojenosti mužů a žen je podobná, výrazná odlišnost v nespokojenosti je vyjádřena respondenty, kteří neuvedli pohlaví (69 respondentů), nejspíš z obavy možné ztráty anonymity. Tito dotázaní jsou kritičtější než ostatní nejen v této otázce. Je třeba toto zjištění vést v patrnosti. Jinak to, že ženy jsou podobně (ne)spokojené jako muži, zpochybňuje obecný stereotyp o platové diskriminaci žen. Pro jistotu jsme vliv pohlaví na spokojenost s finančním oceněním zjišťovali uvnitř akademických pracovníků i THP. Výsledek byl v podstatě shodný – významně se lišili jen dotázaní, kteří neuvedli pohlaví. Jako zajímavost lze uvést, že mezi THP muži (32 dotázaných) se nenašel žádný, který by uvedl, že je určitě spokojen s finančním ohodnocením.

Graf 26 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením své práce? – podle pohlaví (Aka, VV, THP)



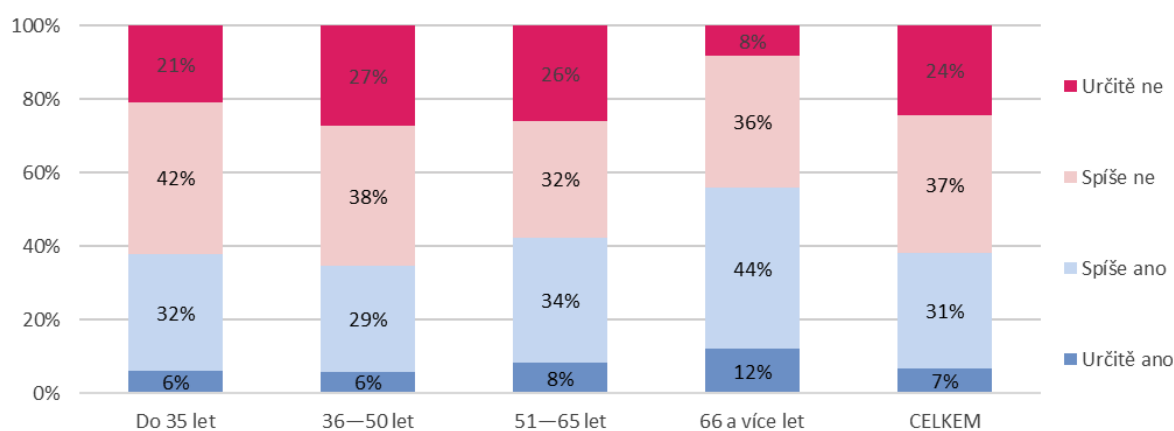
Tabulka 88 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle pohlaví (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jste:	Žena	9,1%	29,4%	41,1%	20,3%	100,0%	197
	Muž	5,2%	37,0%	33,3%	24,4%	100,0%	135
	Nechci uvádět	1,9%	24,5%	34,0%	39,6%	100,0%	53
Celkem		6,8%	31,4%	37,4%	24,4%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,027.

Míra spokojenosti se v celku statisticky významně neliší podle věkových kategorií. Vybočuje nejstarší věková kohorta 66+ (25 osob), která je zhruba o 15 procentních bodů spokojenější.

Graf 27 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle věku (Aka, VV, THP)



Tabulka 89 Jste spokojen/a s finančním ohodnocením Vaší práce? – podle věku (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Do jakého věkového rozpětí patříte?	Do 35 let	6,1%	31,7%	41,5%	20,7%	100,0%	82
	36–50 let	5,9%	28,8%	38,0%	27,3%	100,0%	205
	51–65 let	8,2%	34,2%	31,5%	26,0%	100,0%	73
	66 a více let	12,0%	44,0%	36,0%	8,0%	100,0%	25
Celkem		6,8%	31,4%	37,4%	24,4%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,482.

Těm, kteří uvedli, že finanční ohodnocení neodpovídá nárokům práce (75 % dotázaných,) byla položena otázka, o kolik by se mělo jejich ohodnocení zvýšit, aby tomu tak bylo. Při určitém zjednodušení se tito dotázaní rozdělili na třetiny: 10 až 20 %, 30 až 40 %, 50 % a více (viz úvodní shrnutí).

Odborní asistenti, lektori a profesori by z poloviny chtěli zvýšení o 50 % a více, docenti jen z jedné čtvrtiny.

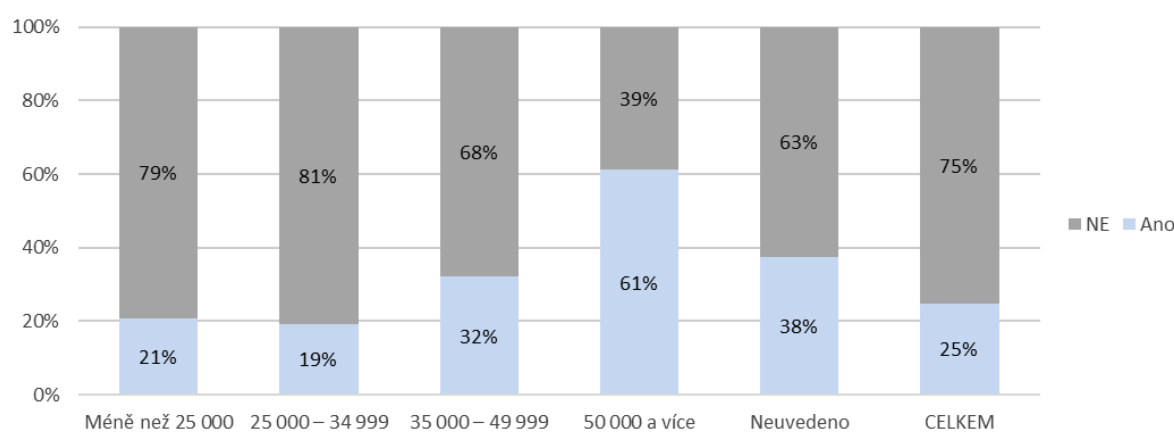
Třetině docentů by stačilo zvýšení o 10–20 %, mezi odbornými asistenty je to pětina.

Je zcela zásadní rozdíl mezi akademickými pracovníky a THP – zatímco polovině THP (52 %) by stačilo zvýšit ohodnocení o 10–20 %, mezi akademickými pracovníky by to byla jen pětina (22 %).

Mezi součástmi UHK jsou na jedné straně FF a PřF, kde by zvýšení o 10–20 % stačilo dvěma pětinám dotázaných, na druhé straně pak PdF a FIM, kde by toto zvýšení stačilo pětina dotázaných. A platí to i opačně: na PdF a FIM 50 % a větší navýšení požadují více než dvě pětiny dotázaných, na FF je to necelá čtvrtina, na PřF je to 30 %. Od fakult se odlišuje rektorát, kde navýšení o 10–20 % požaduje 55 % dotázaných, o 50 % 6 % dotázaných a o více než 50 % nikdo. Pro úplnost a spojitost mezi součástmi UHK a požadovaným navýšením uvádíme vysokou statistickou významnost těchto rozdílů (signifikance chí-kvadrátového testu je <0,001).

Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce?

Graf 28 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle výše mzdy (Aka, VV, THP)



Tabulka 90 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle výše mzdy (Aka, VV, THP)

		Ano	Ne	Neodpověděl	Celkem
Jaká je Vaše průměrná čistá měsíční mzda na UHK (cca za poslední rok)?	Méně než 25 000	20,8%	79,2%	100,0%	101
	25 000 – 34 999	19,3%	80,7%	100,0%	171
	35 000 – 49 999	32,2%	67,8%	100,0%	87
	50 000 a více	61,1%	38,9%	100,0%	18
	Neuvedeno	37,5%	62,5%	100,0%	8
Celkem		24,9%	75,1%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. <0,001.

Tabulka 91 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Ano	Ne	Neodpověděl	Celkem
Kategorie	Aka	22,5%	77,5%	100,0%	200
	VV	22,2%	77,8%	100,0%	18
	THP	28,1%	71,9%	100,0%	167
Celkem		24,9%	75,1%	100,0%	385

Tabulka 92 2020 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

			Nezjištěno	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem
Kategorie	Aka	Počet	1	44	87	93	76	301
		%	0,3%	14,6%	28,9%	30,9%	25,2%	100,0%
	PHD	Počet	1	24	41	13	3	82
		%	1,2%	29,3%	50,0%	15,9%	3,7%	100,0%
	VV	Počet	1	4	12	3	3	23
		%	4,3%	17,4%	52,2%	13,0%	13,0%	100,0%
	THP	Počet	3	15	62	66	23	169
		%	1,8%	8,9%	36,7%	39,1%	13,6%	100,0%
	Celkem	Počet	6	87	202	175	105	575
		%	1,0%	15,1%	35,1%	30,4%	18,3%	100,0%

Chí-kvadrát test Sign. 0,000.

Stupňovaná odpověď v roce 2020 dává zcela odlišné výsledky než dichotomie „ano“ „ne“. Určitě nedošlo k takovému znehodnocení práce, jak by dokládal rozdíl součtu „určitě ano“ + „spíše ano“ v roce 2020 proti „ano“ v roce 2024. Jde o dvacetibodový posun (Aka i THP) v neprospěch „ano“.

Tabulka 93 Odpovídá Vaše finanční ohodnocení náročnosti Vaší práce? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Ano	Ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	24,3%	75,7%	100,0%	74
	FIM	21,9%	78,3%	100,0%	73
	PdF	21,7%	78,3%	100,0%	83
	PřF	33,8%	66,2%	100,0%	65
	Rektorát	24,4%	75,6%	100,0%	90
Celkem		24,9%	75,1%	100,0%	385

Transparentnost určování výše finančního ohodnocení

Tabulka 94 Považujete způsob určování výše Vašeho finančního ohodnocení za transparentní? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	19,0%	49,0%	25,0%	7,0%	100,0%	200
	THP	15,6%	48,5%	28,1%	7,8%	100,0%	167
	VV	38,9%	38,9%	22,2%	-	100,0%	18
Celkem		18,4%	48,3%	26,2%	7,0%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,314.

Tabulka 95 Považujete způsob určování výše Vašeho finančního ohodnocení za transparentní? – podle součásti UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	21,6%	47,3%	24,3%	6,8%	100,0%	74
	FIM	19,2%	50,7%	27,4%	2,7%	100,0%	73
	PdF	24,1%	39,8%	24,1%	12,0%	100,0%	83
	PřF	15,4%	52,3%	29,2%	3,1%	100,0%	65
	Rektorát	12,2%	52,2%	26,7%	8,9%	100,0%	90
Celkem		18,4%	48,3%	26,2%	7,0%	100,0%	385

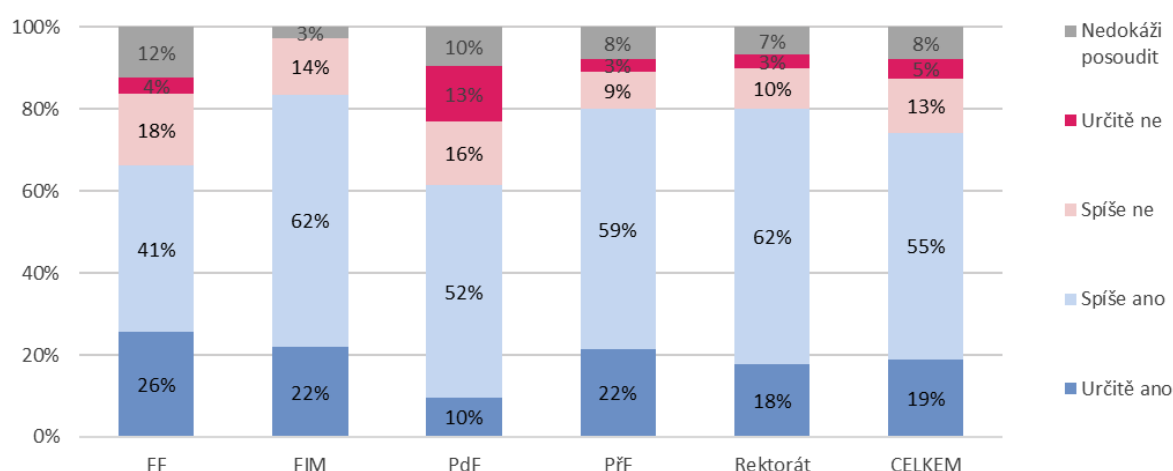
Chí-kvadrát test sign. 0,351.

Benefity

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

Statisticky významný rozdíl mezi fakultami – dotázaní z PdF jsou určitě spokojeni jen v 10 %, ostatní fakulty v dvojnásobném procentu odpovědí. Vzhledem k tomu, že benefity jsou stejné na všech částech univerzity, jde zřejmě o to, že buď existují nějaká fakultní specifika v možnostech využití některých benefitů, nebo nabídka benefitů nenaplnuje představy či potřeby určité části zaměstnanců (na PdF), nebo je v odpovědích vyjádřena obecnější nespokojenost s ohodnocením práce.

Graf 29 Jste spokojen/a s benefity, které UHK nabízí? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)



Tabulka 96 Jste spokojen/a s benefity, které UHK nabízí? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	25,7%	40,5%	17,6%	4,1%	12,2%	100,0%	74
	FIM	21,9%	61,6%	13,7%	-	2,7%	100,0%	73
	PdF	9,6%	51,8%	15,7%	13,3%	9,6%	100,0%	83
	PŘF	21,5%	58,5%	9,2%	3,1%	7,7%	100,0%	65
	Rektorát	17,8%	62,2%	10,0%	3,3%	6,7%	100,0%	90
Celkem		19,0%	55,1%	13,2%	4,9%	7,8%	100,0%	385

Chi-kvadrát test sign. 0,004.

Tabulka 97 2020 Jste spokojen/a s benefity, které UHK nabízí? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem
Součást	FF	33%	55%	9%	1%	100,0%
	FIM	43%	42%	13%	0%	100,0%
	PdF	36%	50%	14%	1%	100,0%
	PŘF	39%	54%	6%	0%	100,0%
	Rektorát	27%	51%	16%	2%	100,0%
Celkem		35%	51%	12%	1%	100,0%

Chi-kvadrát test sign. 0,007.

Mezi roky 2020 a 2024 došlo k výraznému snížení (o třetinu) odpovědí „určitě ano“, které se přesunuly do odpovědí „spíše ano“, a dokonce i do určité míry nespokojenosti. Je zjevné, že význam benefitů se posílil s tím, že nabídka benefitů zjevně nenaplnuje představy zaměstnanců. Bylo by dobré zjistit, jaká je situace na srovnatelných pracovištích (mimo UHK).

Tabulka 98 Které z uvedených benefitů UHK využíváte? (Aka, VV, THP)

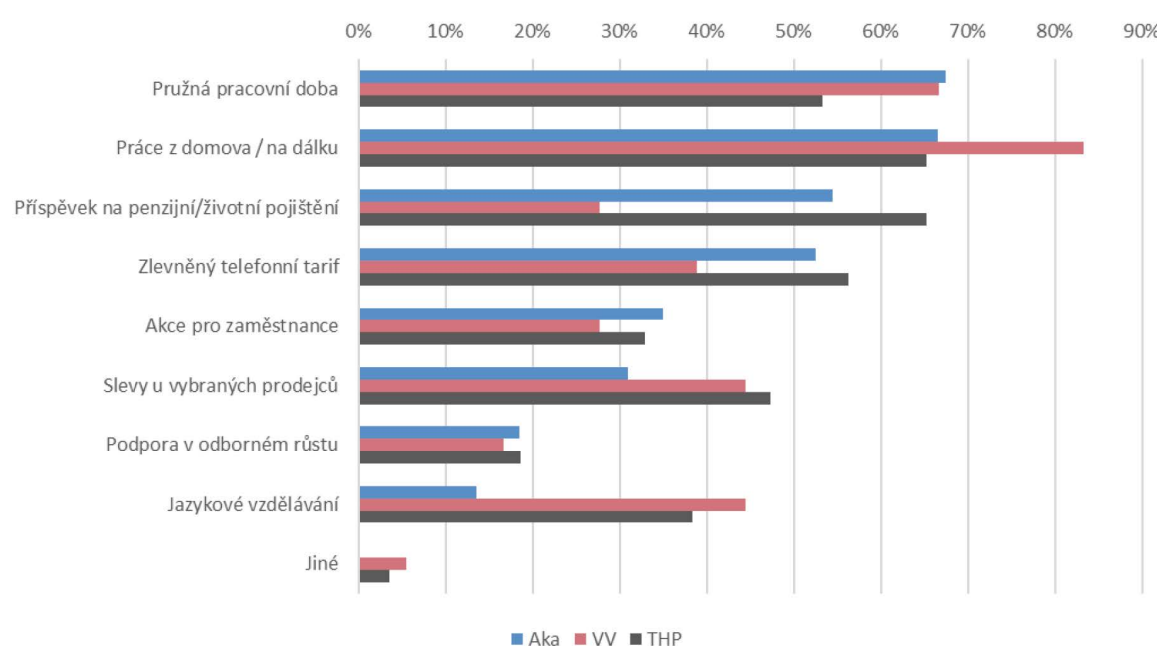
	Aka	VV	THP	Aka	VV	THP
Pružná pracovní doba	135	12	89	67,5%	66,7%	53,3%
Práce z domova / na dálku	133	15	109	66,5%	83,3%	65,3%
Příspěvek na penzijní/životní pojištění	109	5	109	54,5%	27,8%	65,3%
Zlevněný telefonní tarif	105	7	94	52,5%	38,9%	56,3%
Akce pro zaměstnance	70	5	55	35,0%	27,8%	32,9%
Slevy u vybraných prodejců	62	8	79	31,0%	44,4%	47,3%
Podpora v odborném růstu	37	3	31	18,5%	16,7%	18,6%
Jazykové vzdělávání	27	8	64	13,5%	44,4%	38,3%
Jiné	5	1	6	2,5%	5,6%	3,6%
Celkem	200	18	167	100,0%	100,0%	100,0%

Pozn. Respondenti mohli uvést více odpovědí, proto součet procent přesahuje 100.

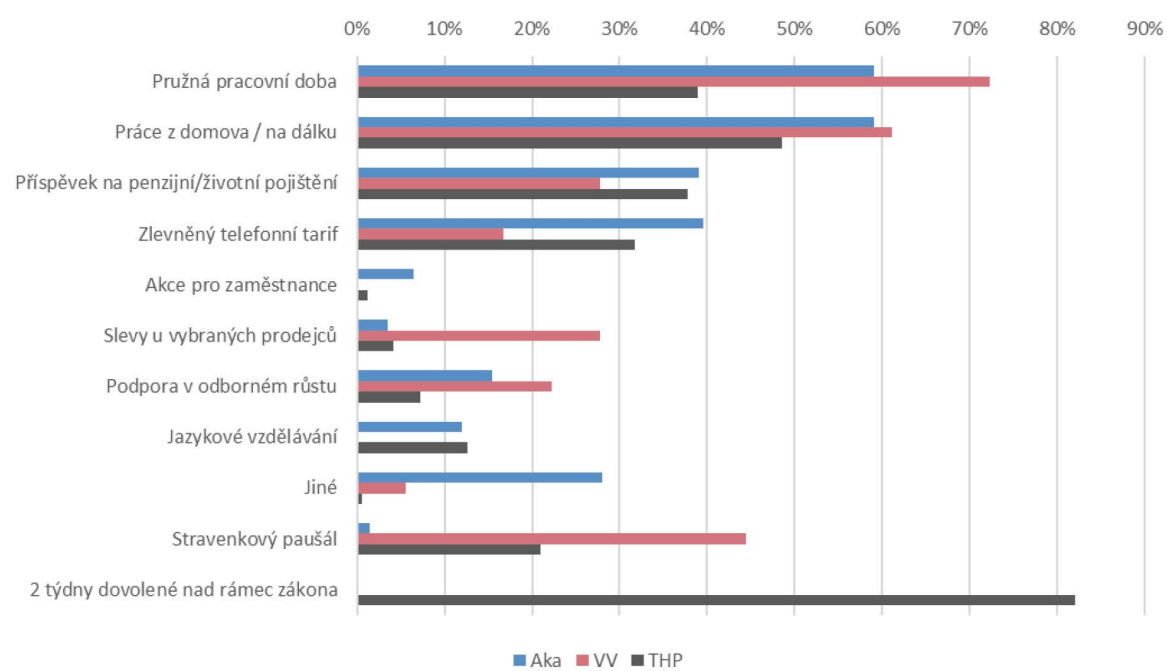
Tabulka 99 Vyberte až 3 benefity, které jsou pro Vás nejdůležitější? (Aka, VV, THP)

	Aka	VV	THP	Aka	VV	THP
Pružná pracovní doba	118	13	65	59,0%	72,2%	38,9%
Práce z domova / na dálku	118	11	81	59,0%	61,1%	48,5%
Příspěvek na penzijní/životní pojištění	78	5	63	39,0%	27,8%	37,7%
Zlevněný telefonní tarif	79	3	53	39,5%	16,7%	31,7%
Akce pro zaměstnance	13	0	2	6,5%	0,0%	1,2%
Slevy u vybraných prodejců	7	5	7	3,5%	27,8%	4,2%
Podpora v odborném růstu	31	4	12	15,5%	22,2%	7,2%
Jazykové vzdělávání	24	0	21	12,0%	0,0%	12,6%
Jiné	56	1	1	28,0%	5,6%	0,6%
Stravenkový paušál	3	8	35	1,5%	44,4%	21,0%
2 týdny dovolené nad rámec zákona	x	x	137	x	x	82,0%
Celkem	200	18	167	100,0%	100,0%	100,0%

Graf 30 Které z uvedených benefitů UHK využíváte? (Aka, VV, THP)



Graf 31 Vyberte až 3 benefity, které jsou pro Vás nejdůležitější? (Aka, VV, THP)



Sladování profesního a osobního života

Sladování profesního a osobního života je celkově hodnoceno jako dobré: více než dvě pětiny odpověděly na otázku, zda jim jejich pracovní pozice (Aka, VV, THP) nebo UHK (v případě PhD) 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 a v této otázce i dotázaných z FF. Výrazně pozitivní hodnocení je mezi dotázanými z FIM (60 % „určitě ano“, což je o třetinu až polovinu více než na ostatních fakultách).

Tabulka 100 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	42,0%	42,5%	14,5%	1,0%	100,0%	200
	PhD	35,6%	52,5%	8,5%	3,4%	100,0%	59
	THP	43,7%	47,3%	7,2%	1,8%	100,0%	167
	VV	33,3%	44,4%	22,2%	-	100,0%	18
Celkem		41,4%	45,7%	11,3%	1,6%	100,0%	444

Tabulka 101 2020 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle kategorie (Aka, VV, PhD, THP)

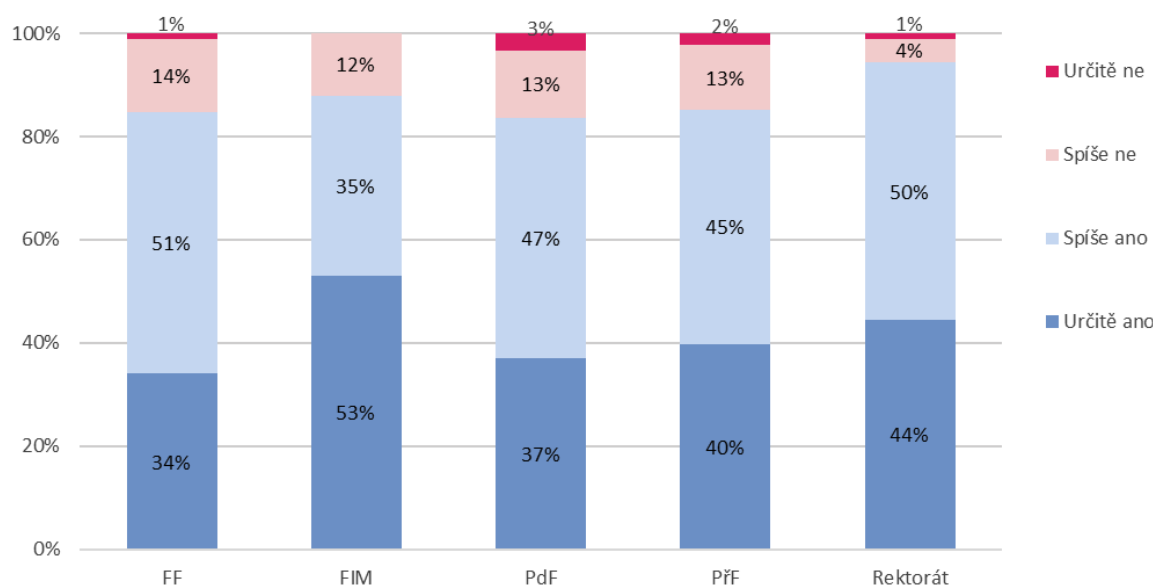
		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	32%	47%	16%	4%	100,0%	301
	PhD	37%	46%	12%	2%	100,0%	82
	THP	38%	53%	7%	1%	100,0%	169
	VV	43%	39%	13%	-	100,0%	23
Celkem		35%	48%	13%	3%	100,0%	575

Mezi roky 2020 a 2024 se zlepšila situace akademických pracovníků (o 10 procentních bodů v odpovědi „určitě ano“) a i THP (o 5 p. b.). Zhoršení u kategorie VV je vzhledem k počtu respondentů neprůkazné.

Nároky na vysokou flexibilitu se mohou těžko kloubit s rodinným životem a péčí o děti, která vyžaduje spíše pravidelný rytmus přizpůsobený rytmu školství.

Studenti doktorského studia možná vnímají své studium jako zátěž k jejich výdělečné činnosti a rodinnému životu.

Graf 32 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)



Tabulka 102 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	34,1%	50,5%	14,3%	1,1%	100,0%	91
	FIM	53,0%	34,9%	12,0%	-	100,0%	83
	PdF	37,0%	46,7%	13,0%	3,3%	100,0%	92
	PřF	39,8%	45,5%	12,5%	2,3%	100,0%	88
	Rektorát	44,4%	50,0%	4,4%	1,1%	100,0%	90
Celkem		41,4%	45,7%	11,3%	1,6%	100,0%	444

Chí-kvadrát test sign. 0,022.

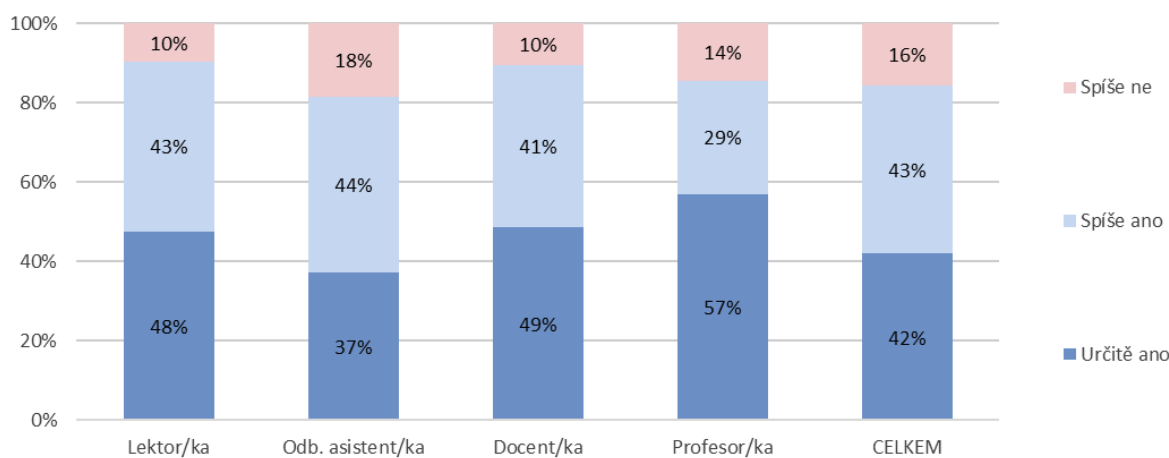
Tabulka 103 2020 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle součástí UHK (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	29%	51%	19%	1%	100,0%	138
	FIM	53%	41%	3%	2%	100,0%	90
	PdF	22%	49%	21%	7%	100,0%	134
	PřF	43%	50%	6%	1%	100,0%	115
	Rektorát	37%	52%	10%	1%	100,0%	93
Celkem		35%	48%	13%	3%	100,0%	575

Mezi roky 2020 a 2024 se výrazně zlepšila situace na PdF (o 15 procentních bodů posílila odpověď „určitě ano“ na úkor negativních odpovědí). K pozitivnímu posunu došlo i na rektorátu (o 7 p. b.) a FF a PřF (o 5 p. b.). Došlo tak k určitému přiblížení k hodnocení na FIM, i když je zde stále rozdíl o 10–15 p. b.

I když v porovnání procentních hodnot (především „určitě ano“) podle profesního zařazení jsou až 20 bodové rozdíly, vzhledem k nízkému zastoupení profesorů v našem vyšetřeném souboru je tento rozdíl vlastně statisticky nevýznamný.

Graf 33 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle pracovního zařazení (Aka)



Tabulka 104 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle pracovního zařazení (Aka)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Celkem	Celkem abs.
Jaké je Vaše pracovní zařazení?	Lektor	47,6%	42,9%	9,5%	100,0%	21
	Odb. asistent	37,3%	44,4%	18,3%	100,0%	126
	Docent	48,7%	41,0%	10,3%	100,0%	39
	Profesor	57,1%	28,6%	14,3%	100,0%	14
Celkem		42,0%	42,5%	15,5%	100,0%	200

Chí-kvadrát test sign. 0,599.

Tabulka 105 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle toho, zda respondent/ka pečuje o dítě do 15 let, případně jinou závislou osobu (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Pečujete o dítě do 15 let, případně o jinou závislou osobu?	Ano	39,6%	50,8%	8,6%	1,1%	100,0%	187
	Ne	43,5%	41,8%	12,6%	2,1%	100,0%	239
Celkem		41,8%	45,8%	10,8%	1,6%	100,0%	426

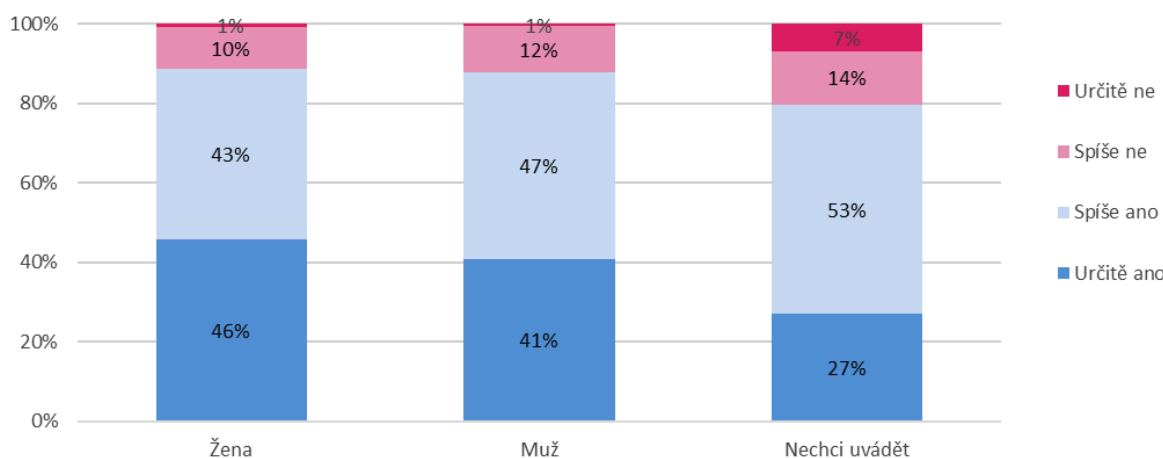
Odlišují se respondenti, kteří neuvedli pohlaví. Jinak kupodivu jsou na tom muži a ženy téměř stejně s tím, že v odpovědi „určitě ano“ jsou na tom ženy o 5 procentních bodů lépe.

Statisticky je významná odchylka těch, kteří neuvedli pohlaví (59 respondentů). Ti v dvojnásobné míře uvedli negativní odpověď.

S věkovými kohortami je to trochu odlišné. Výrazně pozitivněji hodnotí situaci dotázaní nad 65 let. Výrazně hůře dotázaní do 35 let a ti, kteří neuvedli svůj věk. Statistická významnost ale nebyla potvrzena.

Vliv složení domácnosti je na hranici statistické významnosti. Nejméně pozitivně hodnotí sladění profesního a osobního života ti, kteří uvedli u domácnosti „jiné složení“, a zároveň ti, kteří na otázku neodpověděli. Kupodivu nejvíce pozitivní hodnocení uvedli respondenti, kteří žijí s dětmi bez partnera.

Graf 34 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle pohlaví (Aka, VV, PhD, THP)



Tabulka 106 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle pohlaví (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Jste:	Žena	45,7%	43,0%	10,3%	0,9%	100,0%	223
	Muž	40,7%	46,9%	11,7%	0,6%	100,0%	162
	Nechci uvádět	27,1%	52,5%	13,6%	6,8%	100,0%	59
Celkem		41,4%	45,7%	11,3%	1,6%	100,0%	444

Tabulka 107 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle věku (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Věk	Do 35 let	34,1%	47,6%	15,9%	2,4%	100,0%	82
	36—50 let	42,4%	44,4%	11,7%	1,5%	100,0%	205
	51—65 let	43,8%	45,2%	11,0%	-	100,0%	73
	66 a více let	64,0%	36,0%	-	-	100,0%	25
	PhD	35,6%	52,5%	8,5%	3,4%	100,0%	59
Celkem		41,4%	45,7%	11,3%	1,6%	100,0%	444

Tabulka 108 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle složení domácnosti (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Jaké je složení domácnosti, ve které žijete?	S dítětem/ dětmi a s partnerem/kou	42,4%	49,2%	7,9%	0,5%	100,0%	191
	S dítětem/ dětmi bez partnera/ky	52,6%	36,8%	10,5%	-	100,0%	19
	S partnerem/ kou bez dětí	47,0%	38,0%	13,0%	2,0%	100,0%	100
	Sám/a	40,5%	42,9%	16,7%	-	100,0%	42
	Jinak	24,2%	45,5%	24,2%	6,1%	100,0%	33
	PhD	35,6%	52,5%	8,5%	3,4%	100,0%	59
Celkem		41,4%	45,7%	11,3%	1,6%	100,0%	444

Chí-kvadrát test sign. 0,073.

Tabulka 109 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice / UHK vhodně sladit profesní a osobní život? – podle bydliště (Aka, VV, PhD, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Místo obvyklého pobytu je:	Hradec Králové a okolí	43,3%	44,7%	11,7%	0,4%	100,0%	282
	Jinde v ČR	39,2%	45,1%	11,8%	3,9%	100,0%	102
	Mimo ČR	100,0%	-	-	-	100,0%	1
	PhD (bydliště nezjišťováno)	35,6%	52,5%	8,5%	3,4%	100,0%	59
Celkem		41,4%	45,7%	11,3%	1,6%	100,0%	444

Tabulka 110 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice vhodně sladit profesní a osobní život? – podle toho, zda je respondent v řídicí funkci (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Jste v řídicí funkci?	Ano	34,9%	47,6%	17,5%	-	100,0%	63
	Ne	43,8%	44,1%	10,6%	1,6%	100,0%	322
Celkem		42,3%	44,7%	11,7%	1,3%	100,0%	385

Tabulka 111 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice vhodně sladit profesní a osobní život? – podle výše úvazku (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Celková výše Vašeho úvazku (v součtu) na UHK je:	Do 0,24	50,0%	30,0%	20,0%	-	100,0%	10
	0,25—0,49	62,5%	31,3%	6,3%	-	100,0%	16
	0,50—0,99	40,4%	50,0%	9,6%	-	100,0%	52
	1,00	41,5%	44,9%	11,8%	1,7%	100,0%	287
	Více než 1,00	40,0%	45,0%	15,0%	-	100,0%	20
Celkem		42,3%	44,7%	11,7%	1,3%	100,0%	385

Tabulka 112 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice vhodně sladit profesní a osobní život? – podle typu pracovního poměru (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Jaký typ pracovního poměru máte?	Na dobu neurčitou	42,6%	44,7%	11,9%	0,9%	100,0%	235
	Na dobu určitou	42,0%	44,7%	11,3%	2,0%	100,0%	150
Celkem		42,3%	44,7%	11,7%	1,3%	100,0%	385

Tabulka 113 Umožňuje Vám Vaše pracovní pozice vhodně sladit profesní a osobní život? – podle toho, zda respondent má ještě další stálé pracovní závazky mimo UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Máte během roku ještě další stálé pracovní závazky?	Ano	41,0%	42,9%	13,3%	2,9%	100,0%	105
	Ne	42,9%	45,4%	11,1%	0,7%	100,0%	280
Celkem		42,3%	44,7%	11,7%	1,3%	100,0%	385

Podpora nadřízeného v situaci potřeby řešení rodinných záležitostí

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.

Tabulka 114 Máte dostatek podpory ze strany Vašeho nadřízeného v situaci, kdy řešíte rodinné záležitosti? – podle kategorie zaměstnance (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs. -pečuje	-nepečuje	Celkem
Kategorie	Aka	78,9%	20,0%	1,1%	100,0%	90	110 (55,0%)	200
	THP	73,2%	25,6%	1,2%	100,0%	82	85 (50,9%)	167
	VV	40,0%	46,7%	13,3%	100,0%	15	44 (74,6%)	59
Celkem		76,2%	22,7%	1,2%	100,0%	187	239 (56,1%)	426

Tabulka 115 Máte dostatek podpory ze strany Vašeho nadřízeného v situaci, kdy řešíte rodinné záležitosti? – podle součásti UHK (Aka, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Ne	Celkem	Celkem abs. -pečuje	-nepečuje	Celkem
Součást	FF	84,6%	15,4%	0,0%	100,0%	29	55 (65,5%)	84
	FIM	69,7%	30,3%	0,0%	100,0%	36	45 (55,6%)	81
	PdF	59,5%	37,8%	2,7%	100,0%	42	50 (54,3%)	92
	PřF	87,1%	12,9%	0,0%	100,0%	35	44 (55,7%)	79
	Rektorát	82,2%	15,6%	2,2%	100,0%	45	45 (50,0%)	90
Celkem		76,2%	22,7%	1,2%	100,0%	187	239 (56,1%)	426

Flexibilní formy práce

Tabulka 116 Které z flexibilních forem práce využíváte? – podle kategorie (Aka, THP)

	Aka	THP	Aka	THP
Práce z domova / na dálku	123	99	61,5%	59,3%
Pružná pracovní doba	161	109	80,5%	65,3%
Zkrácený úvazek	36	18	18,0%	10,8%
Jiné	6	12	3,0%	7,2%
Neodpovědělo	7	12	3,5%	7,2%
Celkem respondentů	200	167	100,0%	100,0%

Pozn. Respondenti mohli volit více odpovědí, proto součet procent je vyšší než 100. Jednotlivě se vyskytly odpovědi: „práce na dohodu“, „jsem tady pořád“, „domluva“, „DPP“, „žádná“, „nebylo mi nabídnuto“.

Tabulka 117 Které z flexibilních forem práce využíváte? – podle pohlaví (Aka, THP)

	Žena	Muž	Jiné	Žena	Muž	Jiné
Práce z domova / na dálku	117	84	22	61,9%	67,2%	41,5%
Pružná prac. doba	129	108	39	68,3%	86,4%	73,6%
Zkrácený úvazek	28	15	5	14,8%	12,0%	9,4%
Jiné	8	6	3	4,2%	4,8%	5,7%
Neodpovědělo	50	41	9	26,5%	32,8%	17,0%
Celkem respondentů	189	125	53	100,0%	100,0%	100,0%

Pozn. Respondenti mohli volit více odpovědí, proto součet procent je vyšší než 100. Jednotlivě se vyskytla odpověď: „vstřícné řešení při plánování rozvrhu“.

Tabulka 118 Které ze stávajících forem byste měl/a zájem využívat? – podle kategorie (Aka, THP)

	Aka	THP	Aka	THP
Práce z domova / na dálku	113	97	56,5%	58,1%
Pružná pracovní doba	114	77	57,0%	46,1%
Zkrácený úvazek	22	11	11,0%	6,6%
Jiné	9	5	4,5%	3,0%
Neodpovědělo	44	44	22,0%	26,3%
Celkem	200	167	100,0%	100,0%

Pozn. Respondenti mohli volit více odpovědí, proto součet procent je vyšší než 100. Jednotlivě se vyskytly odpovědi: „práce z ciziny“, „týden bez výuky“, „práce na dohodu“, „náhradní volno“.

Jak je uvedeno v tabulce, na otázku neodpovědělo celkem 88 respondentů (zhruba čtvrtina dotázaných). To znamená, že někteří dotázaní pochopili otázku tak, že pokud využívají nějaké formy (a nechťejí využívat další), tak na otázku neodpovídají. Spočíst ty, kteří mají určitou formu flexibilní práce a chtěli by ještě další formy, by bylo velmi komplikované.

V některých odpovědích byly vyjádřeny tyto komentáře: „Pro akademické pracovníky je nesmyslné považovat práci z domova za flexibilní formu práce.“ „Flexibilní forma práce není benefitem, kterou by UHK vědomě zaváděla. Je spíš v naší profesi nutnost, která se automaticky tvoří a nám ubírá na večerech, víkendech, svátcích, dovolených. Jinak by se nedala pojmout různorodost naší profese. Kdybychom měli psát články, dělat výzkum a spolupracovat v různých týmech jen v rámci pracoviště v pracovní době po-pá 8 hodin denně, tak by se toho moc nepodařilo.“

Tabulka 119 Které z dosud na UHK nezavedených flexibilních forem byste měl/a zájem využívat? (Aka, THP)

	Aka	THP	Aka	THP
Komprimovaný pracovní týden	56	81	28,0%	48,5%
Mobilní práce ze zahraničí	34	19	17,0%	11,4%
Sdružená pracovní místa	14	6	7,0%	3,6%
Manažerské smlouvy	13	7	6,5%	4,2%
Částečný úvazek	12	12	6,0%	7,2%
Jiné	13	5	6,5%	3,0%
Neodpovědělo	96	59	48,0%	35,3%
Celkem	200	167	100,0%	100,0%

Pozn. Respondenti mohli volit více odpovědí, proto součet procent je vyšší než 100. Jednotlivě se objevily: „sickday“, „sabatikl“, „více home office dnů než jeden za týden“, „nic z uvedeného“, „žádný“.

Charakter práce/studia a profesní rozvoj

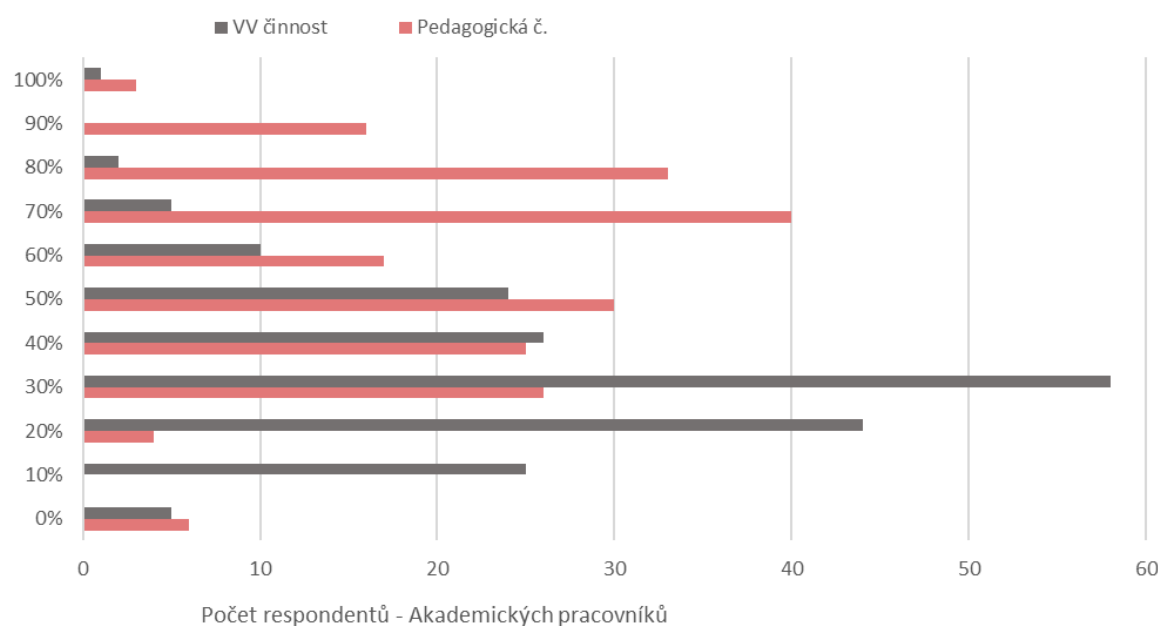
Skladba pracovních činností akademických pracovníků

Je třeba konstatovat, že fakulty se zastoupením různých kategorií akademiků mezi sebou statisticky významně neliší (viz výše Tabulka 4). Takže pokud zjistíme vliv zařazení pracovníka, tak tento vliv se částečně přenesse na fakultní dimenzi, protože zastoupení odborných asistentů na PdF je o 10 procentních bodů vyšší oproti PŘF, a opačný rozdíl je pak v zastoupení docentů, ale přesto se projeví i vliv fakultního prostředí.

Akademičtí pracovníci jako celek uvedli, že kolem 20 % z nich věnuje **pedagogické činnosti** do 30 % času, dalších 27 % zhruba polovinu času, čtvrtina pak do 70 % času a zbývající čtvrtina 90 %, procento pak všechen čas.

Poznámka: 12 dotázaných, kteří uvedli procentní údaje, které v součtu buď byly nižší než 50 %, anebo vyšší než 150 %, jsme vyřadili z analýzy.

Graf 35 Jaký podíl z Vašich pracovních činností tvoří pedagogická činnost? (Aka)



Tabulka 120 Jaký podíl z Vašich pracovních činností tvoří pedagogická činnost? (Aka)

	Počet respondentů	%	Kumulativní %
0%	6	3%	3%
10%	-	0%	3%
20%	4	2%	5%
30%	26	13%	18%
40%	25	13%	31%
50%	30	15%	46%
60%	17	9%	54%
70%	40	20%	74%
80%	33	17%	91%
90%	16	8%	99%
100%	3	2%	100%
Celkem	200	100	x

Časové odhady **pro vědeckovýzkumnou/tvůrčí činnost** byly následující: do 30 % dvě třetiny dotázaných, do 50 % další čtvrtina, nad 50 % desetina. Odpověď 0 % uvedlo 5 dotázaných, 100 % jeden.

Tabulka 121 Jaký podíl z Vašich pracovních činností tvoří vědeckovýzkumná/tvůrčí činnost? (Aka)

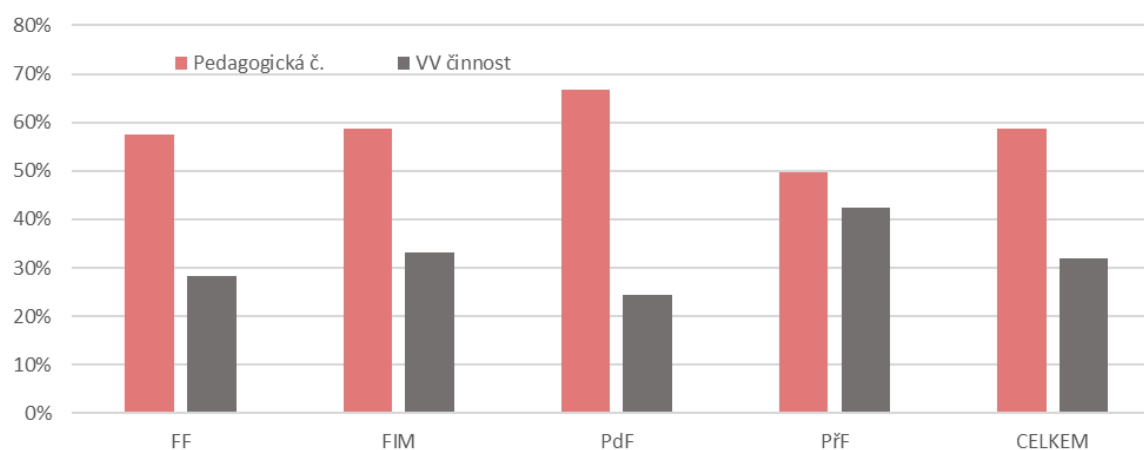
	Počet respondentů	%	Kumulativní %
0%	5	3%	3%
10%	25	13%	15%
20%	44	22%	37%
30%	58	29%	66%
40%	26	13%	79%
50%	24	12%	91%
60%	10	5%	96%
70%	5	3%	99%
80%	2	1%	100%
90%	-	0%	100%
100%	1	1%	100%
Celkem	200	100%	x

Porovnání fakult a profesního zařazení jsme provedli na průměrech. V celku platí, že pracovní doba akademických pracovníků se dělí tak, že 60 % je věnováno pedagogické činnosti, 32 % pak vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti, zbytek pak zřejmě dalším činnostem, jako je třeba administrativa.

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). Myslíme, že data zde realisticky odrážejí očekávání o obsahu práce jednotlivých pozic.

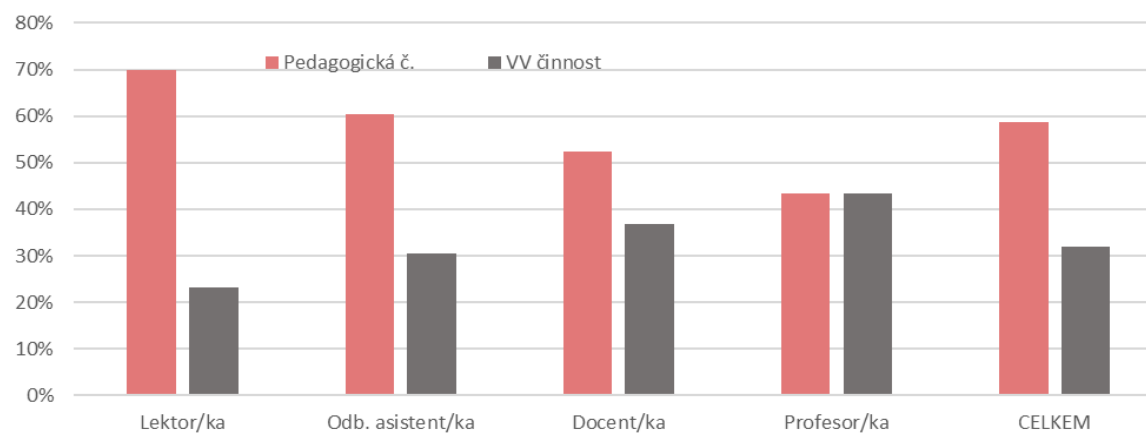
Graf 36 Podíl pedagogické a vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti – průměr za fakultu (Aka)



Tabulka 122 Podíl pedagogické a vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti – průměr za fakultu (Aka)

Součást		Pedagogická činnost %	VV činnost %
FF	Průměr	57,4	28,4
	Počet	39	39
	Sm. odchylka	20,6	14,4
FIM	Průměr	58,8	33,1
	Počet	54	54
	Sm. odchylka	19,5	15,1
PdF	Průměr	66,7	24,4
	Počet	52	52
	Sm. odchylka	18,0	11,0
PřF	Průměr	49,7	42,5
	Počet	43	43
	Sm. odchylka	21,7	19,7
Celkem	Průměr	58,6	31,9
	Počet	188	188
	Sm. odchylka	20,6	16,5

Graf 37 Podíl pedagogické a vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti – průměr za akademické pracovníky podle pracovního zařazení (Aka)

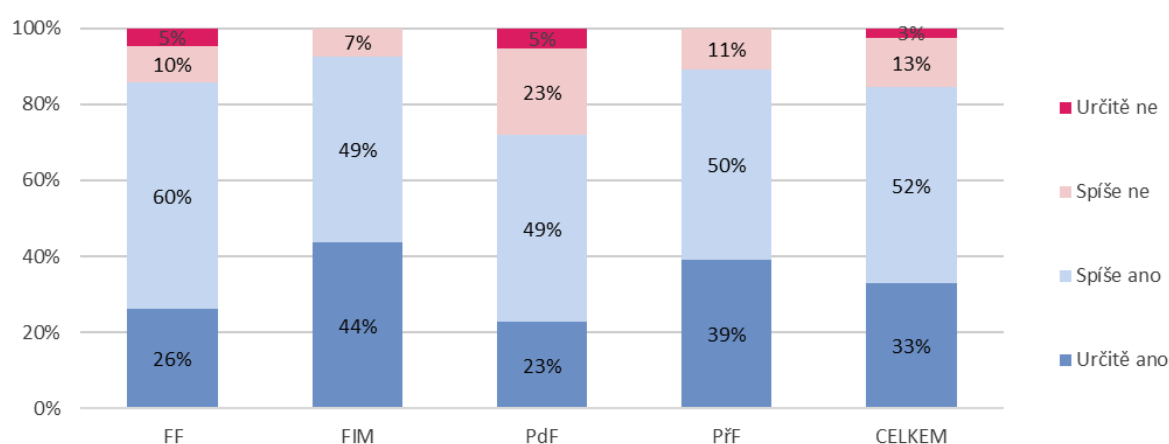


Tabulka 123 Podíl pedagogické a vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti – průměr za akademické pracovníky podle pracovního zařazení (Aka)

Součást		Pedagogická činnost %	VV činnost %
Lektor	Průměr	70	23,1
	Počet	19	19
	Sm. odchylka	23,5	20,8
Odb. asistent	Průměr	60,5	30,4
	Počet	119	119
	Sm. odchylka	20,1	16,1
Docent	Průměr	52,5	36,9
	Počet	36	36
	Sm. odchylka	17,6	13,2
Profesor	Průměr	43,5	43,5
	Počet	14	14
	Sm. odchylka	16,4	11,5
Celkem	Průměr	58,6	31,9
	Počet	188	188
	Sm. odchylka	20,6	16,5

Skladba pracovních činností určité vyhovuje třetině, spíše vyhovuje polovině a nevyhovuje šestině dotázaných akademických pracovníků. Jako obvykle jsme zjišťovali rozdíly mezi součástmi UHK a pracovním zařazením 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.

Graf 38 Vyhovuje Vám skladba všech Vašich pracovních činností? – podle fakulty (Aka)



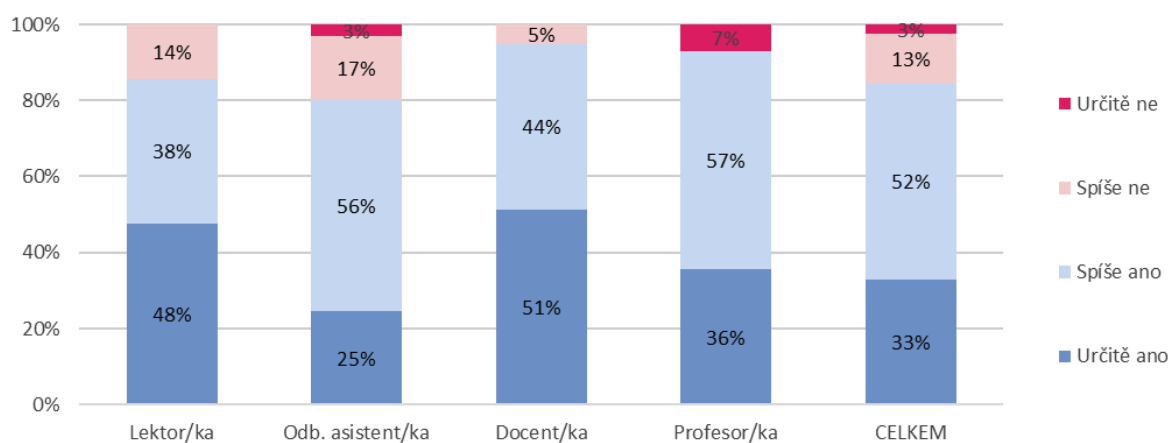
Tabulka 124 Vyhovuje Vám skladba všech Vašich pracovních činností? – podle fakulty (Aka)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Fakulta	FF	26,2%	59,5%	9,5%	4,8%	100,0%	42
	FIM	43,6%	49,1%	7,3%	-	100,0%	55
	PdF	22,8%	49,1%	22,8%	5,3%	100,0%	57
	PŘF	39,1%	50,0%	10,9%	-	100,0%	46
Celkem		33,0%	51,5%	13,0%	2,5%	100,0%	200

Chí-kvadrát test sign. 0,053.

Podobně statisticky významný je rozdíl podle funkčního zařazení. Zde se jedná především o pouze čtvrtinový podíl odborných asistentů, kteří se vyslovili, že jim skladba pracovních činností určité vyhovuje (mezi docenty a lektory je to zhruba polovina).

Graf 39 Vyhovuje Vám skladba všech Vašich pracovních činností? – podle pracovního zařazení (Aka)



Tabulka 125 Vyhovuje Vám skladba všech Vašich pracovních činností? – podle pracovního zařazení (Aka)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Jaké je Vaše pracovní zařazení?	Lektor	47,6%	38,1%	14,3%	-	100,0%	21
	Odb. asistent	24,6%	55,6%	16,7%	3,2%	100,0%	126
	Docent	51,3%	43,6%	5,1%	-	100,0%	39
	Profesor	35,7%	57,1%	-	7,1%	100,0%	14
Celkem		33,0%	51,5%	13,0%	2,5%	100,0%	200

Chí-kvadrát test sign. 0,039.

Technické vybavení a zařízení pro práci

Srovnání odpovědí na otázku: Poskytuje Vám UHK kvalitní technické vybavení a zařízení pro Vaši práci?

– přinášejí následující tabulky.

Tabulka 126 Poskytuje Vám UHK kvalitní technické vybavení a zařízení pro Vaši práci? – podle kategorie (THP, VV)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	THP	41,9%	44,3%	10,8%	3,0%	100,0%	167
	VV	55,6%	38,9%	5,6%	-	100,0%	18
Celkem		43,2%	43,8%	10,3%	2,7%	100,0%	185

Tabulka 127 Poskytuje Vám UHK kvalitní vybavení a zařízení pro Vaši vědeckovýzkumnou/tvůrčí činnost (přístroje, software, laboratoře, odborná literatura, elektronické databáze atd.)? – podle kategorie (Aka, PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	27,5%	56,0%	13,0%	3,5%	100,0%	200
	PhD	37,3%	42,4%	18,6%	1,7%	100,0%	59
Celkem		29,7%	52,9%	14,3%	3,1%	100,0%	259

Tabulka 128 Poskytuje Vám UHK kvalitní technické vybavení a zařízení pro Vaši práci? – podle součástí UHK (THP, VV)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	62,5%	37,5%	-	-	100,0%	32
	FIM	44,4%	44,4%	5,6%	5,6%	100,0%	18
	PdF	26,9%	46,2%	23,1%	3,8%	100,0%	26
	PřF	73,7%	15,8%	10,5%	-	100,0%	19
	Rektorát	34,4%	51,1%	11,1%	3,3%	100,0%	90
Celkem		43,2%	43,8%	10,3%	2,7%	100,0%	185

Tabulka 129 Poskytuje Vám UHK kvalitní vybavení a zařízení pro Vaši vědeckovýzkumnou/tvůrčí činnost (přístroje, software, laboratoře, odborná literatura, elektronické databáze atd.)? – podle součástí UHK (Aka, PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	20,3%	57,6%	20,3%	1,7%	100,0%	59
	FIM	33,8%	56,9%	9,2%	-	100,0%	65
	PdF	22,7%	50,0%	19,7%	7,6%	100,0%	66
	PřF	40,6%	47,8%	8,7%	2,9%	100,0%	69
Celkem		29,7%	52,9%	14,3%	3,1%	100,0%	259

Zabezpečení pedagogické činnosti

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.** (V každé ze čtyř otázek – Zabezpečuje Vaše součást kvalitní podmínky pro Vaši pedagogickou činnost z hlediska rozvrhu; z hlediska výukových prostorů, místností; z hlediska technického vybavení; z hlediska nabídky vzdělávacích kurzů pro zaměstnance – byla započítána za odpověď „určitě ano“ hodnota 1, za odpověď „spíše ano“ hodnota 2 atd., tzn. že nejlepší možné hodnocení je 4 a nejhorší 16.)

Výsledky potvrzují značnou rozdílnost mezi fakultami – jako v jiných oblastech je nejhůře 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.

Tabulka 130 Zabezpečení pedagogické činnosti ze strany fakulty: rozvrh, výukové prostory, technické vybavení, vzdělávací kurzy – součet odpovědí v těchto položkách, průměry za jednotlivé fakulty (Aka)

Součást	Průměr	Počet	Sm. odchylka
FF	7,2	42	2,0
FIM	5,6	55	1,6
PdF	8,5	57	2,7
PřF	6,5	46	2,0
Celkem	7,0	200	2,4

Pozn. V každé ze čtyř otázek – Zabezpečuje Vaše součást kvalitní podmínky pro Vaši pedagogickou činnost z hlediska rozvrhu; z hlediska výukových prostorů, místností; z hlediska technického vybavení; z hlediska nabídky vzdělávacích kurzů pro zaměstnance – byla započítána za odpověď „určitě ano“ hodnota 1, za odpověď „spíše ano“ hodnota 2 atd., tzn. že nejlepší možné hodnocení je 4 a nejhorší 16.

Tabulka 131 Zabezpečení pedagogické činnosti ze strany fakulty: rozvrh, výukové prostory, technické vybavení, vzdělávací kurzy – součet odpovědí v těchto položkách, průměry za jednotlivé kategorie pracovního zařazení (Aka)

	Průměr	Počet	Sm. odchylka
Lektor/ka	6,4	21	2,1
Odborný/á asistent/ka	7,2	126	2,4
Docent/ka Lektor/ka	6,7	39	2,4
Profesor/ka	6,1	14	2,4
Celkem	7,0	200	2,4

Pozn. V každé ze čtyř otázek – Zabezpečuje Vaše součást kvalitní podmínky pro Vaši pedagogickou činnost z hlediska rozvrhu; z hlediska výukových prostorů, místností; z hlediska technického vybavení; z hlediska nabídky vzdělávacích kurzů pro zaměstnance – byla započítána za odpověď „určitě ano“ hodnota 1, za odpověď „spíše ano“ hodnota 2 atd., tzn. že nejlepší možné hodnocení je 4 a nejhorší 16.

Profesní rozvoj

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.

Tabulka 132 Jste spokojen/a se systémem vzdělávání podporujícím Váš profesní rozvoj? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	17,0%	47,5%	28,5%	7,0%	100,0%	200
	THP	20,4%	52,1%	22,2%	5,4%	100,0%	167
	VV	11,1%	66,7%	16,7%	5,6%	100,0%	18
Celkem		18,2%	50,4%	25,2%	6,2%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,563.

Tabulka 133 Jste spokojen/a se systémem vzdělávání podporujícím Váš profesní rozvoj? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	20,3%	52,7%	24,3%	2,7%	100,0%	74
	FIM	20,5%	50,7%	26,0%	2,7%	100,0%	73
	PdF	13,3%	30,1%	41,0%	15,7%	100,0%	83
	PřF	15,4%	64,6%	13,8%	6,2%	100,0%	65
	Rektorát	21,1%	56,7%	18,9%	3,3%	100,0%	90
Celkem		18,2%	50,4%	25,2%	6,2%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 134 Zohledňuje se Váš profesní rozvoj ve Vašem finančním ohodnocení? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	14,5%	34,5%	36,0%	15,0%	100,0%	200
	THP	1,8%	28,1%	43,1%	26,9%	100,0%	167
	VV	5,6%	27,8%	44,4%	22,2%	100,0%	18
Celkem		8,6%	31,4%	39,5%	20,5%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 135 Zohledňuje se Váš profesní rozvoj ve Vašem finančním ohodnocení? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	13,5%	25,7%	44,6%	16,2%	100,0%	74
	FIM	9,6%	37,0%	39,7%	13,7%	100,0%	73
	PdF	7,2%	27,7%	33,7%	31,3%	100,0%	83
	PřF	13,8%	38,5%	30,8%	16,9%	100,0%	65
	Rektorát	1,1%	30,0%	46,7%	22,2%	100,0%	90
Celkem		8,6%	31,4%	39,5%	20,5%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,018.

Tabulka 136 Vnímáte hodnocení nadřazeným jako impuls k dalšímu profesnímu rozvoji? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	25,5%	46,0%	23,5%	5,0%	100,0%	200
	THP	22,2%	49,1%	22,8%	6,0%	100,0%	167
	VV	38,9%	44,4%	16,7%	-	100,0%	18
Celkem		24,7%	47,3%	22,9%	5,2%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,722.

Tabulka 137 Vnímáte hodnocení nadřazeným jako impuls k dalšímu profesnímu rozvoji? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	24,3%	50,0%	23,0%	2,7%	100,0%	74
	FIM	28,8%	46,6%	21,9%	2,7%	100,0%	73
	PdF	21,7%	36,1%	31,3%	10,8%	100,0%	83
	PřF	24,6%	56,9%	15,4%	3,1%	100,0%	65
	Rektorát	24,4%	48,9%	21,1%	5,6%	100,0%	90
Celkem		24,7%	47,3%	22,9%	5,2%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 138 Funguje podle Vás na UHK podpora či vedení ze strany zkušenějších pracovníků/pracovnic? – podle kategorie (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	18,5%	48,5%	29,0%	4,0%	-	100,0%	200
	THP	24,6%	47,9%	16,2%	3,0%	8,4%	100,0%	167
	VV	44,4%	38,9%	-	-	16,7%	100,0%	18
Celkem		22,3%	47,8%	22,1%	3,4%	4,4%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,000.

Tabulka 139 Funguje podle Vás na UHK podpora či vedení ze strany zkušenějších pracovníků/pracovnic? – podle součástí UHK (Aka, VV, THP)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nedokáži posoudit	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	21,6%	44,6%	27,0%	4,1%	2,7%	100,0%	74
	FIM	19,2%	58,9%	19,2%	1,4%	1,4%	100,0%	73
	PdF	18,1%	43,4%	30,1%	4,8%	3,6%	100,0%	83
	PřF	27,7%	52,3%	16,9%	-	3,1%	100,0%	65
	Rektorát	25,6%	42,2%	16,7%	5,6%	10,0%	100,0%	90
Celkem		22,3%	47,8%	22,1%	3,4%	4,4%	100,0%	385

Chí-kvadrát test sign. 0,075.

Možnost kariérního růstu THP

Otázka byla položena pouze THP. Z důvodů nízkých četností jsme sloučili pozitivní odpovědi. Čtvrtina dotázaných se domnívá, že na své pracovní pozici má možnost kariérního růstu, polovina, že „spíše ne“, a čtvrtina, že „určitě ne“. I když se jako celek fakulty od sebe statisticky významně neliší, existují mezi nimi značné rozdíly. Protože nevíme, na jakých pozicích THP pracují, nemůžeme zjištěné rozdíly vysvětlit nějakými objektivními podmínkami. Ale stojí za povšimnutí, že THP na FF vidí možnost kariérního růstu ve 40 % odpovědí, kdežto na PdF jen v 7 % a na PŘF v 10 % odpovědí.

Tabulka 140 Domníváte se, že máte na své pracovní pozici možnost kariérního růstu? – podle součástí UHK (THP)

			Ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem
Součást univerzity	FF	Počet	10	9	6	25
		%	40,0%	36,0%	24,0%	100,0%
	FIM	Počet	4	8	4	16
		%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	PdF	Počet	2	15	9	26
		%	7,7%	57,7%	34,6%	100,0%
	PřF	Počet	1	8	1	10
		%	10,0%	80,0%	10,0%	100,0%
	Rektorát	Počet	25	45	20	90
		%	27,8%	50,0%	22,2%	100,0%
Celkem		Počet	42	85	40	167
		%	25,1%	50,9%	24,0%	100,0%

Pozn. Sloučeny kategorie „určitě ano“ a „spíše ano“. Chí-kvadrát test sign. 0,166.

Prezentování výsledků vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti

Na otázku: Prezentujete výsledky Vaší vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti v rámci pracoviště? – odpovídali akademičtí, vědeckovýzkumní pracovníci a studující v doktorských studijních programech.

Tabulka 141 Prezentujete výsledky Vaší vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti v rámci pracoviště? – podle kategorie zaměstnance/studenta (Aka, VV, PhD)

		Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	Aka	19,0%	36,0%	36,5%	8,5%	100,0%	200
	ThP	44,1%	35,6%	20,3%	0,0%	100,0%	59
	VV	38,9%	38,9%	16,7%	5,6%	100,0%	18
Celkem		25,6%	36,1%	31,8%	6,5%	100,0%	277

Tabulka 142 Prezentujete výsledky Vaší vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti v rámci pracoviště? – podle fakulty a kategorie zaměstnance/studenta (Aka, VV, PhD)

		Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem	Celkem abs.
FF	Aka	19,0%	38,1%	31,0%	11,9%	100,0%	42
	PhD	76,5%	17,6%	5,9%	0,0%	100,0%	17
	VV	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	100,0%	7
Celkem		37,9%	33,3%	21,2%	7,6%	100,0%	66
FIM	Aka	16,4%	34,5%	43,6%	5,5%	100,0%	55
	PhD	10,0%	60,0%	30,0%	0,0%	100,0%	10
	VV	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	2
Celkem		16,4%	37,3%	41,8%	4,5%	100,0%	67
PdF	Aka	15,8%	40,4%	33,3%	10,5%	100,0%	57
	PhD	33,3%	22,2%	44,4%	0,0%	100,0%	9
Celkem		18,2%	37,9%	34,8%	9,1%	100,0%	66
PřF	Aka	26,1%	30,4%	37,0%	6,5%	100,0%	46
	PhD	39,1%	43,5%	17,4%	0,0%	100,0%	23
	VV	22,2%	44,4%	22,2%	11,1%	100,0%	9
Celkem		29,5%	35,9%	29,5%	5,1%	100,0%	78
Celkem	Aka	19,0%	36,0%	36,5%	8,5%	100,0%	200
	PhD	44,1%	35,6%	20,3%	0,0%	100,0%	59
	VV	38,9%	38,9%	16,7%	5,6%	100,0%	18
Celkem		25,6%	36,1%	31,8%	6,5%	100,0%	227

Charakter PhD studia

Studující v doktorských studijních programech se vyjadřovali ke spokojenosti s výší stipendia a k hodnocení role školitele.

Spokojenost s výší stipendia

Tabulka 143 Spokojenost s výší stipendia podle fakulty (PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Netýká se mě	Celkem	Celkem abs.
Kategorie	FF	5,9%	23,5%	29,4%	23,5%	17,6%	100,0%	17
	FIM	0,0%	10,0%	50,0%	30,0%	10,0%	100,0%	10
	PdF	11,1%	0,0%	55,6%	0,0%	33,3%	100,0%	9
	PřF	4,3%	13,0%	21,7%	39,1%	21,7%	100,0%	23
Celkem		5,1%	13,6%	33,9%	27,1%	20,3%	100,0%	59

Tabulka 144 Spokojenost s výší stipendia podle ročníku doktorského studia (PhD)

	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Netýká se mě	Celkem	Celkem abs.
1.	0,0%	6,7%	46,7%	20,0%	26,7%	100,0%	15
2.	0,0%	14,3%	35,7%	28,6%	21,4%	100,0%	14
3.	12,5%	25,0%	12,5%	50,0%	0,0%	100,0%	8
4.	7,7%	15,4%	38,5%	23,1%	15,4%	100,0%	13
5. a více	11,1%	11,1%	22,2%	22,2%	33,3%	100,0%	9
Celkem	5,1%	13,6%	33,9%	27,1%	20,3%	100,0%	59

Tabulka 145 Jak vysoké stipendium by podle Vás bylo adekvátní? (PhD)

Stejná výše		3	5,1%
Nevím, nedokážu posoudit		13	22,0%
Jiná	15 000 – 19 999	10	16,9%
	20 000	17	28,8%
	20 000 – 24 999	6	10,2%
	25 000	7	11,9%
	více než 25 000	3	5,1%
Celkem		59	100,0%

Pozn. Respondenti, kteří zvolili odpověď jiná, v další otázce uváděli číslouku. V tabulce jsou tyto odpovědi kategorizovány.

Hodnocení role školitele

Tabulka 146 Máte dostatečnou důvěru k Vašemu školiteli? – podle fakulty (PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	76,5%	11,8%	11,8%	100,0%	17
	FIM	80,0%	10,0%	10,0%	100,0%	10
	PdF	66,7%	33,3%	-	100,0%	9
	PřF	60,9%	30,4%	8,7%	100,0%	23
Celkem		69,5%	22,0%	8,5%	100,0%	59

Tabulka 147 Máte dostatečnou důvěru k Vašemu školiteli? – podle ročníku studia (PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Celkem	Celkem abs.
Kolikátým rokem studujete doktorské studium?	1.	73,3%	20,0%	6,7%	100,0%	15
	2.	71,4%	7,1%	21,4%	100,0%	14
	3.	87,5%	12,5%	-	100,0%	8
	4.	61,5%	30,8%	7,7%	100,0%	13
	5. a více	55,6%	44,4%	-	100,0%	9
Celkem		69,5%	22,0%	8,5%	100,0%	59

Tabulka 148 Jste spokojen/a s rolí, kterou ve Vašem studiu plní Váš školitel? – podle fakulty (PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	64,7%	29,4%	5,9%	100,0%	17
	FIM	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	10
	PdF	22,2%	77,8%	-	100,0%	9
	PřF	56,5%	30,4%	13,0%	100,0%	23
Celkem		55,9%	35,6%	8,5%	100,0%	59

Tabulka 149 Jste spokojen/a s rolí, kterou ve Vašem studiu plní Váš školitel? – podle ročníku studia (PhD)

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Celkem	Celkem abs.
Kolikátým rokem studujete doktorské studium?	1.	73,3%	20,0%	6,7%	100,0%	15
	2.	57,1%	35,7%	7,1%	100,0%	14
	3.	75,0%	12,5%	12,5%	100,0%	8
	4.	38,5%	53,8%	7,7%	100,0%	13
	5. a více	33,3%	55,6%	11,1%	100,0%	9
Celkem		55,9%	35,6%	8,5%	100,0%	59

Tabulka 150 Plní školitel adekvátně svou roli v oblasti ...? – podle fakulty (PhD)

Kontrola plnění studijního plánu

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	70,6%	23,5%	5,9%	0,0%	100,0%	17
	FIM	60,0%	30,0%	0,0%	10,0%	100,0%	10
	PdF	55,6%	44,4%	0,0%	0,0%	100,0%	9
	PřF	60,9%	17,4%	21,7%	0,0%	100,0%	23
Celkem		62,7%	25,4%	10,2%	1,7%	100,0%	59

Vedení při výzkumu/psaní dizertační práce

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	64,7%	29,4%	0,0%	5,9%	100,0%	17
	FIM	50,0%	40,0%	0,0%	10,0%	100,0%	10
	PdF	44,4%	55,6%	0,0%	0,0%	100,0%	9
	PřF	52,2%	30,4%	17,4%	0,0%	100,0%	23
Celkem		54,2%	35,6%	6,8%	3,4%	100,0%	59

Předávání důležitých informací spojených se studiem

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	52,9%	29,4%	11,8%	5,9%	100,0%	17
	FIM	40,0%	40,0%	10,0%	10,0%	100,0%	10
	PdF	33,3%	55,6%	11,1%	0,0%	100,0%	9
	PřF	30,4%	52,2%	17,4%	0,0%	100,0%	23
Celkem		39,0%	44,1%	13,6%	3,4%	100,0%	59

Zapojení do vědeckovýzkumných aktivit

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	58,8%	29,4%	5,9%	5,9%	100,0%	17
	FIM	30,0%	50,0%	10,0%	10,0%	100,0%	10
	PdF	22,2%	66,7%	11,1%	0,0%	100,0%	9
	PřF	60,9%	26,1%	13,0%	0,0%	100,0%	23
Celkem		49,2%	37,3%	10,2%	3,4%	100,0%	59

Zprostředkování kontaktů v rámci odborné komunity

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	58,8%	29,4%	11,8%	0,0%	100,0%	17
	FIM	30,0%	30,0%	30,0%	10,0%	100,0%	10
	PdF	11,1%	55,6%	33,3%	0,0%	100,0%	9
	PřF	47,8%	43,5%	8,7%	0,0%	100,0%	23
Celkem		42,4%	39,0%	16,9%	1,7%	100,0%	59

Mentoring v průběhu studia

		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem	Celkem abs.
Součást	FF	64,7%	17,6%	17,6%	0,0%	100,0%	17
	FIM	50,0%	30,0%	10,0%	10,0%	100,0%	10
	PdF	33,3%	55,6%	11,1%	0,0%	100,0%	9
	PřF	56,5%	26,1%	17,4%	0,0%	100,0%	23
Celkem		54,2%	28,8%	15,3%	1,7%	100,0%	59

Respondentům z řad PhD byly položeny otevřené otázky týkající se role školitelů, nakolik ji plní i mimo zkoumané oblasti (8 PhD), kterých předností si u školitelů cení (34 PhD) či zda něco v jejich činnosti naopak postrádají (18 PhD).

Studující v doktorských studijních programech měli příležitost se v otevřených otázkách vyjádřit k roli a činnostem školitelů/školitelek.

Respondenti PhD mohli doplnit, v jakých dalších oblastech jejich školitel plní adekvátně svou roli:

Kolegiální nebo vstřícný osobní přístup.

Sdílení získaných poznatků, zkušeností ve vědě i akademickém působení.

Orientace pro život v Hradci Králové.

Sladování osobního a studijního života.

Respondenti PhD mohli uvést, čeho si zvláště cení na školiteli:

Odbornost, široký rozhled nejen v oblasti svého odborného zájmu.

Rychlá, včasná komunikace, konzultace, organizační schopnosti, zájem o plnění úkolů.

Schopnost motivovat, „umí povzbudit“, posílit důvěru ve vlastní schopnosti úkoly zvládnout.

Ochota pomoci, pozitivní, lidský přístup.

Cílevědomost, spolehlivost, trpělivost, vstřícnost, upřímnost.

Nadhled, stále dobrá nálada.

Osobní, osobitý přístup, nápaditost.

Neformální, přátelské vystupování.

„Their mentally support, their scientific support.“

Respondenti PhD mohli uvést, co u svého školitele zvláště postrádají:

Pocit vedení zkušenějšího, „pošťouchnutí“.

„Hlubších znalostí v oblasti mnou zkoumané oblasti.“

Častější schůzky, postup s řadou dílčích úkolů.

Systematičnost.

Informovanost, přesné informace, včetně technických požadavků na práci (chybí na UHK vůbec).

Organizační schopnosti.

Kreativita.

Odpovědi respondentů na otevřené otázky

Reakce na dotazníkové šetření

Ve všech čtyřech kategoriích (Aka, VV, THP, PhD) byla respondentům dána na konci dotazníku příležitost připojit komentář: **Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku a uvítáme komentáře k tématu dotazníku.** Tuto příležitost využilo 8 % respondentů (nejvíce bylo 20 respondentů ze souboru akademických pracovníků a 14 respondentů ze souboru THP). Odpovědi týkající se různých aspektů činností nebo zázemí a prostředí jsme převedli k jiným otevřeným otázkám.

V komentářích se vyskytovalo zejména **poděkování za možnost vyjádřit se**, zazněla **naděje na využití poznatků**, ale také **obava, zda připomínky a hodnocení budou brány vážně, zda nebudou výsledky cenzurovány, jak výsledky budou zveřejněny a zda anonymita bude dodržena**. Také na jiných místech dotazníku, byť sporadicky, zazněla vyjádření k dotazníkovému šetření typu: „...probíhá řada zbytečných akcí, jako například toto dotazníkové šetření, které nemají a nebudou mít žádný výsledek“. Jiné odpovědi dotazníkové šetření naopak uvítaly, třebaže v různých významech: „Vyjma anonymních dotazníků není reálné něco ovlivnit pozitivním směrem.“ „Díky za to, že se můžeme vyjádřit.“ „Držím palce a doufám v lepší zítřky.“ „Budu rád za zveřejnění výsledků a náležitou reakci vedení.“

Některé připomínky respondentů se týkaly zadání otázek (zda nerozšířit nabízené odpovědi o „nevím“, „nemohu posoudit“, upřesnění nebo jiná formulace otázek apod.), což reflektujeme jako dobrou zpětnou vazbu s řešitelským týmem, který připomínky vyhodnotil, a to se závěrem, že se jejich charakter nepromítá do kvality získaných odpovědí. Několik málo respondentů zdůvodnilo, proč v závěru dotazníku nechce volit a finančně podpořit vybrané organizace.

Celkové hodnocení UHK

Zaměstnanci (Aka, VV, THP) měli příležitost v případě otázky: **Doporučil/a byste UHK člověku se zájmem pracovat na obdobné pozici, jako je Vaše?** doplnit svou odpověď (určitě ano, spíše ano, spíše ne, určitě ne) vlastním komentářem. Celkem odpovědělo 75 respondentů (19 %), s obdobným počtem respondentů z kategorií Aka i THP.

Komentáře bylo možné třídit podle různých kritérií. Předně, zda jsou jiné odpovědi u těch respondentů, kteří odlišně odpovídali na předchozí otázku, zda se jedná o odpovědi respondentů z odlišných souborů podle čtyř kategorií či příslušnosti k pěti součástem. Ale v zásadě je možné představit celkovou charakteristiku s tím, že na některá specifika v odpovědích následně poukážeme podle konkrétních hledisek. Zajímá nás tak spíše obsah těchto vyjádření, nakolik jsou podnětem pro zamyšlení a interpretaci jejich významu. Reakce se většinou týkaly zkušeností na součástech, pracovištích, kde respondenti působí. Některé odpovědi nebyly relevantní, nepřinášely nové sdělení, v některých odpovědích se vyskytovalo několik různých tematických sdělení zároveň. Bylo účelné odpovědi kódovat a kategorizovat a představit jejich vyznění.

Nejčastěji se odpovědi týkaly následujících oblastí:

a) Mzda

V případě Aka a VV se respondenti vyjadřovali především **negativně ke mzdám**: mzda „je tristní“, „nedůstojná“, zvláště „při srovnání s regionálním školstvím a průměrnými platy v České republice“, „za málo peněz se požaduje hodně muziky“, „styděla bych se doporučit“, „neodpovídá kvalifikačním požadavkům“, doba určitá a s ní spojená nejistota, diskrepance mezi finančním ohodnocením a časovou náročností, nutnost hledat další přívýdělek, nesoulad v ohodnocování mezi pedagogickou a vědeckou činností, rozdílné mzdy na součástech; objevily se také **optimistické hlasy**, byť v nesrovnatelně menším zastoupení, evidující částečné zlepšení nebo spokojenost s finanční situací.

Také respondenti THP se vyjadřovali **nejčastěji ke mzdě, a to kriticky**: nízké finanční ohodnocení, vyšší nároky než finanční ohodnocení, zodpovědnost neodpovídá finančnímu ohodnocení, „ostudné finanční ohodnocení“, „největší kámen úrazu“, „zvláště nevhodné pro ty, kdo mají hypotéku, rodinu nebo jiné závazky“, „je obtížné ze mzdy v Hradci Králové vyžít, pokud nepřispívá partner/partnerka či někdo jiný“, „jediná cesta být zapojený v dalších projektech a mít

další práci navíc“, „sebelepším osobním přístupem nemohu mzdu nijak ovlivnit“. Několik respondentů vyjádřilo zkušenost s tím, že doporučili jiné osobě práci, ale byla odmítnuta z finančních důvodů. **Někteří respondenti THP však oceňovali benefity, dovolenou, flexibilní pracovní dobu.**

b) Charakter práce

V komentářích Aka a VV **převažovaly pozitivní reakce**: práce mne baví, naplňuje, možnost realizovat vlastní práci a výzkum (v závislosti na sdílených odborných zájmech, které ve větší míře umožňují velké univerzity), ale objevily se **též negativní reakce**: ohrožení duševního zdraví, značná vyčerpanost, přetížení, nepřiměřený tlak na vědu.

V případě komentářů THP se vyskytovaly **kritické připomínky**: ne vždy odpovídá pracovní pozice odbornosti a kompetencím odpovědné osoby, „jedni jsou nepřiměřeně přetížení – druzí nemají ochotu dělat více“, „přijde vyhoření“, není vždy dostatečně řešena zastupitelnost, nekonzistence v přidělených agendách; **k pozitivním reakcím patří**: „práce mi přináší mnoho nových zkušeností“, „moje práce je různorodá, bohatá“, „uplatním znalost cizích jazyků“.

c) Zázemí

V případě komentářů Aka a VV **výtky zahrnovaly**: množství administrativy, „hyperbyrokratizace univerzit“, slabá podpora při přípravě projektů, grantů, „ve srovnání s UK naprostý amatérismus v přípravě objemných grantů“, závislost nákupu literatury jen z grantů, nedostatečná podpora v oblasti výuky, studijních materiálů, uplatnění nových technologií, „uvítala bych nabídku programů využitelných ve výuce“, na FF nemožnost pracovat v budově o víkendu.

V komentářích respondentů THP se objevují **negativní reakce**: např. špatná orientace v systémech, nekompetentní vedení finanční, personální agendy, neefektivní, zdlouhavé procesy.

d) Spolupráce/mezilidské vztahy

V komentářích Aka a VV **se k negativním aspektům pojilo**: neetické chování na pracovišti, nesoulad mezi součástmi univerzity a nízká podpora rektorátu směrem k fakultám, rozdílné úvazky a mzdy na fakultách; **k pozitivním**: svobodomyšlné a podnětné prostředí, „perfektní kolektiv“, „férové jednání přímého nadřízeného“; připojujeme také vyjádření uvedené v závěru dotazníku: „je pro mne důležité pracovat na univerzitě, která má dobrou „image“ a je studenty a absolventy oceňována jako místo s dobrým „týmovým duchem“.

Respondenti THP se vyjádřili **kriticky**: součástí si „hrají na svém písečku“, spolupráce a komunikace mezi rektorátem a fakultami „je tragická“, „žádné reakce z jiných pracovišť“, „nulová zpětná vazba“, horší, slabá komunikace, někteří vedoucí nejsou s to naslouchat, vést dialog, kriticky se zamýšlet, nejsou s to hájit své zaměstnance vůči neoprávněným požadavkům z jiných pracovišť, ale též konstatování, že záleží na přístupech konkrétních osob – „velmi často je to v li-dech“, „vstřícný přístup“, či naopak „hodně věcí podléhá kamarádčkování“ apod. **K pozitivním reakcím patří**: „krásné pracoviště“, „slušné jednání ze strany vedení“, „skvělý“, „vynikající“, „přátelský“ kolektiv.

Hodnocení UHK jako zaměstnavatele

V dotazníku pro Aka, VV, THP zazněla otevřená otázka týkající se **celkového hodnocení UHK jako zaměstnavatele**. Byla první otevřenou otázkou v dotazníku za celý oddíl. V souboru PhD se tato první celková otázka týkala hodnocení UHK a zároveň charakteru studia. Z prvních třech základních kategorií na výzvu ke komentářům reagovalo 62 respondentů (z toho 35 Aka, 23 THP a 4 VV), tedy z těchto souborů dohromady se vyjádřilo 16 %. Ze studujících se jednalo o 8 osob.

Odpovědi Aka, VV, THP se týkaly již zmiňovaných oblastí, ale také se objevily **nové komentáře či s novými formulacemi**. Můžeme je rozdělit z hlediska pozitivních/negativních reakcí a z hlediska námětů či očekávání.

Pozitivní reakce Aka a VV

„UHK je dobrý zaměstnavatel“, „UHK vytváří výborné podmínky“, „dosud nejlepší zaměstnavatel“, „stabilní a spolehlivý“;

Pravidelnost příjmů a částečně i z hlediska výše příjmu;

V oblasti mezilidských vztahů (na pracovišti a fakultě) „ideál“, velmi dobré interpersonální vztahy;

„Svobodomyšlné a podnětné prostředí“, „umožňuje mi seberealizaci“, „baví mne práce se studenty“;

Nově zavedený systém Interních novinek;

Benefity a další výhody, flexibilní formy práce;

„V jiných vysokoškolských prostředích jsou daleko silnější vnější tlaky na chod školy“.

Negativní reakce Aka a VV

Špatné mzdové podmínky, navíc rozdílné na různých fakultách; „bídny plat“, „nedostatečné“, „nedůstojné“ finanční ohodnocení; nutnost přibírat si další práci, hledat další zaměstnání; nutnost věnovat se projektům jako zlepšení finanční situace, ale na úkor výuky; nedostatky ve vyplácení zaručené mzdy; nesrovnatelné finanční podmínky se zeměmi na západ od nás;

„Přetlak s následným vyhořením“, přemíra administrativní zátěže v neprospěch vědecké činnosti;

Komplikované sladění práce a osobního života;

Záleží na tom, jak je kdo „zasítovaný“, výkon versus „umění“ zalíbit se nadřízeným z rektorátu či fakulty;

Prodlužování smluv na dobu určitou.

Náměty/očekávání Aka a VV

„Vkládám velkou naději do nového vedení“, zlepšovat servisní roli rektorátu, kvestury, spolupracující prostředí, spolupráce v duchu „univerzita jsme my všichni“, více častějších kontaktů mezi pracovníky, podpora mezifakultních týmů a projektů, mezioborová spolupráce;

Zvyšovat konkurenceschopnost;

Více samostatnosti a kreativity zaměstnanců („ne vše nosit každému pod nos“);

Digitalizovat, odstraňovat administrativní zátěž;

Ochrana majetku.

Pozitivní reakce THP

Flexibilní pracovní doba, „mohu dobře skloubit práci s péčí o děti“;

možnost osobního růstu;

„Vyhovuje mi ovzduší vzdělávací instituce“;

„Lidé tu zůstávají kvůli kolektivu na pracovišti“, „jsem velmi spokojena, že mě přijali mezi sebe.“

Negativní reakce THP

„Peníze, peníze, peníze. To je to, oč tu běží.“, špatná finanční situace, podprůměrné, nedostatečné mzdy, „Ohodnocení nově příchozích oproti stávajícím bývá nespravedlivé“, problém v zajištění rovných podmínek a přístupu k zaměstnancům, rozdílné pracovní a platové podmínky zaměstnanců fakult versus rektorátu; zvýšení tarifů mívá ty, kdož jsou na projektech, rezervy v odměňování neakademických pracovníků, „Stravenky jsou tragédie“ (výše oproti jiným organizacím);

slabá metodická podpora rektorátu fakultám, chybějící jednotný univerzitní přístup v metodickém vedení všech fakult, přesná metodika např. v oblasti poplatků, rychlejší řešení problémů – např. žádosti v agendě Athena, STAG, omezování

nezávislosti fakult, inovace se týkají nejen lidí, ale i procesů (vnitřní procesy jsou často „zkomatělé, staromódní“);
přetížení (na jedno místo mimo UHK dvě až tři osoby).

Náměty/očekávání THP

Záleží na vlivu přímého a nejbližšího nadřízeného, „pokud tam je problém, zaměstnanec vnímá celou instituci špatně“;
„záleží na lidech v klíčových pozicích“;

Více spolupráce mezi součástmi, oslabit soutěžní prostředí;

Udržet si kvalitní administrativní pracovníky;

Chybí standardizovaný „onboardingový“ systém;

Větší podpora pro rodiče s dětmi, univerzitní školka;

„V komerčním sektoru je standardní, že pracovníci s nároky na duševní práci a řešení netriviálních problémů mohou užívat formu komprimovaného pracovního týdne i tak, že mohou provádět mimopracovní aktivity (například formou návštěvy posilovny, knihovny, rekreačních míst)“.

Hodnocení UHK respondenty PhD

K celkovému hodnocení UHK, ale zároveň i k charakteru studia, se vyjádřilo 8 studujících v doktorských studijních programech.

UHK byla charakterizována jako škola, která se snaží vytvářet příjemné „rodinné“ prostředí. „Jsem naprosto spokojený/á se vším a všemi. Jsem velmi vděčný/á za prostředí, které mi UHK poskytuje.“

V komentářích zazněla zejména **námítka na výši stipendia**, a z toho plynoucí nutnost hledat další příjmové aktivity, které však omezují studijní, vědecké, publikační úkoly.

Toto vyjádření se shoduje s názory zahraničního studenta/ky, že *prostředí na UHK nepodporuje akademickou excelenci; spíše nutí studenty, aby upřednostňovali základní finanční přežití před vědeckými aktivitami*. Podle autora/autorky studující v doktorských studijních programech měli být integrováni jako klíčoví členové svých akademických pracovišť s výrazným zapojením do výukových a výzkumných aktivit. Dalším kritickým nedostatkem na UHK je dostupnost výzkumných materiálů v anglickém jazyce. Fond knihovny je převážně v češtině, což vytváří značné překážky pro zahraniční studenty, kteří provádějí výzkum a studují v angličtině. Studenti doktorského studia by měli mít neomezený a bezplatný přístup ke službám tisku, kopírování a skenování, protože jsou ve skutečnosti považováni za zaměstnance svých příslušných oddělení. Je třeba výrazně zlepšit ubytování pro doktorandy UHK na kolejích. Podle autora/ky jsou doktorandi na mnoha univerzitách v EU ubytováni v jednolůžkových pokojích nebo sdílených obytných prostorech, kde je základní zařízení, jako jsou koupelny a kuchyně. Zázemí tvoří předpoklady pro jejich soustředěnou a systematickou práci.

Etické aspekty a bezpečí

Bezpečí na UHK

V dotazníku byla věnována otázka problematiky bezpečí v prostředí UHK. Otevřená otázka zjišťovala, **co pro respondenty představuje hrozby, kvůli kterým se necítí na UHK bezpečně**. Odpovědělo 18 respondentů Aka (13), THP (5).

Budovy UHK nejsou dostatečně zabezpečeny.

Vstup do budov je volný. Není možná blokáce dveří. Všechny dveře od učeben, poslucháren by měly být na kartu.

Neexistující kamerový systém.

Neexistující informační systém pro případ ohrožení, aplikace SMS.

Nepřipravenost akademiků na stresové a krizové situace.

Nedostatek školení na základy krizové intervence a komunikace v krizových situacích.

Chybějící povinné kurzy a vzdělávání pro akademiky a proškolení studentů (krizová intervence, první pomoc, prevence agresivity, šikany, viktimnosti, násilného chování, sebeobrana, znalosti duševních onemocnění aj).

„Téma bezpečí není začleněno do akreditací, studijních plánů a každodenních akcí se studenty.“

Nedostatečné metodické instrukce, včetně informace o osobách na UHK zodpovědných za systém zajištění bezpečí, o styčných a proškolených osobách (na jednotlivých fakultách, budovách).

Nefunkční systém na UHK a nedostatečná spolupráce s PČR.

Někteří respondenti spojovali hrozby také s dalšími aspekty:

Psychopatické jednání.

Nestandardní chování některých studujících.

Zamlčování klíčových informací.

Manipulativní chování.

Arogantní chování.

Vyvolávání konfliktů.

Šikana nebo jiné zastrašující jednání ze strany nadřízeného.

Pomstychtivost, perzekuce vyvolaná kritikou, jakkoli oprávněnou.

Pomluvy.

Závist.

Duševní zdraví.

Netransparentní finanční operace.

Etické aspekty

Etickým aspektům byla věnována otázka za celý oddíl jako možnost vyjádřit svůj názor. Tuto možnost využilo 29 respondentů, a sice 16 Aka, 1 VV, 10 THP, 2 PhD.

Respondenti kladli důraz na:

Význam a váhu Etické komise a respektování jejích závěrů či doporučení,

Dodržování Etického kodexu UHK,

Transparentní jednání,

Etický rozměr výzkumné a vědecké činnosti, publikační činnosti,

Úlohu vzdělávacích seminářů v oblasti etiky; zároveň se vyskytl odmítavý názor na vyžadované proškolení o etické infrastruktuře na UHK.

Byla připomenuta problematika etických aspektů využívání AI a jasných pravidel pro výuku, studium, dílčí nebo závěrečné studentské práce.

Respondenti připomínali význam mezilidských vztahů, kritizovali upřednostňování některých osob, pracovišť na úkor druhých nebo se kriticky vyjadřovali k atmosféře na fakultách.

Zazněl názor, že ombudsova nic nevyřeší, neboť se každý bojí, aby pak nebyl předmětem útoků ze strany toho, na koho si stěžuje. K tomu se objevil další názor: „Pozice ombudsovy by měla být nezávislá na struktuře UHK a možná i volená.“

Skeptické názory zazněly od některých dotázaných osob ve smyslu: „chybí dostatečná vůle spolupracovat“, „lidé raději mávnou rukou, než by chtěli řešit něco, co je trápí“, „vztahy s nadřízeným, vedením jsou důležitější než kompetence“, pozice typu „my to víme, ale nic s tím neuděláme“, „vědomí toho, že spravedlnost nikdy nenastane, mne přivádí do úzkostné situace“.

Další kritické poznámky se týkaly přezíravých vztahů ke studujícím (včetně doktorských studijních programů) ze strany některých akademiků/akademiček.

V několika odpovědích byl přikládán význam tomu, aby nové vedení fakult UHK konalo odpovědně, některé odpovědi byly přitom nesené pocity nedůvěry a skepse k vedení.

Objevil se požadavek na systematickou kontrolu čerpání finančních prostředků.

V odpovědích zazněly i pozitivní hlasy k etickým aspektům ve smyslu „dobrá atmosféra na pracovišti“, „dobrá spolupráce s nadřízenými“, „excellent“.

Finanční ohodnocení a benefity

Aka, VV, THP se vyjadřovali k otázkám zaměřeným na finanční ohodnocení a benefity. V otevřené otázce nás zajímalo, o jaké další benefity mají respondenti zájem. Za celý oddíl byla opět položena výzva ke komentářům. K celkovému finančnímu ohodnocení a benefitům na UHK se vyjádřilo 28 Aka, 4 VV a 29 THP. Návrhy k benefitům podalo 38 Aka, 4 VV a 54 THP. Studující se vyjadřovali k výši stipendia, jejich odpovědi jsou zahrnuty v předchozím textu zprávy.

K celkovému finančnímu ohodnocení a benefitům na UHK se vyskytly jak pozitivní, tak negativní komentáře, ale také náměty.

Pozitivní komentáře

„Práce na univerzitě je moje srdcovka.... Vážím si práce z domu, stejně jako flexibilní pracovní docházky. A také mnohých lidí, které mohu považovat za skvělé kolegyně a kolegy. Takže ta bohatost není možná finanční, ale určitě tu v jiných aspektech k nalezení je.“ (Aka, FF)

Respondent Aka z FF zdůraznil, že benefity nenahradí finanční ohodnocení, ale je správné, když finanční ohodnocení je motivační, „což na FF naštěstí je a je to dobře“.

Negativní komentáře

Týkaly se především mezd, výše tarifních mezd podle VMP UHK. „Finanční ohodnocení je tragické. Dostáváme se na úplné dno. Ještě se z toho dá vyžít, ale už se směle můžeme označovat za pracující chudobu.“ (Aka, FF) V několika reakcích (Aka, FIM) zazněly kritické připomínky zejména k výši mezd, k negativním efektům inflace. Obdobně kriticky zaznívaly názory z jiných součástí. Tedy se opakovala hodnocení typu: finanční ohodnocení je „zcela nedostačující“, „nedůstojné“, „až urážející“ („asistent pedagoga s tříměsíčním kurzem má stejné finance jako odborník s doktorátem“), „ostuda UHK“ aj. Další tvrzení kritického charakteru: „Pro mě jako mladého člověka je v současné době nemyslitelné vzít si hypotéku a bydlet v Hradci Králové či okolí.“ „Přijde mi demotivující porovnání finančního ohodnocení středoškolských učitelů a těch, kteří je vzdělávají a mají vyšší dosažené vzdělání.“

Z řad THP se objevily názory: „Jsem zastáncem, že by tarifní mzda měla tvořit většinu garantované mzdy, ne obráceně.“ „...přivedení více peněz na platy zaměstnanců... je až na několikáté koleji v prioritách vedení.“

„Finanční ohodnocení nereflexuje dosažené vzdělání a hlavně odborné kvalifikace.“

Požadavek vyššího finančního ohodnocení vyjádřil/a také respondent/ka z kategorie zahraničních VV, neboť řeší náklady se stěhováním a pobytem v České republice.

Náměty

Komentář, který se týkal benefitů: „Nedávno jsem se zajímal o zaměstnanecký benefit u prodejce Datart, po přečtení podmínek tohoto benefitu (registrace jako VIP zákazník) jsem zkusil toto udělat jako osoba, která není zaměstnancem UHK, a slevu jsem bez problémů dostal. Nevím tedy, zda jde v principu o „zaměstnanecký benefit“. Prošel jsem si poté spoustu zaměstnaneckých benefitů a působilo to na mě dojmem, že kvantita výrazně převyšuje nad kvalitou.“

Respondent Aka vyjádřil, že pro spokojenost se mzdou neexistují jiná kritéria než porovnání vlastní celoroční průměrné mzdy s průměrnou mzdou na celé součásti nebo UHK. A dodává, že pohyblivá částka tvoří velkou část mzdy a rozdíly mezi jednotlivci jsou značné. K tomu od jiné osoby zazněl komentář, týkající se disparity mezi akademickými pracovníky, pracovníci na základě odlišného počtu výuky, počtu studentů v předmětech, vedených prací. „Ti, co vyučují hodně hodin, hodně studentů, hodně předmětů, vedou závěrečné práce, tak jsou na tom bití, protože nemají prostor pro výzkum a publikace, pokud chtějí mít osobní život a ne jenom pracovat. Většinou si však musí vydělat ještě jinde, aby se užívali.“

Respondent Aka (FIM) uvedl, že finanční ohodnocení je extrémně závislé na úspěšnosti projektů, což se stává stále složitějším, ale bez toho nelze zabezpečit základní rodinné náklady. Navrhuje „radikální reorganizaci studijních programů a optimalizaci výukové povinnosti“. A dodává: „Je nutné radikálně snížit počty neprofinancovaných studentů, zvýšit počet samoplátců a relevantně upravit počty akademických pracovníků.“

Respondent THP (FF): „Považuji za nesprávné, že zaměstnanci UHK nemají stejné pracovní a platové podmínky (dle pozice a pracoviště).“ Jiná osoba z řad THP (FF) se vyjádřila, že vyplácení nejistých odměn nedává jistotu příjmů po celý rok, daných tarifní mzdou a osobním ohodnocením.

Respondent THP (Rek) uvedl/a: „Plošné zvýšení mzdy není efektivní, dotkne se to pouze zaměstnanců, kteří mají plný úvazek. Pokud máte nižší úvazek a máte část na projektu, tak se vás to ani nedotkne.“ Nebo např.: „zaměstnanci, kteří jsou vyčleněni z akademické obce, nemají možnost rozhodovat o přerozdělování prostředků na platy zaměstnanců. Buď začlenit do akademických senátů, nebo zavést platy z MŠMT.“

Jeden z názorů se týkal penzijního připojištění: „Doufám, že už má jen zlomek lidí penzijní připojištění (viz otázka 50) a že místo toho mají doplňkové penzijní spoření, na které UHK také přispívá. Jinak, zvláště mladší zaměstnanci, páchají finanční sebepoškození: Podporovat životní pojištění často směřuje k obcházení daňových povinností a nesměruje ke svému účelu mít kvalitní životní pojištění. Proto podporu životního pojištění osobně považuji spíš za neetickou.“

Návrhy k benefitům

Flexipass/pluxee/benefitkarta

(lepší bylo Sodexo)

Sick days

ITIC karta

Větší slevy u prodejců

Fasovat univerzitní/fakultní oblečení a propagační materiály

MultiSport karta (20krát)

Nabízený výběr u MultiSport karty je nedostatečný, cena vysoká

Příspěvek na sportovní činnosti (např. v Hradci Králové)

Více sportovních akcí/kurzů/lekci organizovaných na UHK

*Možnost levného pronájmu (univerzitních) sportovišť
Větší nabídka cvičení pro zaměstnance*

*Poukazy využitelné v lékárně; péče o zrak
Bazén, sauna, posilovna, rekondiční aktivity
Sleva, permanentka na masáže, firemní masér
Fyzioterapie, psychoterapeutické služby*

*Více volnočasových aktivit
Příspěvek na kulturu (kino, divadlo)
Příspěvek na rekreaci, dovolenou
Rekreační možnosti ve vybraném zařízení
Zakoupit rekreační zařízení UHK v atraktivní oblasti*

Navýšení stravenkového paušálu/slevy ve vybraných jídelnách (17krát)

*Možnost stravování na UHK
Zvýšení paušálu pro stravování v rámci cestovních náhrad*

*Jakákoli podpora v odborném růstu
Vzdělávání dle odborného zaměření (např. práce s Excelem)
Školení v oblasti statistik (R nebo Python)
Možnost volby vzdělávání bez ohledu na nabídku UHK
Finanční podpora na nákup odborné literatury
SW i mimo projekty
Jazykové vzdělávání (9krát)
Jazykové kurzy v zahraničí (6krát) („alespoň na dva týdny“)
Výuka češtiny pro cizince do úrovně C1
Větší zapojení THP pracovníků do Erasmus pobytů*

*Inovovat smlouvu s T-Mobile („jen 3 G nestačí“)
Neomezené volání a data („pracujeme stále online“)
Mít zdarma digi nástroje (Canva, ChatGPT, Mentimeter, Kahoot, Microsoft 365 Copilot, OrgPad aj.)
Přístup k různým softwarům (SmartPLS, AMOS atd.)
Licence Grammarly
Připravenost pro jiné systémy než Windows*

Penzijní příspěvek i pro rodiče na rodičovské, se zkráceným úvazkem

*Školka, dětská skupina, škola
Slevy na školní pomůcky*

Příspěvek na dopravu do zaměstnání, podpora veřejné dopravy

Klec pro kola, zajištěná místa pro kola („kola vnášet do budov nelze“, „podpora „zelené“ snahy UHK“)
Garantovaná (možnost) parkování pro zaměstnance PdF, budovy A, kampusu, pro zaměstnance (vs. studující) (6krát)
(některá auta v kampusu jsou zaparkovaná mimo vyhrazená místa, v místech se žlutým pruhem)
Možnost zapůjčení osobního automobilu pro soukromé účely
Dobíjecí stanice pro elektromobil

Práce z domova / na dálku („na mém pracovišti není podporovaná“, „na součásti není podporovaná“)
Příležitostně neplacené volno
Pružná pracovní doba
Možnost komprimovaného pracovního týdne
Na jiném místě dotazníku se objevilo tvrzení, že práce na dálku není benefit, je výhodný pro zaměstnance i zaměstnavatele, je-li práce efektivně odvedena, má to celou řadu úspor na pracovišti.

Káva na pracovišti zdarma, společný kávovar v kuchyňce, bezplatná voda na pracovišti, odpočinková/společenská místnost

Sleva na dodávku energií
Byt
Každoroční valorizace mezd, „13. plat“

Přístup do Benefit.cz

Někteří respondenti oproti benefitům preferují přímé finanční ohodnocení. V odpovědích se vyskytla tvrzení: „Benefity ne, ale odpovídající finanční odměnu vzhledem ke složitosti a odbornosti práce“ *Není třeba extra barevných benefitů, když bude rozumný plat.“ „Opravdu nevím, proč jsou mezi benefity pro akademické pracovníky zařazeny pružná pracovní doba a práce z domova.“* Sporadicky také vyjádření: „O benefitech slyším poprvé.“ *Nebo: „...benefity jsou jenom na papíře, jenom se o nich mluví.“ „Chci celkovou změnu fungování UHK, nebo přestoupit k jinému zaměstnavateli.“*

Profesní rozvoj

Respondenti Aka, VV, THP mohli doplnit své náměty a návrhy v otázce: **Pokud byste uvítal/a něco dalšího, co by podpořilo Váš profesní rozvoj, prosím, pište zde.** Blok týkající se profesního rozvoje byl opět zakončen **celkovou otázkou k oddílu věnovanému profesnímu rozvoji** s možností připojit vlastní komentáře. (V případě VV, THP byla výzva ke komentářům spojena s otázkou za celkový oddíl „Profesní rozvoj a charakter práce“.)

Na první, doplňující, otázku a na druhou, celkovou, otázku za oddíl odpovědělo 48/19 Aka, 21/7 THP a 3/1 VV.

Akademičtí pracovníci, kromě opakovaných kritických připomínek k nízkým mzdám, zdůrazňovali ve svých komentářích problémy k řešení, především nutnost *rozpracovat metodický materiál a strategii spojenou se systémem vzdělávání na UHK a jinými aktivitami podporujícími profesní či osobní rozvoj, žádané, podporované kompetence v různých oblastech, časovou podporu takovému rozvoji, jeho evidenci a finanční bonifikaci, přesah do praxe a spolupráci s praxí, sdílení zkušeností, možnosti naplňování vlastních cílů dle potřeb oboru, pracoviště, ale také řadu dalších námětů.*

Aka (FF)

Více časových možností na další vzdělávání
Zjišťovat zájem o oblasti, témata dalšího vzdělávání
Podpora vzdělávání, didaktických dovedností, interaktivního vyučování
Jazykové kurzy v zahraničí
Finanční podpora praktického vzdělávání, více kompetencí našich vyučujících bez placení přemíry odborníků z praxe
Soft skills
Zapojení neziskovek do dalšího vzdělávání
Stínové (týdenní) stáže na jiných pracovištích
Sabatiki („nikoli za sedm, i jednou za pět let je to málo, ideálně jednou za tři roky“)
Finanční ohodnocení dalšího vzdělávání, profesního růstu

Aka (FIM)

Specifikovat „profesní rozvoj“
Více času na školení, vzdělávání
Bonifikovat inovace, přesah do praxe, transfer zkušeností z praxe
Podpora a zapojení odborníků z praxe, školení s praktickým zaměřením
Financování expertních školení
Dlouhodobý přístup ke Coursera (a dalším platformám) přes všechny fakulty UHK („alespoň jeden kurz za semestr“)
Široká nabídka kurzů
Podpora výzkumu, nových dovedností
Podpora týmové spolupráce
Jazykové kompetence, kurzy v zahraničí
Profesní certifikace a vzdělávání (MBA apod.)
Snížení výukové povinnosti

Aka (PdF)

Jasně ukázat, co představuje „systém vzdělávání podporující profesní rozvoj“
Finančně zohlednit, podporovat profesní rozvoj
Možnost vyjet na stáž, konferenci, zvanou přednášku i bez publikačních výstupů, financování z projektů
Anglický jazyk pro zaměstnance, jazykové kurzy
Kolegiální hospitace, učení se učit, sdílení dobré praxe
Zájem o to, jak kdo učí,
Zájem ze strany nadřízeného o práci podřízených
Podpora výzkumu, týmové projekty, statistické práce s daty a softwaru, výzkumná metodologie
Celofakultní inovace státních závěrečných zkoušek
Vybudovat reprezentativní univerzitní sportoviště
Podporovat sportovní, pohybové aktivity zaměstnanců, studujících (koncept učení v pohybu)
Nepodporovat vznik profesního univerzitního centra, které bude financováno fakultami
Méně administrativy, byrokracie

Aka (PřF)

Metodická příručka pro profesní a osobní rozvoj, systém podporující profesní rozvoj

Podpora výukových kompetencí

Distanční forma vzdělávání, přístup k záznamům

Spolupráce mezi pracovišti, mezioborové týmy

Softwary pro vědeckou činnost (licence CorelDRAW)

Soft skills u nadřízených

Redukce administrativy

Odstranit přetížení akademických pracovníků, pracovníc, včetně nadřízených

Automatizovat, digitalizovat placení poplatků (kurzy, konference, webináře)

Výkonnostní finanční ohodnocení rozdělovat dle zásluh

Respondenti THP by ocenili:

jazykové vzdělávání, včetně možných výjezdů do zahraničí, školení v oblasti ICT, AI, speciální kurzy ke zvyšování odbornosti a kvalifikace dle oblasti svého působení, více školení na komunikaci či techniky, jak reagovat na kritické situace v jednání se zaměstnanci, studujícími, sdílení dobré praxe na UHK, know-how napříč fakultami a s rektorií, ale také na jiných vysokých školách, solidární předávání zkušeností, informací.

Charakter práce

Aka, VV, THP odpovídali na otázky věnující se charakteru jejich práce, **na závěr oddílu byla opět položena výzva ke komentářům za celý oddíl**. Aka v oddílu Charakter práce mohli doplnit své **odpovědi na otevřené otázky ke skladbě pracovních činností** (30 Aka), **k podmínkám pro pedagogickou činnost** (25 Aka) **a k vědeckovýzkumné/tvůrčí činnosti** (30 Aka). Vědeckovýzkumná/tvůrčí činnost byla předmětem zájmu také u respondentů VV a PhD, přitom se vyjádřil/a 1 VV a 14 PhD. (PhD mohli reagovat na výzvu ke komentářům k celkovému hodnocení UHK a charakteru studia, jak bylo uvedeno výše).

Ke skladbě pracovních činností se akademičtí pracovníci vyjádřili následovně:

Administrativní, byrokratická zátěž odvádí od prohlubování učení se a výuky, vědy a výzkumu.

Kombinace přemíry činností neumožňuje dostatečnou koncentraci na plnění úkolů. „Je nemožné, aby ve všech oblastech člověk fungoval na 100 %.“

„Jsem dlouhodobě přetížena skladbou pracovních povinností.“ „Člověk zastává mnoho rolí... a to bývá jedno na úkor druhého.“

Tlak na publikační výstupy omezuje pozornost věnovanou výuce, její kvalitě, „pedagogická činnost se těžko hodnotí“.

Je chybou (být nucen) učit předměty mimo vlastní specializaci.

„Nevyhovuje mi vedení závěrečných prací.“

Je třeba hledat u každého možnosti jeho potenciálu a poměr mezi pedagogickou, vědeckovýzkumnou či další činností.

„... umožnit každému profilovat se v rolích, které jsou mu bližší“.

Zvyšování výukové povinnosti brání možnosti věnovat se vědě, výzkumu.

Množství interní práce dopadá na osoby s plným úvazkem.

„Nezbývá nám čas na lásku k práci.“

„Pracuji na úkor volného času“, „o dovolené“, „přesčas nepočítám“...

Někteří Aka ocenili flexibilní formy práce, pestrost aktivit, inspirující prostředí.

K pedagogické činnosti se objevily následující komentáře akademických pracovníků:

UHK neřeší přetížení vyučujících praktických oborů, oborů se značnou mírou studujících, praxí, závěrečných prací. Nemají často dost prostoru pro rozvoj kvality výuky, natož pro vědu a výzkum.

Velký nepoměr ve výukové zátěži na různých pracovištích a fakultách.

Není reflektováno vedení studentských prací, úvazky reflektují jen odučené hodiny.

Výuka v menších skupinách naráží na limity úvazků.

Počet výukových hodin, předmětů odlišného zaměření, zapojení do kombinované formy studia nebývá optimální, spíše vyčerpávající.

„Nerozumím tomu, proč je pedagogická a didaktická práce považována za podřadnou oproti například vědě.“

Technická podpora výuky bývá nekvalitní.

„V počítačových učebnách by byl na místě učitele potřeba druhý AK monitor.“ (Aka FIM)

Prostředí, prostory pro výuku nebývají vždy vyhovující (lavice, sedadla, odhlučnění...), chybí místnosti pro interaktivní výuku.

„Postavte, prosím, další budovy, abychom měli více místností pro výuku.“

Chybí sportovní zázemí pro výuku.

Je nesnadné získat finanční prostředky na podporu výuky, drobné nákupy související s výukou nebo pracemi studujících.

„Prosím o vytvoření systému dalšího vzdělávání pedagogů.“

Chybí evaluace studijních skupin akademickými pracovníky, pracovníci.

Dozvídáme se o rozvrhu velmi pozdě.

K vědeckovýzkumné/tvůrčí práci se vyskytovaly následující komentáře akademických pracovníků:

Administrativní, řídicí a další činnosti odvádějí pozornost od soustředěné vědecké práce. „Vydáváním dalších a dalších předpisů a ukládáním nových povinností ničemu nepomůžete, jen zatlučete hřebík do rakve.“

„Problém je čas a energie.“

Vědecká, výzkumná činnost vyžaduje během semestru čas, který se neprolíná s řadou jiných činností.

Na vědu a výzkum nezůstává čas, nejen kvůli přetížení, ale nutnosti si přivydělávat jinde.

Nestíháme sdílet ani publikační výstupy kolegyň, kolegů na pracovišti.

Na pracovištích se ne vždy vedou pravidelné porady a debaty o rozvoji vědecké, výzkumné či další tvůrčí činnosti, nejen jednotlivců, ale pracoviště jako celku.

Chybí více informací k pestrosti výzev, možnostem a deadlinům pro podávání projektů.

Změnit institucionální podporu – zohlednit délku pro výzkumnou činnost, podpořit interní projekty jako přípravu pro externí granty.

Více podpory ze strany zkušených vědců méně zkušeným, starším mladším.

Větší podporu v oblasti využití moderních technologií, softwaru, statistických metod apod.

Nedostupnost textů, knih, kvalitních publikací.

Kvalitní technické vybavení by mělo být snadno dostupné pro vědecké účely.

„It would be nice to have more budget for research activities.“

Vytvořit mezifakultní výzkumné vědecké týmy s podporou rektorátu.

„FF má dobře nastavený systém odměn za kvalitní výstupy.“

Někteří respondenti PhD projevili zájem prezentovat své výsledky a získávat více zpětné vazby, užší propojení s praxí, která by přidala práci na její hodnotě, přístup do databáze IEEE či předplacené multioborové databáze. Zazněl názor, který kritizoval předimenzovaný studijní plán, v jehož důsledku nezůstává dostatek času na výzkum a psaní disertační práce.

K celkovému charakteru práce se objevily následující komentáře s tím, že řadu témat opakovaly:

Nízké mzdy, málo času, přetížení, odlišné nároky nebo odlišná zátěž na různých fakultách, pracovištích. Zazněly i náměty:

„Bylo by velmi přínosné zaměstnancům, kteří by o to projevili zájem, proplácet předplatné plných verzí aplikací, jako je ChatGPT, Microsoft 365 Copilot apod.“

„Chybí mi informace, jak se UHK vyrovná se zařazením do Vyšších povinností ZoKB, což může ovlivnit možnosti vývoje a výzkumu.“

Závěry

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 444 respondentů. Celková návratnost šetření v roce 2024 byla 45 % mezi všemi zaměstnanci, pokud se zahrnou i doktorandi, návratnost poklesne na 42 %. V roce 2020 byla návratnost 61 % (s doktorandy 56 %). To znamená, že se návratnost v roce 2024 snížila o čtvrtinu. Otázka reprezentativity obou vyšetřených vzorků je částečně řešitelná posouzením složení vyšetřených vzorků podle věku, pohlaví, kategorie zaměstnance, příslušnosti k součásti, pracovního zařazení a případně dalších sociodemografických charakteristik. Kontrola rozložení těchto znaků na celkových souborech neukázala, že by došlo k nějakému výraznějšímu posunu jak proti cílové populaci, tak ve srovnání mezi vzorky z roku 2024 : 2020.

UHK jako zaměstnavatel

Považujete UHK za stabilního zaměstnavatele?

Určitě ano 50 %, spíše ano 45 %, spíše ne 4 %, určitě ne 0,5 % (obdobné výsledky jako v roce 2020).

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

Určitě ano 28 %, spíše ano 46 %, spíše ne 22 %, určitě ne 4 %.

Výsledky za rok 2024 jsou méně pozitivní celkově i 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).

Většina studentů doktorského studia by doporučila člověku se zájmem studovat doktorské studium naší univerzity, 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 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 vědeckovýzkumný 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.

Uvažujete o změně zaměstnavatele?

Určitě ano 3 %, spíše ano 16 %, spíše ne 43 %, určitě ne 37 %.

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 věnována pozornost.

Nespokojenost s finančním ohodnocením práce je zřejmě klíčovým důvodem pro uvažování o změně 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.

Považujete UHK za dobrého zaměstnavatele?

Určitě ano 35 %, spíše ano 53 %, spíše ne 10 %, určitě ne 1 %.

Hodnocení UHK jako dobrého zaměstnavatele se liší podle výše úvazku. Relativně nejnížší 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 diferencována podle toho, zda respondent má i jiný stálý pracovní úvazek, horší hodnocení UHK najdeme mezi těmi respondenty, kteří další úvazek mají.

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 v porovnání s podporou ze strany rektorátu lépe. V porovnání let 2024 a 2020 je podpora ze strany fakulty celkově hodnocena obdobně, došlo však k posunům mezi fakultami. 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:

určitě dobré 60 %, spíše dobré 32 %.

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.

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

Mezilidské vztahy na fakultě/rektorátu:

určitě dobré 18 %, spíše dobré 53 % (neumí posoudit 16 %).

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, nejpozitivnější je na FIM.

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).

Svoboda výzkumu a porušování autorských práv

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 posledních třech (v roce 2020 pěti) letech s diskriminačním/nevhodným chováním (v roce 2020 „s diskriminací“).

Respondenti, kteří uvedli, že se v posledních třech letech na UHK setkali s diskriminačním/nevhodným chováním vůči sobě nebo jiné osobě, v další otázce zodpovídali, jakou formu či formy takové chování mělo. Nejčastějšími formami nevhodného chování jsou **systematicky nevstřícné či nekolegiální chování** a v obdobné míře také **pomluvy**, u obou forem se celkově 15 % všech respondentů vyjádřilo, že se s nimi setkalo (v absolutních počtech je to 69 a 65, což znamená více než polovina těch, co uvedli, že se nějakou formou takového jednání setkali). V pořadí dalšími nejčastěji uváděnými formami tohoto jednání jsou **zesměšňování**, které uvedlo 9 % respondentů (tj. 39 a třetina těch, co se setkali s nějakou formou), dále šikana nebo jiné **zastašující jednání ze strany nadřízeného** 7 % (29 respondentů), šikana nebo jiné zastašující 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

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 (pro nejnižší hodnotu na PdF nemáme vysvětlení, navíc na fakultě převažují ženy), tak tyto rozdíly nejsou statisticky významné.

Muži 92,4 %, ženy 98,5 %, neuvedeno 86,8 %.

FF 95,0 %, FIM 98,7 %, PdF 91,7 %, PřF 93,2 %.

Finanční ohodnocení

Nízké finanční ohodnocení pracovníků univerzit je problém, který se netýká jen UHK. Výsledky našeho šetření potvrzují neutěšenou 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:

Průměrná čistá měsíční mzda dle odpovědí dotázaných na UHK: méně než 25 tisíc má 26 %, 25–35 tisíc 44 %, 35–50 tisíc 23 %, 50 tisíc + 5 % (8 dotázaných údaj neuvedlo, otázka se netýkala doktorandů).

Spokojeno s finančním ohodnocením je 38 % dotázaných (7 % určitě ano), nespokojeno je 62 % (24 % určitě ne).

Odpovídá finanční ohodnocení náročnosti práce – ano 25 %, ne 75 % dotázaných.

O kolik by se mělo zvýšit vaše finanční ohodnocení, aby byla ohodnocena náročnost vaší práce: zvýšení o 10 % uvedlo 9 %, o 20 % – 26 %, o 30 % – 26 %, o 40 % – 9 %, o 50 % – 12 %, o více než 50 % – 17 %.

Způsob určování svého finančního ohodnocení považuje za transparentní – ano 67 % (určitě ano 18 %), ne 33 % (určitě ne 7 %) dotázaných.

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.

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.

Benefity

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

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

Sladování profesního a osobního života

Více než dvě pětiny 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.

Charakter práce

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).

V celku akademických pracovníků UHK platí, že v rámci pracovní doby akademických pracovníků je v průměru 60 % věnováno pedagogické činnosti, 32 % pak vědeckovýzkumné/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).

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 je nejhůře 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 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.

Přílohy

Samostatné soubory

Příloha 1 Dotazník HR Award – akademičtí pracovníci 2024

Příloha 2 Dotazník HR Award – THP pracovníci 2024

Příloha 3 Dotazník HR Award – vědeckovýzkumní pracovníci 2024

Příloha 4 Dotazník HR Award – studenti doktorského studia 2024