



Závěrečná zpráva z Dotazníkového šetření 2025

mezi

zaměstnanci a zaměstnankyněmi VUT

Zpracovala: Mgr. Eva Knebllová, socioložka

Zajišťuje a koordinuje: Personální odbor RE – Oddělení personálního rozvoje

Vážení kolegové a kolegyně,

rádi bychom Vám poděkovali za aktivní účast v dotazníkovém šetření zaměstnanců a zaměstnankyň VUT, které proběhlo v říjnu 2025. Vaše názory, zkušenosti a doporučení představují velmi cenný podklad pro zlepšování pracovního prostředí, personálních procesů a rozvoj kultury respektu, spolupráce a důvěry napříč univerzitou.

Závěrečná zpráva je pro Vás k dispozici na webových stránkách VUT ([sekce Podpora a rozvoj](#) a [HR Award – Dotazníkový průzkum](#)). Dále ji najdete na univerzitním SharePointu v části [INFORMACE PRO ZAMĚSTNANCE a ZAMĚSTNANKYNĚ / Dotazníkové šetření \(po přihlášení\)](#).

Dotazníkové šetření pro zaměstnance a zaměstnankyně VUT bylo realizováno **prostřednictvím webové aplikace Click4Survey**. K dispozici pro Vás bylo ve dvou jazykových verzích (v češtině a angličtině). Firma Click4Survey s.r.o. akceptovala při uzavření smlouvy s VUT upravené znění svých obchodních podmínek, zásad zpracování osobních údajů a zpracovatelské smlouvy. Odkaz pro jeho vyplnění byl zaslán prostřednictvím VUT zprávy.

Dotazník bylo možné vyplnit od 9. 10. 2025 do 28. 10. 2025.

Shrnutí z dotazníkového šetření:

- **Zájem vyplnit dotazník byl mnohem vyšší než před 3 lety, návratnost vzrostla o více než 10 procentních bodů na téměř 40 %.**
- VUT jako instituce i jednotlivá pracoviště (ta ještě o něco lépe) nadprůměrně umožňují sladit zaměstnancům a zaměstnankyním pracovní a soukromý život. Zájem o častější využívání home office je však vysoký, 54 %.
- Většina respondentů/respondentek má na svém pracovišti ještě další benefity, nad rámec celouniverzitních, více to uváděli THP zaměstnanci a zaměstnankyně.
- 84 % zaměstnaných VUT si myslí, že na jejich pracovišti neexistuje zvýhodňování v profesním nebo kariérním rozvoji na základě genderu (nebo jiných kritérií).
- 86 % se cítí být svými nadřízenými v rozvoji podporováno, z toho 72 % maximálně.
- 22 % ale chybí zpětná vazba, většinou z toho důvodu, že jejich nadřízení nemají dostatek času tyto záležitosti řešit.
- 52 % zaměstnaných si myslí, že penzum práce odpovídá rozsahu jejich úvazku, 32 % má spíše více práce, 15 % je dlouhodobě pracovním přetížením.
- Podmínky pro výuku na VUT jsou relativně dobré, ale je zde prostor pro zlepšení. Průzkumem postupoval názor, že výuka je na VUT až sekundární záležitostí.
- Nejžádanějším typem mobility jsou zahraniční, THP pracovníci a pracovníce ale ve stejné míře ocení i institucionální mobility v rámci ČR.
- Jen něco přes polovinu zaměstnaných (54 %), kteří nastoupili v poslední době, měli přiděleného mentora/mentorku.
- 4 z 5 zaměstnaných se na pracovišti cítí nadprůměrně bezpečně a podporovaně z hlediska sociálních vztahů.
- Celková spokojenost s prací na VUT je poměrně vysoká, v průměru 3,8 na škále 1 až 5, nejhůře si stojí interní komunikace napříč univerzitou (stále ale s nadprůměrným hodnocením).

Cílem šetření bylo zjistit, jak zaměstnanci a zaměstnankyně vnímají vybrané oblasti – od vedení a komunikace, přes rovné příležitosti, možnosti vzdělávání a kariérního růstu, až po celkovou spokojenost s podmínkami práce. Díky Vaším odpovědím získáváme ucelený obraz o tom, kde se univerzita posouvá správným směrem a kde je třeba některé procesy dále rozvíjet nebo zjednodušit.

Z výsledků bude univerzita vycházet při přípravě kroků k obnovení ocenění „*HR Excellence in Research Award*“ (Renewal 2026–2031), Získaná data zároveň poslouží jako podklad pro tvorbu strategických záměrů VUT, aktualizaci Koncepce vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň i pro nastavení dalších forem podpory a péče o pracovní prostředí v souladu s principy rovnosti, excelence a otevřené akademické kultury.

Obsah

METODOLOGIE	6
STRUKTURA RESPONDENTŮ	7
SLAĎOVÁNÍ (WORK-LIFE BALANCE) A BENEFITY	13
Work-life balance	13
Benefity	19
KARIÉRNÍ ROZVOJ, PODPORA A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	25
Rovné příležitosti	25
Profesní/kariérní rozvoj, podpora a zpětná vazba	28
Výuka, podpora pedagogických schopností	36
MOBILITY	39
Vnímaný přínos mobilit, podpora v mobilitách	39
Absolvované mobilitní programy v minulých 3 letech	42
Plány v příštích 2 letech	44
NÁBOR A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ	46
Adaptační proces, mentoring	47
Kritéria výběru pozice akademických a vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníc	52
Výběrová/přijímací řízení od září 2025	53
NEŽÁDOUCÍ JEVI – SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ	54
GENDEROVÁ DIMENZE v obsahu výzkumu a výuky	66
ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYNĚ	68
Pohled vedoucích pracovníků/pracovníc	68
Pohled zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň	70
GRANTOVÁ PODPORA A OCHRANA DUŠEVNÍHO VLASTNICTVÍ	70
Transfer znalostí	71
Projektová podpora	78
PODPORA A PORADENSTVÍ V PRACOVNÍ OBLASTI	83
Podpůrná pracoviště a informační zdroje	83
Welcome Servis	88
KULTURA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ NA VUT	89
Příloha - Výpisy odpovědí respondentů a respondentek na jednotlivé oblasti	91

Seznam použitých zkratk

AP – Akademický pracovník/pracovnice

CEITEC – Středoevropský technologický institut

CESA – Centrum sportovních aktivit

CIS – Centrum informačních služeb

DP – Dělnický pracovník/pracovnice

FA – Fakulta architektury

FAST – Fakulta stavební

FAVU – Fakulta výtvarných umění

FEKT – Fakulta elektrotechniky a komunikačních technologií

FCH – Fakulta chemická

FIT – Fakulta informačních technologií

FP – Fakulta podnikatelská

FSI – Fakulta strojního inženýrství

CVP – Centrum vzdělávání a poradenství

KAM – Koleje a menzy

Postdok – Osoba s doktorským titulem (Ph.D.), obdržným před méně než 5 lety, a smlouvou na dobu určitou

RE – Rektorát

THP – Technicko-hospodářský pracovník/pracovnice

ÚK – Ústřední knihovna

ÚSI – Ústav soudního inženýrství

VaV pracovníci/pracovnice – vědecko-výzkumní pracovníci/pracovnice

VUTIUM – Akademické nakladatelství

VVP – Vědecko-výzkumný pracovník/pracovnice

METODOLOGIE

Průzkum byl designován jako **kvantitativní sociologické dotazníkové šetření**, které ale zahrnovalo také plně otevřené otázky umožňující respondentům svůj pohled lépe popsat, případně dát další podněty k daným tématům.

K účasti na dotazníkovém šetření byli vyzváni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně Vysokého učení technického v Brně, bez ohledu na to, zda na VUT také studují v doktorském programu (z minulého šetření byli zaměstnaní doktorandi a doktorandky dotazováni zvlášť).

Celkový počet respondentů byl 1 517, což představuje **39,8%** návratnost, tedy o více než 10 procentních bodů vyšší než v minulém šetření.

Dotazníkové šetření probíhalo stejně jako v předchozích letech prostřednictvím on-line platformy Click4Survey, která splňuje veškeré požadavky na ochranu osobních údajů a ochranu dat. Odkaz na dotazník byl zaměstnaným zaslán VUT zprávou. Možnost vyplňování dotazníku byla od **9. 10. 2025 do 28. 10. 2025**. Před samotným spuštěním dotazníkového šetření byl proveden předvýzkum, aby se ověřila validita pokládaných otázek, a to díky pomoci zaměstnancům a zaměstnankyním pracujícím na různých odděleních a v různých pozicích, abychom zajistili vyplnitelnost pro všechny skupiny.

Kromě základních a demografických údajů se dotazník zaměřoval na následující oblasti:

- Sledování (work-life balance) a benefity
- Kariéerní rozvoj, podpora a rovné příležitosti
- Mobility
- Nábor a výběr zaměstnanců / zaměstnankyň
- Nežádoucí jevy – sociální bezpečí
- Genderová dimenze v obsahu výzkumu a výuky
- Zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyně
- Grantová podpora a ochrana duševního vlastnictví
- Podpora a poradenství v pracovní oblasti
- Kultura pracovního prostředí na VUT.

Dotazník zahrnoval několik sekcí, které se zobrazovaly pouze určitým skupinám zaměstnaných, a to na základě jejich odpovědí v první části dotazníku, která zjišťovala zejména informace související s pracovním zařazením. Otázky se tak pro jednotlivé skupiny lišily podle toho, zda se jich týká výzkum, transfer technologií nebo grantová podpora, zda jsou zahraničními pracovníky a pracovnice, nebo pracují na vedoucích pozicích. Například v případě, že respondent zvolil, že je akademický a vědecko-výzkumný pracovník či pracovnice, zobrazily se mu/jí i otázky týkající se genderové dimenze ve výzkumu, grantové podpory nebo transferu technologií. Zahraničním zaměstnaným, kteří nastoupili na VUT v posledních 2 letech, jsme navíc přidali otázky na zkušenost s Welcome Servisem VUT apod. Další otázky, které pomohou v nastavování personální politiky, ale nebyly klíčovými pro fungování dotazníku (věk respondentů, výše úvazku apod.), byly zařazeny až na konec.

Dotazníkové šetření tvořily z velké části škálovací otázky v rozsahu škály 1 až 5, které umožnily porovnání jednotlivých skupiny respondentů, ať už prostřednictvím součtu kladných odpovědí nebo aritmetických průměrů. Jiné otázky nabízely možnost výběru jedné, nebo i více odpovědí, někde z důvodu relevantních dat limitováno maximálním počtem odpovědí.

STRUKTURA RESPONDENTŮ

	Počet zaměstnaných	Počet dotazníků (CZ i EN verze)	Návratnost
FaVU	117	24	20,5 %
FAST	519	246	47,4 %
FSI	740	253	34,2 %
FIT	311	91	29,3 %
FA	112	43	38,4 %
FCH	219	100	45,7 %
FP	130	76	58,5 %
FEKT	601	252	41,9 %
CESA	42	25	59,5 %
ÚSI	34	9	26,5 %
CEITEC	426	213	50,0 %
RE + ostatní	564	184	32,6 %
Nezjištěno	-	1	-
Celkem	3 815	1 517	39,8 %

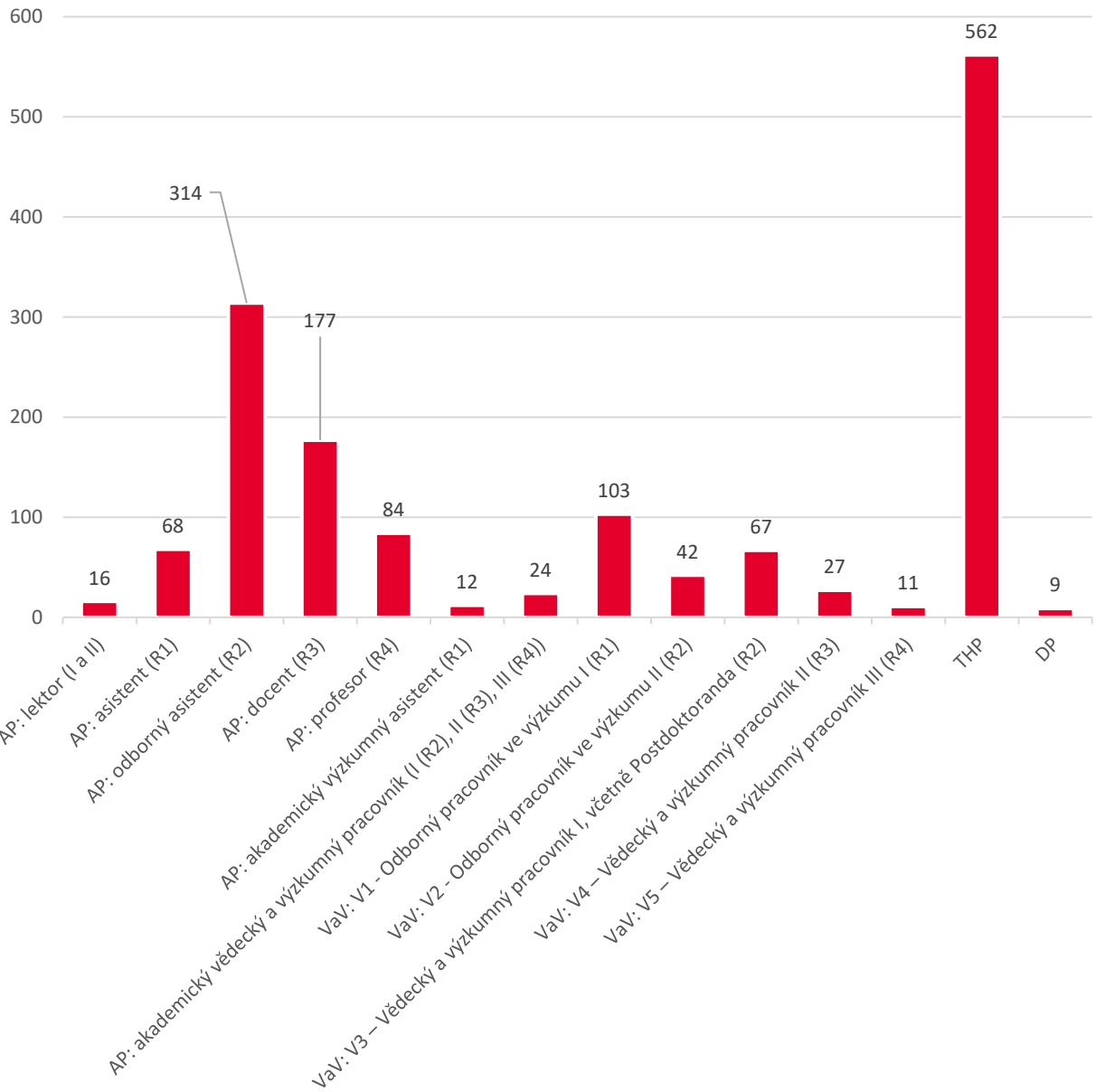
K celkové analýze bylo využito **1 517 dotazníků**. Jen několik z nich nebylo vyplněných zcela do konce, ale chyběly odpovědi na závěrečné otázky, což však umožňovalo pracovat s dotazníky podle pracovního zařazení, fakulty apod. Naopak otázky na věk apod., tedy pro respondenty mnohdy citlivější, nebyly bariérou vyplnění samotného.

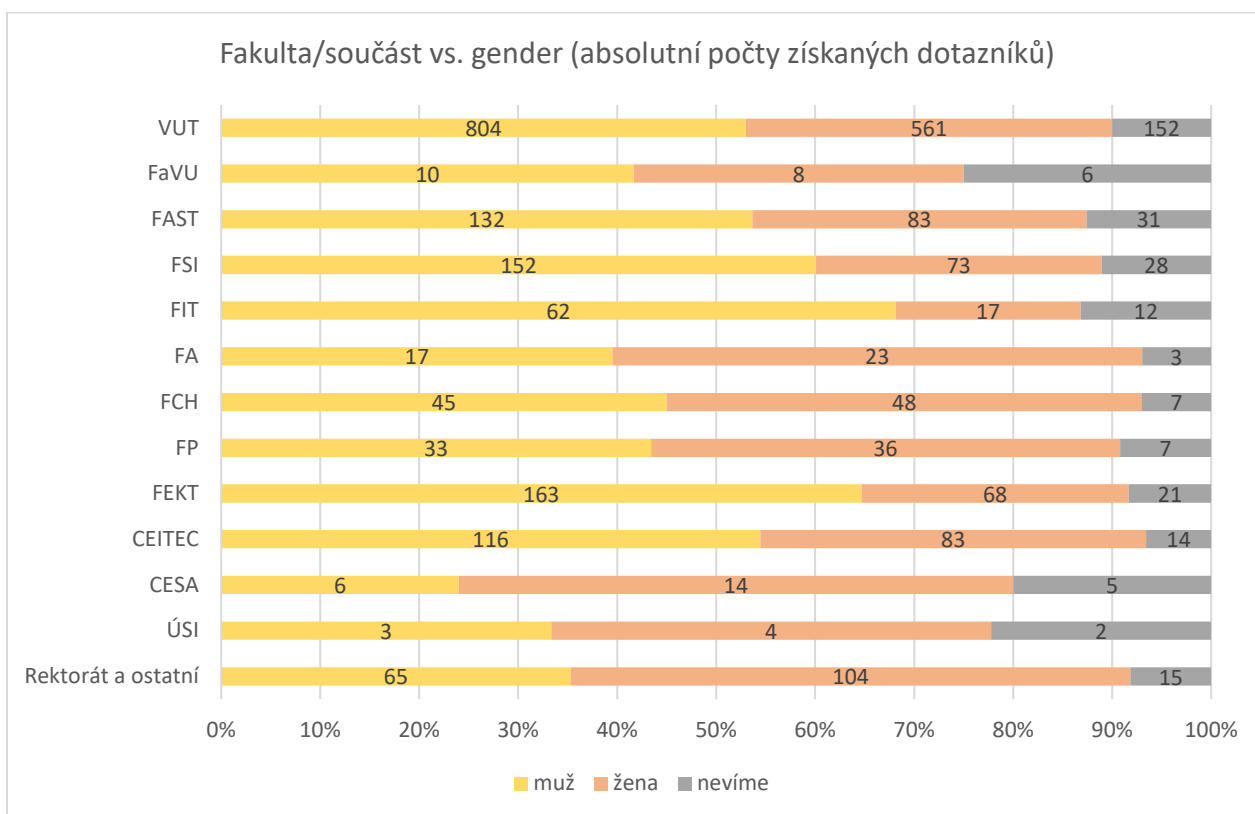
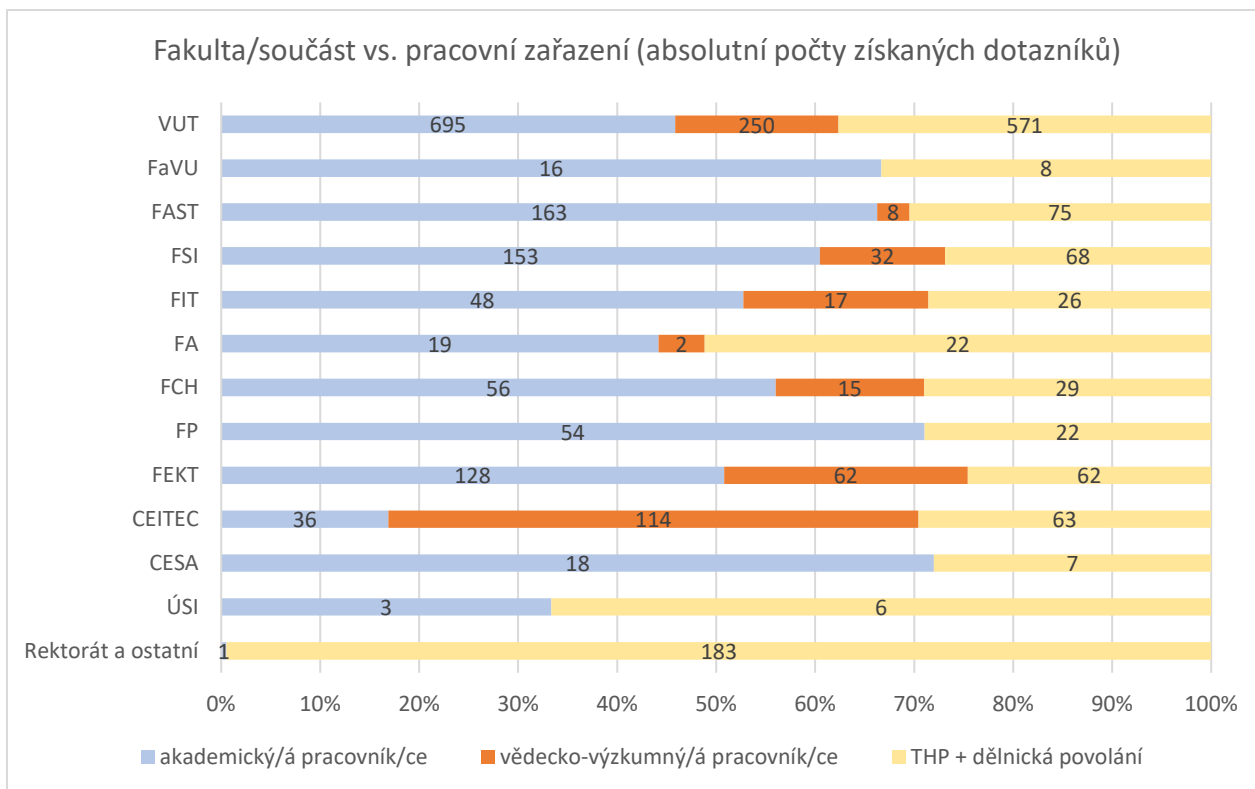
Vysoká návratnost byla zejména z Centra sportovních aktivit a Fakulty podnikatelské, kde dosáhla téměř 60 %, každý druhý zaměstnaný pak odpověděl za CEITEC.

Při interpretaci analýz je však potřeba brát v úvahu také absolutní počet odpovědí (zejména u součástí typu ÚSI, FaVU, CESA) a zejména složení respondentů (větší míra odpovědí THP u ÚSI, větší zastoupení VaV mezi zaměstnanými CEITECu, stejně jako toho, že většina zahraničních zaměstnaných mimo EU je právě zaměstnaných na této vysokoškolské součásti).

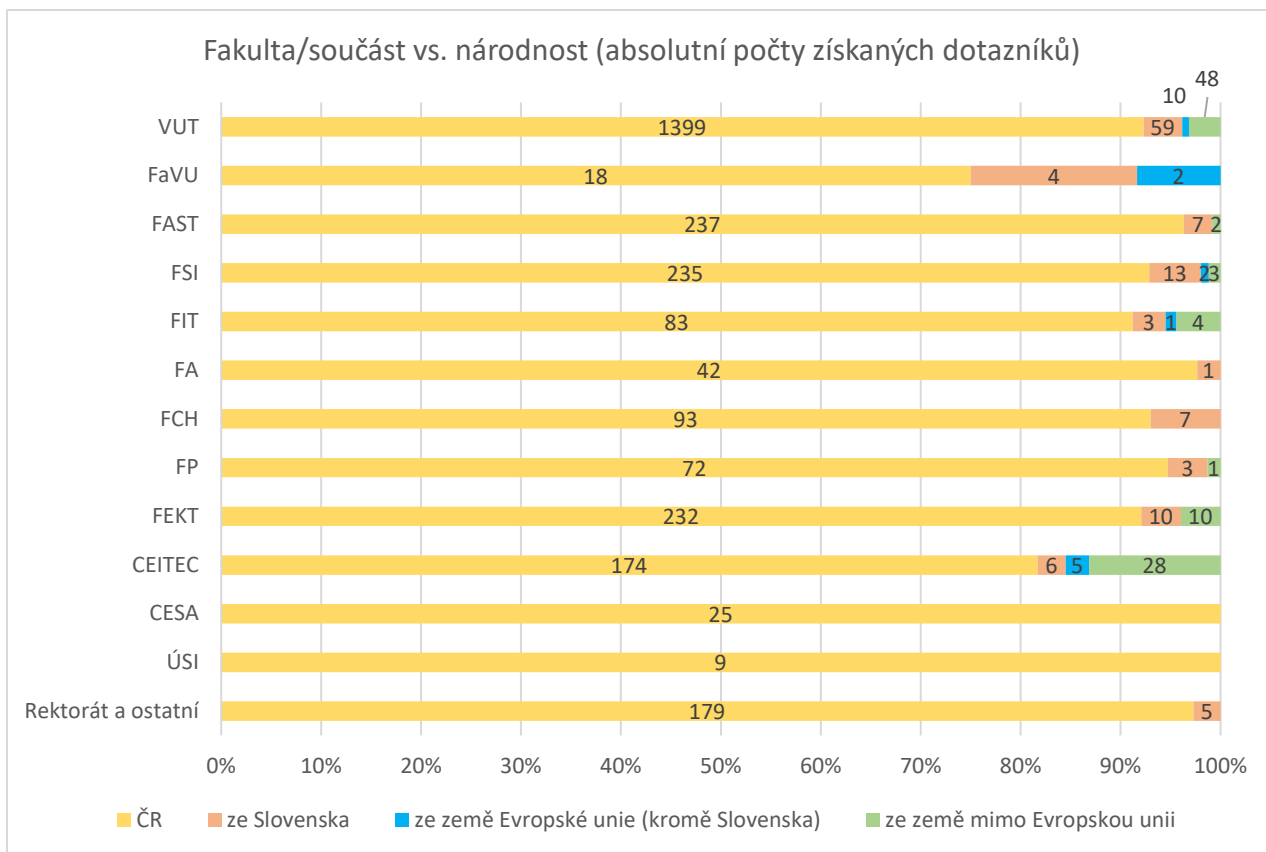
Uváděné pohledy se tak spíše doplňují a prolínají, situace za danou součást nemusí být jednoduše dána jen vedením apod., ale právě kombinací těchto záležitostí.

Jaké je Vaše pracovní zařazení dle Kariérního řádu? (vyberte to, kde máte nejvyšší úvazek) (absolutní počty získaných dotazníků)

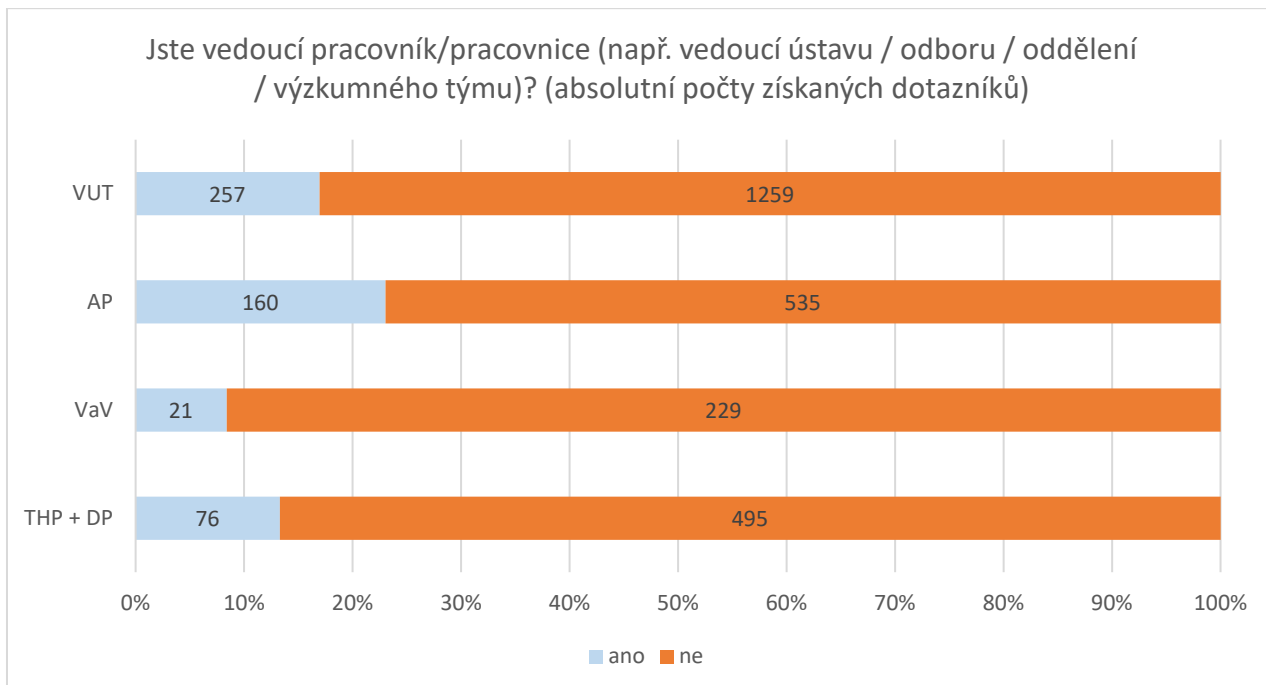




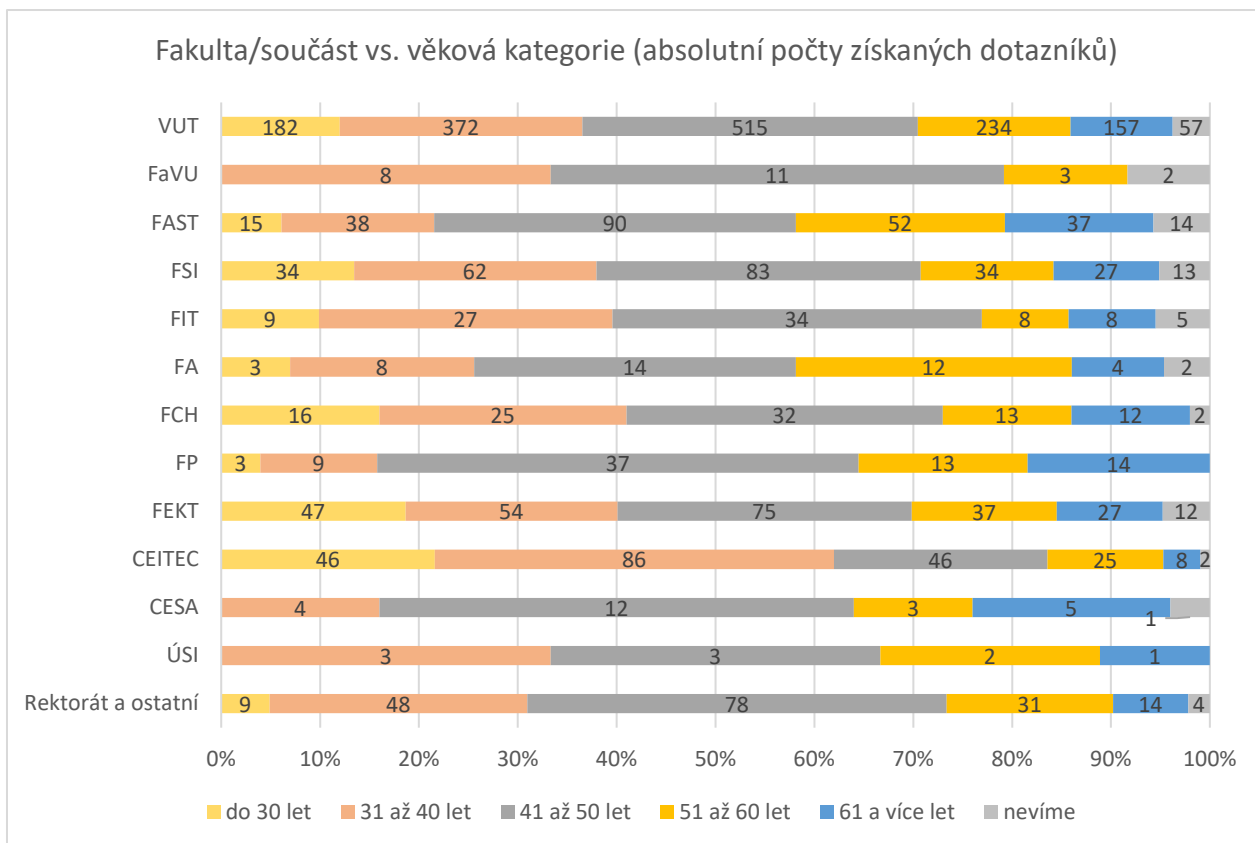
Z respondentů, kteří uvedli svůj gender, bylo 59 % mužů a 41 % žen, tedy naprosto stejně jako minule.



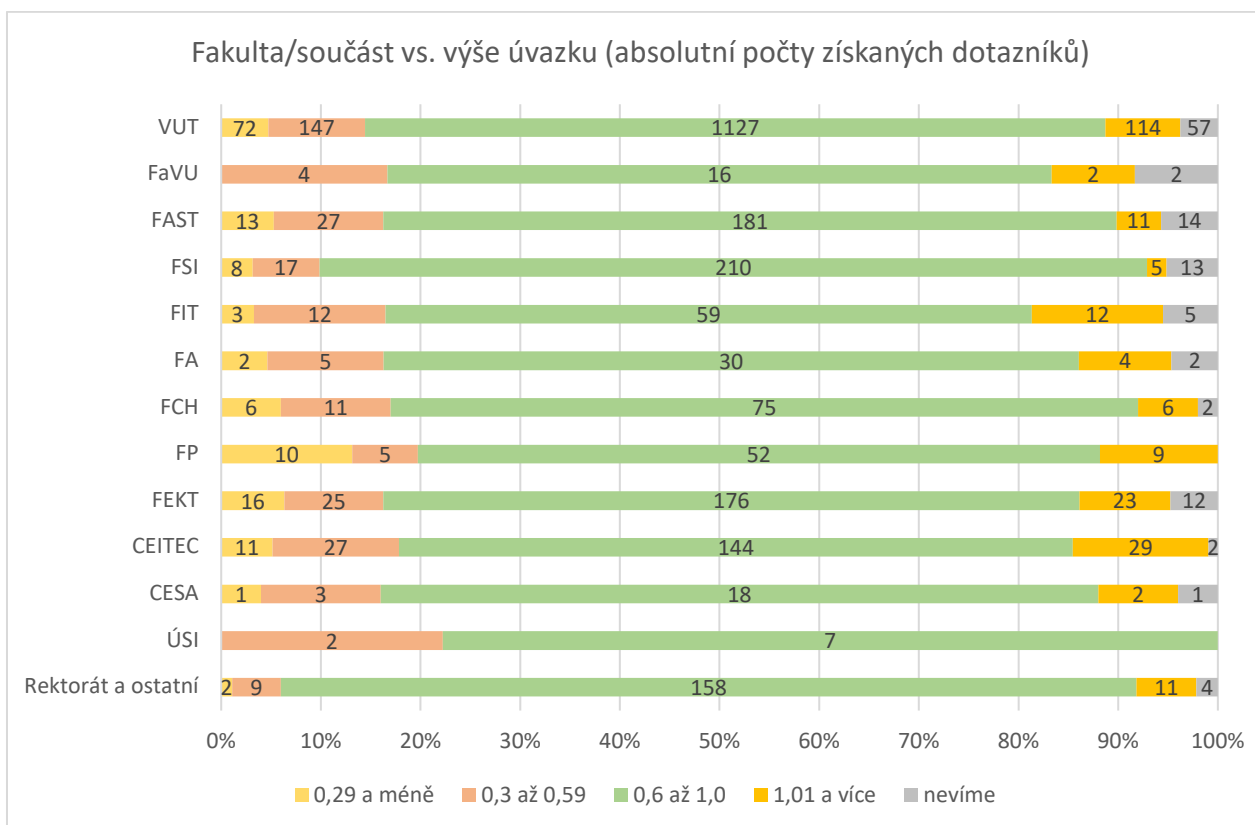
92 % respondentů byli čeští zaměstnaní, 4 % ze Slovenska, 3 % ze zemí mimo EU a necelé procento ze zemí EU (kromě Slovenska). Větší zastoupení zahraničních zaměstnaných je mezi VaV pracovníky a pracovníci.



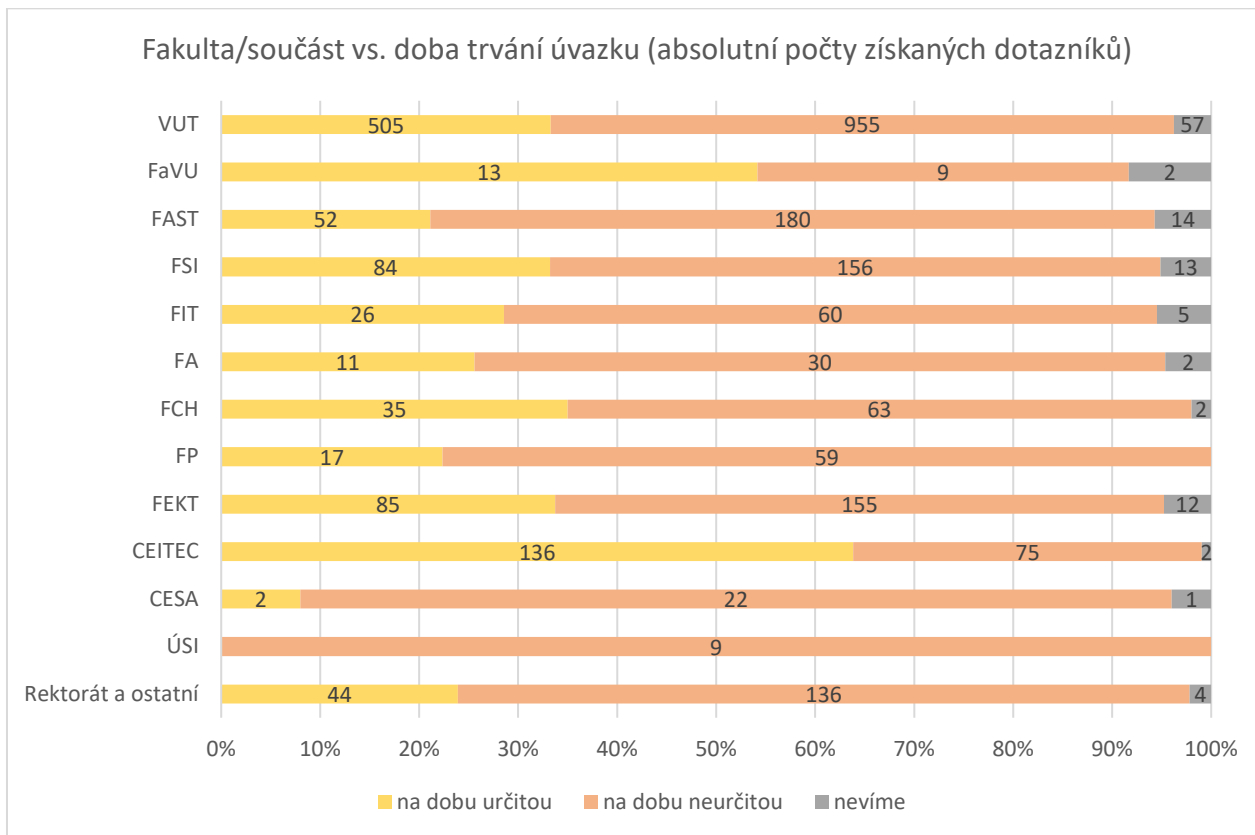
17 % respondentů pracuje na vedoucích pozicích, mezi akademickými pracovníky a pracovníci je to 23 %, mezi VaV 9 % a mezi respondenty z kategorie THP a dělnickými profesemi se jedná o 13 %.



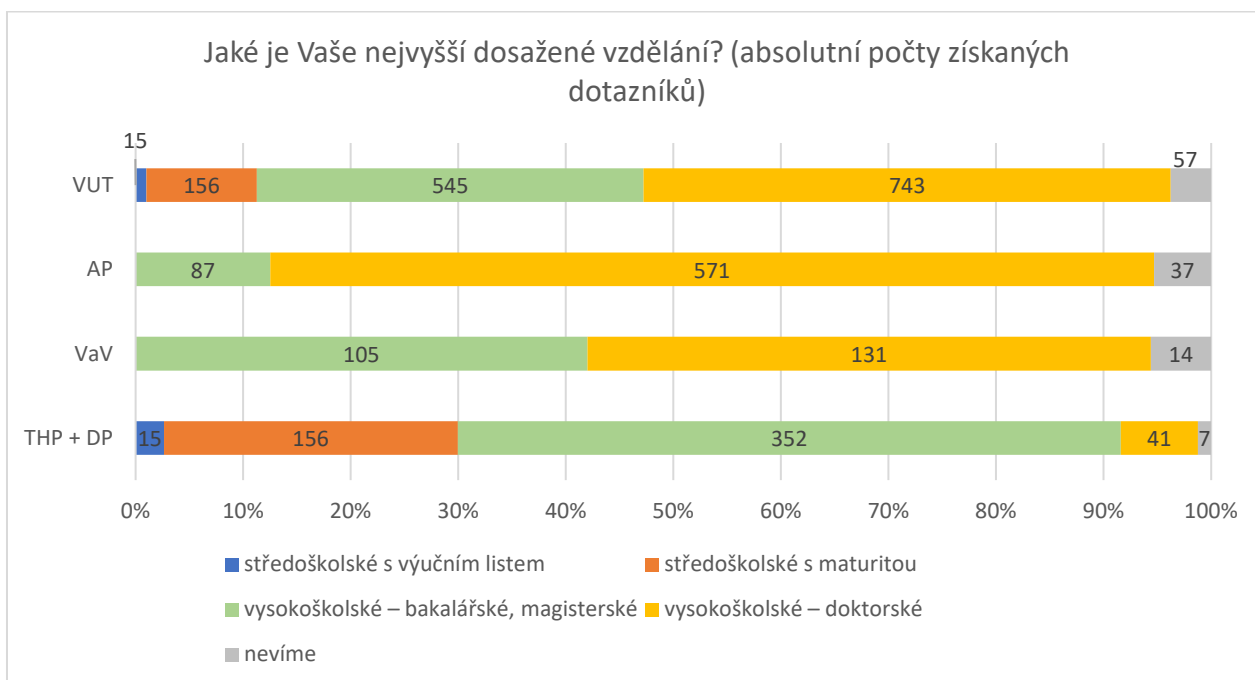
Nejvíce zastoupenou věkovou kategorií je, stejně jako minule, 41 až 50 let (třetina respondentů). Pouze na CEITECu je největší zastoupení respondentů v kategorii o 10 let nižší (a 62 % respondentů je do věku 40 let).



Tři čtvrtiny respondentů mají úvazek 0,6 až 1,0, nejvíce na Rektorátu a ostatních pracovištích (86 %) a FSI (83 %), nejméně na FIT (65 %), FP a CEITEC (68 %), kde je ale běžné mít i vyšší úvazek, nejen nižší. U FaVU pak spíše nižší.



Smlouvu na dobu určitou má 33 % respondentů (po vypuštění „nevíme“ 35 %), nejvíce mezi zaměstnanými CEITECu, kde je to většina.



Mezi THP pracovníky a pracovníci je nejčastějším ukončeným vzděláním vysokoškolské bakalářské nebo magisterské, mezi VaV a akademickými pracovníky a pracovníci je to doktorské (výrazněji mezi AP: 82 %).

SLAĎOVÁNÍ (WORK-LIFE BALANCE) A BENEFITY

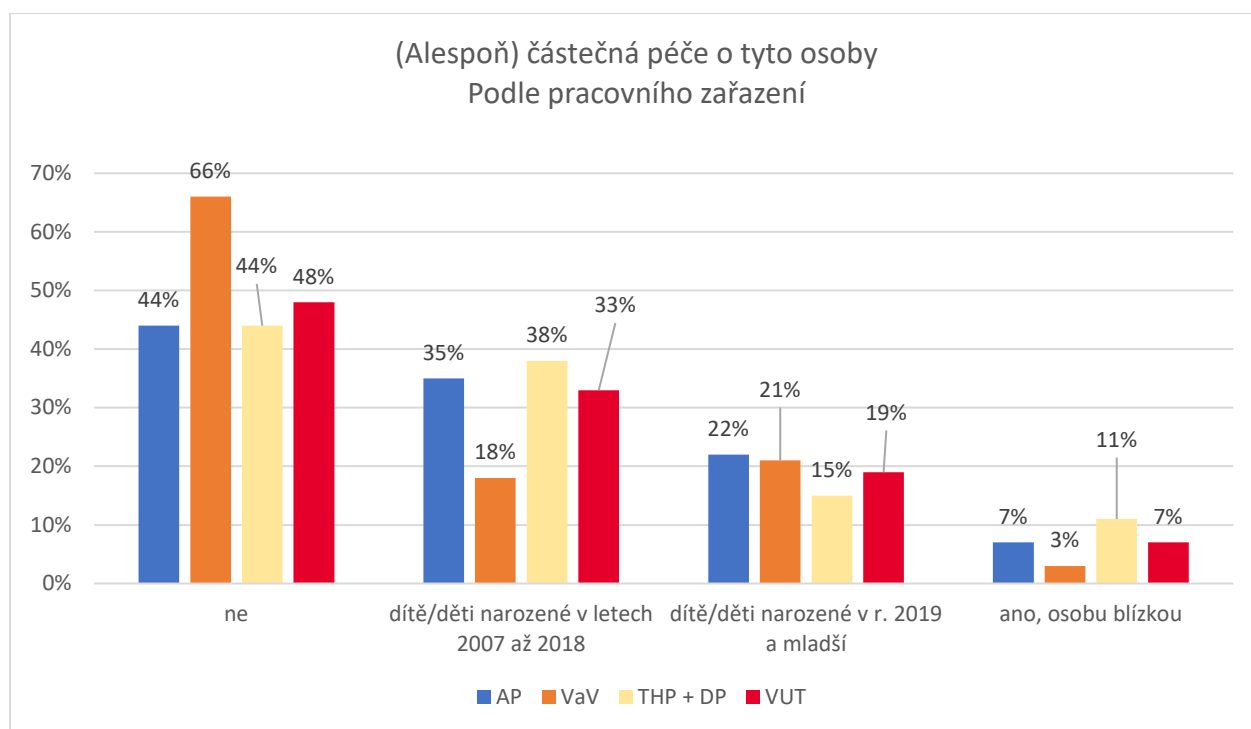
Tato oblast otázek se zaměřuje na slaďování pracovního a osobního života zaměstnanců a zaměstnankyň ve všech fázích kariéry a životních etapách a zaměstnanecké benefity.

Na podporu slaďování (work-life balance) umožňuje VUT od r. 2023 každému zaměstnanci a zaměstnankyni v pracovním poměru delším než 3 měsíce (po zkušební době) zapojit se do Benefitního programu. Součástí programu je penzijní produkt, příspěvek na vybrané produkty a volnočasové aktivity a příspěvek na potřeby dětí do 6 let (oba příspěvky formou benefitní karty).

Work-life balance

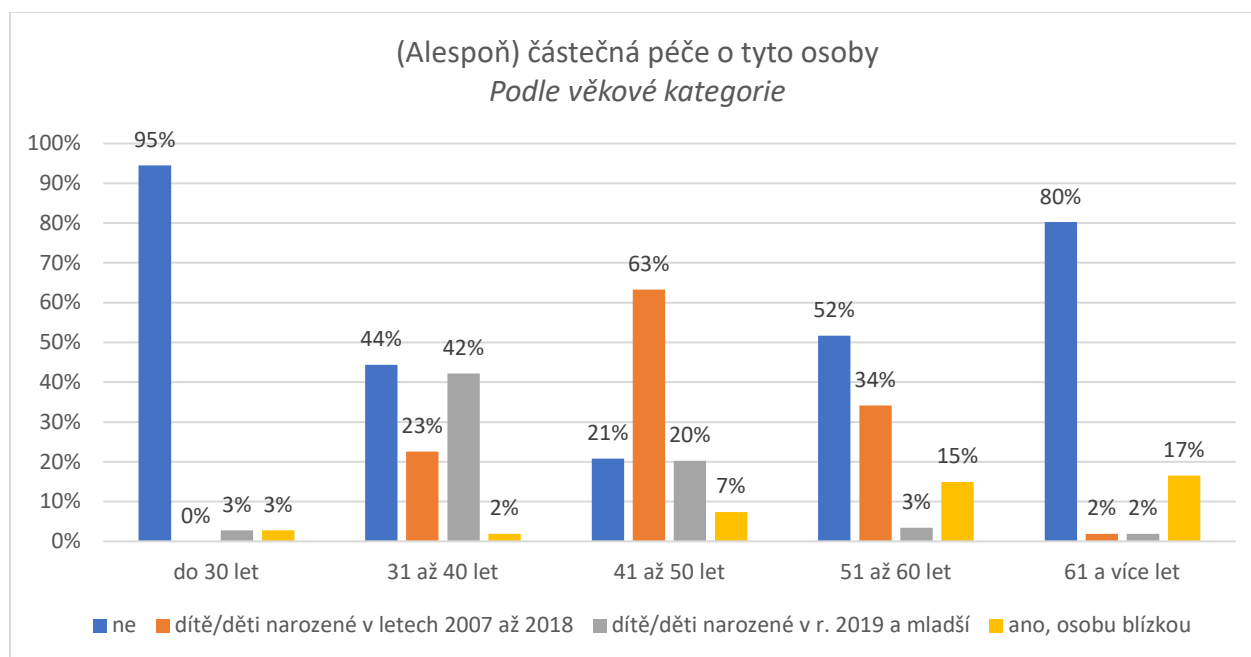
Úvodní otázka u slaďování práce a života mimo ni měla za cíl přinést dalším datům kontext a rozdělit respondenty pro další otázky.

Zajímalo nás tak především, zda pečují o dítě předškolního věku, na které mohou čerpat specifické benefity, jako například možnost umístit je v univerzitní nebo fakultní dětské skupině.



Více než polovina zaměstnanců a zaměstnankyň VUT **o někoho pečuje**. Nejčastěji se jedná o děti školního věku, narozené v letech 2007 až 2018 (33 %). Každý pátý zaměstnaný se stará o dítě předškolního věku, 7 % pak o osobu blízkou.

Odlišnosti uvedené podle pracovního zařazení odrážejí věkovou strukturu:

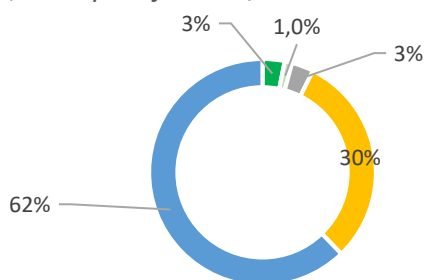


Nejméně lidi pečujících o jejich blízké je totiž mezi respondenty do 30 let, kde je to jen 5 %, a pak v kategorii 61 let a více, kde je to 20 %, převážně se jedná o péči o osobu blízkou.

Tab.: Péče o dané osoby: Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
nepečují	42	42	50	54	51	53	46	56	45	36	33	41	48
dítě/děti 2007 až 2018	29	35	32	35	35	31	41	29	33	28	11	38	33
dítě/děti r. 2019 a mladší	25	20	18	13	9	14	13	15	28	28	33	20	19
ano, osobu blízkou	4	11	7	2	12	6	9	7	4	12	22	9	7

Využíváte služby univerzitní dětské skupiny (př. Edisonky)?
Respondenti, kteří pečují o dítě/děti narozené v r. 2019 a mladší

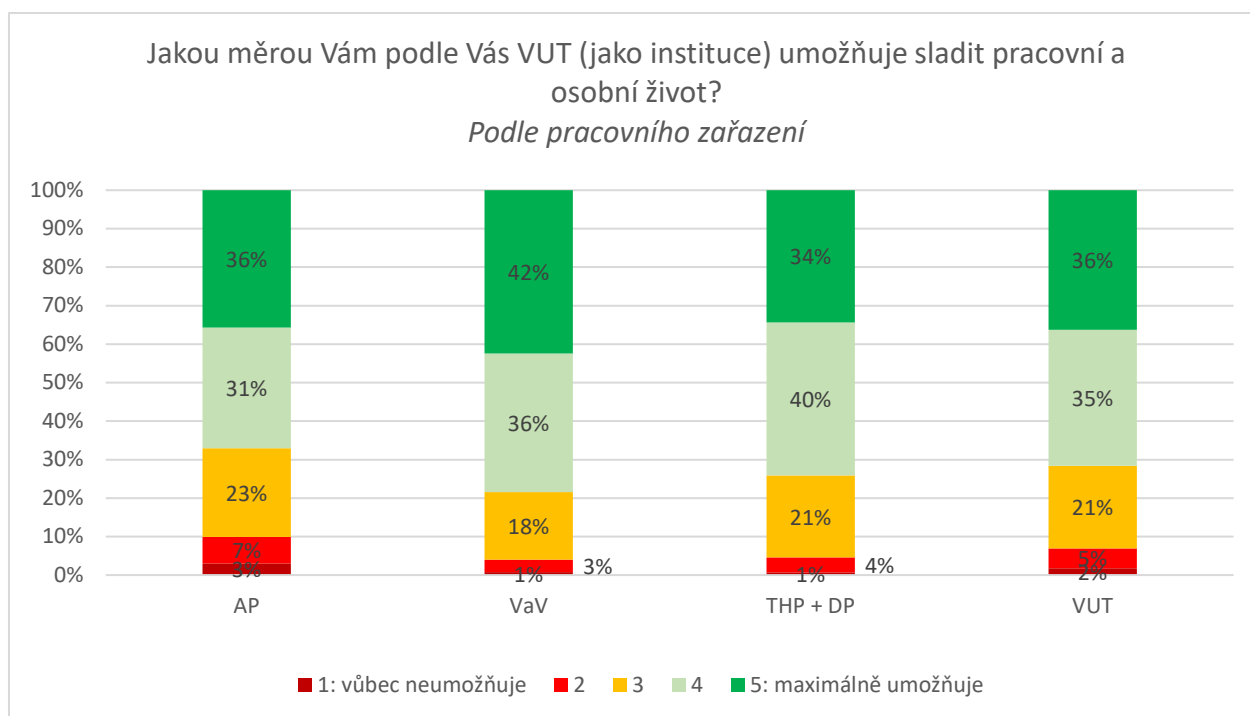


- ano, v maximální možné míře
- ano, ale uvítal(a) bych možnost využívat ji častěji, pokud by to pravidla umožnila
- využíval(a) bych, ale kapacita není dostačující
- nevyžívám, nevyhovuje mi umístění
- nevyžívám z jiného důvodu: jakého?

Jen 4 % respondentů s malými dětmi uvedlo, že **využívá služeb univerzitní dětské skupiny**: větší část (3 %) v maximální možné míře, 1 % by uvítalo i častější využívání, pokud by to dovolovala pravidla. Využívající jsou především mezi respondenty z okolních fakult / vysokoškolských součástí kampusu / Edisonky: FSI, FEKT, CEITEC. Naopak právě pro rodiče malých dětí z FAST nebo FIT byl častějším (45 % a 42 %) důvodem, že jim nevyhovuje umístění školky: celkově tuto odpověď zvolilo 30 % respondentů¹. Většina (62 %) ale měla jiný důvod, proč své potomky do dětské skupiny neumísťuje.

Velká část těchto odpovědí byla toho charakteru, že děti navštěvují již jinou školku / nebylo potřeba využívat dětskou skupinu, případně rodina bydlí mimo Brno, patří spádově jinam. Časté odpovědi byly také toho charakteru, že děti jsou na Edisonku buď příliš malé, nebo už naopak velké. Menší část o školce ani nevěděla, případně ji část i vyzkoušela, ale nevyhovovala jim.

¹ Volili ji ale také respondenti z FP.



Více než třetinu zaměstnanců a zaměstnankyním (36 %) VUT jako instituce maximálně umožňuje sladit pracovní a osobní život. Dalších 35 % uvedlo druhou nejvyšší hodnotu, alespoň částečně (3 a více) je to dokonce pro 93 % respondentů. O něco lépe to vnímají vědecko-výzkumní pracovníci a pracovnice, kde je vyšší podíl „maximálně umožňuje“, což se také promítá do průměru 4,2. Tato záležitost může do jisté míry souviset s tím, že 40 % VaV pracovníků a pracovnic, kteří nám vyplnili dotazník, jsou do 30 let věku. Druzí jsou THP a dělnická povolání (4,0) následují akademičtí pracovníci a pracovnice (3,9).

Výše úvazku přitom není rozhodujícím kritériem: čísla jsou obdobná, lépe sice umožňuje instituce sladovat těm s menšími, ale pak zase těm s většími úvazky.

Tab.: Jakou měrou Vám podle Vás VUT (jako instituce) umožňuje sladit pracovní a osobní život? Podle výše úvazku

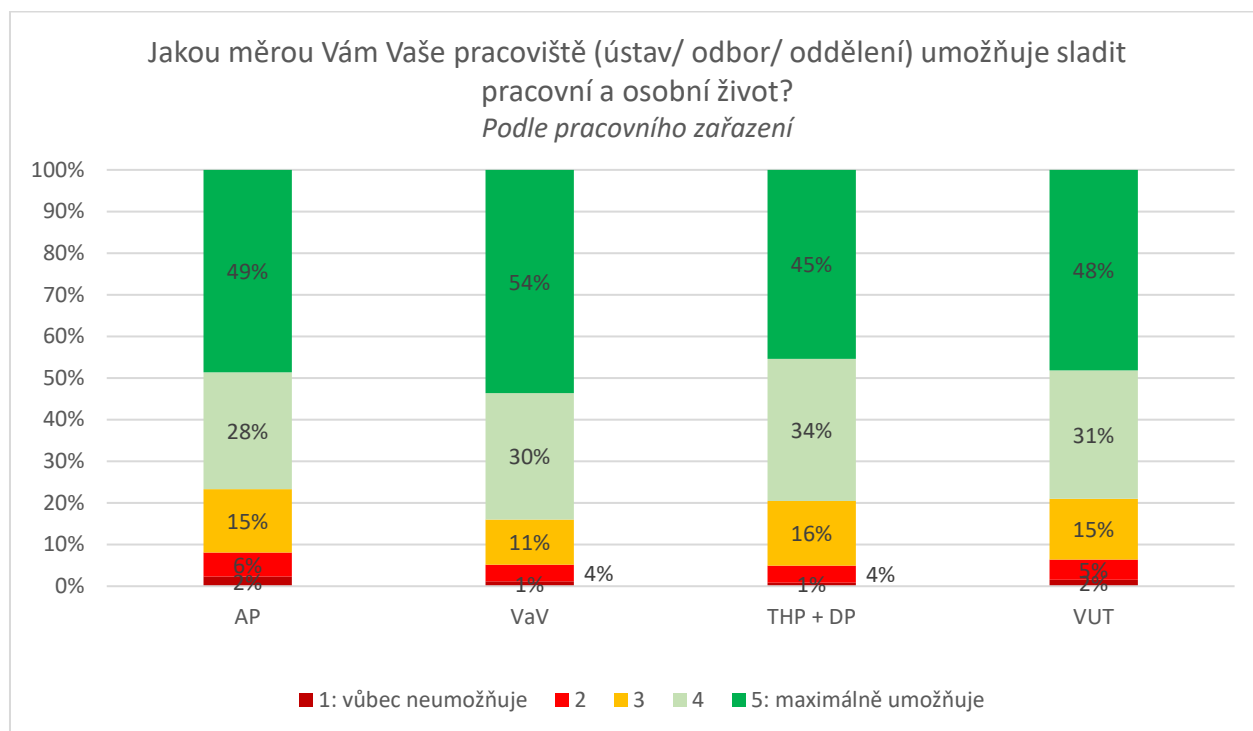
0,29 a méně	0,3 až 0,59	0,6 až 1,0	1,01 a více
4,1	4,2	4,0	4,1

Velmi obdobně přitom umožňuje sladit život ženám i mužům (4,0 a 4,1), vedoucím i řadovým pracovníkům a pracovnicím (obojí průměr 4,0), českým i zahraničním (vše mezi 4,0 a 4,1), nebo těm, kdo na VUT pracují vs. i studují (4,0 vs. 4,1). Jen lehčí rozdíly ve vnímání jsou jen mezi těmi, kdo pečují (3,9) vs. nepečují (4,1) o někoho jiného. S tím částečně souvisí o něco nižší hodnocení v kategorii 31 až 40 let (3,9), v kategorii 41 až 50, kde je ještě vyšší podíl pečujících, je to 4,0.

Tab.: Jakou měrou Vám podle Vás VUT (jako instituce) umožňuje sladit pracovní a osobní život? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
1: vůbec neumožňuje	0	4	2	0	5	4	0	1	1	4	0	0	2
2	0	8	5	3	2	4	3	5	5	4	22	6	5
3	21	30	20	24	28	18	20	19	18	28	33	17	21
4	25	29	38	25	30	35	34	37	35	36	33	47	35
5: maximálně umožňuje	54	29	35	47	35	39	43	38	41	28	11	30	36
Součet pozitivních odpovědí	79	58	73	73	65	74	78	75	76	64	44	77	71
Průměr	4,3	3,7	4,0	4,2	3,9	4,0	4,2	4,1	4,1	3,8	3,3	4,0	4,0

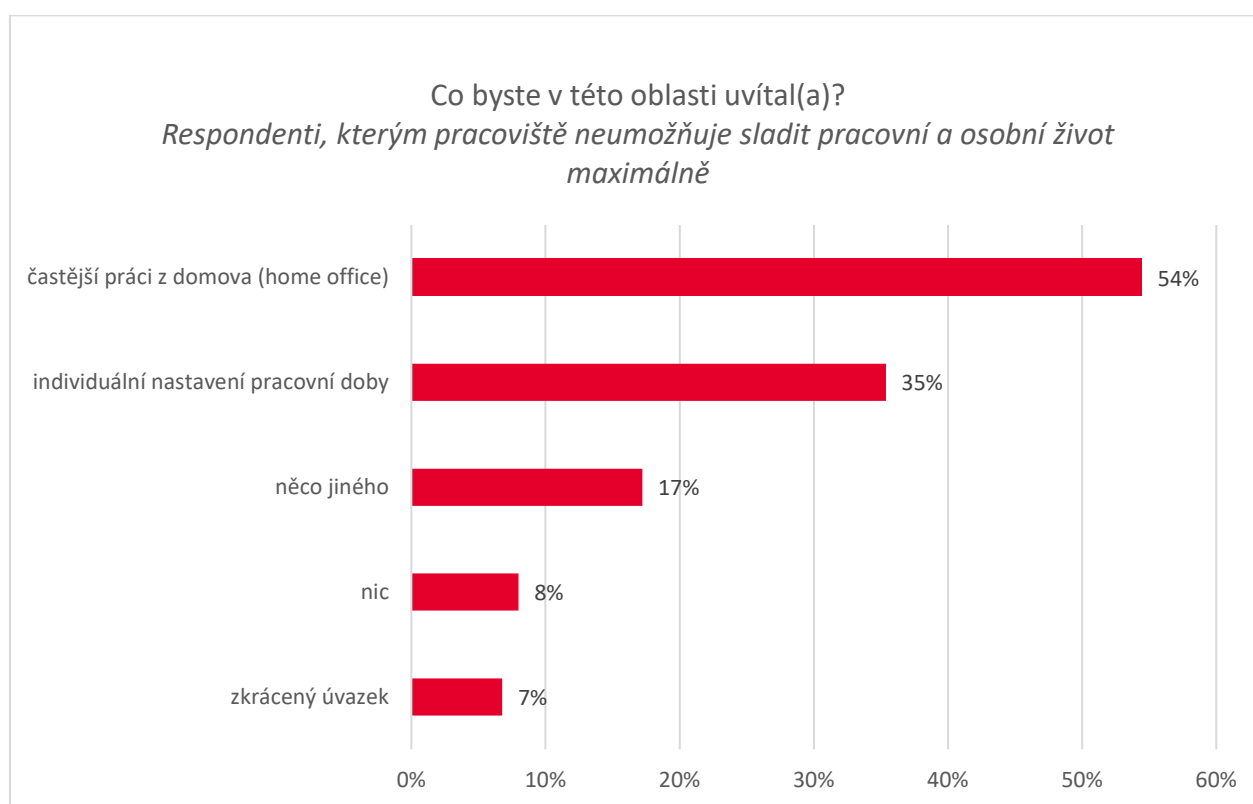
K ještě lepším výsledkům by přitom podle slovních komentářů pomohlo méně administrativy, více home office, lepší seskupení výuky do jednotlivých dní (bez časových prostojů mezi jednotlivými bloky) apod.



Pracoviště umožňuje sladit pracovní a osobní život lépe než VUT jako instituce, že **maximálně**, uvedlo **48 %** respondentů, nejvíce opět mezi VaV pracovníky a pracovnicemi, kde tuto možnost zvolilo 54 % (průměr 4,3, ale nejméně akademičtí pracovníci a pracovnice se stále vysokým 4,1).

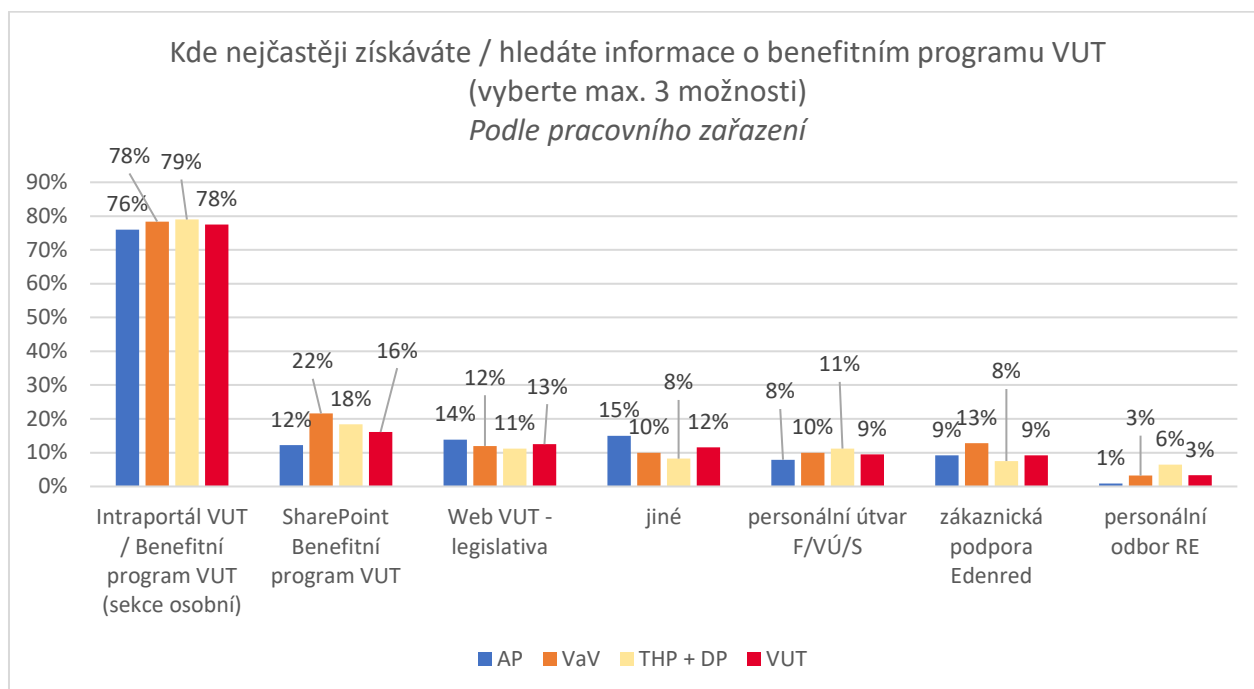
Tab.: Jakou měrou Vám Vaše pracoviště (ústav/odbor/oddělení) umožňuje sladit pracovní a osobní život? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
1: vůbec neumožňuje	0,0	2	2	1	2	4	0,0	1	2	0,0	0,0	0,0	2
2	4	6	7	2	0,0	4	1	4	5	0,0	22	6	5
3	8	22	11	18	23	13	14	12	12	2	22	13	15
4	21	30	28	21	23	37	25	30	34	36	11	40	31
5: maximálně umožňuje	67	40	51	58	51	42	59	54	47	40	44	41	48
Součet pozitivních odpovědí	88	70	79	79	74	79	84	84	81	76	56	81	79
Průměr	4,5	4,0	4,2	4,3	4,2	4,1	4,4	4,3	4,2	4,2	3,8	4,2	4,2



Zájem o častější home office je výrazný, celkově **54 %**, a výrazně více v kategorii THP zaměstnaných (69 %). Naopak u akademických a vědeckovýzkumných pracovníků a pracovnící je podíl stejný, respektive 44 % a 45 %. Individuální nastavení pracovní doby chtějí o něco více akademičtí a vědeckovýzkumní pracovníci a pracovníce (38 % a 40 % vs. 31 % u THP). Zkrácené úvazky jsou minoritní u všech skupin. Jako jiné často respondenti uvedli, že nic takového není, jsou spokojeni. Kromě toho se v možnosti „jiné“ objevovalo vše možné od toho, co již bylo uvedeno u instituce (lepší rozvrhy, méně byrokracie...) až po dodržování pracovní doby, lepší pochopení nadřízených, lepší finanční ohodnocení apod.

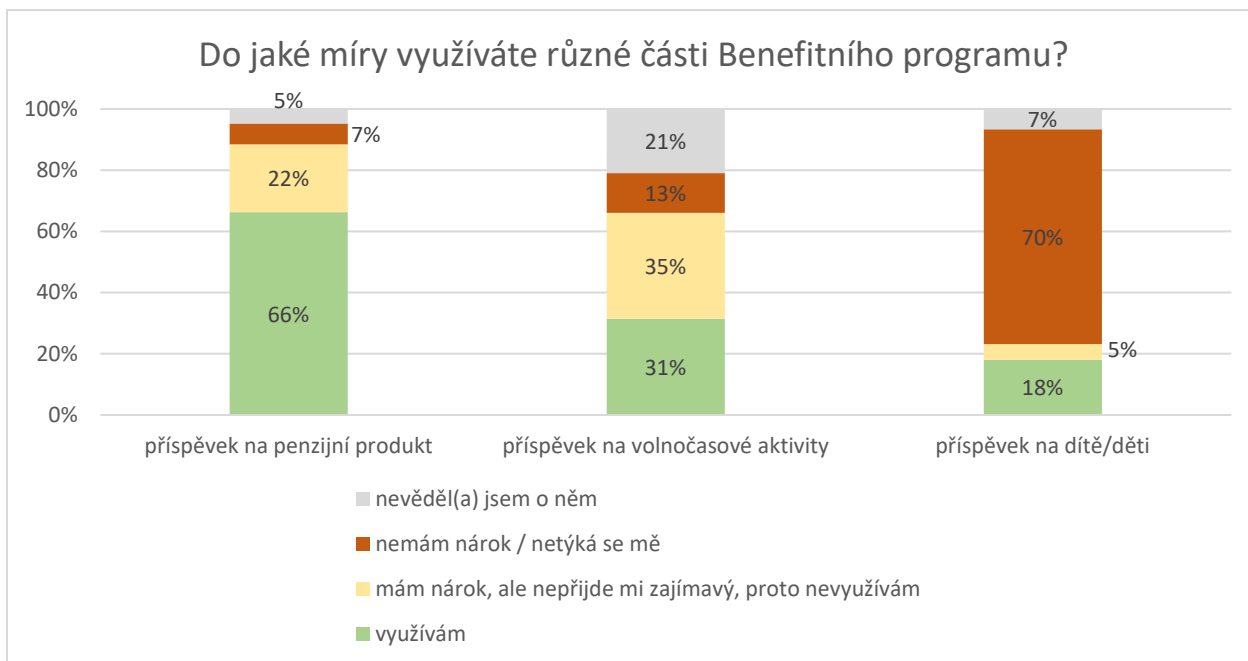
Benefity



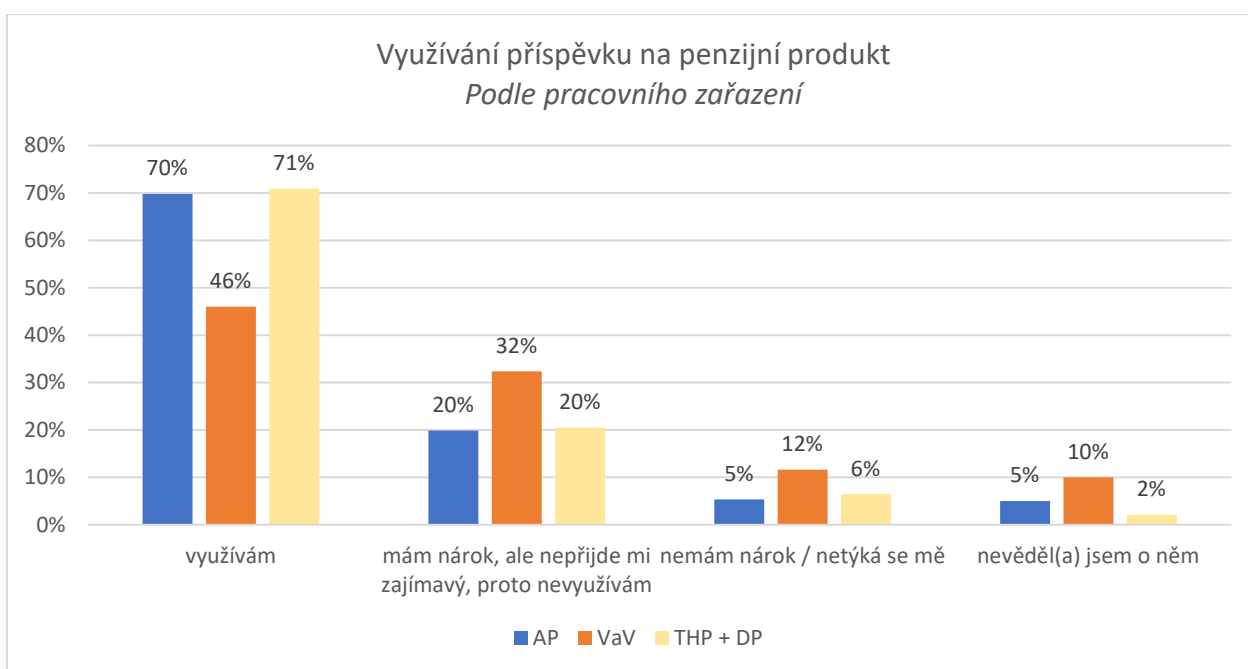
Intraportál / Benefiční program v osobní sekci je **nejčastějším zdrojem informací**, a to s velkým náskokem a napříč pracovním zařazením. Následuje SharePoint (o něco více u vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníků) a web VUT / sekce legislativa. Jako jiné respondenti častěji uvedli, že buď tyto informace aktivně nevyhledávají, nebo, že se o tom dozívádají z e-mailů (obecně, ale uváděli také newslettery, včetně fakultních). Dalšími častými zdroji jsou kolegové/kolegyně, případně nadřizení.

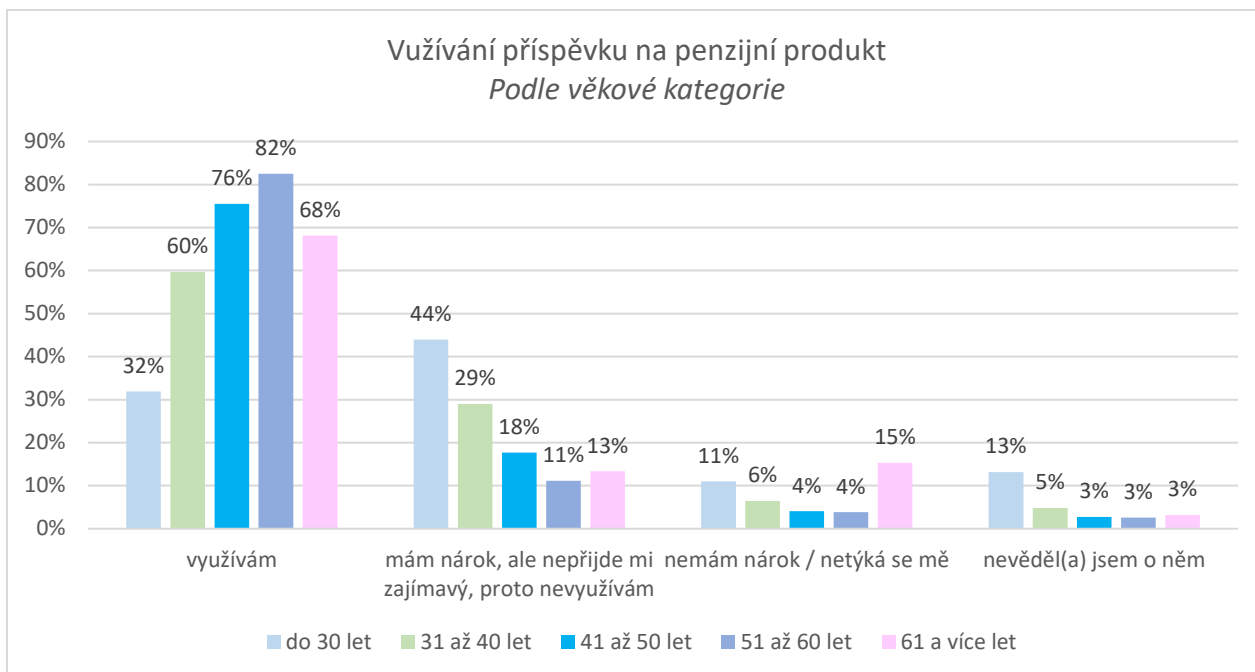
Tab.: Kde nejčastěji získáváte / hledáte informace o benefičním programu VUT (vyberte max. 3 možnosti): Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
Intraportál VUT / Benefiční program VUT (sekce osobní)	63	78	77	78	72	77	71	78	75	92	100	82	78
SharePoint Benefiční program VUT	4	13	16	18	9	11	5	20	23	12%	11	17	16
Web VUT - legislativa	13	11	10	11	14	16	17	13	13	24	0	14	13
personální útvar F/VÚ/S	0	10	11	11	16	15	20	7	11	4	0	2	9
zákaznická podpora Edenred	21	6	9	10	5	14	8	10	13	4	11	7	9
personální odbor RE	0	2	1	1	2	1	3	1	3	8	11	14	3
jiné	29	9	13	14	14	18	9	15	8	0	0	9	12

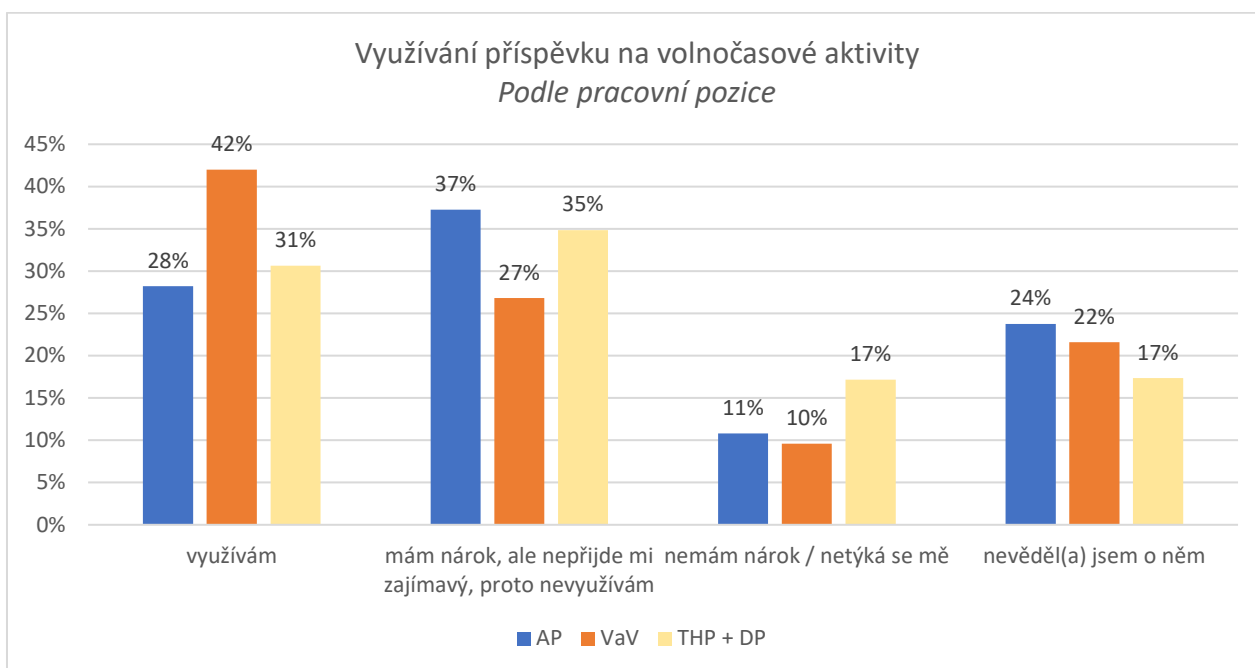


Nejvíce zaměstnaných využívá příspěvek na penzijní produkt, jsou to dvě třetiny (66 %), 22 % ale nepříjde tento benefit zajímavým. Ještě méně zajímavý je příspěvek na volnočasové aktivity, kde je to dokonce nejčastější odpověď, častější než ta, že je zaměstnanci a zaměstnankyně využívají. Zároveň o něm ale více než pětina ani neví/nevěděla. Příspěvek na děti se větší části netýká, využívá jej 18 %, což je 61 % z těch, kteří na něj mají nárok (17 % nepříjde zajímavý a 22 % o něm nevědělo).

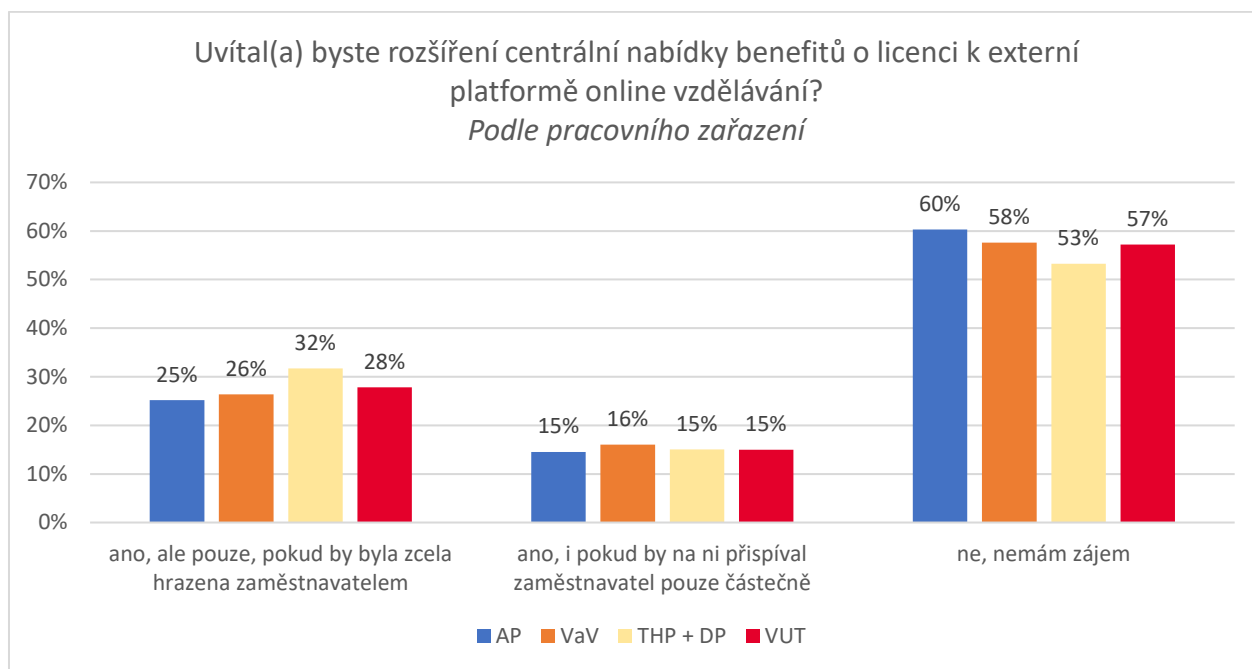
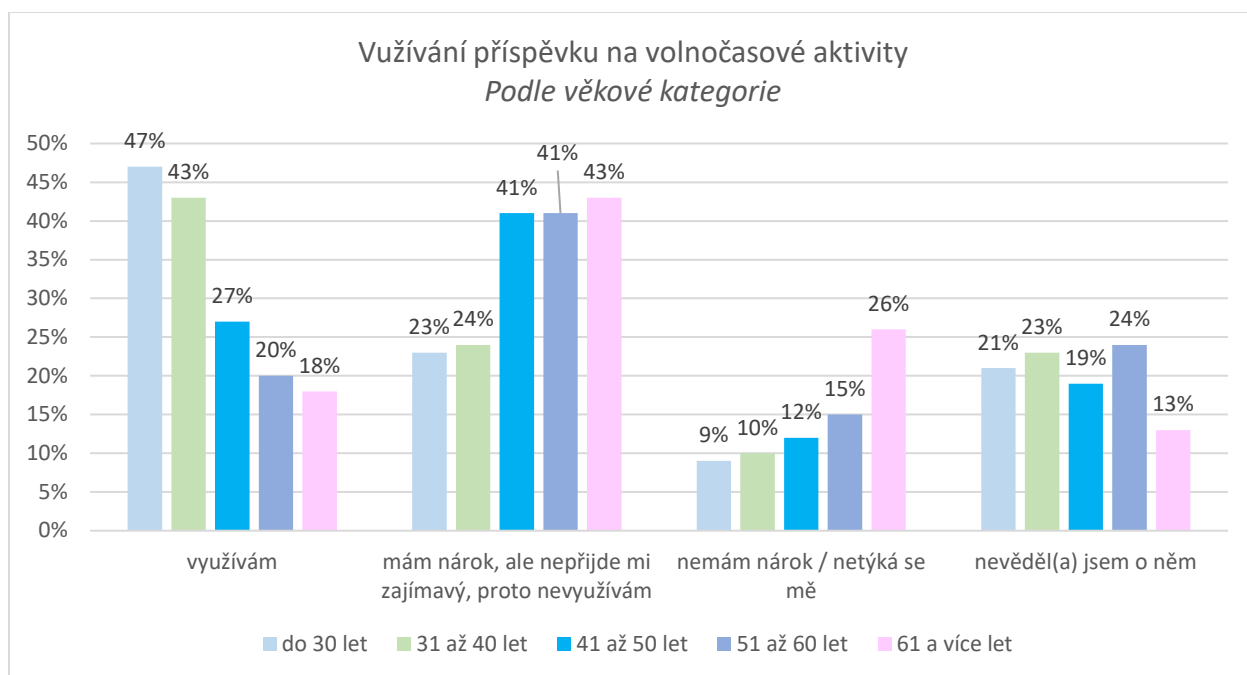




Míra využívání příspěvku na penzijní produkt je také zajímavá s ohledem na věk: zatímco v kategorii do 30 let jej využívá jen 32 % a 44 % nepříjde zajímavý, u kategorie 31 až 40 let je to již 60 % a 29 % a v předdůchodovém věku (51 až 60 let) 82 % a 11 %.



Využívání příspěvku na volnočasové aktivity naopak s věkem klesá:

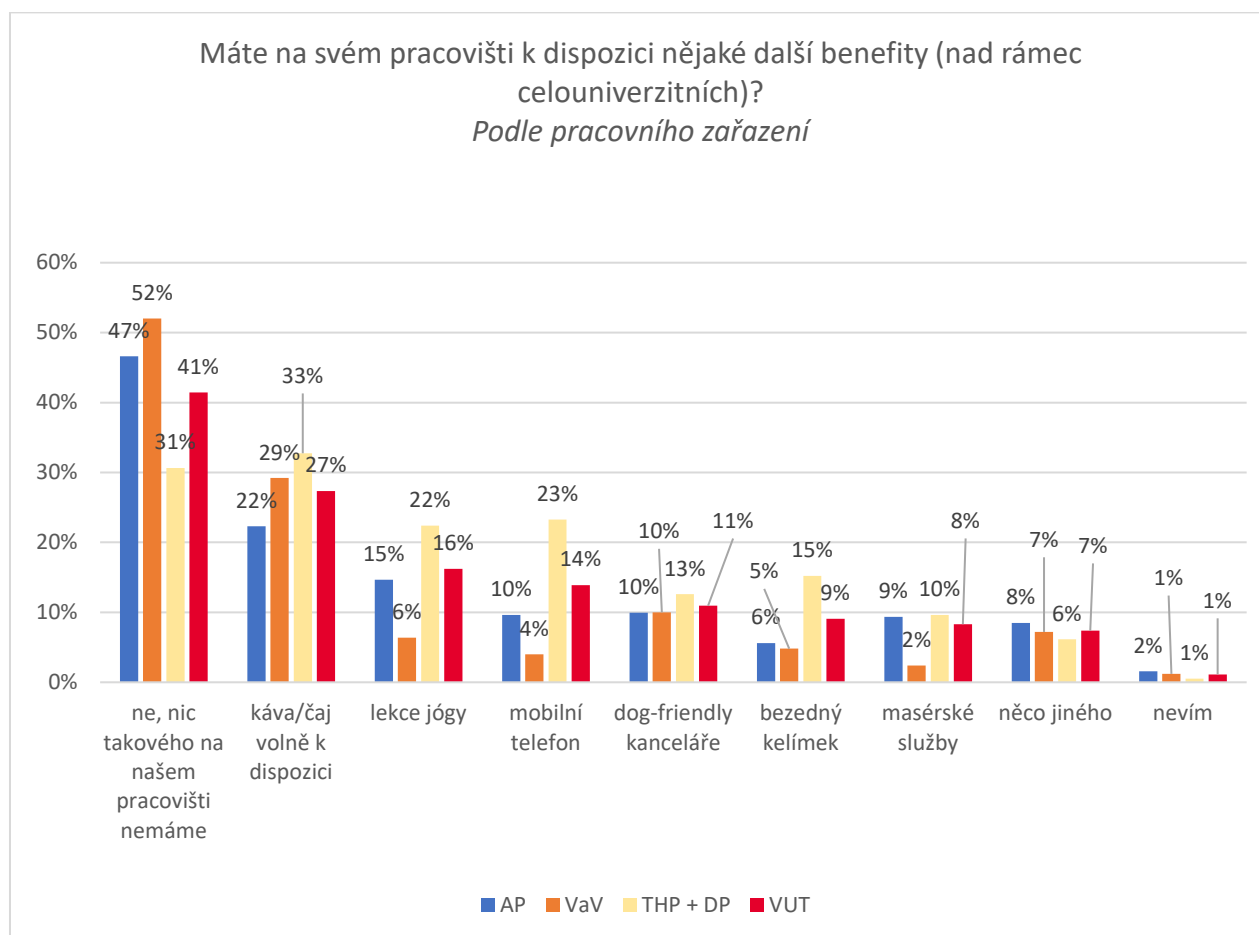


Zájem o rozšíření centrální nabídky benefitů o licenci k externí platformě online vzdělávání má 43 % zaměstnaných VUT, větší část z nich (28 %) ale jen pouze, pokud by byla zcela hrazená zaměstnavatelem. 15 % by si na ni případně doplatilo. Mezi zahraničními zaměstnanými ze zemí mimo EU je sice celkový zájem vyšší (54 %), ale 40 % by mělo zájem pouze při kompletním uhrazení univerzitou. Mezi zaměstnanými, kteří jsou zároveň i studující je zájem o něco málo vyšší (48 % vs. 42 %), ale stejně jako jejich nestudující kolegové a kolegyně by spíše preferovali plnou úhradu od zaměstnavatele (28 %).

**Tab.: Uvítal(a) byste rozšíření centrální nabídky benefitů o licenci k externí platformě online vzdělávání?
Podle univerzitní součásti (v %)**

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
ano, ale pouze, pokud by byla zcela hrazena zaměstnavatelem	29	32	23	15	33	27	30	34	24	36	67	27	28
ano, i pokud by na ni přispíval zaměstnavatel pouze částečně	13	12	19	7	12	17	12	13	18	12	0	18	15
ne, nemám zájem	58	57	58	78	56	56	58	53	58	52	33	54	57

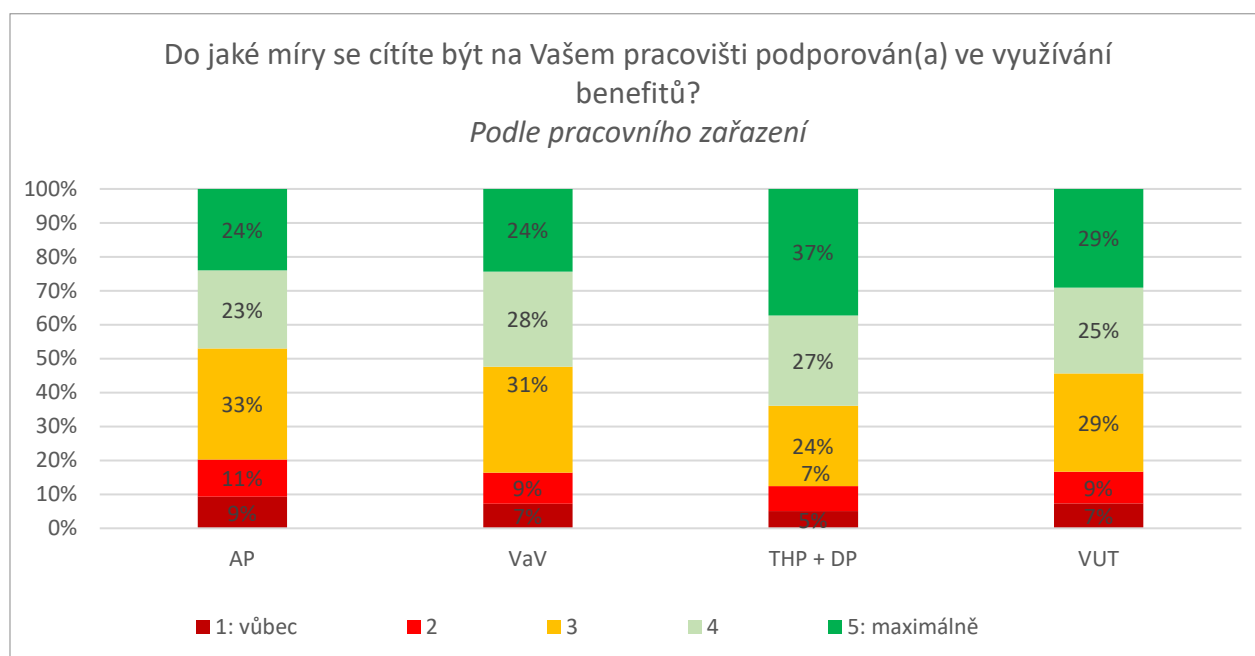
Zájem je především o Seduo, Courseru, obecně jazykové vzdělání, kurzy a přístupy k nástrojům umělé inteligence, méně často Brilliant, Udemy, Canvu, ale i různé specializované kurzy. Část respondentů napsala benefit z jiné kategorie: jako například **MultiSport karta**. Všechny odpovědi přináší rozšířená verze výzkumné zprávy.



Další benefity (nad rámec univerzitních) mají na svém pracovišti spíše THP pracovníci a pracovníce (a dělnická povolání), 69 %, naopak vědecko-výzkumní pracovníci a pracovníce méně (48 %), ti však mají častěji také jen kratší úvazky. Nejčastějším benefitem je káva/čaj volně k dispozici, THP uváděli častěji také lekce jógy, mobilní telefon nebo bezedný kelímek.

Tab.: Máte na svém pracovišti k dispozici nějaké další benefity (nad rámec celouniverzitních)? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
ne	29	37	58	7	65	37	59	31	53	48	100	32	41
káva/čaj volně k dispozici	42	14	31	11	9	39	14	40	32	28	0	28	27
lekce jógy	0	31	0	73	0	2	0	26	5	24	0	10	16
mobilní telefon	21	8	9	18	9	17	12	10	10	20	0	37	14
dog-friendly kanceláře	33	2	5	2	21	23	16	15	12	0	0	18	11
bezedný kelímek	13	9	6	10	0	17	7	8	5	0	0	20	9
masérské služby	0	34	1	42	0	0	0	0	0	4	0	0	8
něco jiného	13	7	5	18	5	8	8	7	8	12	0	6	7
nevím	0	4	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1



Podporováno (4 a 5) ve využívání benefitů² se cítí být 47 % akademických pracovníků a pracovníc, 52 % vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníc a dokonce 64 % pracovníků a pracovníc THP a dělnických povolání: průměry tak jsou 3,4, 3,5 a 3,8; za celé VUT 3,6.

² „Podporou myslíme umožnění využívání benefitů či služeb, například pochopení a toleranci při účasti na kurzech, akcích nebo aktivitách, které se mohou konat i během standardní pracovní doby, apod.“

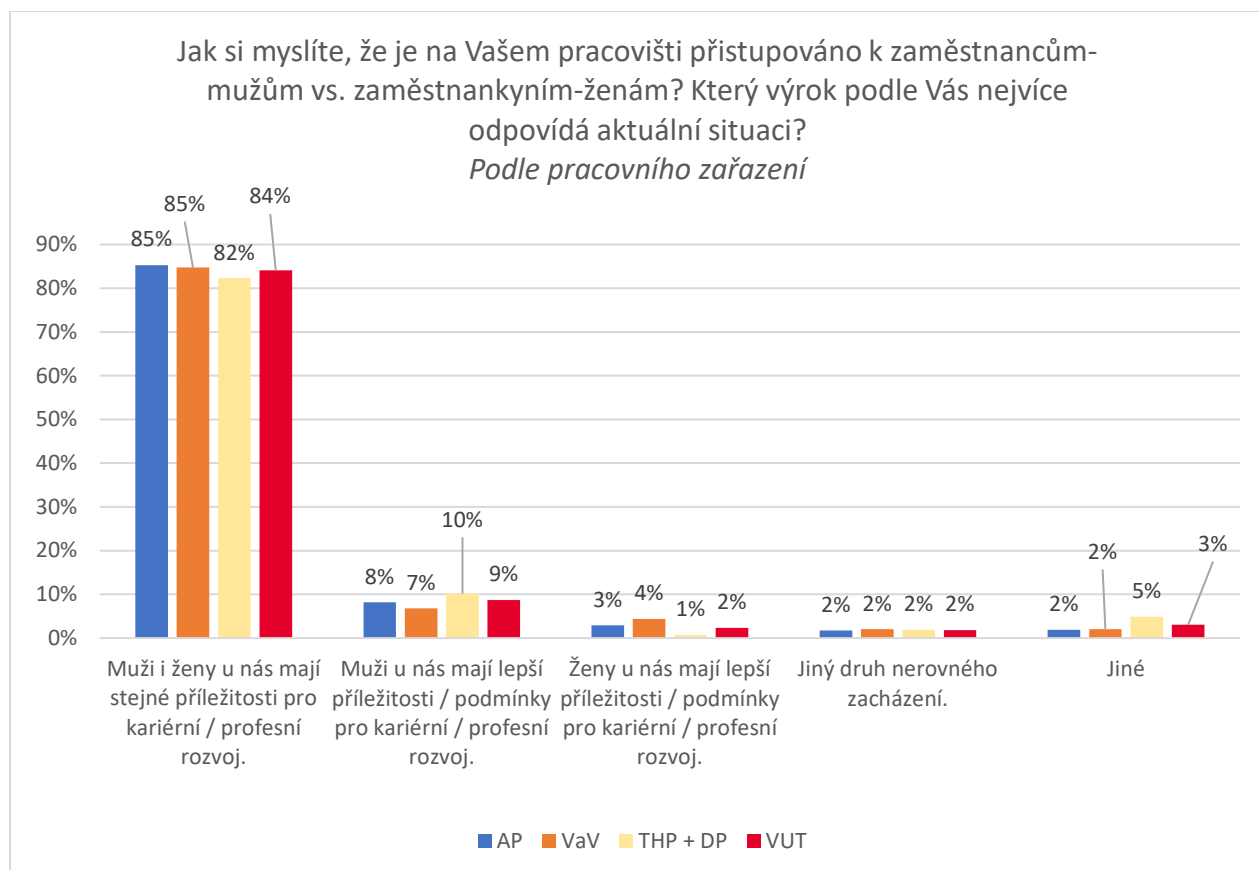
Tab.: Do jaké míry se cítíte být na Vašem pracovišti podporován(a) ve využívání benefitů? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
1: vůbec	8	7	11	8	5	9	11	8	4	4	0	5	7
2	8	11	9	14	19	6	7	10	7	8	22	8	9
3	38	37	25	26	35	33	32	24	32	32	33	22	29
4	33	21	25	22	23	23	18	27	28	24	22	32	25
5: maximálně	13	23	30	30	19	29	33	32	29	32	22	34	29
Součet pozitivních odpovědí	46	44	55	52	42	52	51	59	57%	56	44	66	54
Průměr	3,3	3,4	3,5	3,5	3,3	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7	3,4	3,8	3,6

KARIÉRNÍ ROZVOJ, PODPORA A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

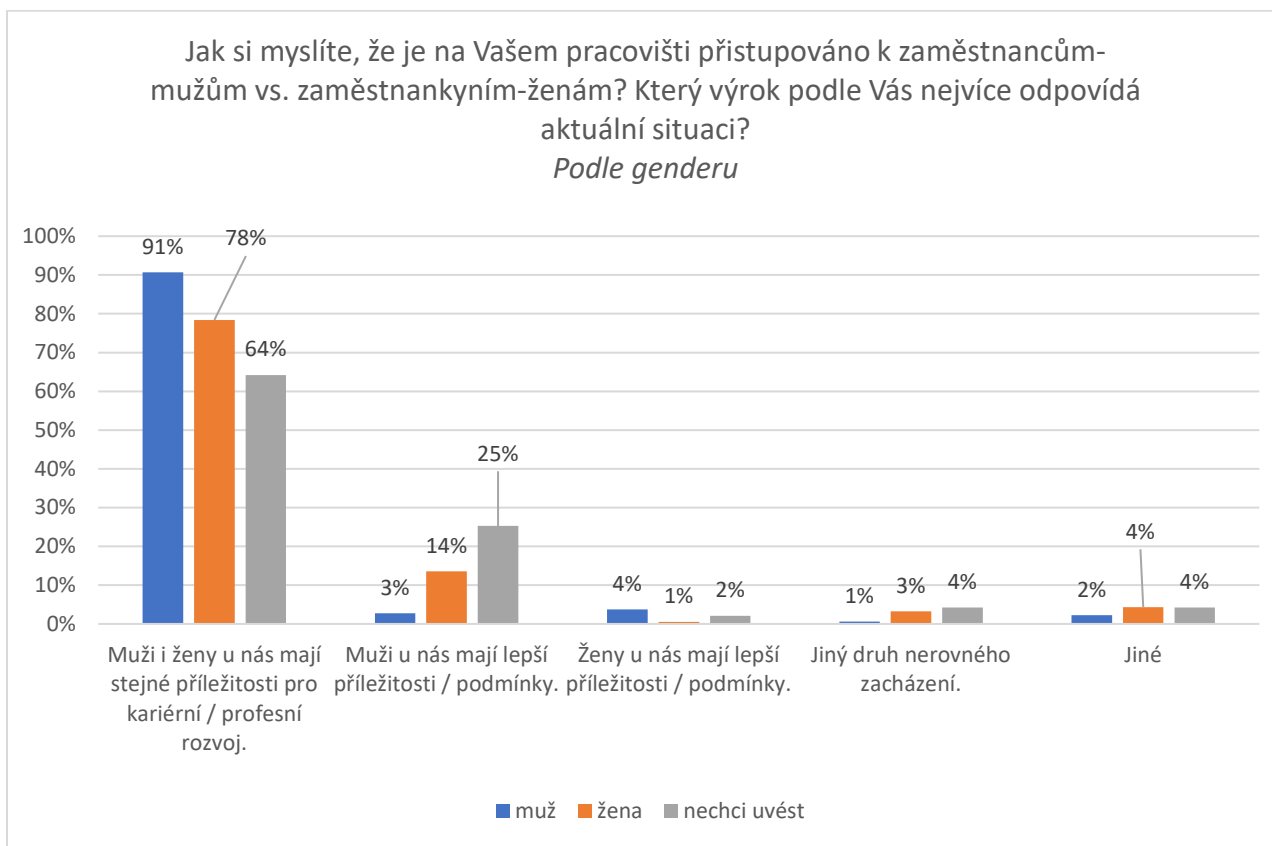
Tato oblast se zaměřuje na kariérní rozvoj zaměstnaných, jeho plánování a podporu. Podporou pro kariérní rozvoj na VUT je Kariérní řád VUT.

Rovné příležitosti



Že mají muži a ženy stejné podmínky, si myslí prakticky stejný podíl respondentů jako minule: do odpovědí však přibyla také varianta jiného typu nerovného zacházení a pak možnost „jiné“, reálně tak z 12 % na 9 % klesl podíl respondentů, kteří si myslí, že mají muži lepší příležitosti / podmínky pro kariérní nebo profesní rozvoj. Změna je také v tom, že jsou podíly odpovědí podle typu pracovního zařazení velmi vyrovnané.

Jako jiný druh nerovného zacházení se objevil například ageismus, vyšší plat nebo formální uznání, odpovědi jiné častěji specifikovaly, že je personální obsazení převážně mužské, nebo naopak ženské apod.



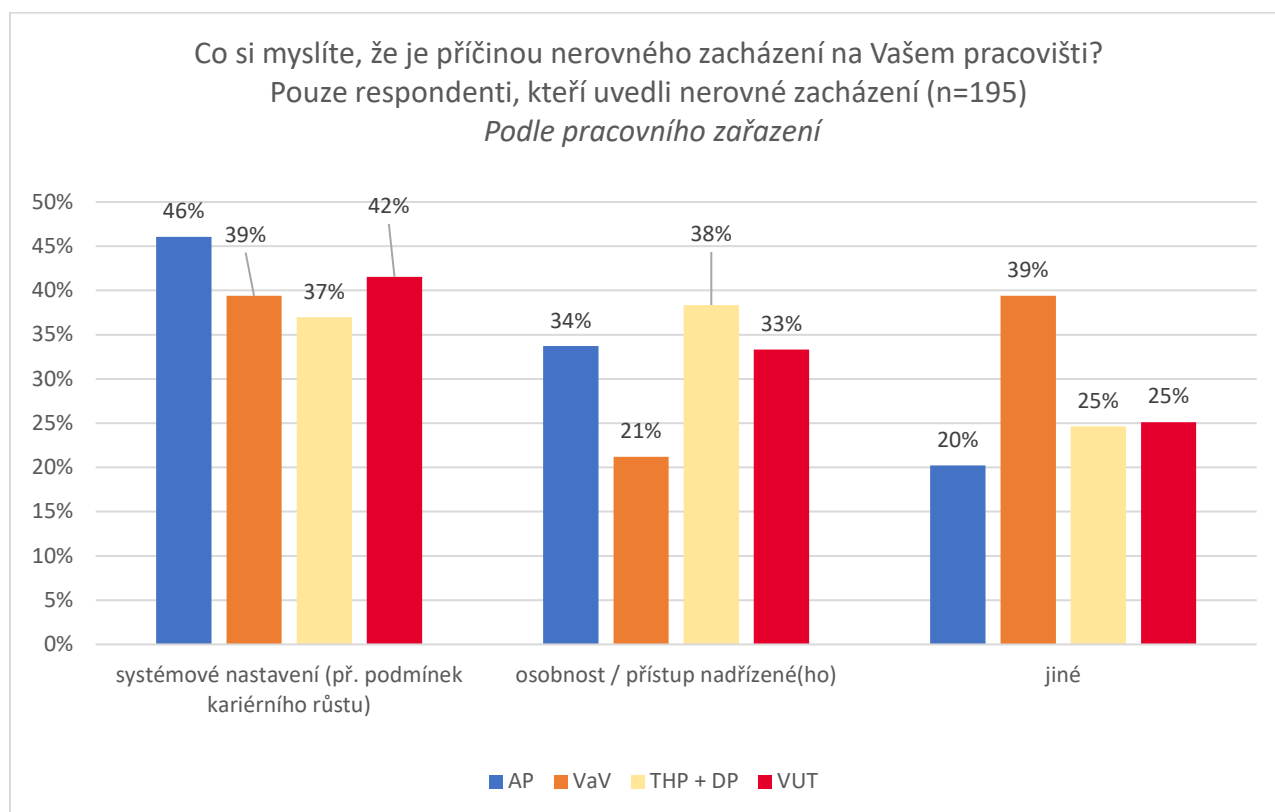
Mezi ženami si ale o něco více myslí to, že muži mají lepší podmínky / příležitosti (a ještě více to bylo mezi respondenty, kteří nechtějí uvést svůj gender).

S věkem jako takovým záležitost až tolik nesouvisí, že jsou příležitosti vyrovnané, si v různých věkových skupinách myslí mezi 82 % a 92 %, nejvíce je to sice v nejstarší věkové kategorii (respondenti ve věku 61 let a více), ale % nerostlo postupně.

Obdobně pak situaci vnímají čeští zaměstnaní i ti ze Slovenska a zemí EU, naopak zahraniční zaměstnaní mimo EU naprosto jednoznačně (98 %) uvedli, že tu muži a ženy mají stejné příležitosti: mezi respondenty bylo ale o něco méně žen (29 %, mezi českými 39 %).

Tab.: Jak si myslíte, že je na Vašem pracovišti přístupováno k zaměstnancům-mužům vs. zaměstnankyním-ženám? Který výrok podle Vás nejvíce odpovídá aktuální situaci? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
Muži i ženy u nás mají stejné příležitosti pro kariérní / profesní rozvoj.	92	81	87	78	77	81	87	86	85	84	44	86	84
Muži u nás mají lepší příležitosti / podmínky.	4	12	9	11	16	10	11	4	8	4	56 ³	5	9
Ženy u nás mají lepší příležitosti / podmínky	0	2	2	4	0	3	3	4	3	0	0	1	2
Jiný druh nerovného zacházení.	0	2	0	3	5	4	0	3	1	12	0	1	2
Jiné	4	4	2	3	2	2	0	3	2	0	0	7	3

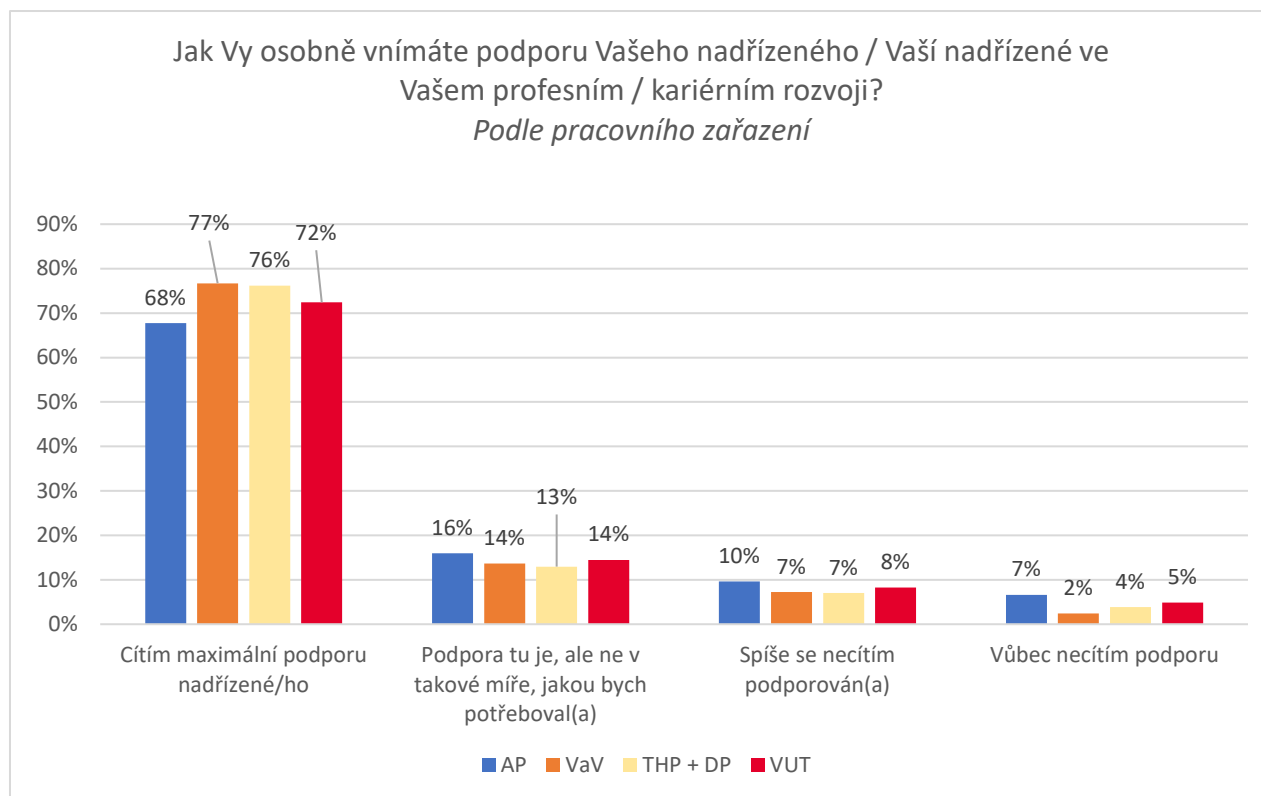


Častějším pohledem je, že **příčinou nerovného zacházení je systémové nastavení (42 %)**, třetina se domnívá, že jde spíše o přístup nebo osobnost nadřízené či nadřízeného: tento podíl je nižší u VaV pracovníků a pracovníků.

³ Výsledky za ÚSI zde mohou být ovlivněny kombinací nízkého počtu respondentů a jejich genderovým složením (více žen a respondentů/ek, kteří gender nechtěli uvést).

Jiné důvody jsou podle respondentů často celospolečenského charakteru a zažitého (stereotypního) myšlení, důsledkem pozitivní diskriminace, genderových požadavků na větší zastoupení žen na projektech apod., tím, že pečující osoby jsou obecně znevýhodněny, charakterem fyzicky náročného zaměstnání apod.

Profesní/kariérní rozvoj, podpora a zpětná vazba

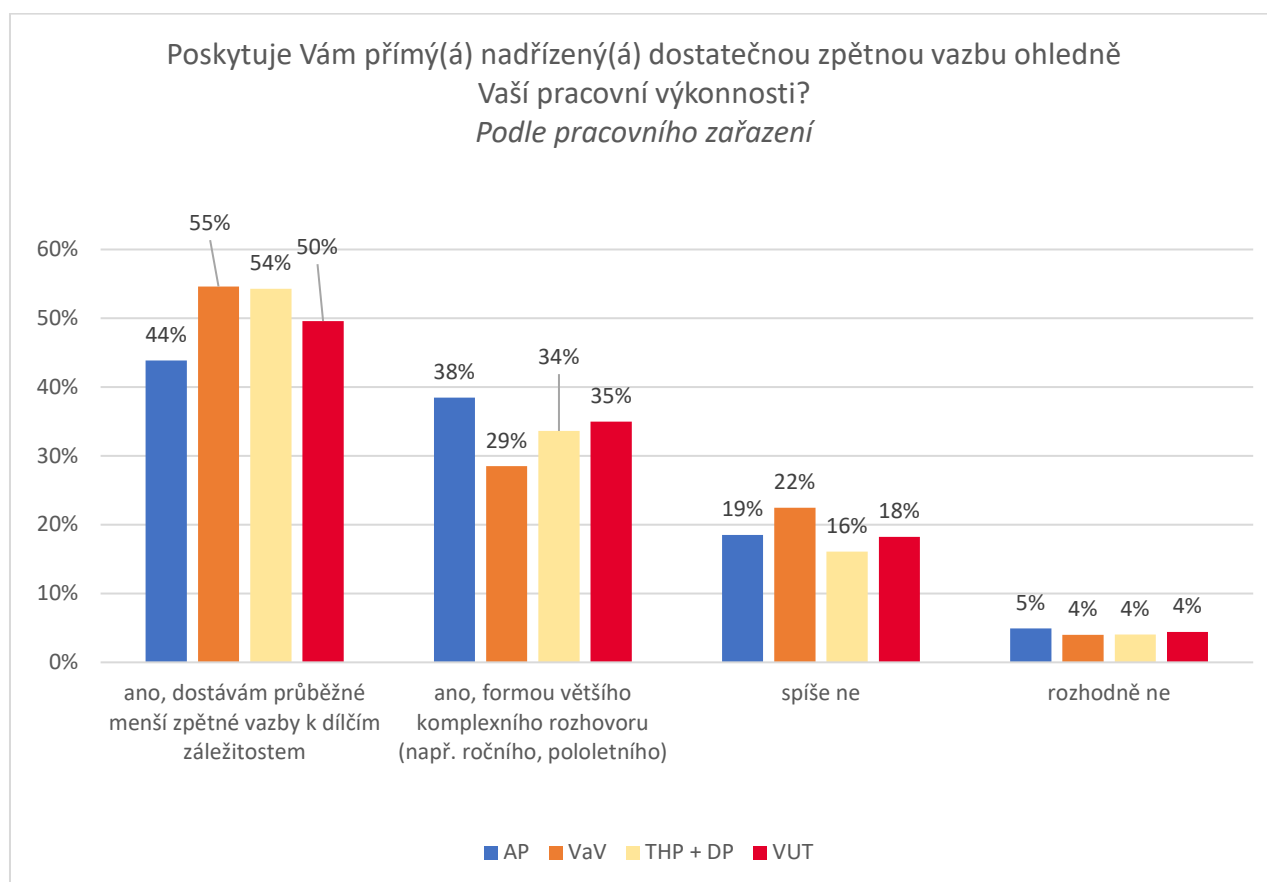


Téměř ¾ zaměstnaných VUT cítí ve svém profesním/kariérním rozvoji od svých nadřízených maximální podporu, naopak vůbec podporu necítí 5 %. Menší maximální podpora (a naopak vyšší nepodpora) je patrnější u akademických pracovníků a pracovníc. Důvody pocitu menší podpory přináší příloha delší verze výzkumné zprávy. Je však patrné, že hlavním, naprosto nejčastějším důvodem (zejména u odpovědi, že podpora je, ale byla by potřeba větší), je čas, zaneprázdněnost nadřízených. Jiné opakující se důvody jsou osobnost nadřízené či nadřízeného (častěji naopak u nulové podpory), nezájem o tyto záležitosti, pocit, že na některých pozicích není rozvoj potřeba, případně rozcházení v názoru, co je pro podřízené či podřízeného důležité.

Podpora zaměstnaných, kteří jsou zároveň i studující, je přitom dle jejich subjektivního hodnocení stejná, jako těch, kteří nejsou (obě skupiny uvedly 72 % maximální podpory apod.). Největší maximální podporu pociťují zaměstnaní původem ze zemí mimo Evropskou unii (83 %).

Tab.: Jak Vy osobně vnímáte podporu Vašeho nadřízeného / Vaší nadřízené ve Vašem profesním / kariérním rozvoji? Podle univerzitní součásti (v %)

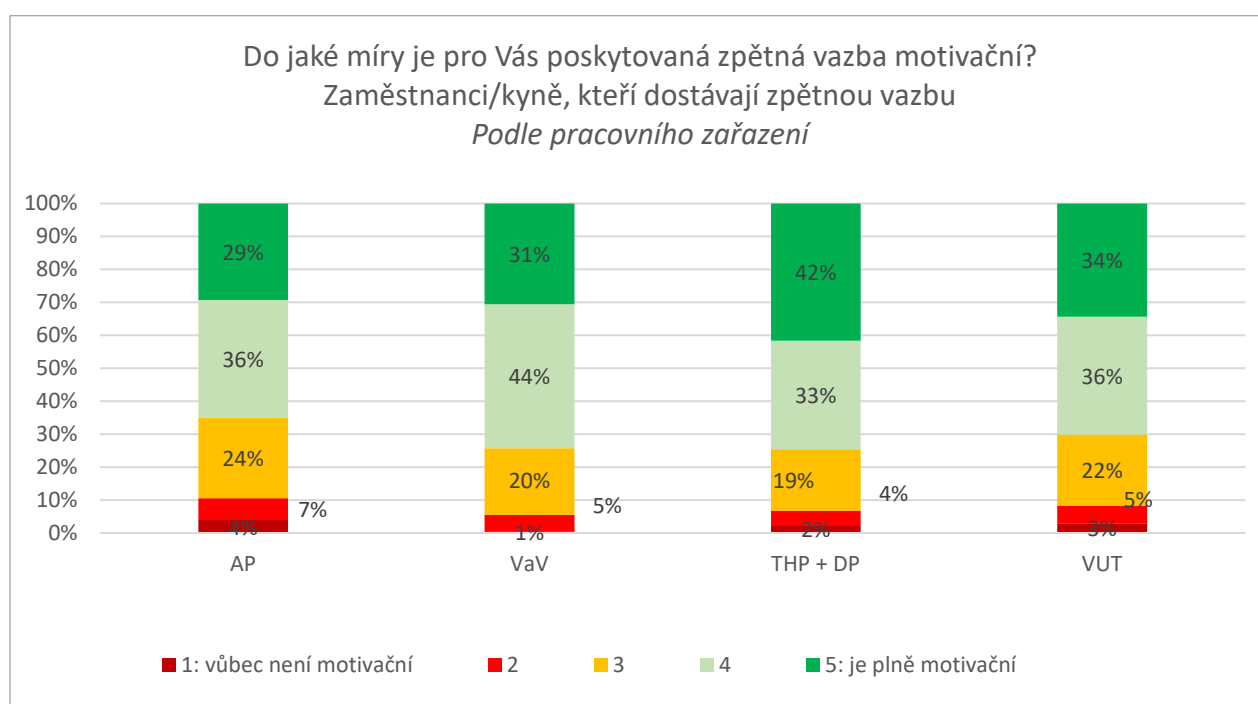
	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
Cítím maximální podporu nadřízené/ho	75	65	70	73	81	66	79	77	77	76	44	73	72
Podpora tu je, ale ne v takové míře, jakou bych potřeboval(a)	13	18	13	15	12	20	7	12	15	16	0	15	14
Spíše se necítím podporován(a)	8	9	9	7	5	8	14	8	7	0	11	9	8
Vůbec necítím podporu	4	8	8	5	2	6	0	3	0	8	44	3	5



78 % zaměstnaných VUT dostává od svého přímého nadřízeného či své přímé nadřízené dostatečnou zpětnou vazbu týkající se jeho/její pracovní výkonnosti. Respondenti mohli zatrhnout současně obě varianty „ano“, protože se nevylučují. Častější variantou u všech typů pracovního zařazení jsou průběžné menší zpětné vazby k dílčím záležitostem, tu má od svých nadřízených každý druhý zaměstnaný. Více než třetina absolvuje také větší komplexní pohovor (roční, pololetní apod.), běžnější je to mezi akademickými pracovníky a pracovníkyněmi než mezi vědecko-výzkumnými.

Tab.: Poskytuje Vám přímý(á) nadřízený(á) dostatečnou zpětnou vazbu ohledně Vaší pracovní výkonnosti? Podle univerzitní součásti (v %)

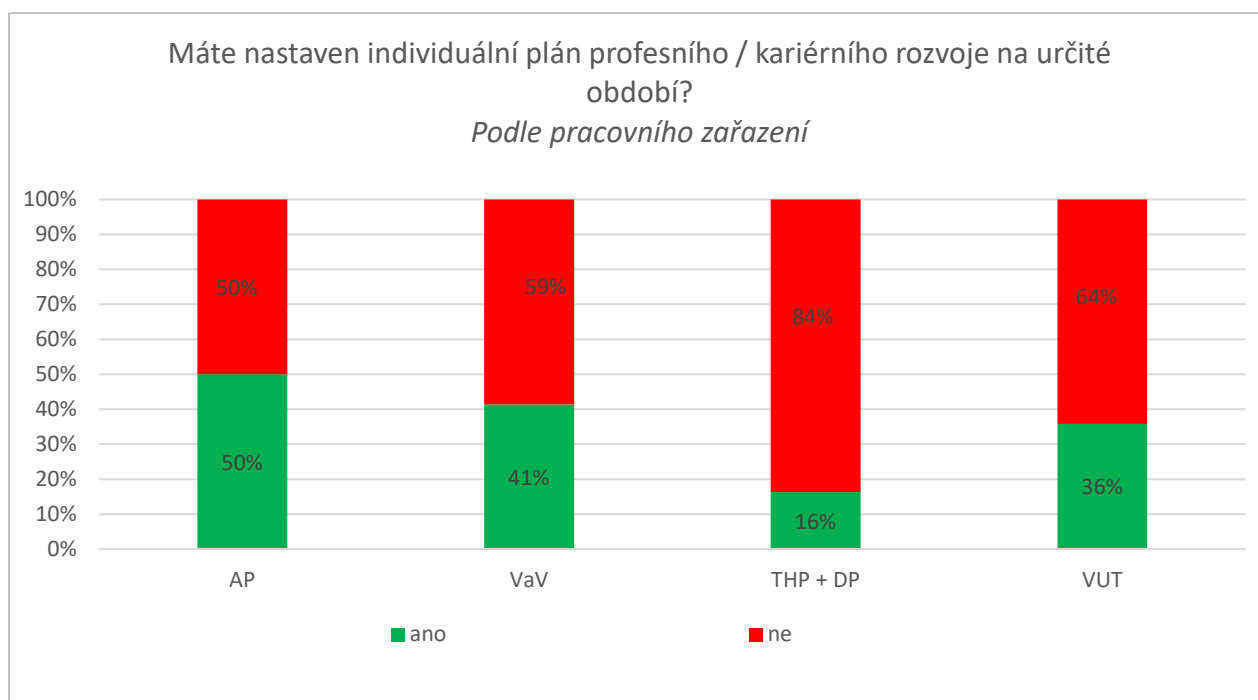
	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
ano, dostávám průběžné menší zpětné vazby	46	39	48	62	74	39	39	52	59	44	44	51	50
ano, formou většího komplexního rozhovoru	29	48	33	13	7	28	43	37	27	48	11	45	35
spíše ne	17	14	22	21	21	33	16	18	17	12	22	12	18
rozhodně ne	13	3	7	9	0	4	4	4	2	8	22	3	4



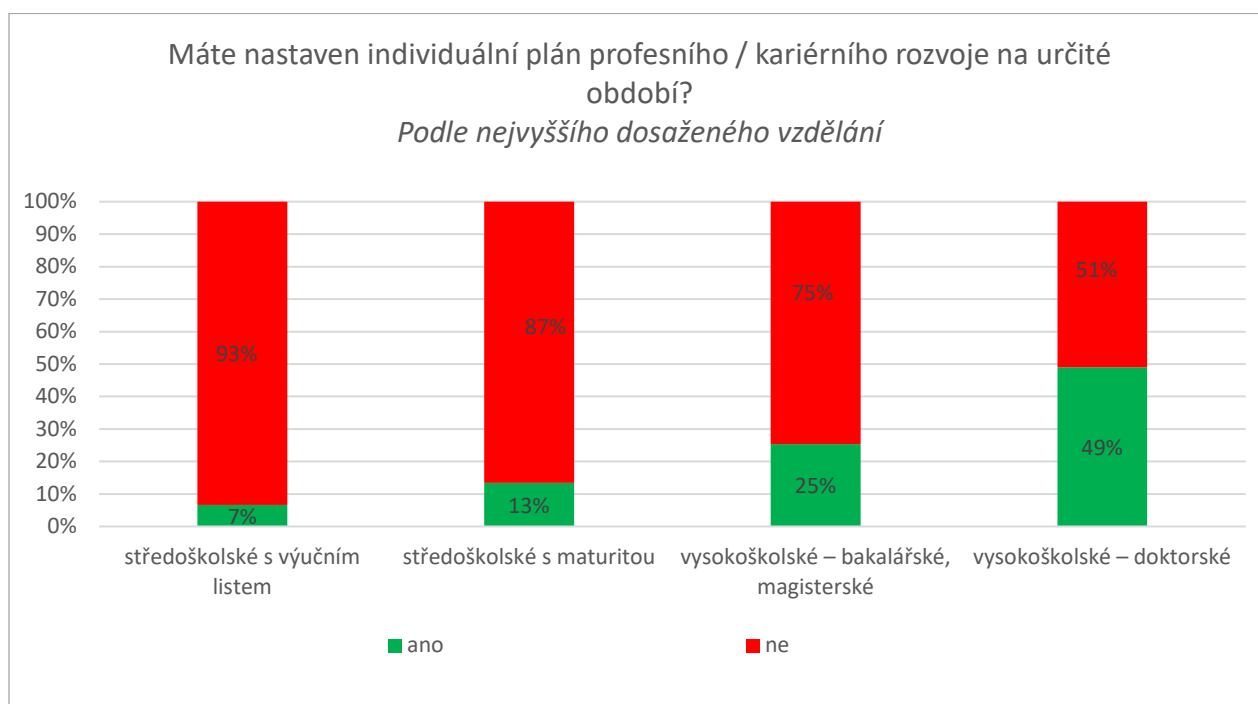
Respondentů, kteří zpětnou vazbu od svých nadřízených dostávají, jsme se ptali, nakolik pro ně je / není motivační. Pro 70 % je nadprůměrně motivační (celkový průměr na škále 1 až 5 je 3,9), méně mezi akademickými pracovníky a pracovníkyněmi (3,8) a naopak více u THP + dělnických profesí (4,1) a VaV zaměstnaných (4,0).

Tab.: Do jaké míry je pro Vás poskytovaná zpětná vazba motivační? Podle univerzitní součásti (v %)

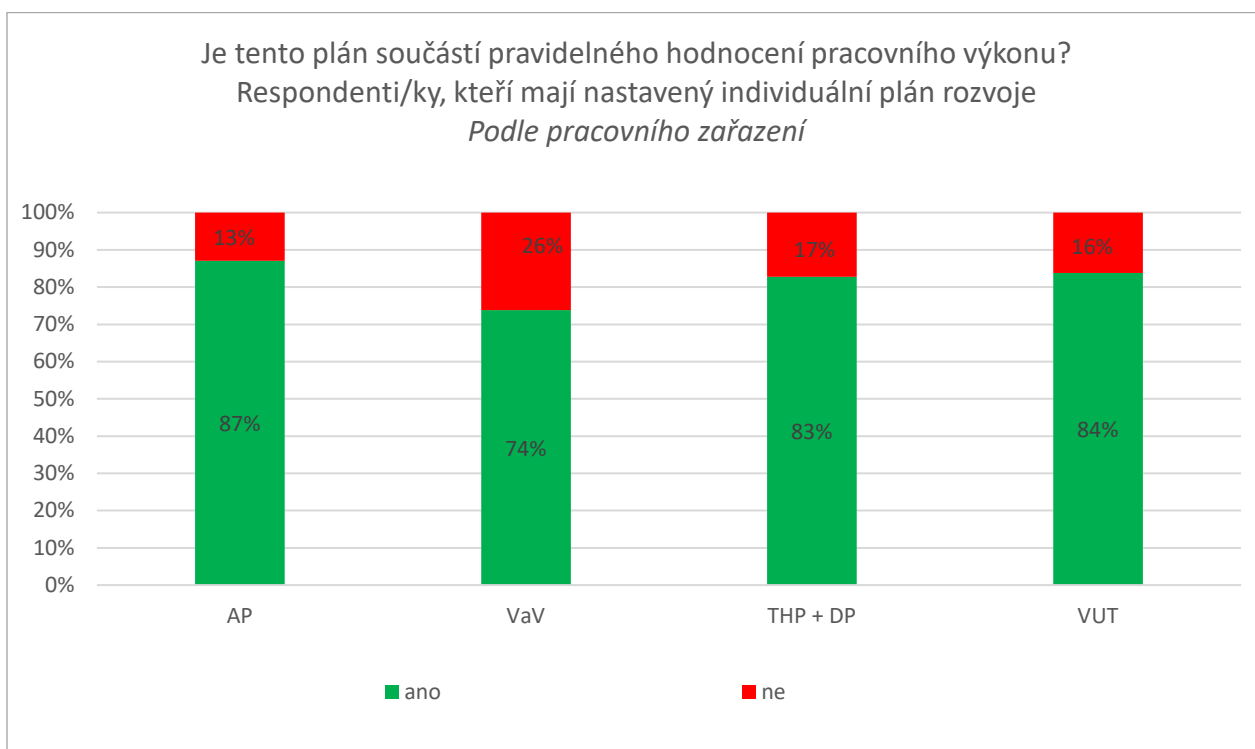
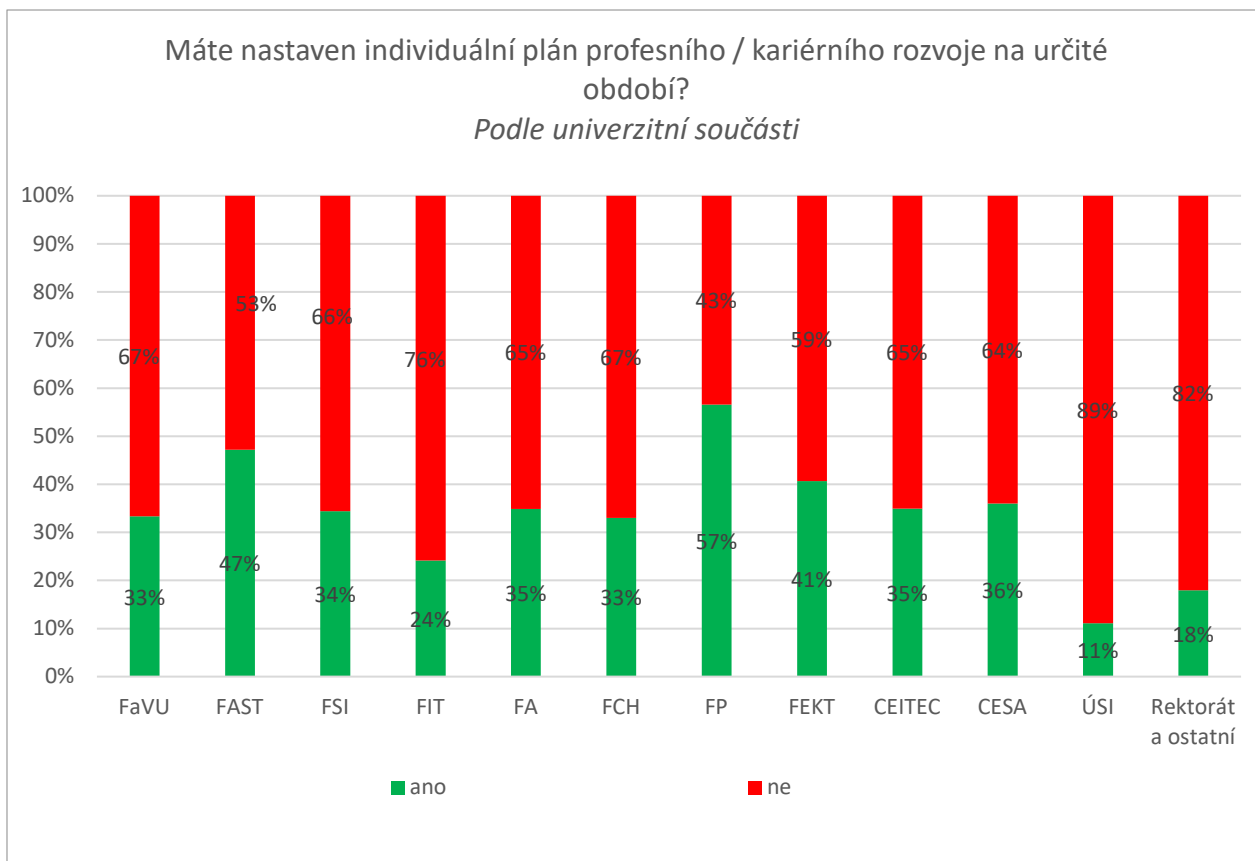
	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
1: vůbec není motivační	0	6	2	3	3	6	7	2	1	5	0	1	3
2	6	11	4	6	0	2	5	4	4	5	0	8	5
3	24	26	22	19	29	19	16	20	21	30	40	18	22
4	24	33	37	30	32	38	31	39	40	45	0	36	36
5: je plně motivační	47	26	35	42	35	35	41	35	35	15	60	38	34
Součet pozitivních odpovědí	71	58	72	72	68	73	72	74	75	60	60	73	70
Průměr	4,1	3,6	4,0	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0	3,6	4,2	4,0	3,9



Individuální kariérní plán profesního / kariérního rozvoje má nastavený jen přes třetinu zaměstnaných VUT (36 %). Nejvíce je to mezi akademickými pracovníky a pracovníci (50 %), nejméně mezi THP a pracovníky a pracovníci dělnických profesí (16 %). Větší vhléd dává také analýza podle nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnaných (mezi zároveň na VUT studujícími doktorát je to tak 42 %).

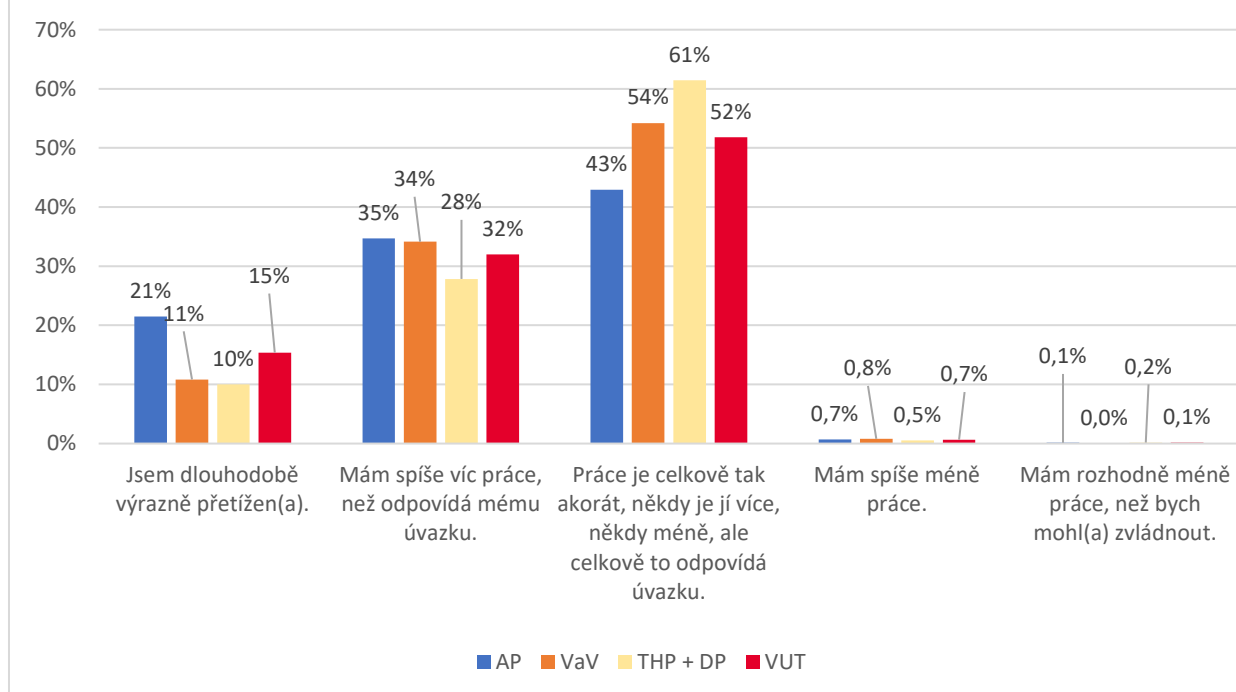


Naopak výše úvazku v tomto směru nehraje roli. Vysoké % uváděli zahraniční pracovníci a pracovníci ze zemí mimo EU (69 %).



Pokud už tento plán zaměstnanými nastavený mají, většinou (84 %) je také součástí pravidelného hodnocení pracovního výkonu.

Jak se dlouhodobě cítíte pracovně vytižen(a)? (neberte v úvahu krátkodobé výkyvy, například při odevzdávání projektů, ale opravdu dlouhodobý stav)
Podle pracovního zařazení

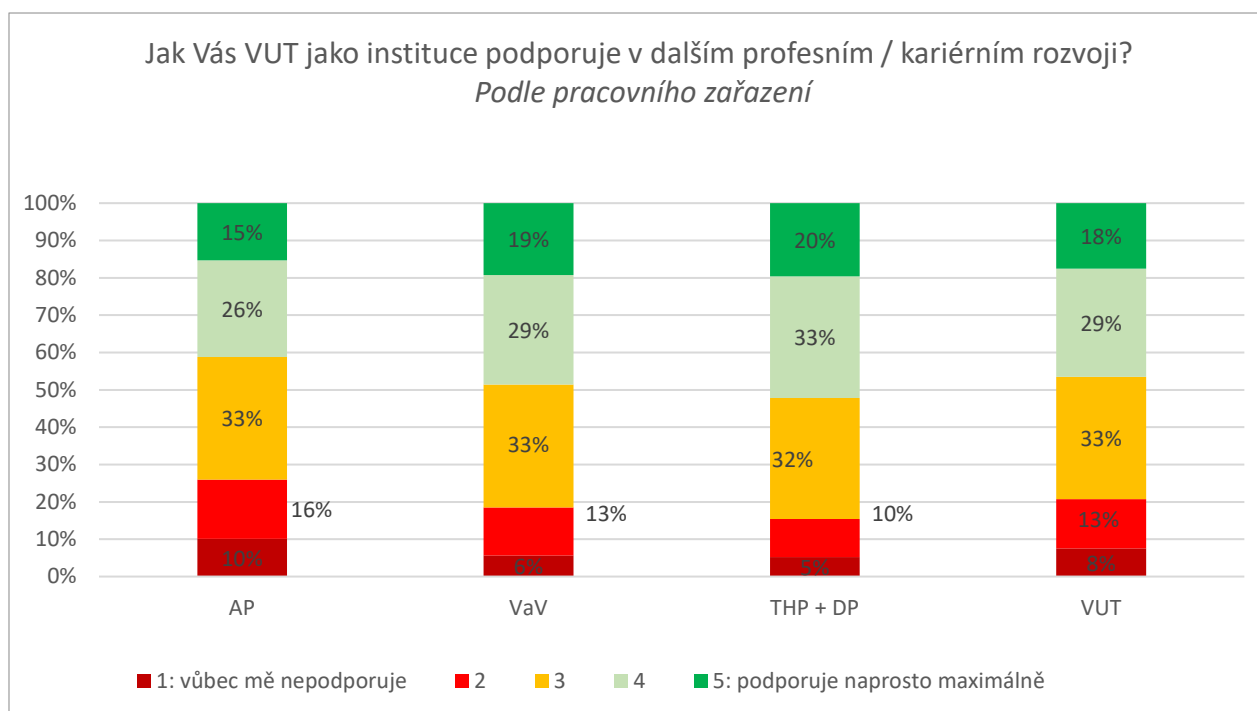


Největší část zaměstnaných VUT (52 %) si myslí, že **práce je dlouhodobě spíše tak akorát**, objem odpovídá jejich úvazku, nejvíce mezi THP a dělnickými povoláními (61 %), nejméně mezi akademickými (43 %). Druhý nejvyšší podíl (32 %) si myslí, že mají spíše více práce. 15 % se cítí být dlouhodobě přetíženi, týká se spíše akademických pracovníků a pracovníků, kde je to 21 %. Obecně totiž platí, že přetížení / vytižení více se cítí ti zaměstnaní, kteří se věnují také výuce (56 % vs. 38 % mezi těmi, kteří ne).

Míra vytižení mezi zaměstnanými, kteří na VUT také studují v doktorském programu, a těmi, co ne, je dle jejich subjektivního hodnocení prakticky totožná (15 % v obou skupinách se cítí dlouhodobě výrazně přetíženo, apod.).

Tab.: Jak se dlouhodobě cítíte pracovně vytižen(a)? (neberte v úvahu krátkodobé výkyvy, například při odevzdávání projektů, ale opravdu dlouhodobý stav) Podle univerzitní součásti (v %)

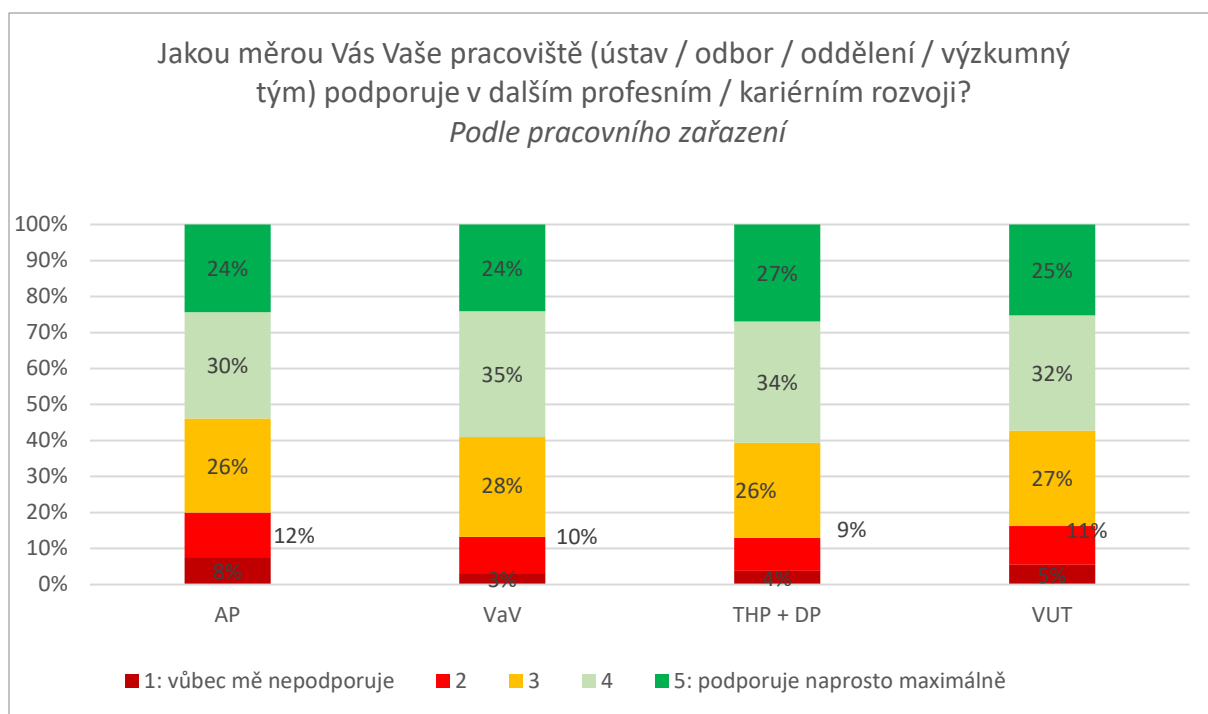
	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
Jsem dlouhodobě výrazně přetížena(a).	8	19	16	19	35	15	9	17	11	4	22	11	15
Mám spíše víc práce.	29	35	31	27	23	34	32	33	34	28	33	30	32
Práce je tak akorát.	63	47	51	53	42	51	55	48	55	68	44	58	52
Mám spíše méně práce.	0	0	1	1	0	0	3	1	0	0	0	1	1
Mám rozhodně méně práce.	0	0	0	0	0	0	1	0,4	0	0	0	0	0,1



47 % zaměstnaných VUT uvedlo, že je instituce (nadprůměrně) podporuje v dalším profesním/kariérním rozvoji. Nejméně si to myslí akademičtí pracovníci a pracovníce (41 %), následují vědecko-výzkumní (48 %) a THP a dělnická povolání (53 %). Průměry jsou od 3,2 po 3,5 (VUT jako celek 3,4).

Tab.: Jak Vás VUT jako instituce podporuje v dalším profesním / kariérním rozvoji? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
1: vůbec mě nepodporuje	4	10	10	10	7	7	5	5	5	4	56	5	8
2	21	20	11	10	21	10	18	12	11	12	11	10	13
3	38	37	29	33	37	41	26	34	31	36	11	29	33
4	21	22	34	25	28	19	33	28	32	32	22	36	29
5: podporuje maximálně	17	12	15	22	7	23	17	20	21	16	0	21	18
Součet pozitivních odpovědí	38	34	49	47	35	42	50	49	52	48	22	57	47
Průměr	3,3	3,1	3,3	3,4	3,1	3,4	3,4	3,5	3,5	3,4	2,0	3,6	3,4



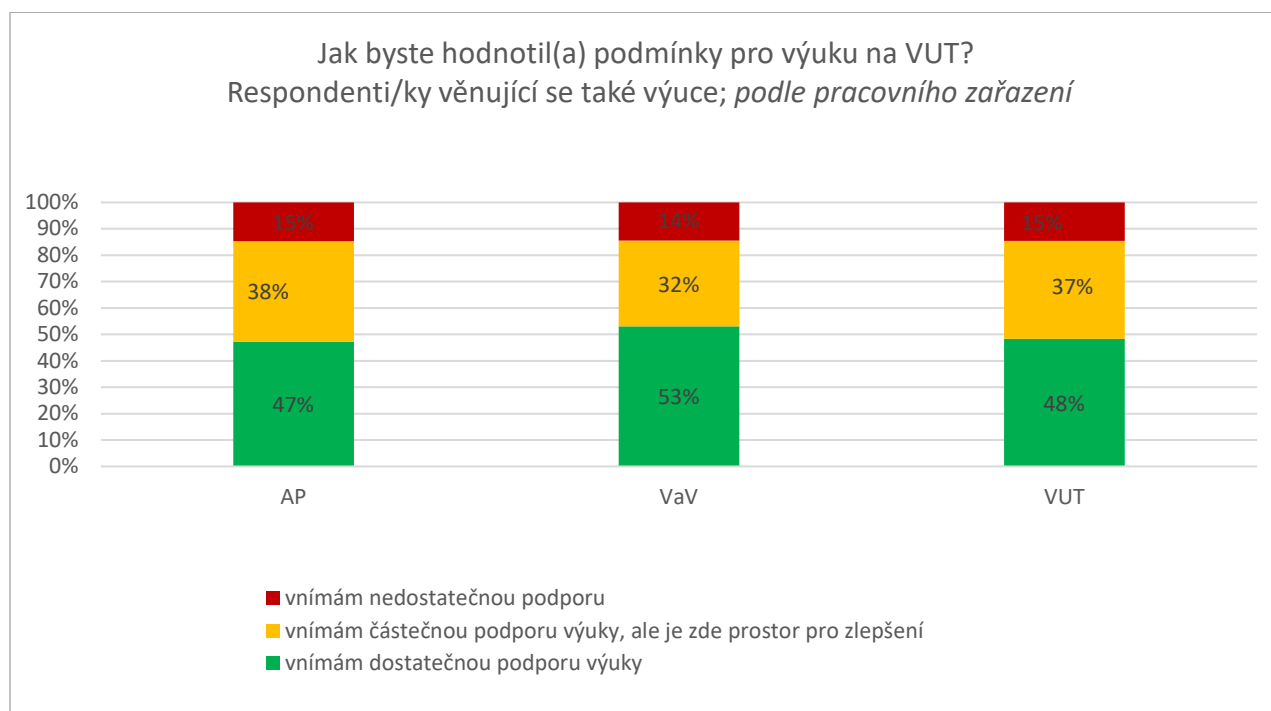
Konkrétní pracoviště pak zaměstnané podporuje v dalším profesním nebo kariérním rozvoji o něco více: od 54 % pozitivního hodnocení u akademiků, přes 59 % u VaV po 61 % u THP. Průměr za celé VUT je tak 57 % a aritmetický průměr počítaný ze škály 3,5 / 3,7 / 3,7 / 3,6.

Tab.: Jakou měrou Vás Vaše pracoviště (ústav / odbor / oddělení / výzkumný tým) podporuje v dalším profesním / kariérním rozvoji? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
1: vůbec mě nepodporuje	4	9	8	2	7	9	3	3	1	4	33	5	5
2	8	14	13	11	16	9	13	9	8	8	22	7	11
3	21	28	23	26	35	34	25	26	25	24	11	26	26
4	29	30	27	35	26	23	36	33	37	32	33	38	32
5: podporuje maximálně	38	18	28	25	16	25	24	29	28	32	0	24	25
Součet pozitivních odpovědí	67	48	55	60	42	48	59	62	65	64	33	62	57
Průměr	3,9	3,3	3,5	3,7	3,3	3,5	3,6	3,8	3,8	3,8	2,4	3,7	3,6

Výuka, podpora pedagogických schopností

86 % respondentů mezi AP a VaV uvedlo, že se v rámci svých pracovních povinností věnují také výuce: pouze mezi VaV to bylo 58 %.

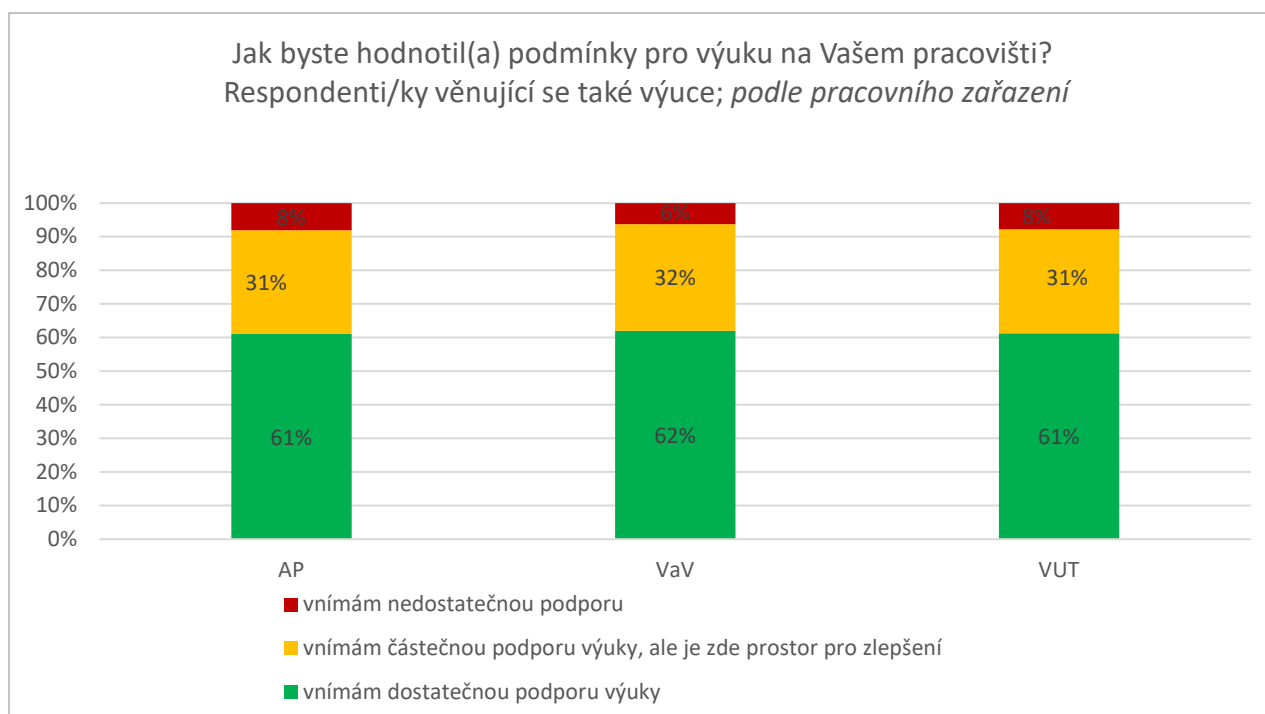


Téměř polovina zaměstnaných věnujících se v rámci svých pracovních povinností také výuce vnímá dostatečnou podporu v této oblasti. Další více než třetina (37 %) vnímá částečnou podporu s nějakými dílčími nedostatky. 15 % přijde podpora nedostatečná, podíly jsou přitom podobné u akademických a vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníků. Podobně vnímají podporu také studující vs. nestudující zaměstnaní.

Konkrétní komentáře / postřehy se do velké míry věnovaly podfinancování výuky, zejména v mzdové části, pocitu, že pedagogika je na VUT brána až jako sekundární oblast. S tím souvisí přetěžování do výuky zapojených zaměstnaných, ale také jejich menší rozvoj („nikdo nás neučil, jak učit“). Problémem jsou také kapacity poslucháren, jejich technické vybavení, nebo nemožnost více individuálního přístupu ke studujícím.

Tab.: Jak byste hodnotil(a) podmínky pro výuku na VUT? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	VUT
dostatečnou podporu	69	39	53	61	40	48	54	43	48	76	67	48
částečnou podporu	31	40	33	33	30	48	37	37	43	24	33	37
nedostatečnou podporu	0	21	14	7	30	5	10	20	10	0	0	15

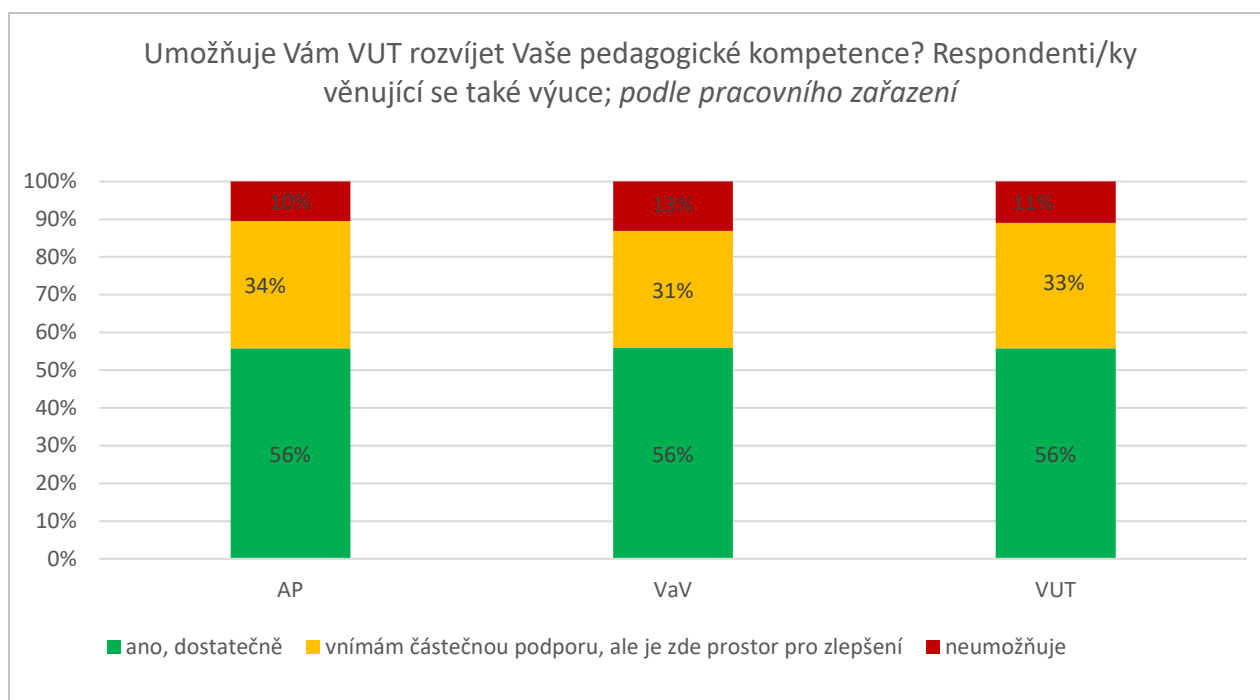


Opět platí, že pracoviště jako takové je (i v podpoře výuky) vnímáno pozitivněji, a skupiny se přitom od sebe ani neodlišují. Jednotlivé fakulty jsou přitom vnímány vždy nadprůměrně (nejvíce odpovědí „vnímám dostatečnou podporu“ z fakult s více respondenty zapojených do výuky měl FIT: 74 %), s výjimkami FAST (50 %) a FA (45 %).

Tab.: Jak byste hodnotil(a) podmínky pro výuku na Vašem pracovišti? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	VUT
dostatečnou podporu	75	50	64	74	45	58	63	64	61	76	67	61
částečnou podporu	25	39	28	23	40	37	31	26	34	24	33	31
nedostatečnou podporu	0	11	8	3	15	5	6	9	5	0	0	8

Výhrady / připomínky jsou podobného charakteru (část respondentů také jen předchozí odpověď překopírovala, případně napsala, že stejně jako v předchozí), více vystupuje kritika menší modernizace výuky.



Celkově ale má 56 % zaměstnaných VUT pocit, že jim univerzita dostatečně umožňuje rozvíjet jejich pedagogické kompetence, 33 % alespoň částečně, jen 11 % uvedlo, že neumožňuje.

Tab.: Umožňuje Vám VUT rozvíjet Vaše pedagogické kompetence? Podle univerzitní součástí⁴ (v %)

	FAST	FSI	FIT	FCH	FP	FEKT	CEITEC	VUT
ano, dostatečně	52	54	56	54	67	57	49	56
vnímám částečnou podporu, ale je zde prostor pro zlepšení	36	33	31	40	27	30	41	33
neumožňuje	12	12	13	6	6	13	10	11

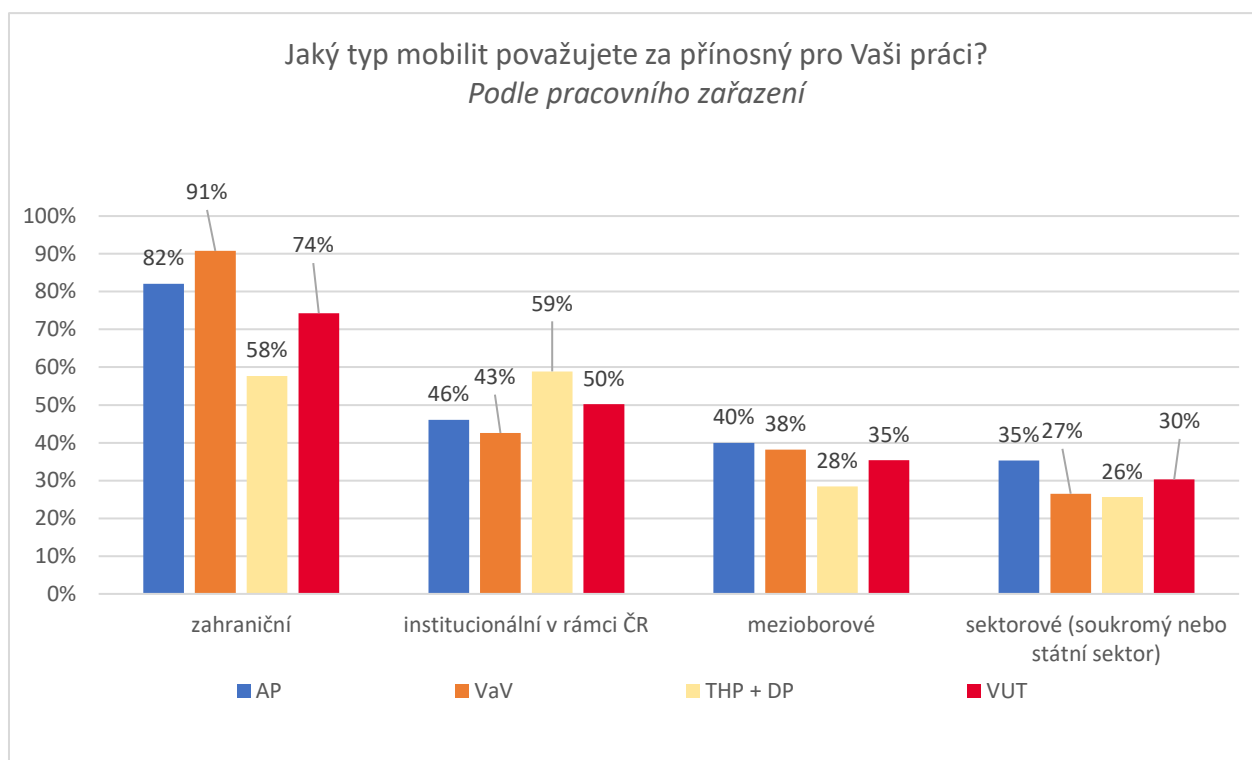
Respondentům, kterým podle jejich názoru VUT neumožňuje rozvíjet pedagogické kompetence, nebo těch, kteří vnímají jen částečnou podporu, jsme se opět ptali na možnosti zlepšení. Rozvoj pedagogických kompetencí na VUT je mnohými z nich vnímán jako nesystémový a ponechaný spíše na osobní iniciativě jednotlivců. Opakovaně (i v předchozích odpovědích) upozorňují na nedostatek času, financí a prakticky využitelných kurzů (výuka dospělých), stejně jako na absenci mentoringu či zpětné vazby. Výuka a pedagogický růst jsou tak často vnímány jako vedlejší, málo oceňovaná oblast, která se děje spíše navzdory systému, jejich iniciativou, nikoli díky němu.

⁴ Pro relevantnost dat jsou uvedeny jen součásti, kde nám odpovědělo více než 20 respondentů, že se věnuje výuce.

MOBILITY

Tato část dotazníku se věnuje tématu pracovní mobility zaměstnanců a zaměstnankyň. Cílem je identifikovat formy podpory, které jsou v této oblasti poskytovány, a zároveň poukázat na případné překážky, jež mohou bránit efektivnímu využívání těchto příležitostí. Výsledky budou sloužit k posílení strategického rozvoje mezinárodní spolupráce a podpory mobility na pracovišti.

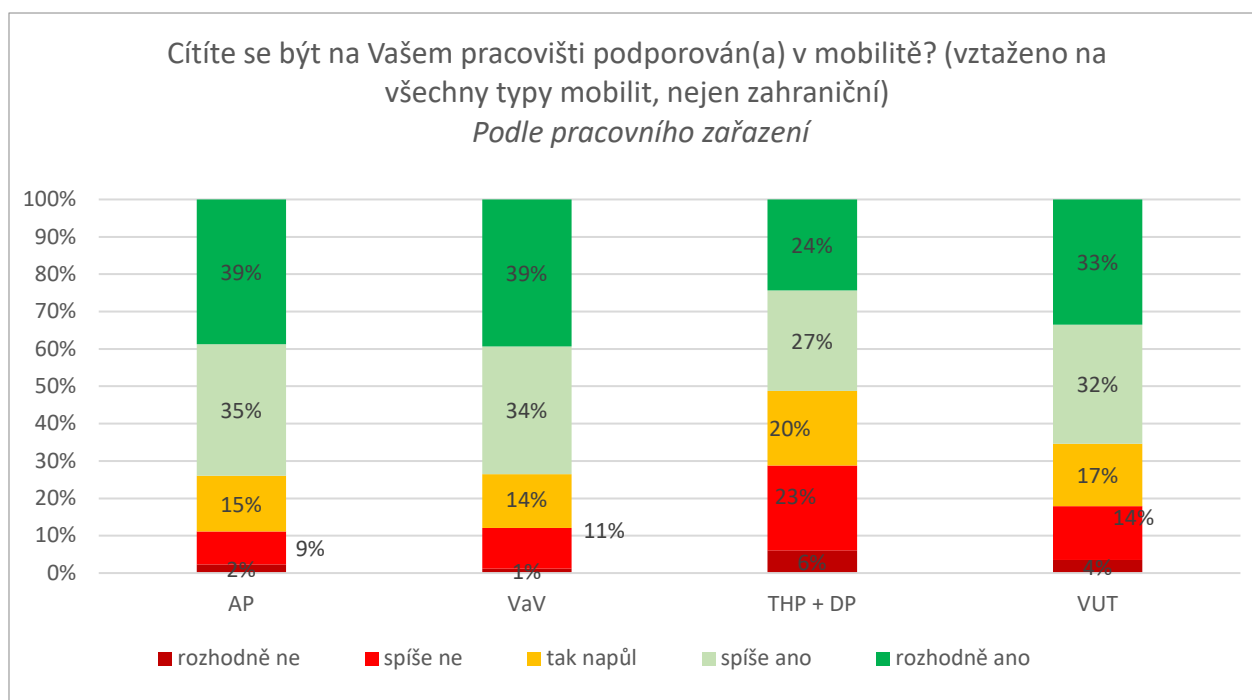
Vnímaný přínos mobilit, podpora v mobilitách



Nejpřínosnějším typem mobilit jsou podle zaměstnaných, a to bez rozlišení typu pracovní pozice, ty zahraniční: za VUT to uvedlo 74 %, mezi VaV pracovníky a pracovnicemi dokonce 91 %, méně přínosnými jsou však jen pro THP a dělnická povolání. Pro ty je prakticky stejně důležité (o procentní bod přínosnější) pobyt na jiných institucích v rámci v ČR.

Tab.: Jaký typ mobilit považujete za přínosný pro Vaši práci? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
zahraniční	70	66	78	82	67	77	74	80	89	46	56	58	74
institucionální v rámci ČR	57	45	50	48	50	59	39	52	42	63	67	63	50
mezioborové	35	33	36	38	45	39	22	35	38	50	33	33	35
sektorové (soukromý nebo státní)	13	36	34	30	21	32	32	30	25	29	11	29	30

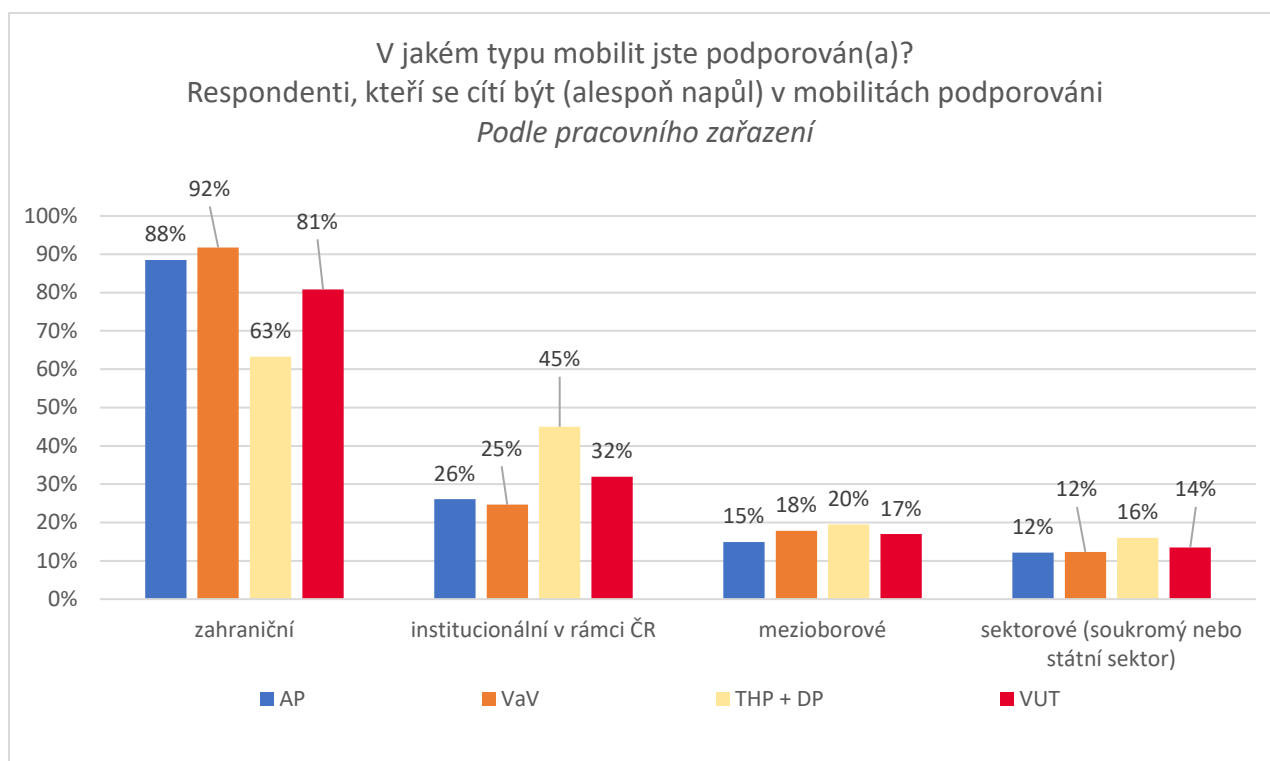


65 % respondentů za celé VUT **se cítí být v mobilitách podporováno** (podíl „rozhodně ano“ a „spíše ano“ je vyvážený): průměr snižují THP pracovníci a dělnická povolání, kde to uvedlo 51 % (za akademiky a VaV 74 % a 73 %).

O něco více se cítí být podporováni zaměstnaní, kteří v současné době na VUT také studují v doktorském programu (76 % ano, z toho 42 % rozhodně vs. 64 % a 32 % za nestudující). Výrazně nadprůměrně se také cítí být podporováni zahraniční zaměstnaní ze zemí mimo EU (83 %, z toho 50 % rozhodně ano). Podporování ve využívání mobilit se přitom cítí být i zaměstnanci s nižšími úvazky, stejně tak není patrné žádné znevýhodňování z hlediska věku apod.

Tab.: Cítíte se být na Vašem pracovišti podporován(a) v mobilitě? (vztaženo na všechny typy mobilit, nejen zahraniční) *Podle univerzitní součásti (v %)*

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
rozhodně ano	35	28	32	45	14	36	34	37	42	33	0	26	33
spíše ano	39	32	31	32	38	28	37	36	30	42	11	26	32
tak napůl	13	18	20	12	14	17	16	15	14	13	44	20	17
spíše ne	13	17	13	9	31	13	12	10	10	8	22	24	14
rozhodně ne	0	5	4	2	2	6	1	2	3	4	22	4	4
Součet pozitivních odpovědí	74	60	63	77	52	64	71	73	73	75	11	52	65

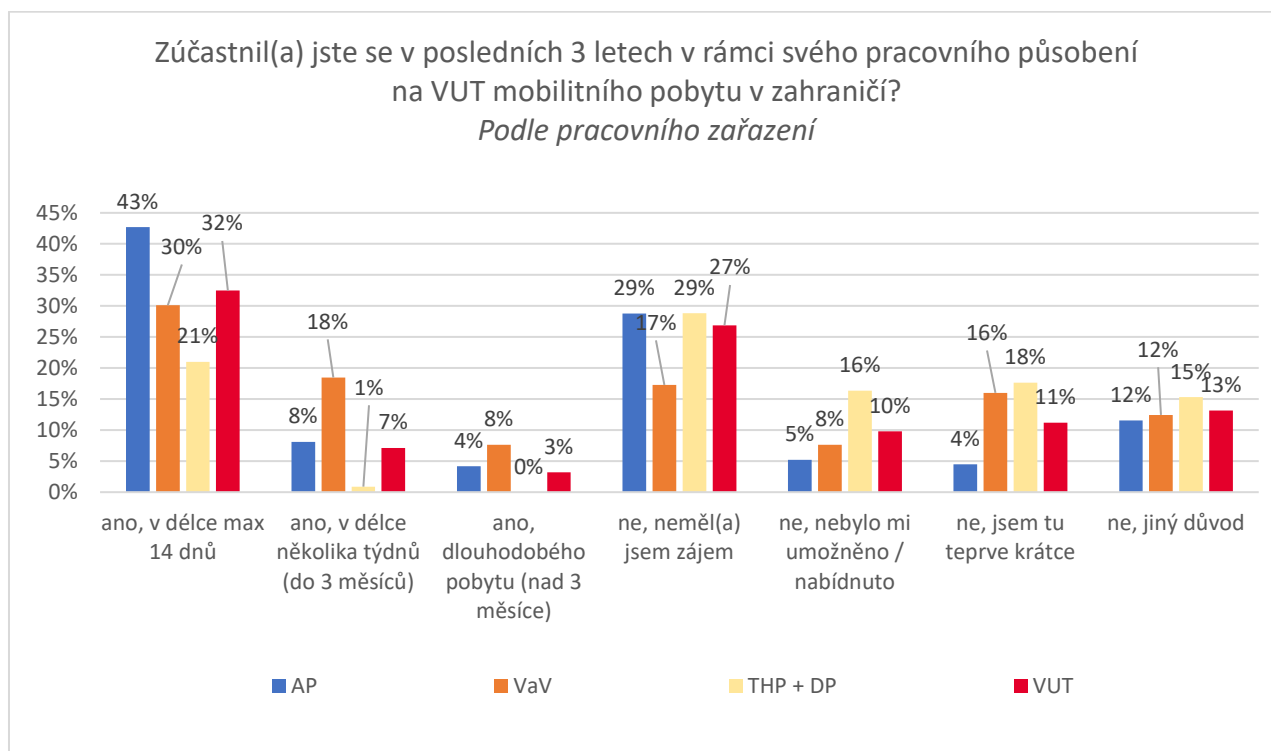


Ačkoliv otázka nebyla položena těm, kteří se necítí být podporováni v mobilitách, a tak % z předchozí otázky na přínos konkrétních mobilit nelze s jejich podporou procentuálně zcela srovnávat, je patrné, že podpora zahraničních, tedy nejžádanějších, je vysoká. O něco vyšší by však mohla být v případě mobilit institucionálních, z pohledu respondentů druhých nejpřínosnějších, které, dle všeho, chybí více akademickým a VaV pracovníkům a pracovnícím.

Tab.: V jakém typu mobilit jste podporován(a)? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
zahraniční	65	77	83	89	68	86	80	87	89	67	N/A	62	81
institucionální v ČR	50	31	26	31	36	26	23	30	30	38		53	32
mezioborové	10	13	15	15	29	17	9	16	25	29		18	17
sektorové	15	12	16	14	14	11	12	14	11	0		16	14

Absolvované mobilitní programy v minulých 3 letech

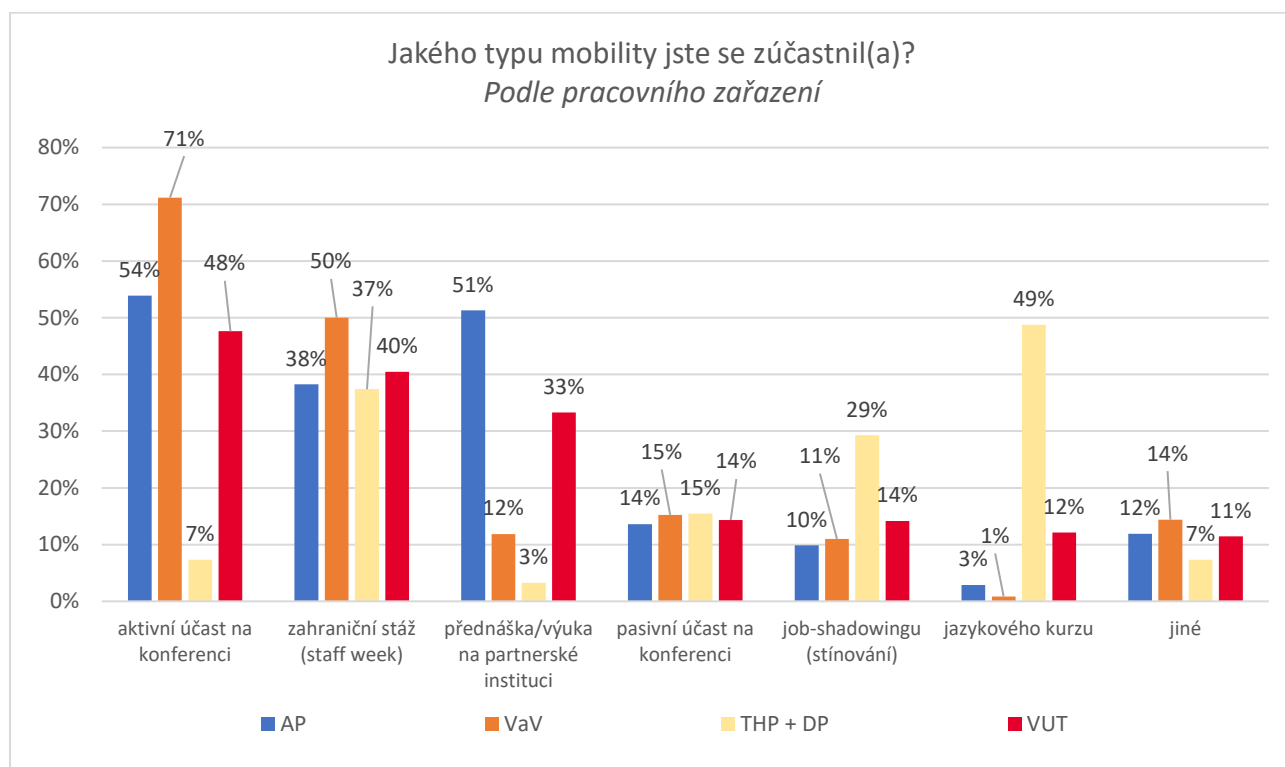


39 % zaměstnaných VUT se v uplynulých 3 letech v rámci jejich pracovního působení na univerzitě zúčastnilo nějakého mobilitního pobytu v zahraničí. Mohli přitom uvést i více typů, pokud se jich týkaly. Nejčastějším za všechny typy pracovních pozic je krátkodobý výjezd v délce maximálně 14 dní: 32 %, výrazněji se přitom liší zkušenosti akademických pracovníků a pracovníků, kterých se zúčastnilo 43 %, a THP a dělnických profesí, kde to bylo 21 %, přestože se reálně jednalo o jediný typ výjezdů, kterých se v uplynulých 3 letech THP zaměstnaní zúčastnili.

Několikatýdenní pobyty jsou pak záležitostí především VaV pracovníků a pracovníků. Důvod neúčasti je častěji to, že neměli zaměstnavatel zájem, než že by jim to nebylo umožněno nebo nabídnuto. Jako jinými častěji zmíněnými důvody nezapojení do zahraničních mobilit jsou pracovní přetížení, rodinné závazky (péče o rodinu) a nedostatečná zastupitelnost na pracovišti.

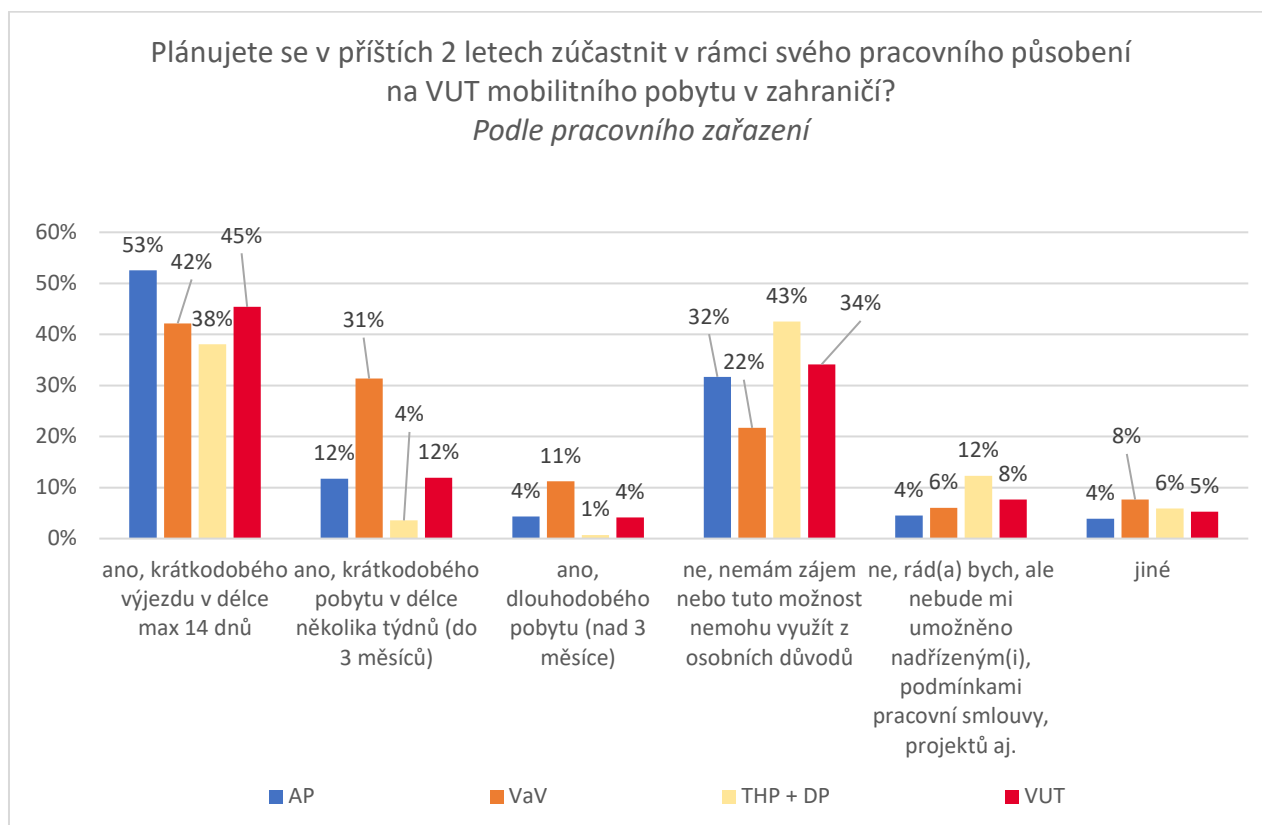
Tab.: Zúčastnil(a) jste se v posledních 3 letech v rámci svého pracovního působení na VUT mobilního pobytu v zahraničí? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
ano, krátkodobého výjezdu v délce max. 14 dnů	43	33	30	43	26	42	46	33	34	21	22	18	32
ano, pobytu v délce několika týdnů (do 3 měsíců)	0	5	11	5	0	6	0	11	13	0	0	1	7
ano, dlouhodobého pobytu (nad 3 měsíce)	0	1	4	2	2	5	1	4	8	0	11	0	3
ne, neměl(a) jsem zájem	13	30	27	33	21	26	29	27	20	50	11	28	27
ne, nebylo mi umožněno / nabídnuto	4	11	12	3	10	6	7	8	9	0	33	15	10
ne, jsem tu teprve krátce	17	5	8	8	21	5	8	10	15	17	0	23	11
ne, jiný důvod	22	15	13	5	19	13	9	13	12	13	22	15	13



V typu mobility se různé skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň liší: vědecko-výzkumní pracovníci a pracovníce především vystupují na konferencích s příspěvkem (71%), totéž se (jen v menší míře: 54%) týká akademických pracovníků a pracovník, kteří prakticky ve stejné míře přednáší na partnerských institucích. THP pracovníků se naopak týkají především zahraniční jazykové kurzy nebo job-shadowing.

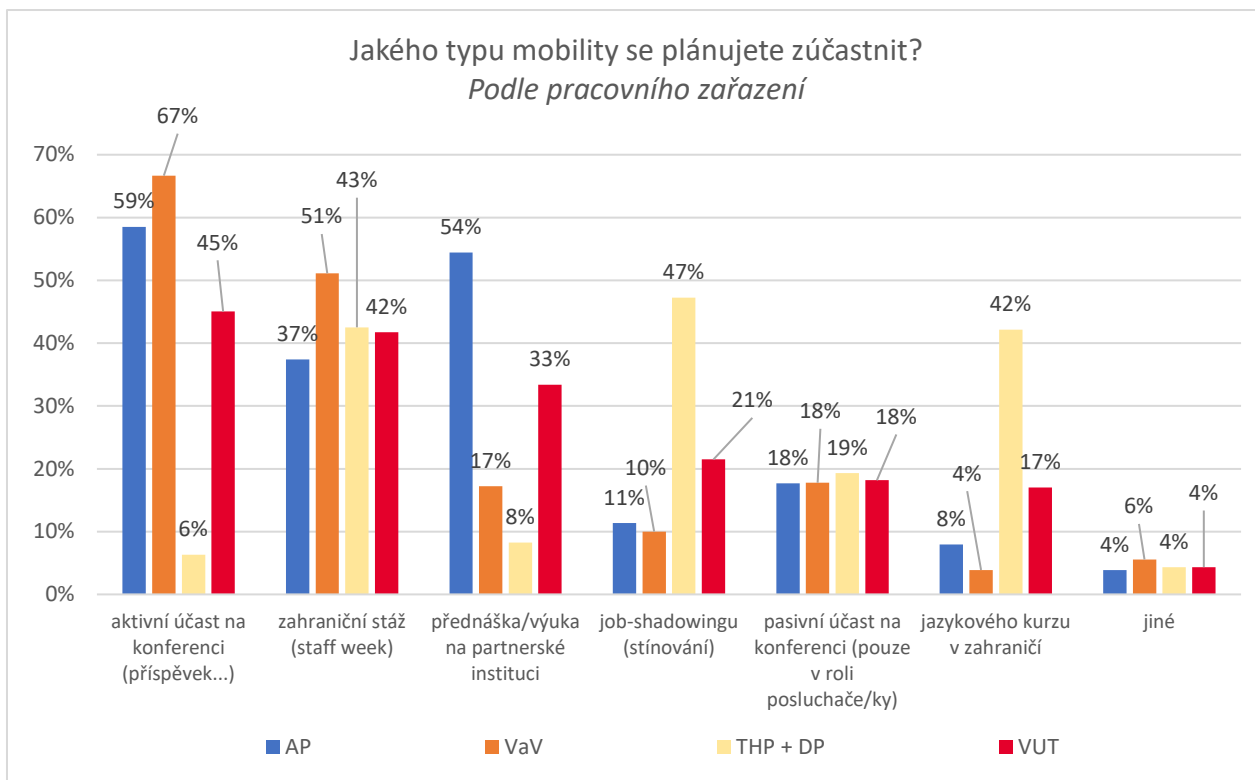
Plány v příštích 2 letech



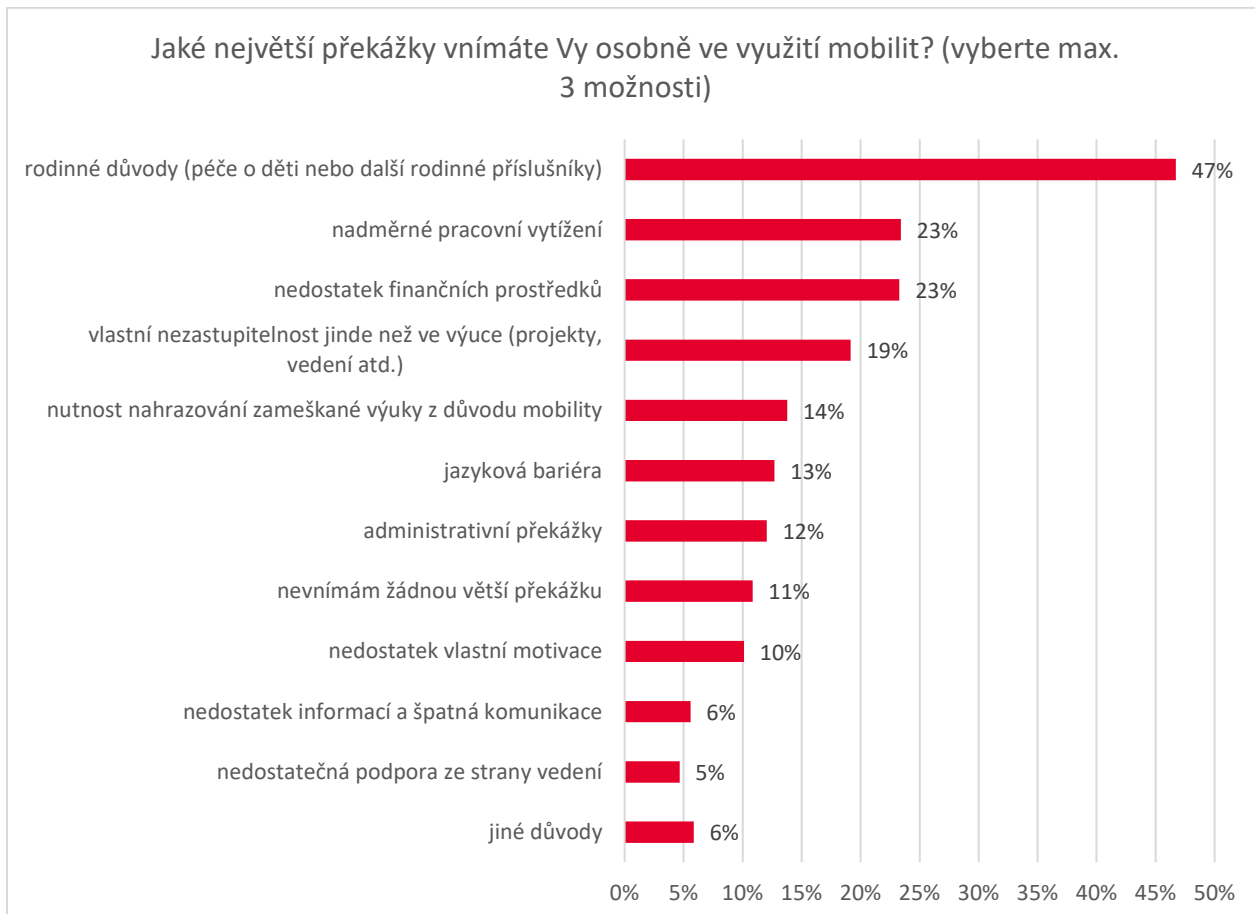
Největší podíl akademických (53 %) i vědecko-výzkumných (42 %) pracovníků a pracovnic má zájem o krátkodobé výjezdy v délce maximálně 14 dní. THP častěji označili odpověď „nemám zájem nebo nemohu využít z osobních důvodů“ (43 %), ale z hlediska konkrétních nabízených variant je i u nich ta do 14 dní nejatraktivnější.

Tab.: Plánujete se v příštích 2 letech zúčastnit v rámci svého pracovního působení na VUT mobilního pobytu v zahraničí? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
ano, výjezdu v délce max 14 dnů	65	43	40	54	50	51	57	44	48	21	33	43	45
ano, krátkodobého pobytu v délce několika týdnů (do 3 měsíců)	22	7	12	15	12	11	8	18	17	4	11	4	12
ano, dlouhodobého pobytu (nad 3 měsíce)	0	3	5	2	2	7	1	6	8	0	0	1	4
ne, nemám zájem nebo tuto možnost nemohu využít osobních důvodů	4	42	36	32	33	29	28	33	25	63	33	40	34
ne, rád(a) bych, ale nebude mi umožněno	4	8	8	4	7	6	5	6	8	13	22	11	8
jiné	17	5	6	5	5	5	3	5	6	4	11	4	5



Respondentů, kteří uvedli, že se v příštích 2 letech plánují nějakého typu mobility zúčastnit, jsme se ptali, jakého. Plánované mobility svou strukturou opět odpovídají tomu, jaké mobility respondenti absolvovali v předchozích 3 letech.



Hlavní překážkou mobilit jsou rodinné důvody: uvedlo to 47 % respondentů za celé VUT a je to zásadní důvod pro všechny 3 skupiny respondentů podle typu pracovní pozice a jeden ze tří, který je jím společný. U akademických a VaV pracovníků a pracovníc pak vystupují také finanční důvody, zatímco u THP jazyková bariéra (na stejné úrovni jako nadměrné pracovní vytížení (20 %), ale s velkým odstupem právě za rodinou: 41 %).

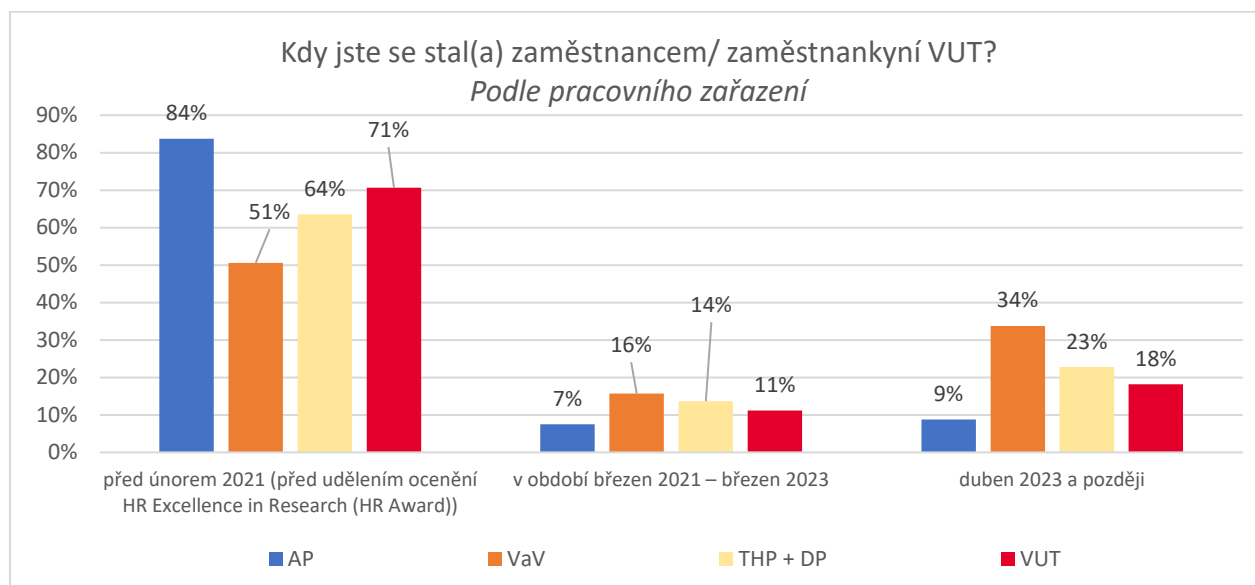
Tab.: Hlavních 5 překážek mobilit podle typu pracovní pozice

AP	VaV	THP + DP
rodinné důvody	rodinné důvody	rodinné důvody
nadměrné pracovní vytížení	nedostatek finančních prostředků	nadměrné pracovní vytížení
nedostatek finančních prostředků	vlastní nezastupitelnost jinde než ve výuce (projekty, vedení atd.)	jazyková bariéra
vlastní nezastupitelnost jinde než ve výuce (projekty, vedení atd.)	nedostatek vlastní motivace	nevnímám žádnou větší překážku
nutnost nahrazování zameškané výuky z důvodu mobility	administrativní překážky	vlastní nezastupitelnost jinde než ve výuce (projekty, vedení atd.)

NÁBOR A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ

Tato oblast se zaměřuje na nábor a výběr zaměstnaných, jejich informovanost a podporu v rámci adaptačního procesu (období od dne nástupu do plného zapracování na pracovní pozici – podpora při začlenění do pracovního kolektivu, zapojení se do pracovního procesu, seznámení se s hodnotami/vizemi organizace a organizační kulturou).

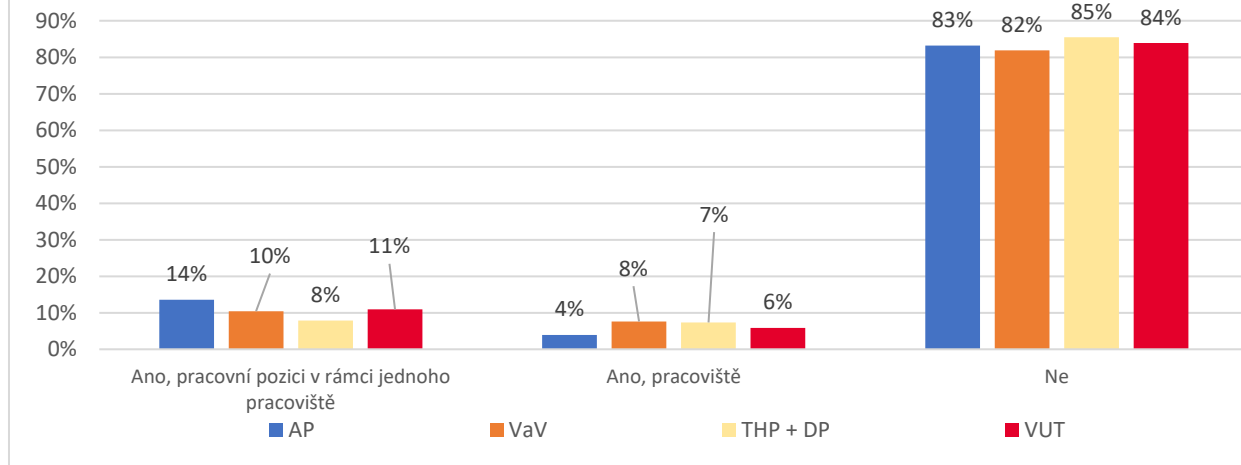
Na úvod přinášíme stručný přehled, který pak sloužil jako zdroj informací pro zobrazení/nezobrazení dalších otázek.



Je patrné, že dlouhodoběji působí na VUT především akademičtí pracovníci a pracovníce, zatímco THP se postupně lehce obměňují a VaV pracovníci a pracovníce se spíše postupně přijímají / navyšují jejich počty.

Měnil(a) jste v období po únoru 2021 pracovní pozici nebo pracoviště v rámci VUT (přechod na jiné oddělení, odbor, ústav, případně i fakultu, univerzitní součást)?

Podle pracovního zařazení



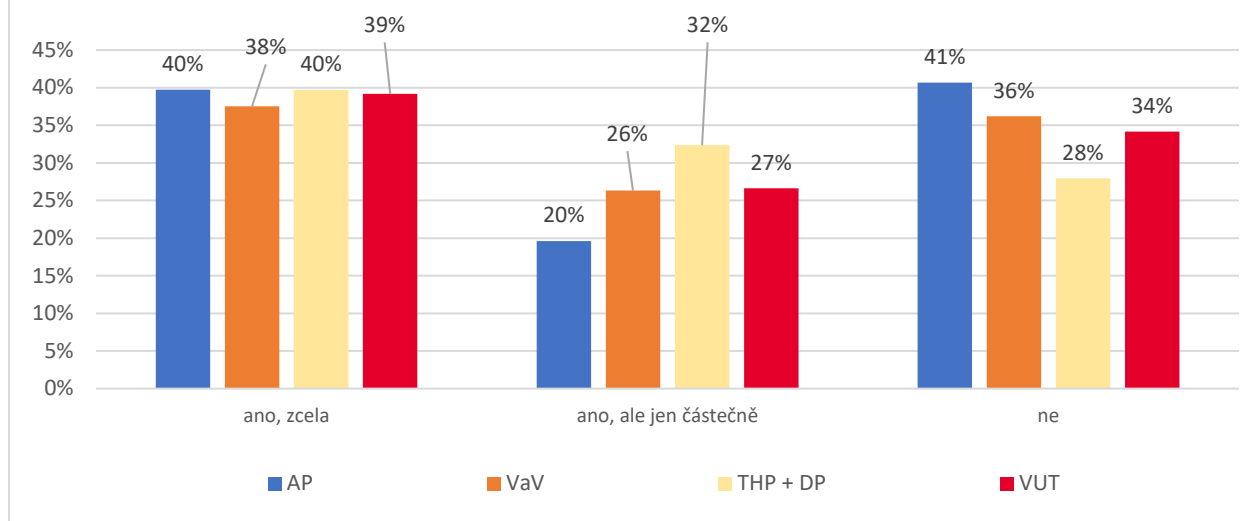
Většina zaměstnaných (84 %) v období od února 2021 pracovní pozici ani pracoviště neměnila. Častější formou změny pak byla pracovní pozice v rámci jednoho pracoviště než pracoviště jako takové (respondenti mohli zvolit obě odpovědi, protože se vzájemně nevylučovaly).

Adaptační proces, mentoring

Seznámil(a) Vás Váš(e) vedoucí s adaptačním procesem (podpora při zapracování na pracovní pozici)?

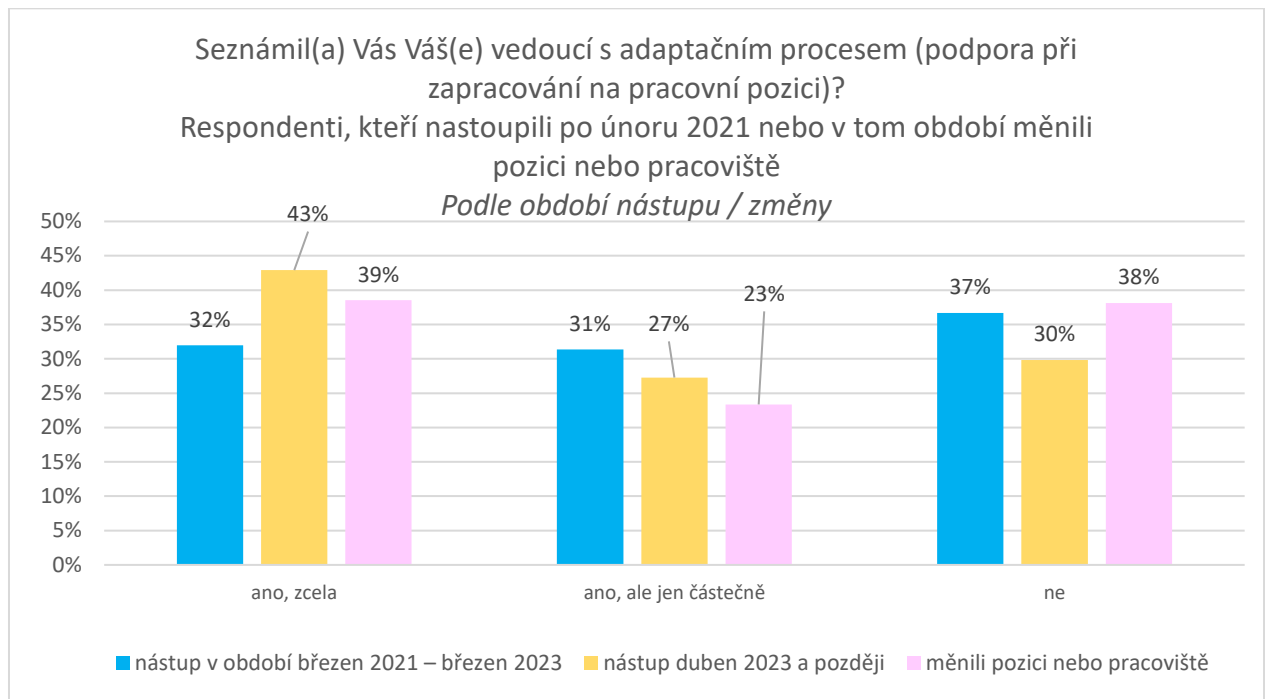
Respondenti, kteří nastoupili po únoru 2021 nebo v tom období měnili pozici nebo pracoviště

Podle pracovního zařazení

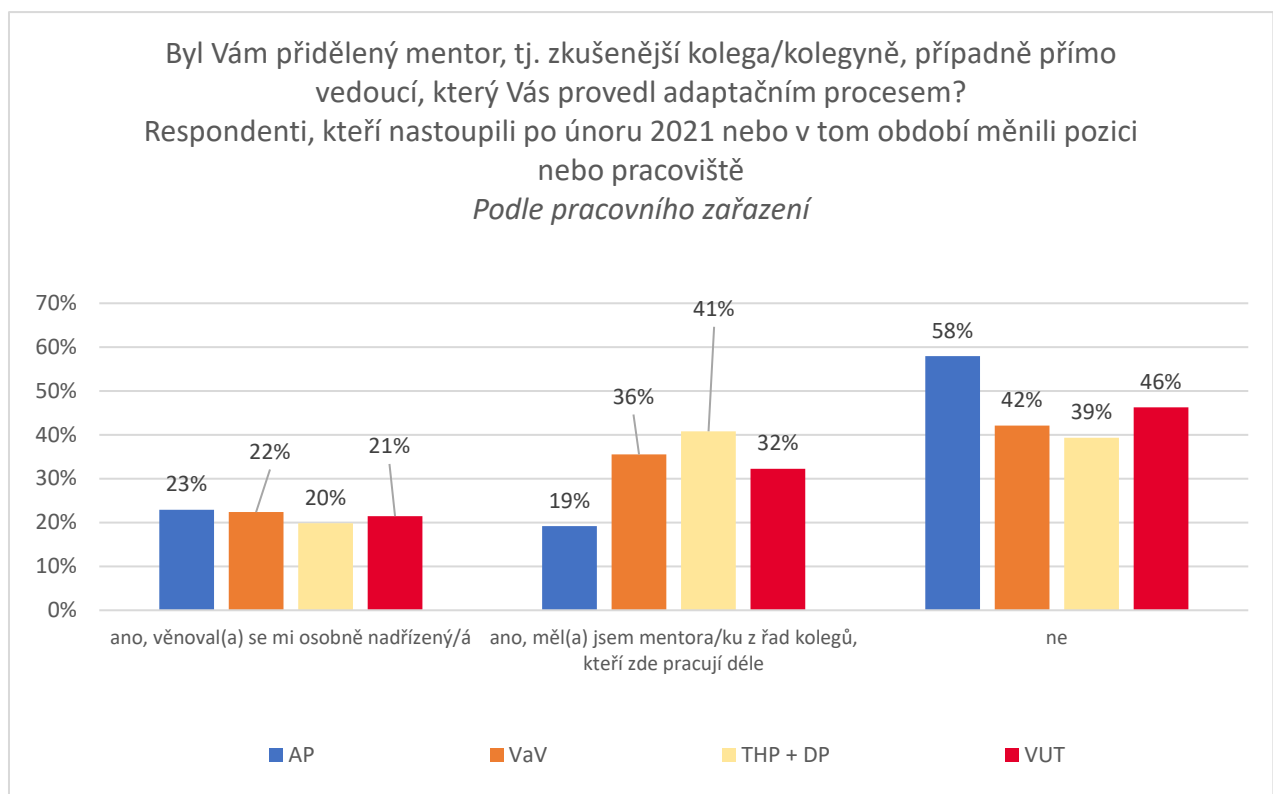


Že byli seznámeni s adaptačním procesem, uváděli častěji THP pracovníci a pracovnice (73 %, z toho 40 % zcela), naopak nejméně akademičtí (60 %, z toho 40 % zcela).

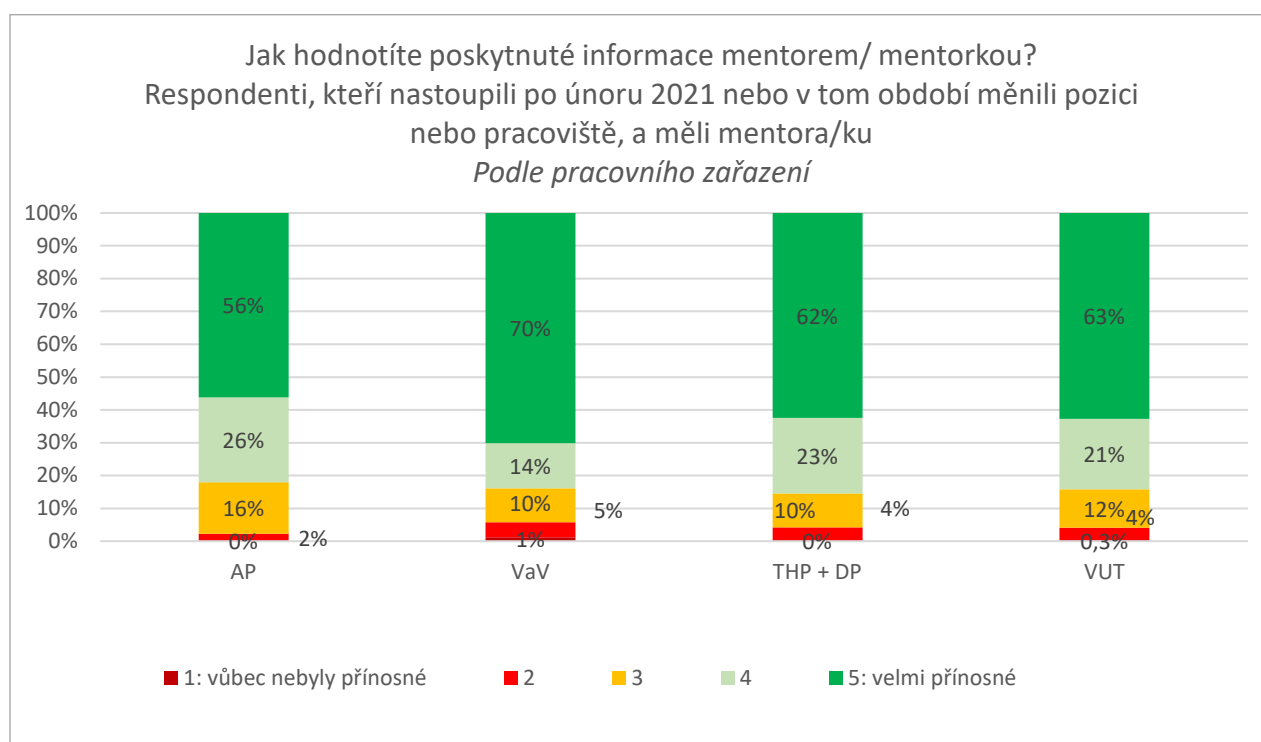
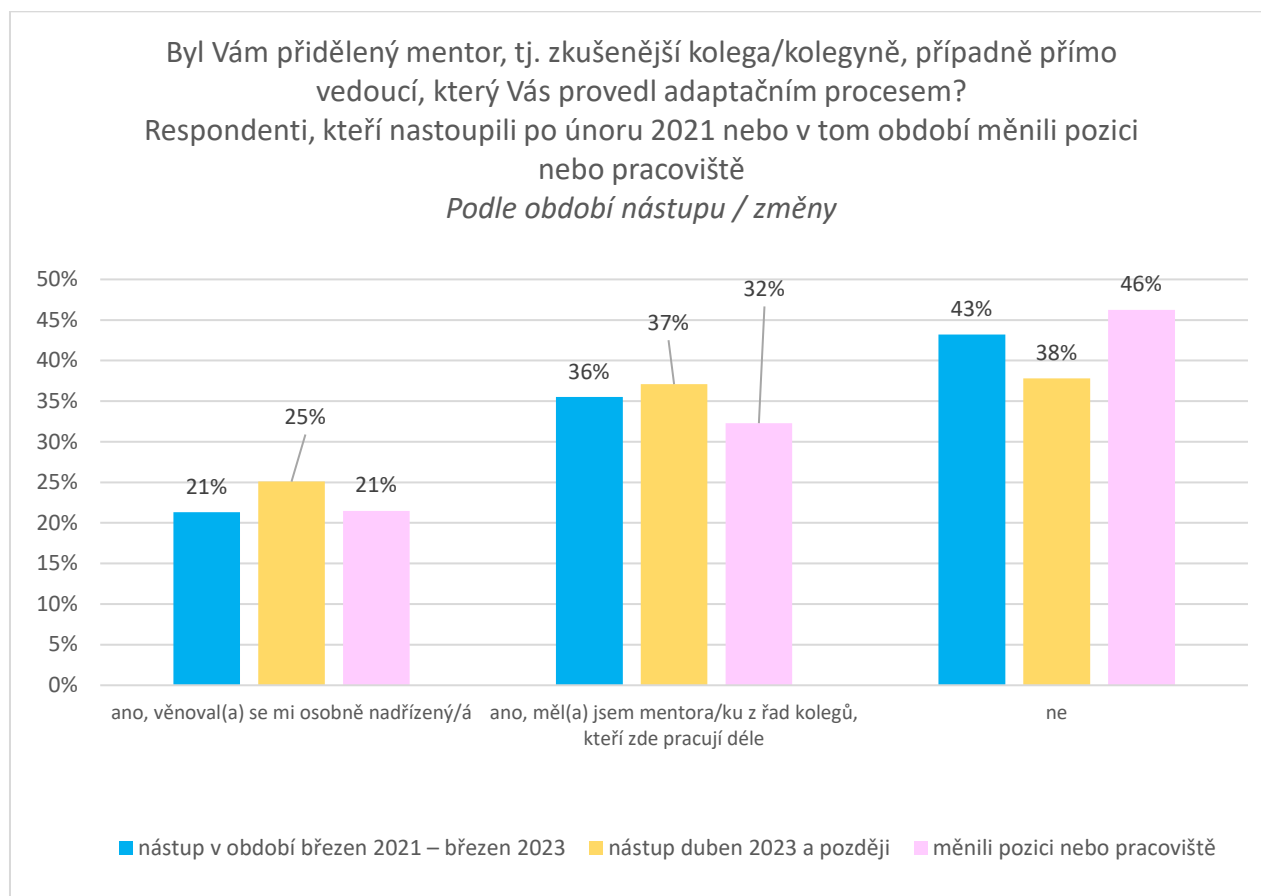
Mezi zahraničními zaměstnanými (EU a mimo EU) uvedlo, že je někdo seznámil, dokonce 98 % (z toho 79 %, že zcela). Více péče v tomto ohledu bylo věnováno také zaměstnaným – nestudujícím, zde ale rozdíly nejsou až tak velké (41 % zcela vs. 32 % zaměstnaní, kteří zároveň studují v doktorském programu).



Je patrné, že nověji je seznamováno s adaptačním procesem více zaměstnaných (rozdíl ve zcela 43 % vs. 32 %). Záležitost ale může také souviset s tím, co uváděl jeden z předchozích grafů: že nověji na VUT přicházeli spíše THP a VaV pracovníci a pracovnice.

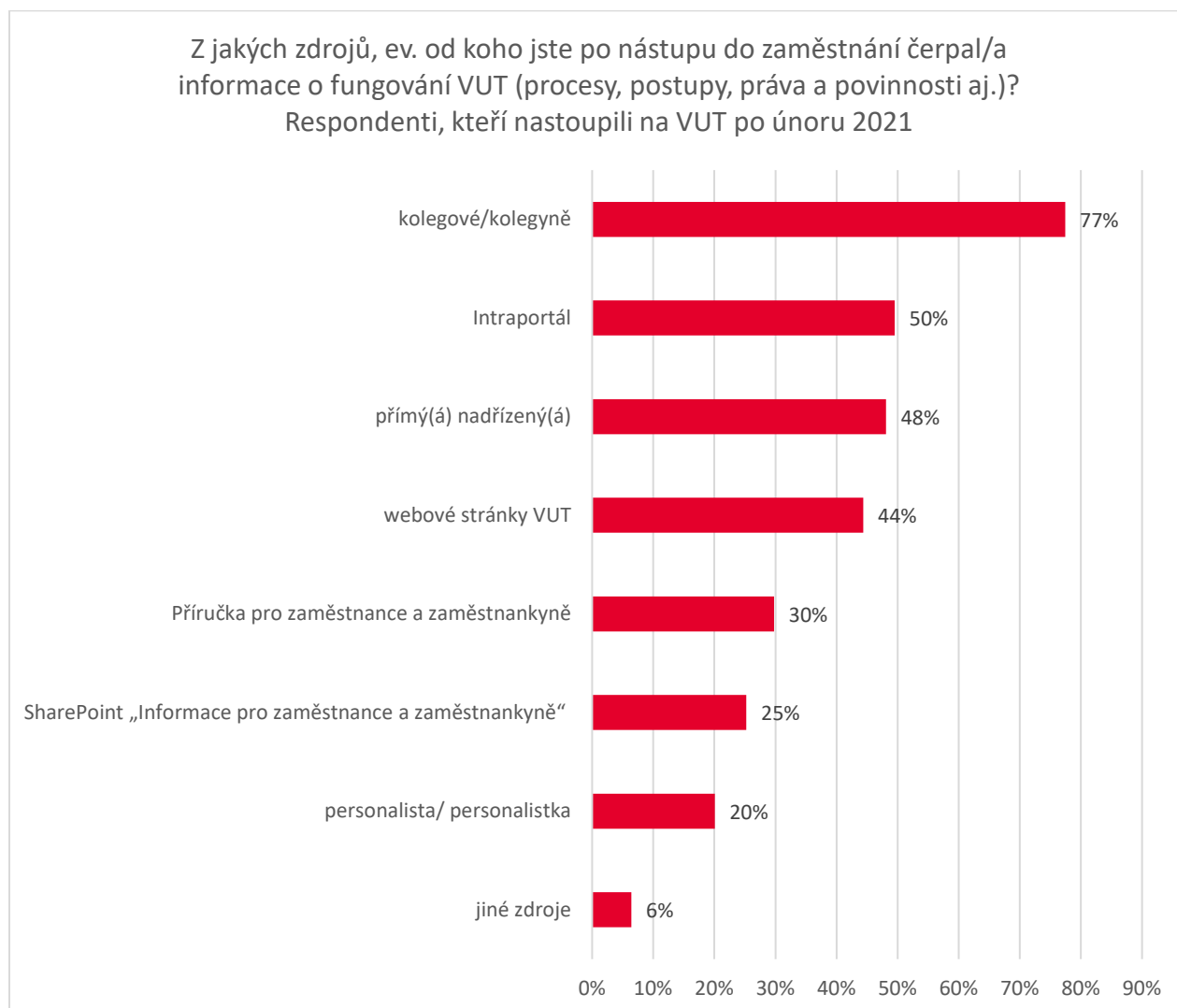


Podíl zaměstnaných, kterým se věnoval osobně nadřízený či nadřízená, se podle pracovního zařazení výrazně neliší. Rozdíl tak dělá to, zda se jim z pozice mentora či mentorky věnoval/a někdo z jejich kolegů či kolegyň, nebo nikdo (častější u akademických pracovníků a pracovníc).



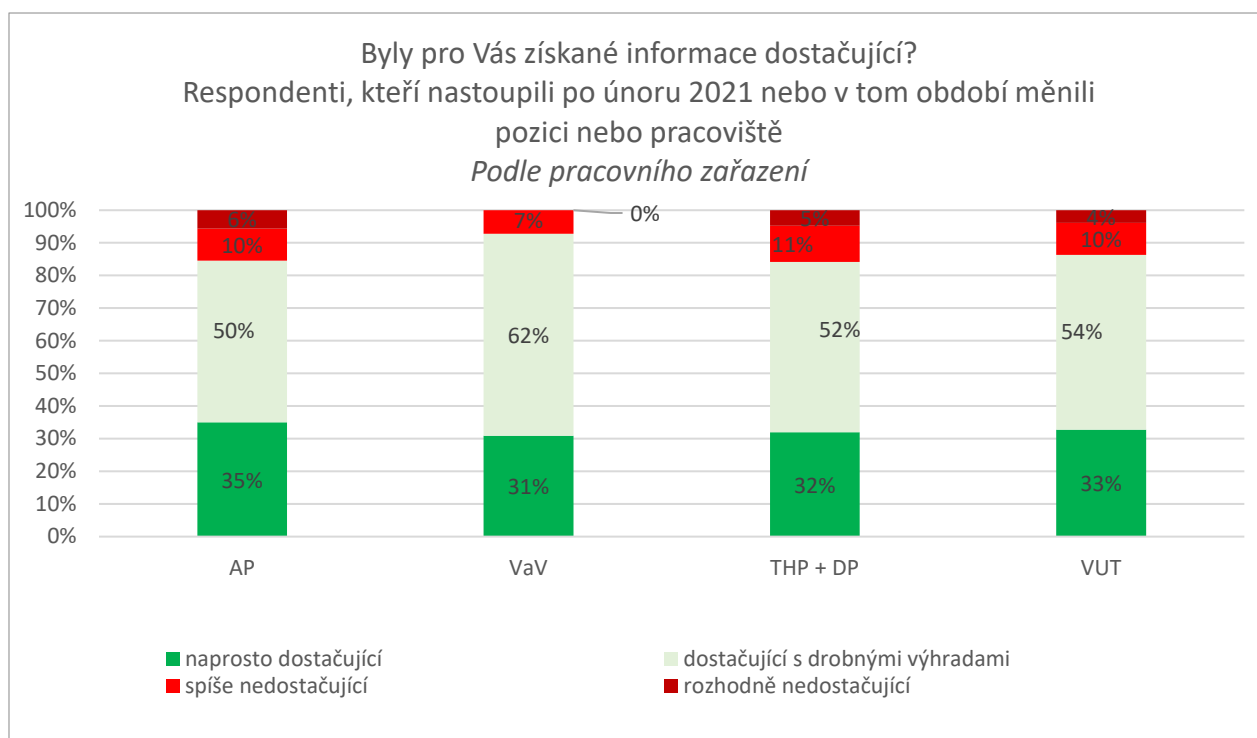
Pro 84 % zaměstnaných byly informace poskytnuté při nástupu mentorem či mentorkou nadprůměrně přínosné, průměr je 4,4 za VUT i akademické pracovníky a pracovnice a THP, jen VaV mají průměr 4,5.

O něco lépe přitom hodnotili mentora či mentorku ti, kterým se věnoval/a osobně vedoucí: 4,6 vs. 4,3 za zkušenostmi seniornější kolegy či kolegyně.



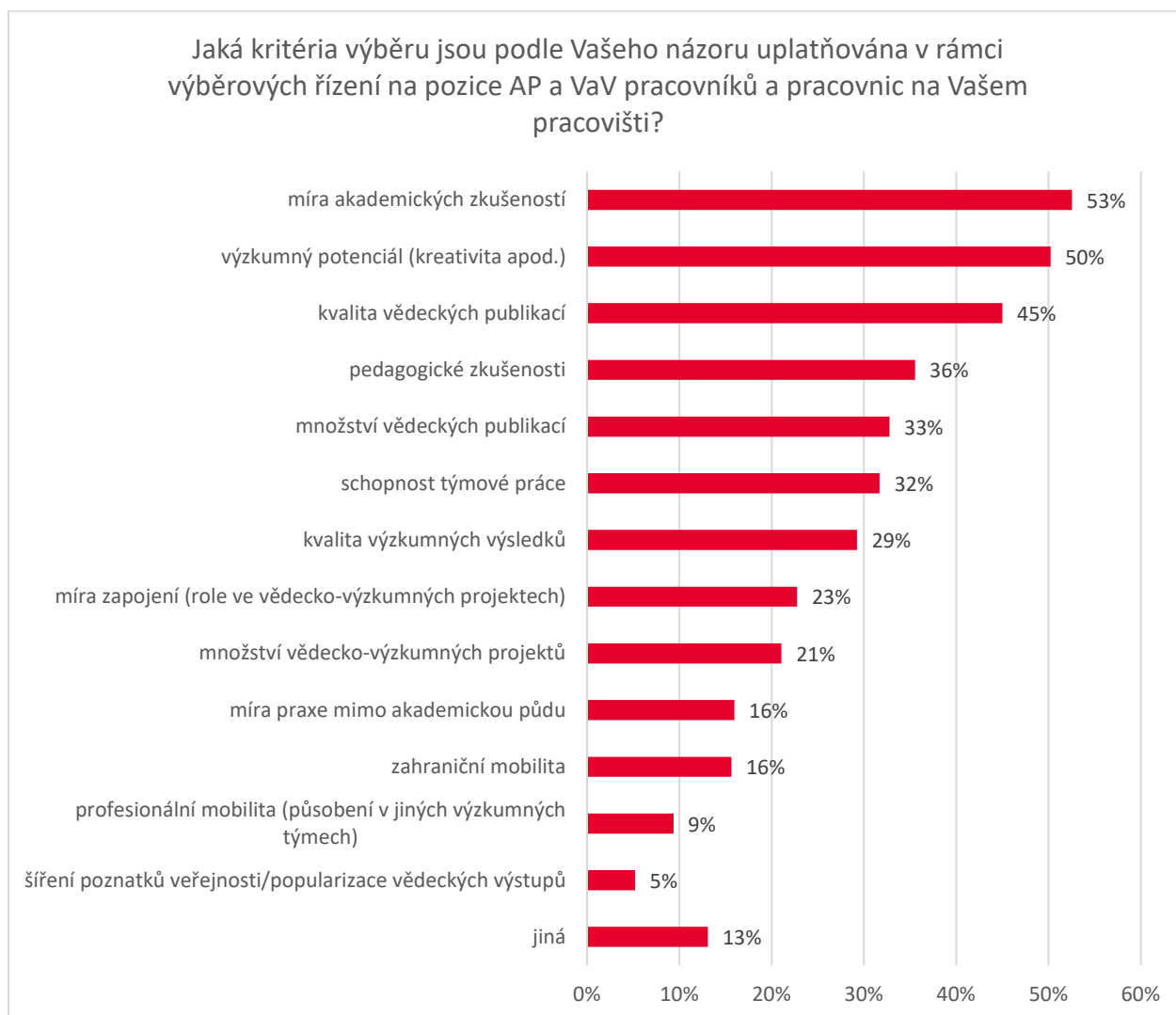
Mezi nejčastější zdroje patří lidé: kolegové a kolegyně (77 %) a přímí nadřízení a nadřízené (48 %), mezi které se vklíní Intraportál (50 %).

Nejčastější zdroje se přitom podle typu profesního zařazení neliší (stejná TOP 5, jen pak v jiném pořadí): všude výrazně převažují kolegové/kolegyně, jen u THP je zdrojů více, protože u nich mají vyšší % informační zdroje typu Intraportál (58 % vs. 43 % u ostatních dvou skupin), web, SharePoint, více uvádělo, že četlo Příručku pro zaměstnance a zaměstnankyně apod.



Informace, které z uvedených zdrojů respondenti získali, hodnotili převážně (87 %) jako dostačující, i když o něco častěji (54 %) s drobnými výhradami. VaV pracovníci a pracovníce uvedli méně často, že byly informace nedostačujícími.

Kritéria výběru pozice akademických a vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníc



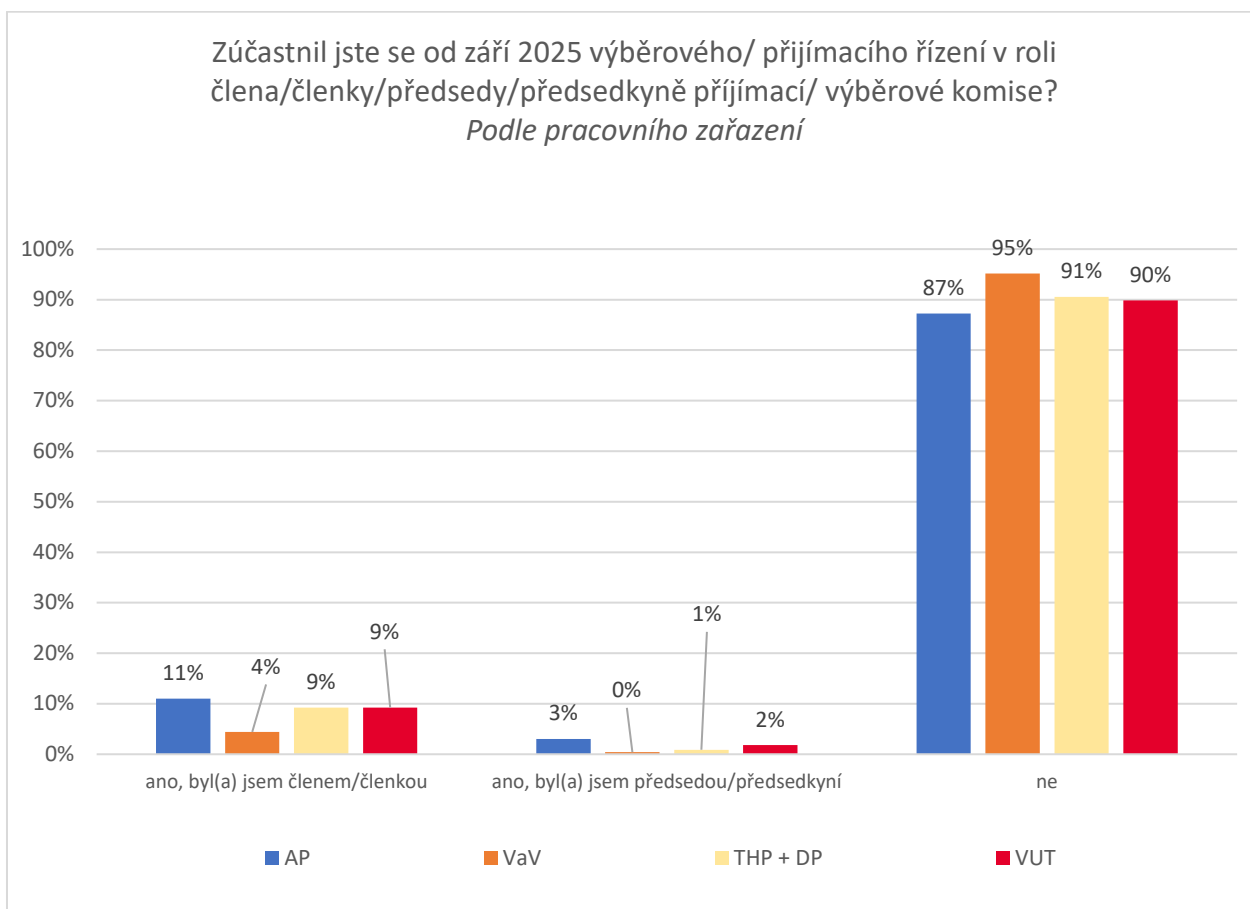
Akademických a VaV respondentů (již bez rozlišení, kdy na VUT nastoupili) jsme se pak ptali, jaká kritéria výběru jsou podle jejich názoru uplatňována v rámci výběrových řízení na pozice akademických a vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníc na jejich pracovišti. Respondenti mohli vybrat maximálně 5 faktorů.

Celkově nejvíce mají akademické zkušenosti (53 %), které však VaV pracovníci a pracovníce uvedli až na druhém místě, následuje výzkumný potenciál (přesně naopak) a kvalita vědeckých publikací.

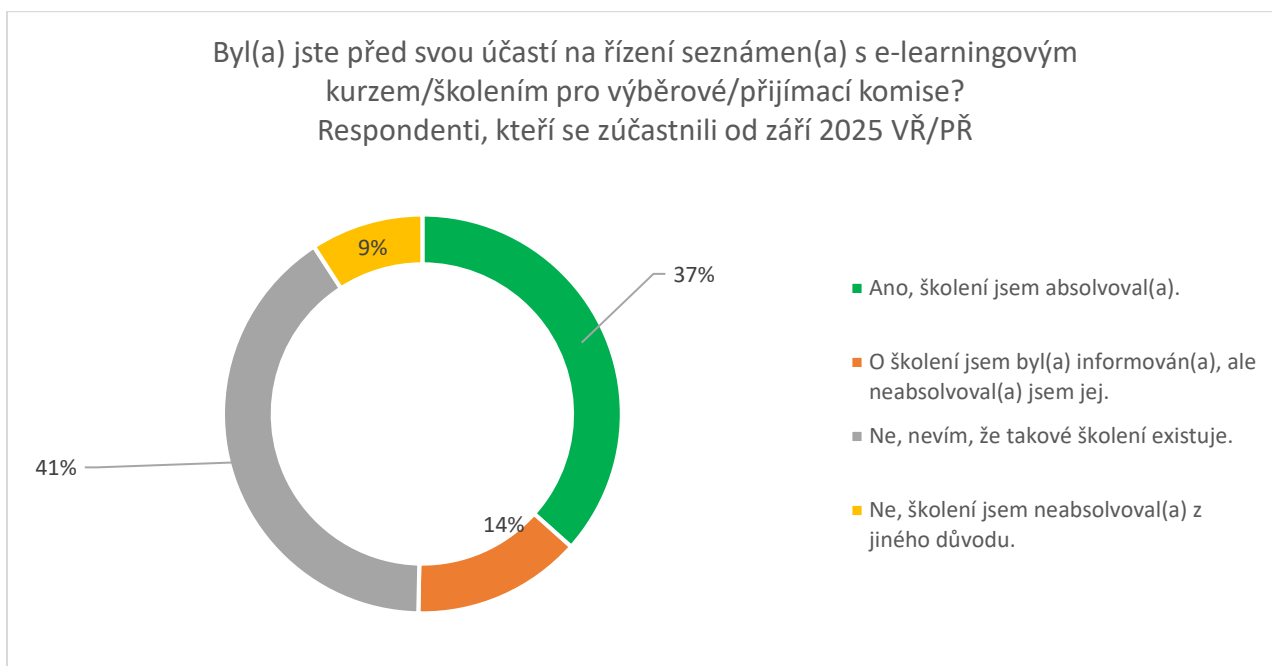
Tab.: Hlavních 5 kritérií podle typu pracovní pozice

AP	VaV
míra akademických zkušeností	výzkumný potenciál (kreativita apod.)
výzkumný potenciál (kreativita apod.)	míra akademických zkušeností
kvalita vědeckých publikací	kvalita vědeckých publikací
pedagogické zkušenosti	schopnost týmové práce
množství vědeckých publikací	kvalita výzkumných výsledků

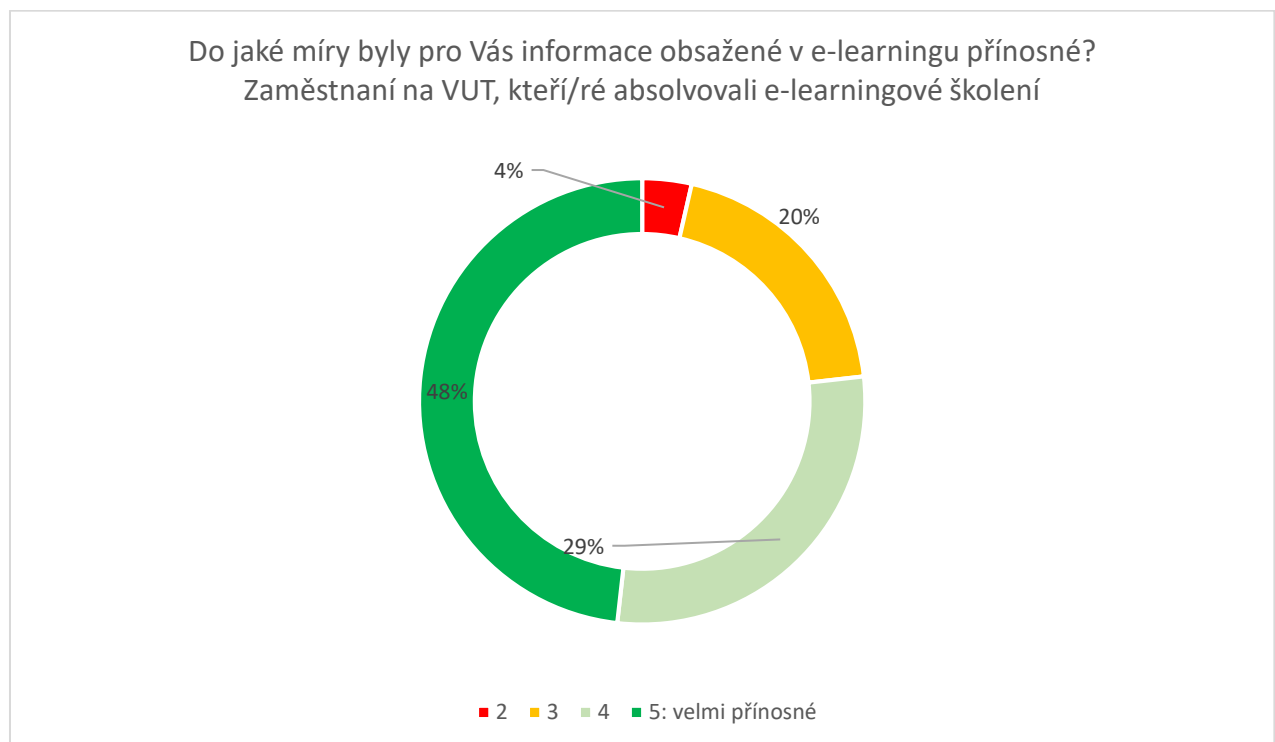
Výběrová/přijímací řízení od září 2025



Respondentů jsme se ptali, zda se v období od září 2025 zúčastnili v roli člena/členky/předsedy/předsedkyně komise výběrového nebo přijímacího řízení: 10 % uvedlo, že ano, více mezi akademickými pracovníky a pracovníci (13 %), méně mezi vědecko-výzkumnými (5 %). Bylo přitom možné označit obě varianty odpovědi „ano“.



59 % respondentů, kteří se od září 2025 zúčastnili přijímacího nebo výběrového řízení v roli člena/členky nebo předsedy/předsedkyně komise o e-learningovém kurzu vědělo, ale jen 37 % se ho zúčastnilo.

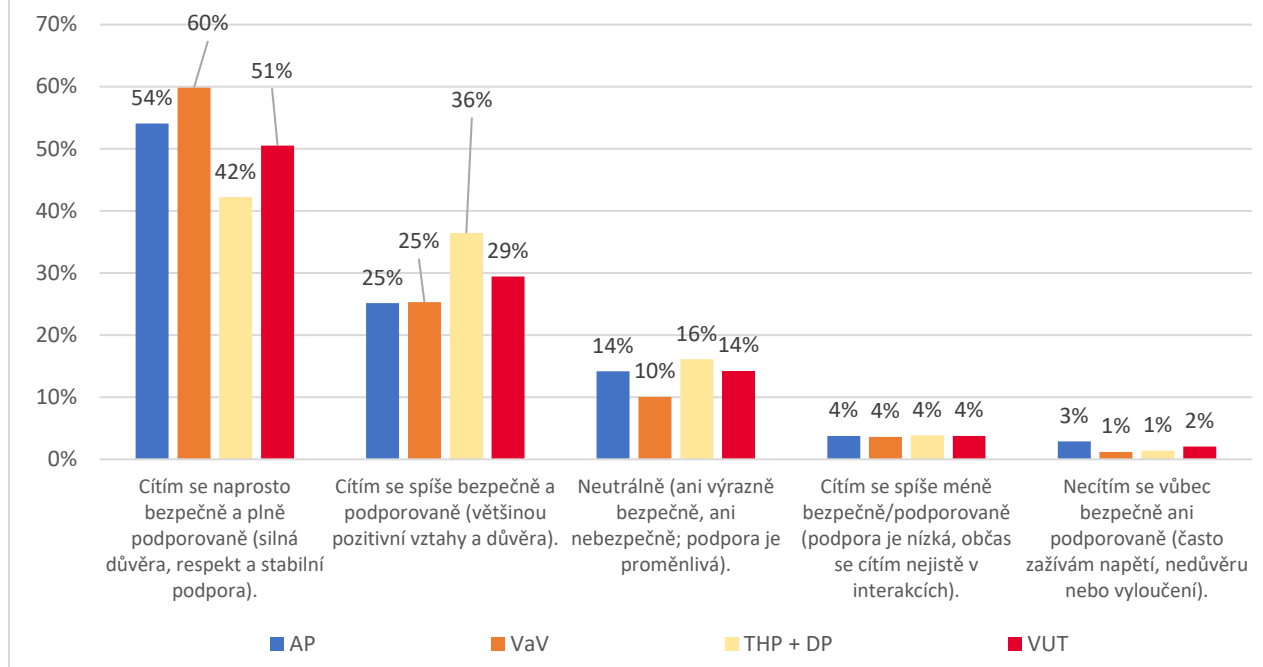


Více než ¾ absolvent a absolventek e-learningu (77 %) hodnotilo informace v kurzu obsažené jako nadprůměrné přínosné, průměrné hodnocení je 4,2.

NEŽÁDOUCÍ JEVY – SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ

Oblast otázek se zaměřuje na sociální bezpečí a nežádoucí jevy na pracovišti. [Sociálním bezpečím](#) (na VUT) se rozumí takový stav prostředí, ve kterém je chování a jednání osob přirozeně vedeno principy koležičnosti, integrity, rovnosti, respektu, otevřenosti a pozornosti k ostatním a kde jakákoliv forma nežádoucího chování, zastrašování, agrese, šikany nebo diskriminace je považována za nepřijatelnou. **Nežádoucími jevy** se pak rozumí šikana, diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování (více informací poskytnete [Směrnice č. 12/2024 Zajištění sociálního bezpečí na VUT](#)).

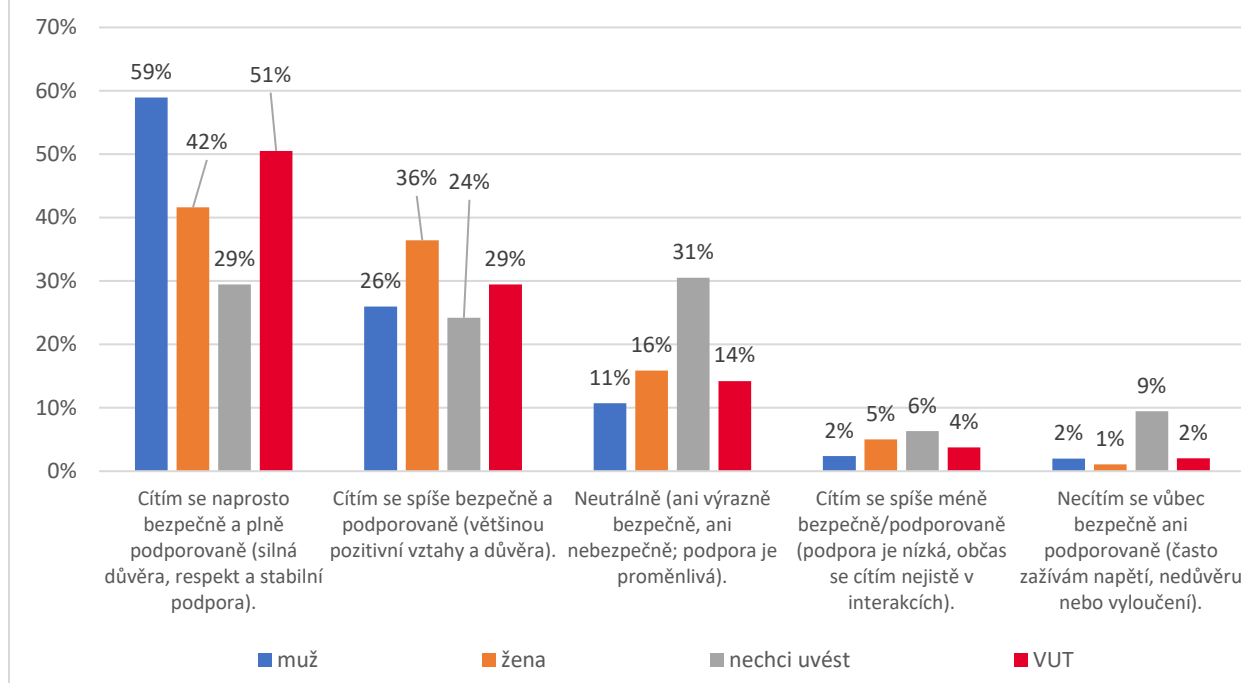
Jak bezpečně se cítíte ve svém pracovním prostředí z hlediska sociálních vztahů? (který popis nejvíce odpovídá Vaším pocitům)
Podle pracovního zařazení



Naprosto bezpečně a plně podporovaně se ve svém pracovním prostředí cítí být **51 % zaměstnaných VUT**. Více mezi vědecko-výzkumnými pracovníky a pracovníci (60 %) a naopak méně mezi THP (42 %). Tato záležitost do velké míry bude souviset s tím, že mezi THP je více žen, které se cítí spíše méně bezpečně a podporovaně (viz další graf), realitou ale je, že i mezi THP-muži je nižší podíl těch, co uvedli první možnost (52 %), než u předchozích dvou skupin profesí (60 % a 63 %).

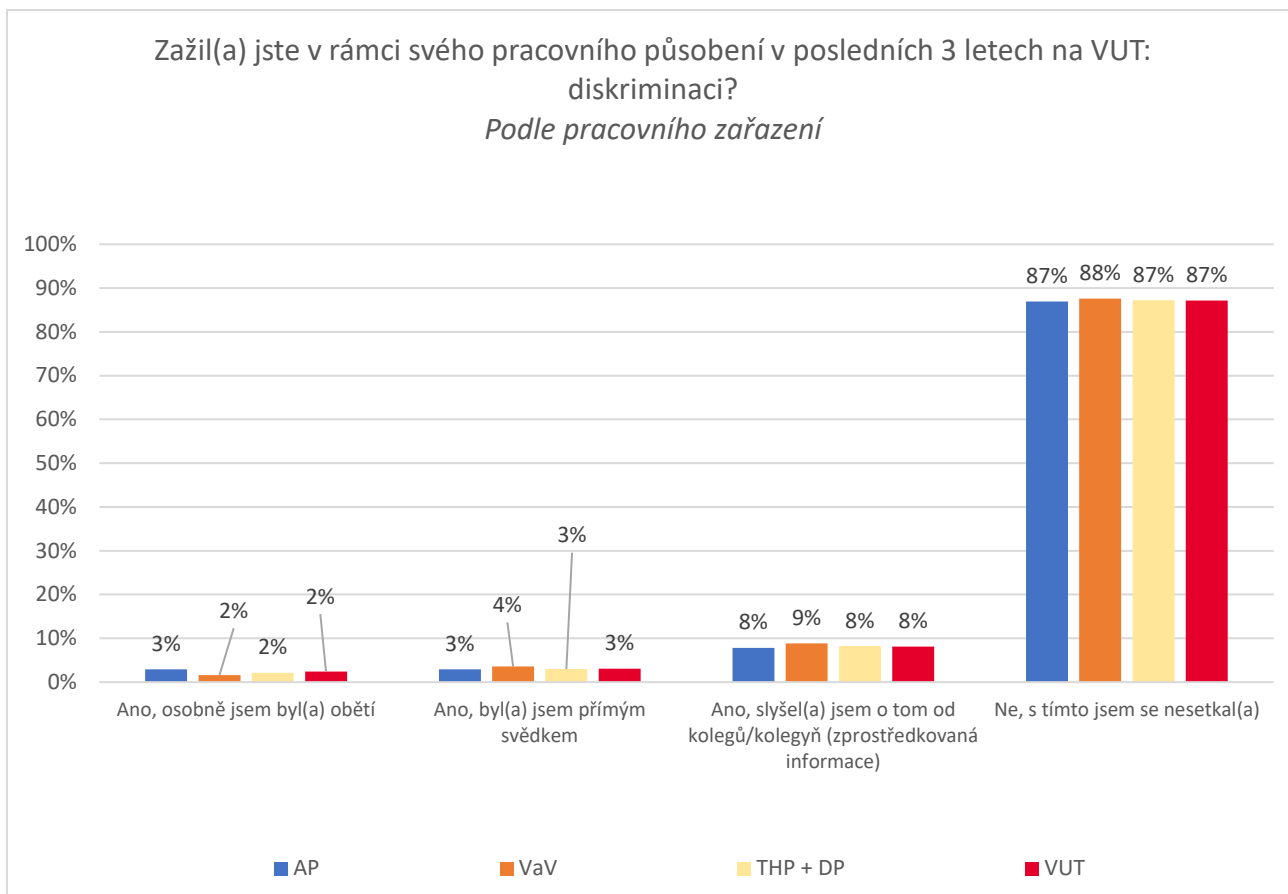
Více podporovaně se cítí být zahraniční zaměstnanými mimo Slovensko (69 % maximálně za všechny zahraniční zaměstnaní kromě Slovenska, mezi mimo EU pracovníky a pracovníci 65 %).

Jak bezpečně se cítíte ve svém pracovním prostředí z hlediska sociálních vztahů? (který popis nejvíce odpovídá Vaším pocitům)
Podle genderu



Tab.: Jak bezpečně se cítíte ve svém pracovním prostředí z hlediska sociálních vztahů? (který popis nejvíce odpovídá Vaším pocitům): Podle univerzitní součásti (v %)

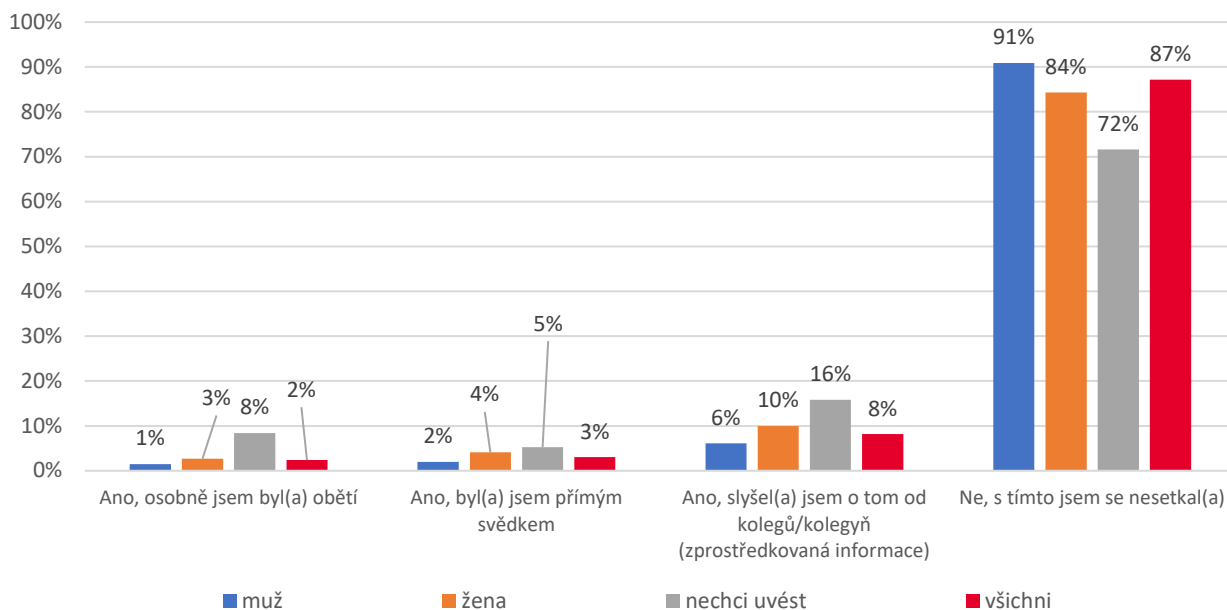
	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
naprosto bezpečně a plně podporovaně	67	43	59	68	33	37	54	56	54	29	11	42	51
spíše bezpečně a podporovaně	21	31	20	19	40	28	25	32	32	46	22	38	29
neutrálně	4	20	15	10	16	28	16	7	12	13	33	14	14
spíše méně bezpečně/podporovaně	0	4	3	1	9	2	5	3	2	13	22	5	4
vůbec bezpečně ani podporovaně	8	2	4	2	2	4	0	2	0	0	11	1	2
Součet pozitivních odpovědí	88	74	79	87	72	66	79	88	86	75	33	80	80



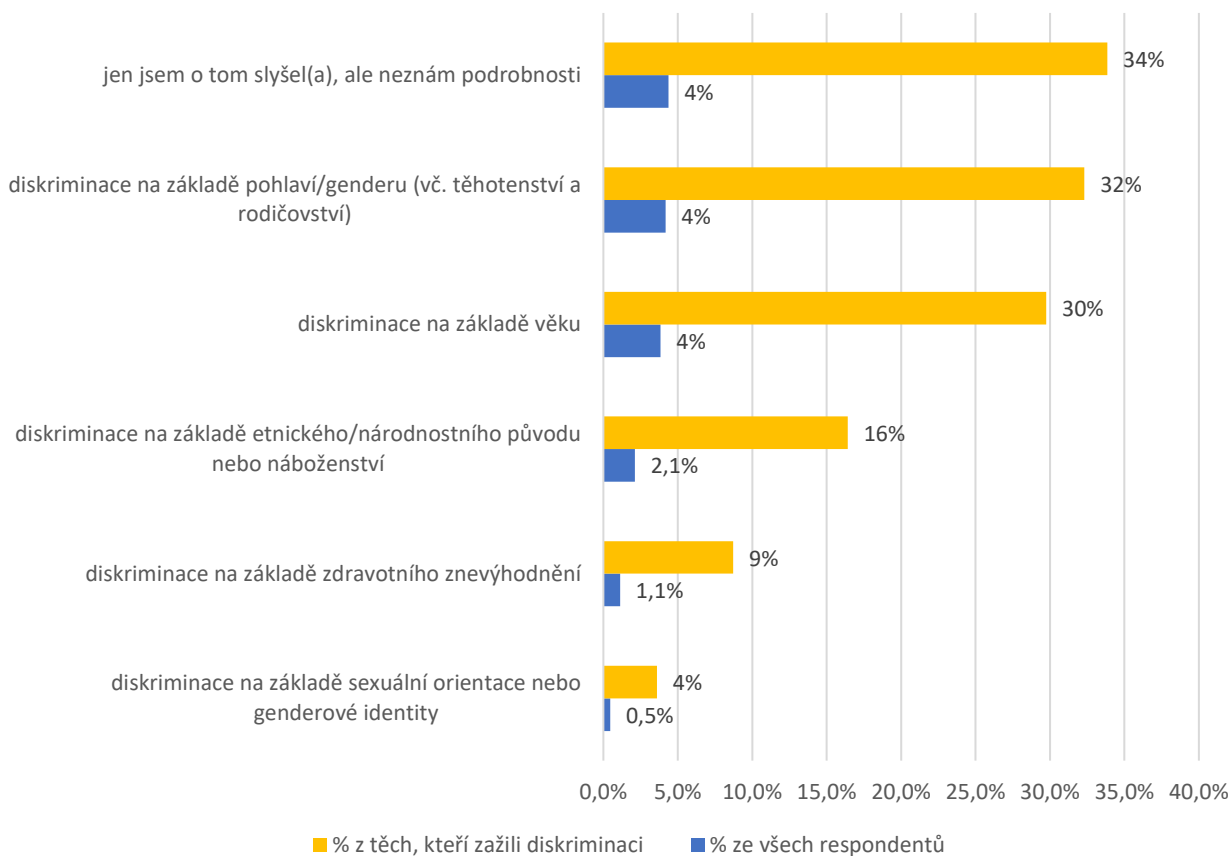
Tab.: Zažil(a) jste v rámci svého pracovního působení v posledních 3 letech na VUT diskriminaci? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
Ano, osobně jsem byl(a) obětí	0	2	3	2	0	4	4	2	1	4	11	3	2
Ano, byl(a) jsem přímým svědkem	0	2	4	2	5	2	5	2	3	4	0	3	3
Ano, slyšel(a) jsem o tom od kolegů/kolegyň	13	9	7	4	14	19	7	7	9	0	0	6	8
Ne, s tímto jsem se nesetkal(a)	88	87	87	91	81	76	87	90	88	92	89	89	87

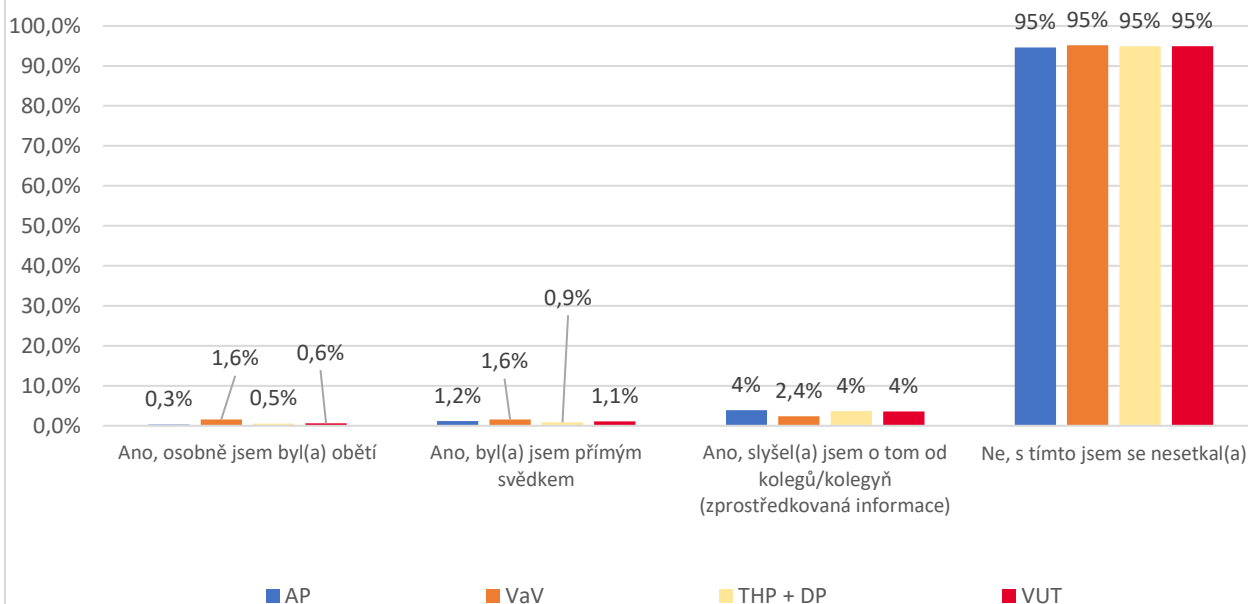
Zažil(a) jste v rámci svého pracovního působení v posledních 3 letech na VUT:
diskriminaci?
Podle genderu



S jakou konkrétní formou diskriminace jste se setkal(a)?

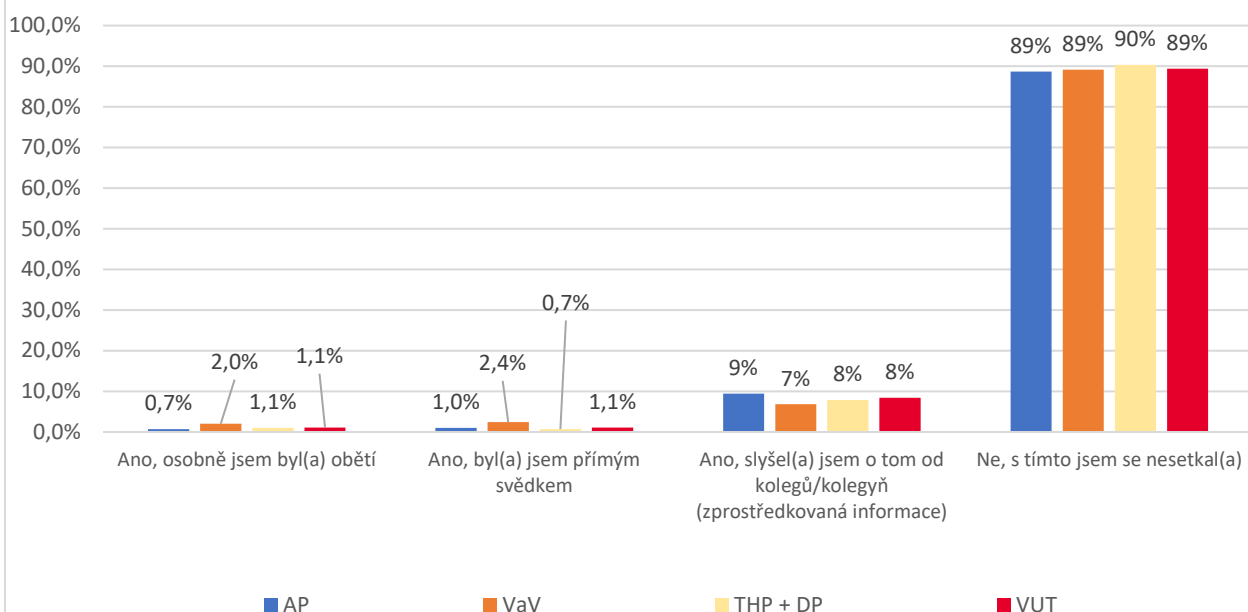


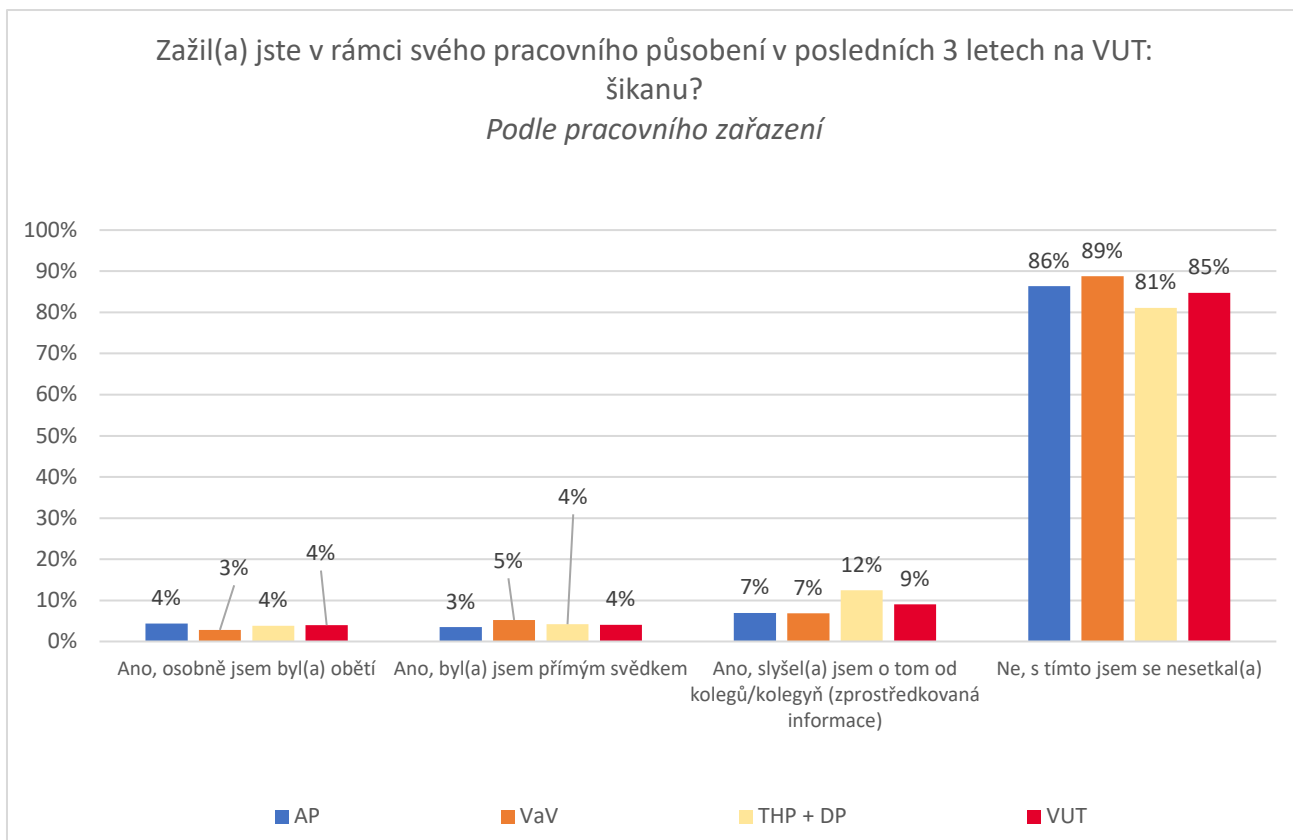
Zažil(a) jste v rámci svého pracovního působení v posledních 3 letech na VUT: pronásledování či obtěžování mimo pracovní vztahy (stalking)?
Podle pracovního zařazení



Projevy stalkingu jsou mezi zaměstnaní VUT naprosto výjimečnými, když už, tak o něm respondenti spíše slyšeli. Ani žádná ze součástí se tak nijak neodlišuje.

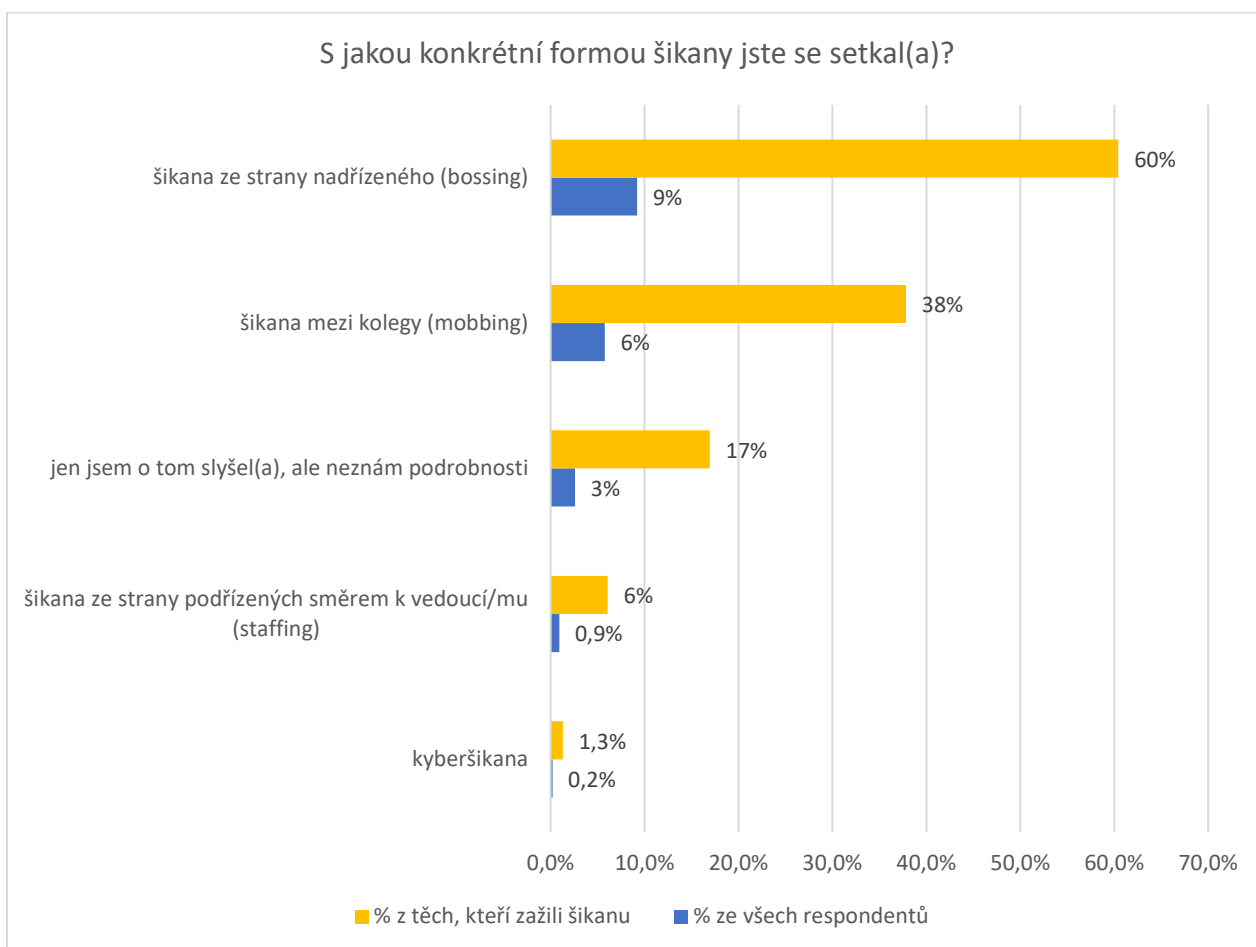
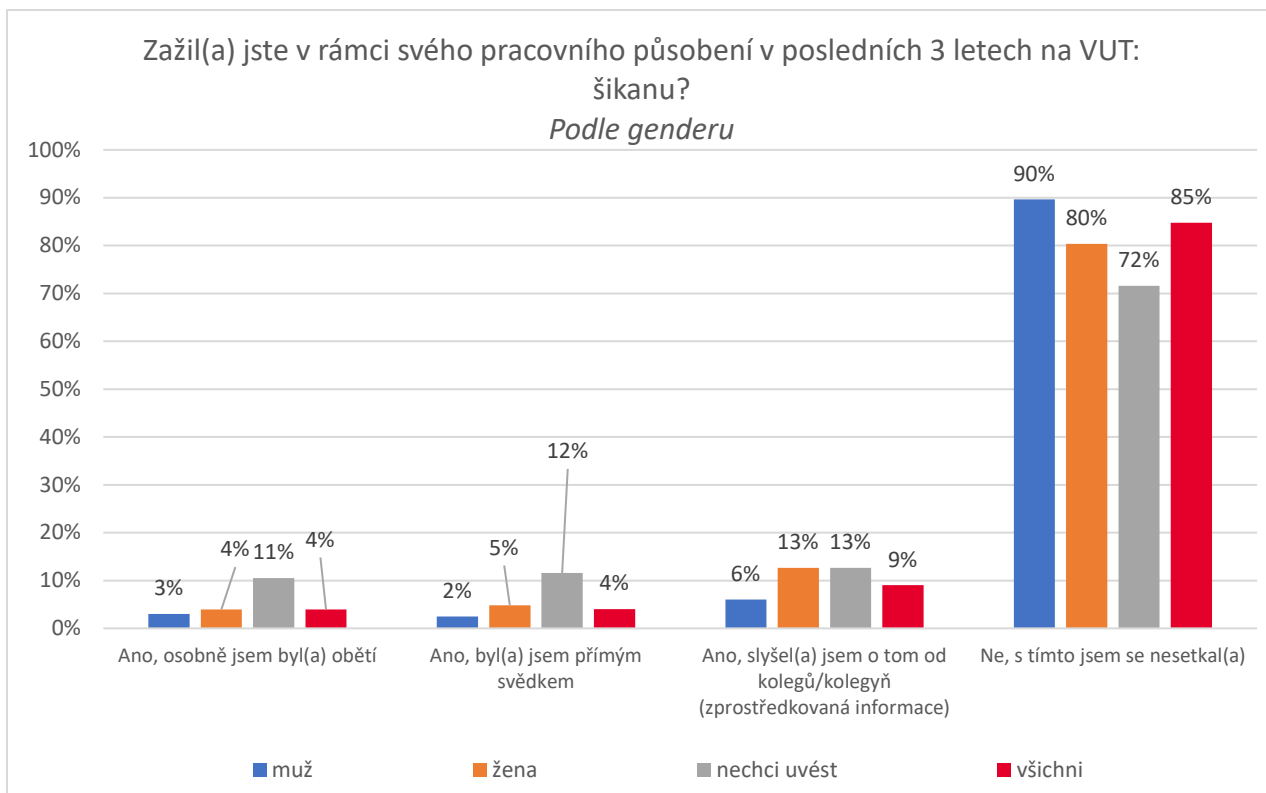
Zažil(a) jste v rámci svého pracovního působení v posledních 3 letech na VUT: sexuální obtěžování nebo nevhodné chování se sexuálním podtextem?
Podle pracovního zařazení



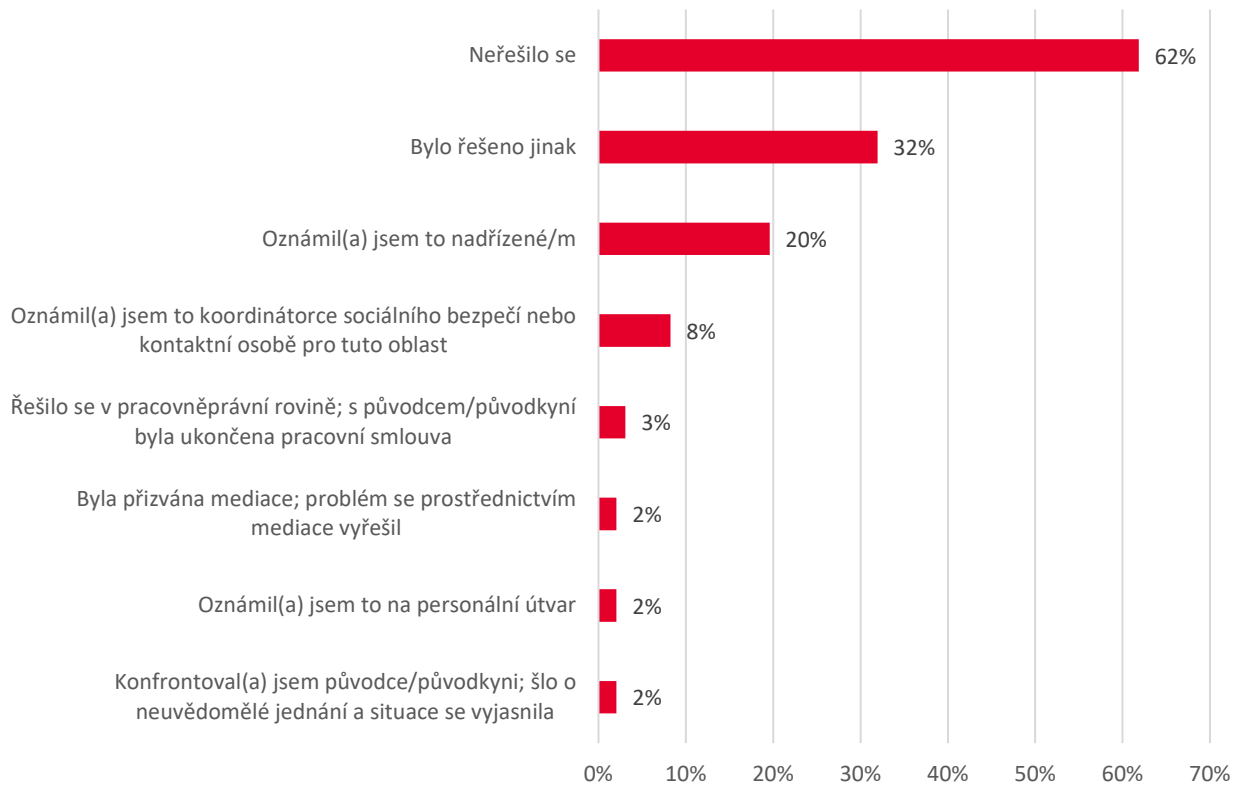


Tab.: Zažil(a) jste v rámci svého pracovního působení v posledních 3 letech na VUT šikanu? Podle univerzitní součásti (v %)

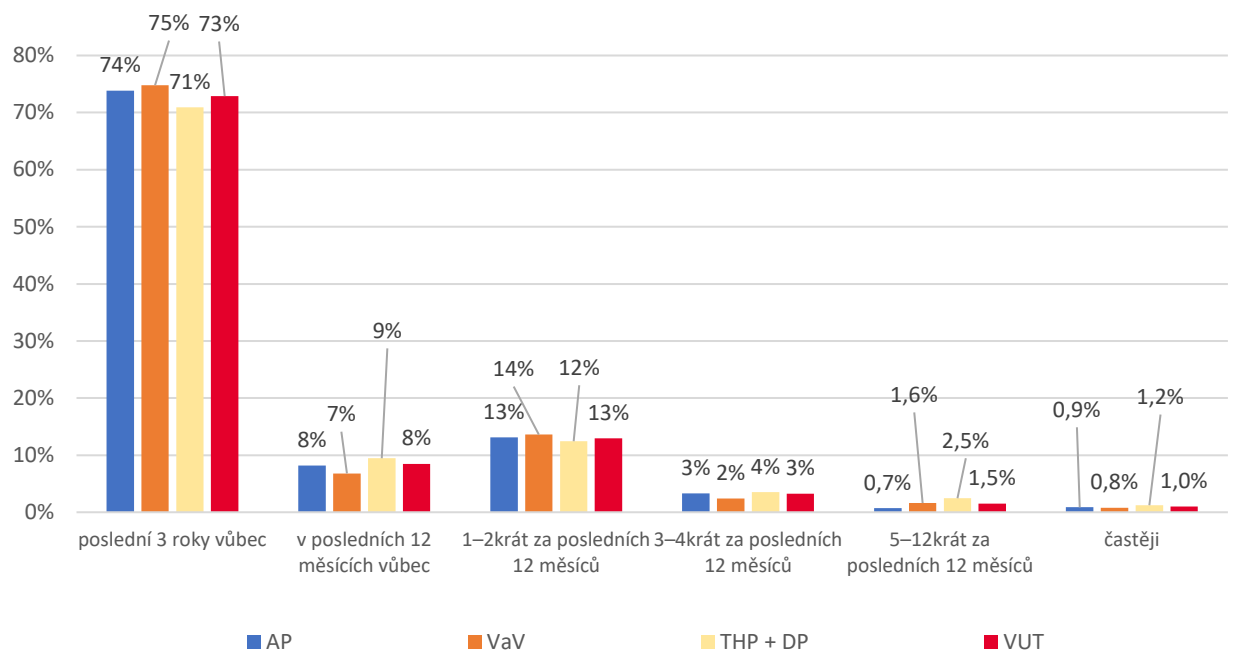
	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
Ano, osobně jsem byl(a) obětí	8	4	4	3	7	6	4	3	2	4	11	4	4
Ano, byl(a) jsem přímým svědkem	0	1	5	4	12	2	3	4	6	8	11	4	4
Ano, slyšel(a) jsem o tom od kolegů/kolegyň	4	3	8	10	19	11	1	8	15	13	0	12	9
Ne, s tímto jsem se nesetkal(a)	88	93	83	86	72	82	93	86	81	79	78	82	85



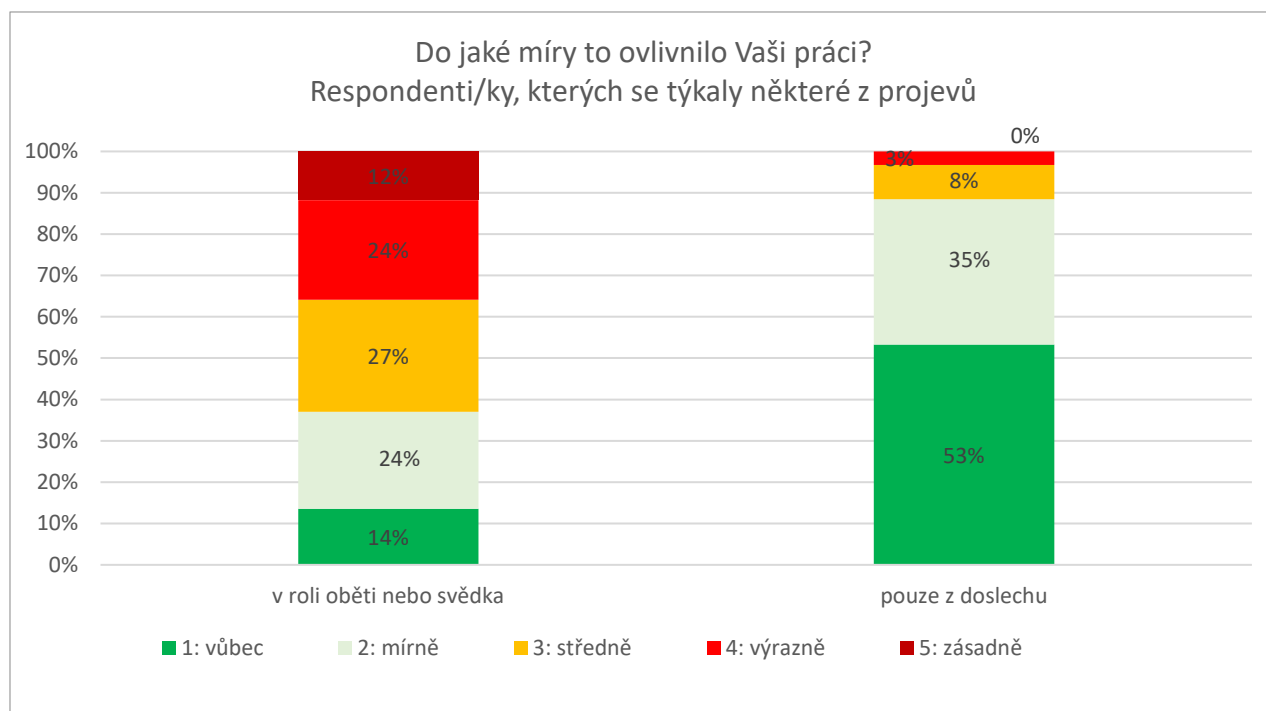
Jak byla situace řešena?
Respondenti, kteří byli obětí některé z výše uváděných situací (N=97)



Jak často jste se s těmito projevy setkal(a) v posledních 12 měsících?
Podle pracovního zařazení



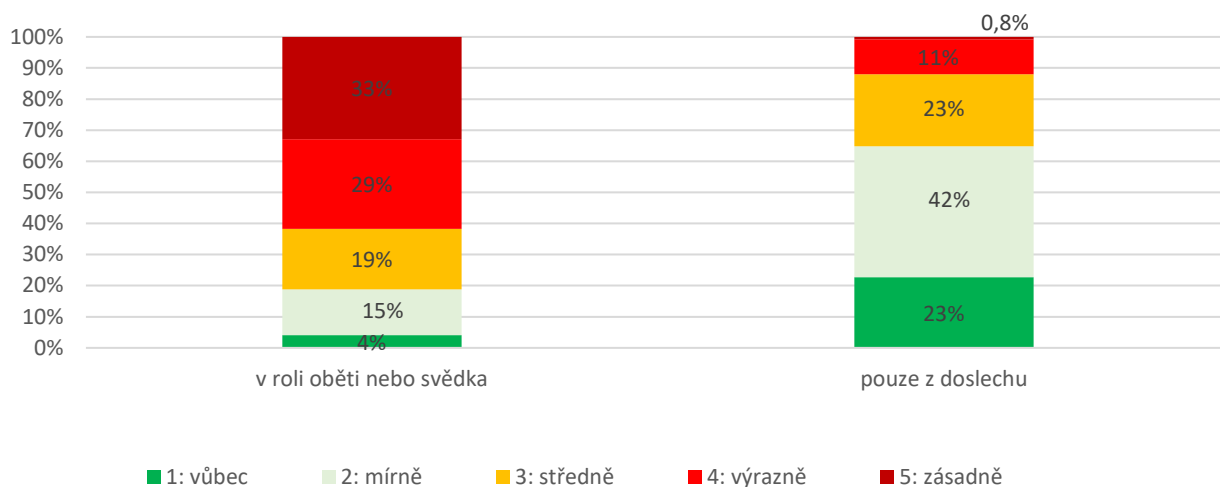
Největší část respondentů zaznamenala nějaký z projevů 1 až 2x za poslední rok (13 %), případně v posledních 12 měsících vůbec (8 %). Pro doplnění byla do grafu přidána i odpověď, která této otázce předcházela, tedy, zda některé z projevů respondent vůbec za poslední 3 roky na VUT zaznamenal, a to jak z pohledu oběti, tak přímého svědka/ přímé svědkyně, nebo se o něm jen doslechl/a.



Je přitom patrné, že je velkým rozdílem, zda je někdo v roli oběti nebo svědka, nebo o diskriminaci, šikaně a dalších nežádoucích sociálních jevech „pouze“ slyší. Ti, kteří o výskytech podobných jevů na pracovišti jen slyšeli, z větší části uvedli, že to na jejich práci vliv nemělo vůbec (53 %), případně mírný (35 %). Mezi těmi, kterých se to osobně týkalo, nebo byli svědky, naopak 36 % uvedlo, že to jejich práci ovlivnilo výrazně nebo zásadně (z doslechu 3 %). Průměr vlivu na práci je tak 1,6 (doslech) vs. 3,0 (oběti a svědci).

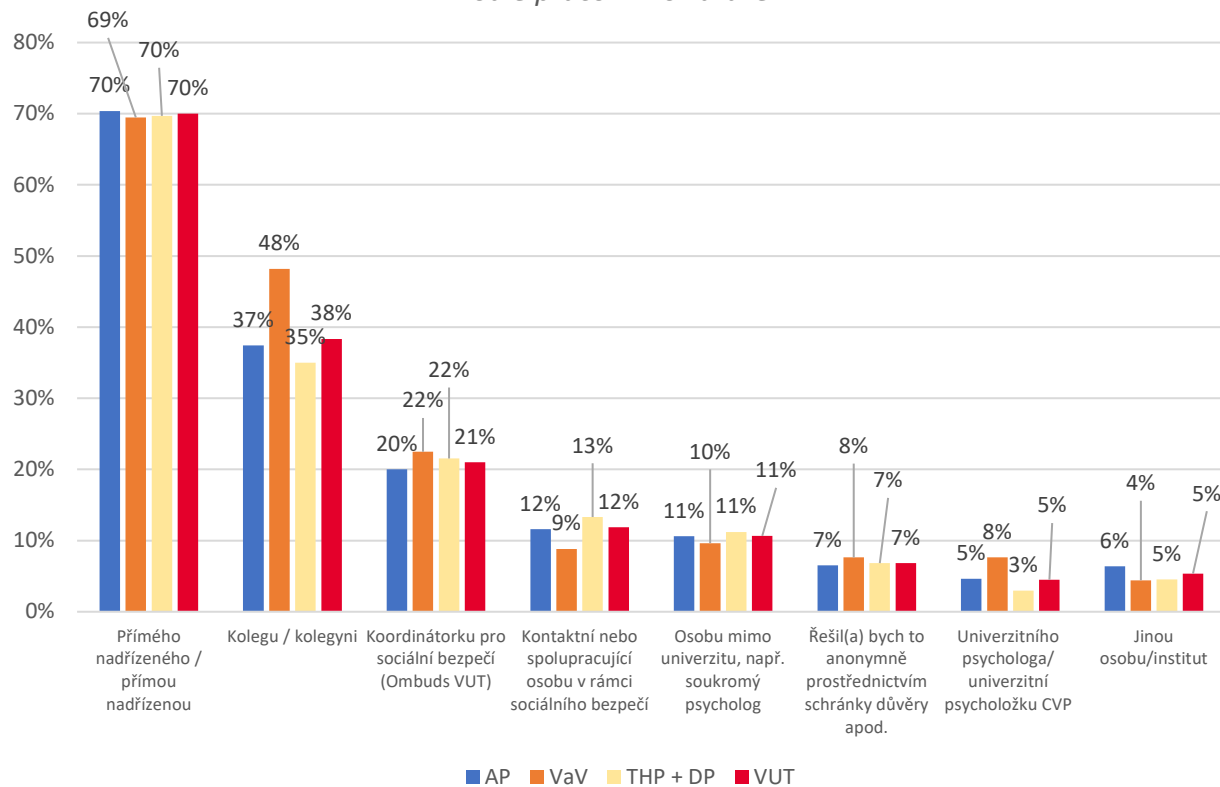
Dopad na pocit pohody je přitom ještě vyšší, a to u obou skupin, jak ukáže následující graf; průměry jsou 2,3 (pouze z doslechu) a 3,7.

Do jaké míry to ovlivnilo Vaši pohodu?
Respondenti/ky, kterých se týkaly některé z projevů



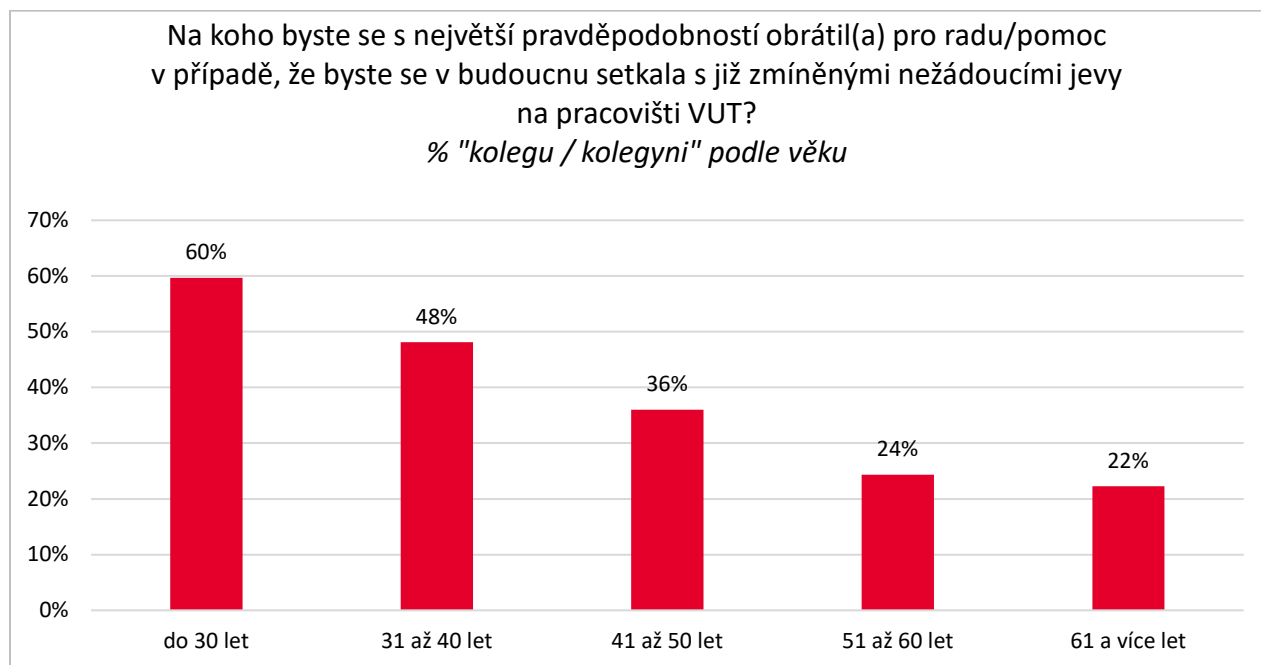
Na koho byste se s největší pravděpodobností obrátil(a) pro radu/pomoc
v případě, že byste se v budoucnu setkala s již zmíněnými nežádoucími jevy
na pracovišti VUT?

Podle pracovního zařazení

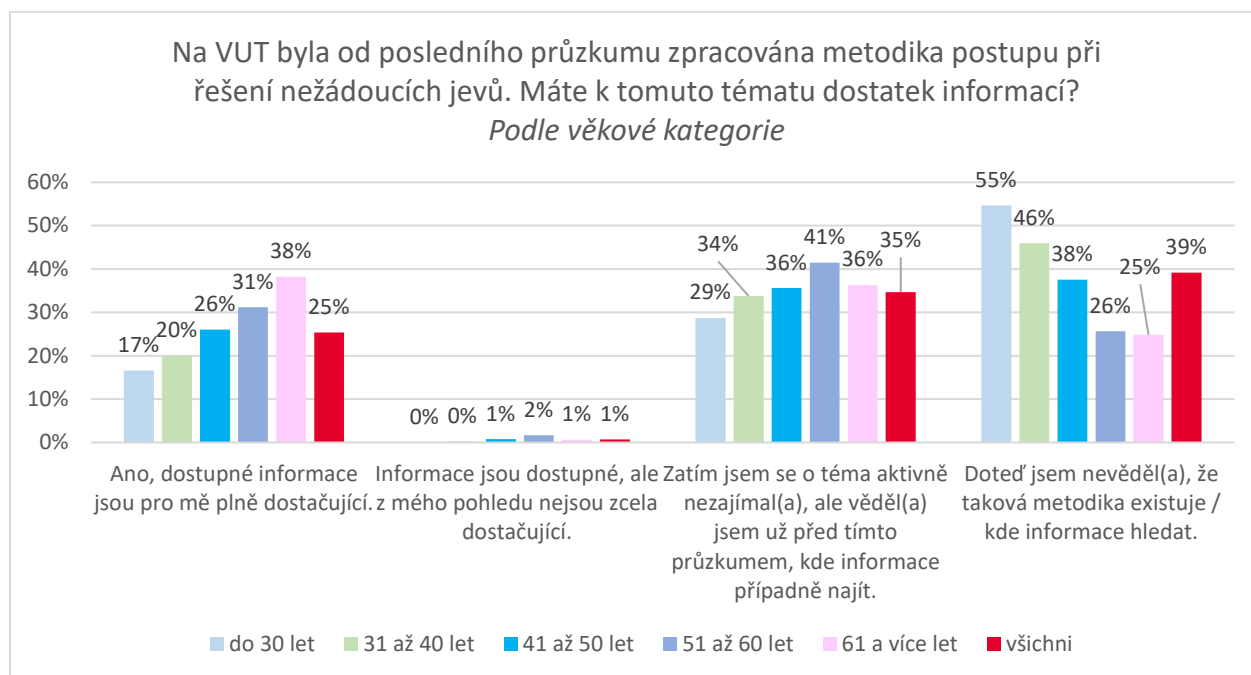


Naprostá většina zaměstnaným VUT (70 %) by se, v případě, že by se v budoucnu na pracovišti setkala s již zmíněnými nežádoucími jevy, obrátila na přímého nadřízeného / přímou nadřízenou (pokud by tedy nešlo o bossing). Na druhém místě je s odstupem kolega / kolegyně (38 %), na třetím místě by to byl koordinátor či koordinátorka pro sociální bezpečí (21 %).

Neliší se přitom postoj z hlediska genderu, nadřízení jsou hlavní osobou i z hlediska věku. U něj ale platí, že s rostoucím věkem naprosto jednoznačně klesá podíl těch, kdo by se obrátili na jejich kolegu/kolegyni:



I u povědomí o zpracované metodice je hlavní proměnnou rozdělující respondenty jejich věk (podobně je to jinak z hlediska typu pracovní pozice i genderu).

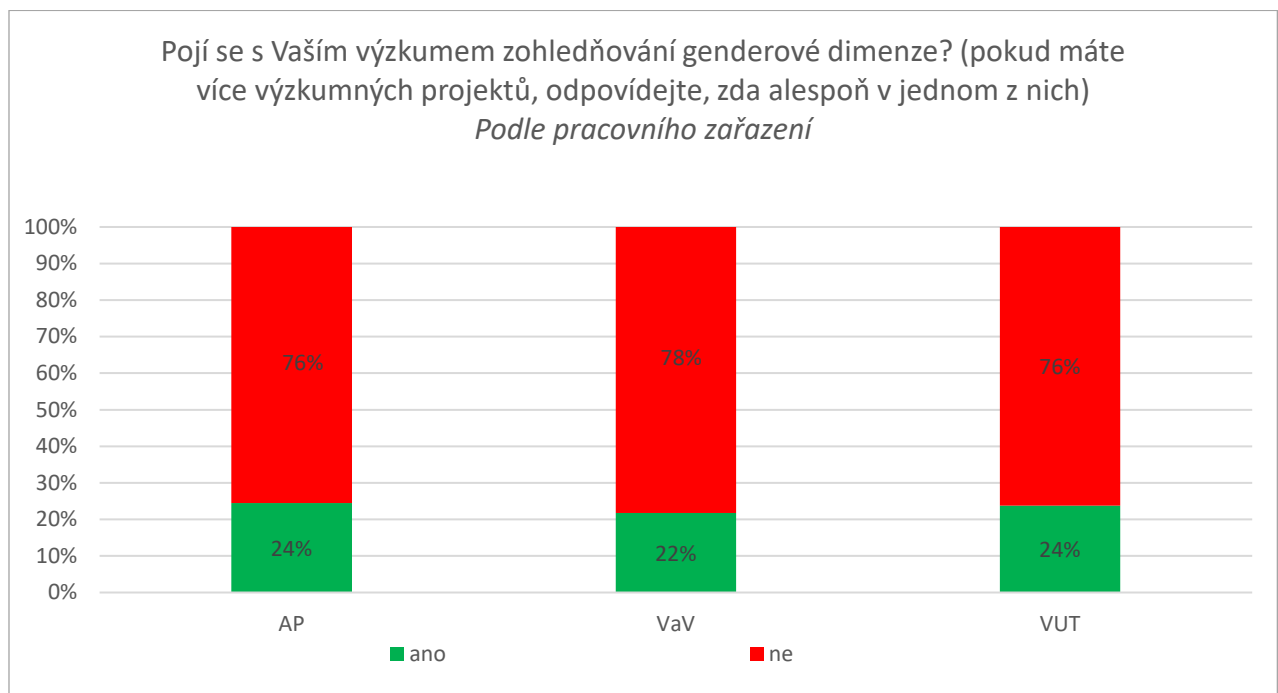


GENDEROVÁ DIMENZE v obsahu výzkumu a výuky

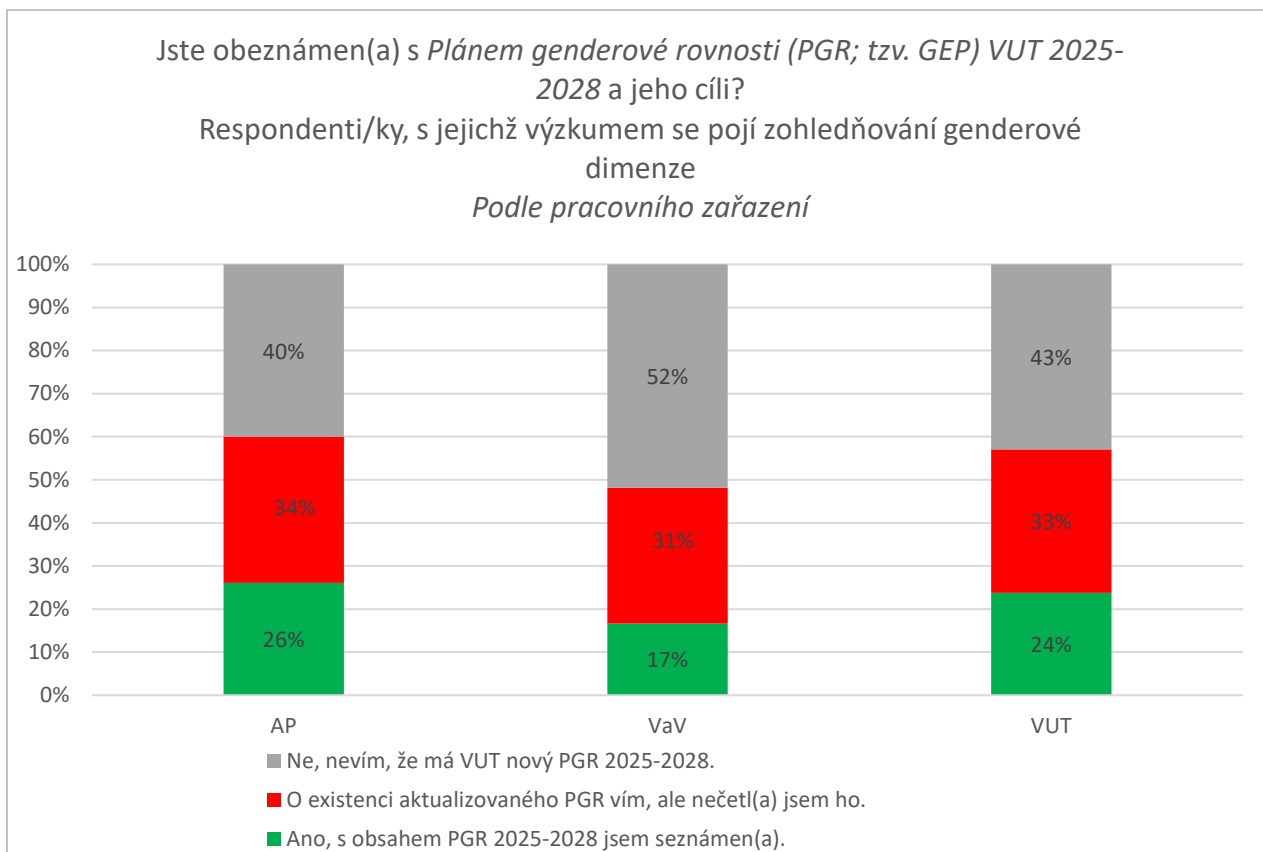
Genderovou dimenzí v obsahu výzkumu a výuky se podle definice rozumí „integrace poznatků z oblasti vlivu pohlaví (biologické faktory) a genderu (sociokulturní faktory) do výzkumné praxe za účelem vytváření komplexních a excelentních znalostí“.

Jinými slovy, při žádání o grant se očekává i popsání toho, zda a jak jsou pohlaví a zohlednění genderové dimenze (rasa, etnicita, věk, fyziologie, znevýhodnění) pro daný výzkum podstatné a jak se pravděpodobně projeví na výsledcích.

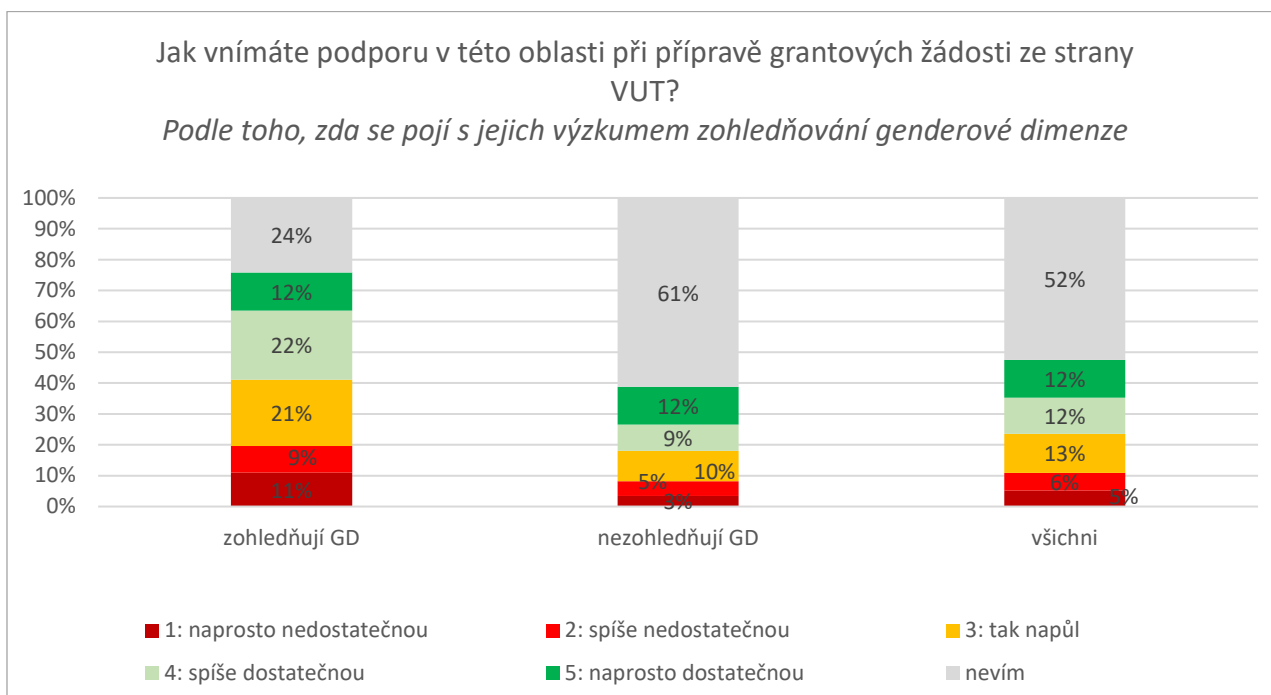
Zohlednění genderové dimenze má tedy zajistit, aby výstupy vědecké a výzkumné práce byly relevantní pro co nejširší skupinu obyvatelstva.



Genderovou dimenzi ve svých výzkumných projektech **zohledňuje čtvrtina** akademických (otázka se nezobrazila jen lektorům a lektorkám) a VaV pracovníků a pracovníc; % mezi těmito dvěma skupinami se výrazně neliší, stejně jako podle toho, zda odpovídal muž, nebo žena, do jaké věkové kategorie respondent spadá, zda respondent na VUT také studuje. Méně však zohlednění genderové dimenze uváděli zaměstnaní ze zemí mimo EU (jen 6 %).



Jen čtvrtina zaměstnaných VUT, kterých se genderová dimenze v projektech týká, jsou obeznámeni s Plánem genderové rovnosti VUT na roky 2025 až 2028 a jeho cíli. Více je to mezi akademickými pracovníky a pracovníci, kteří/které se věnují také výzkumu (26 % vs. 17 % mezi VaV pracovníky a pracovníci). Výrazná část respondentů za celé VUT (43 %) ale o jeho existenci ani neví.

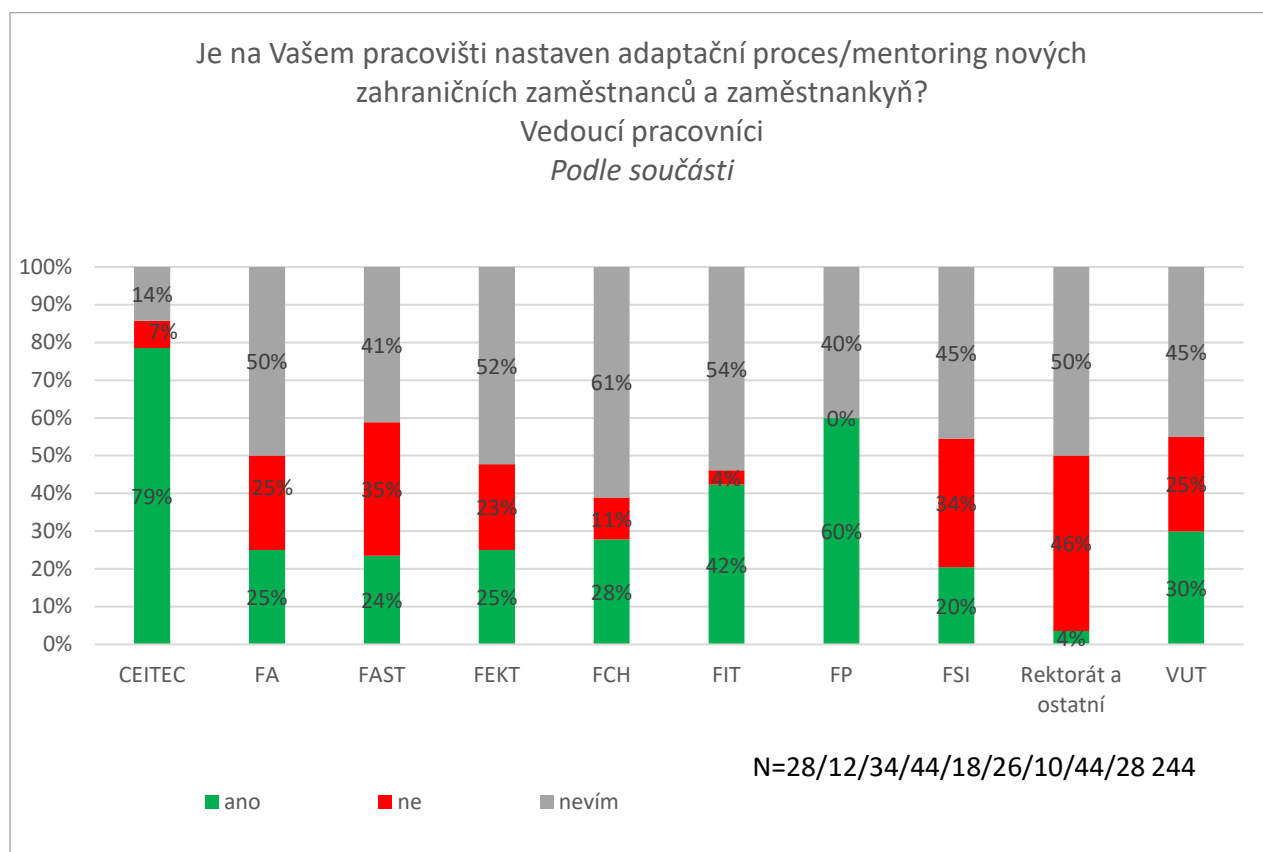


Více než polovina respondentů (52 %) nedokázala říct, jaká je na VUT podpora v přípravě grantových žádostí. Týká se to ve větší míře těch, kteří ve svých výzkumných projektech zatím genderovou dimenzi

neřešili (61 %), mezi těmi, jejichž výzkumu se zohledňování genderové dimenze týká, to uvedlo jen 24 %. Mezi těmi, co dokázali odpovědět na číselné škále, je průměr 3,2 (zohledňují) a 3,5 (nezohledňují), celkově 3,4, tedy spíše pozitivní hodnocení (součet pozitivních je 24 %, negativních 11 %). Doporučení a komentářů u této otázky je už méně, spousta odpovědí byla navíc typu „nevím“; jiné konkrétní opět obsahuje delší část výzkumné zprávy.

ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYŇ

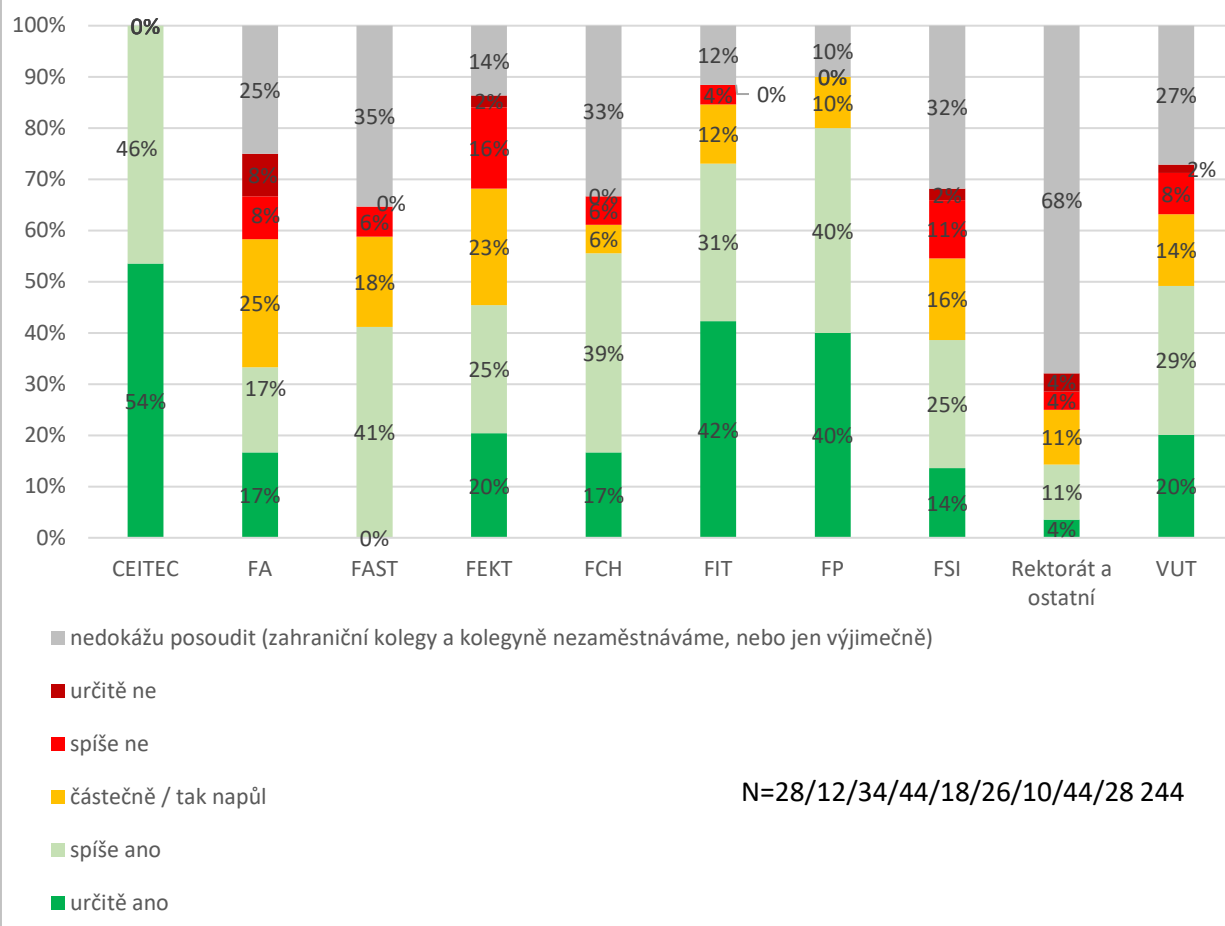
Pohled vedoucích pracovníků/pracovnic



Graf obsahuje odpovědi jen těch součástí, kde nám odpovědělo nejméně 10 vedoucích pracovníků a pracovnic (čísla jsou uvedena jako N dole v grafu). Je patrné, že obecně není povědomí o nastavení adaptačního procesu nebo mentoringu nových zahraničních zaměstnaných extra vysoké, vyšší (navíc s nejvyšším podílem kladných odpovědí) je pochopitelně u CEITEC, kde je obecně vyšší míra přijímání zahraničních zaměstnaných, navíc i mimo země EU.

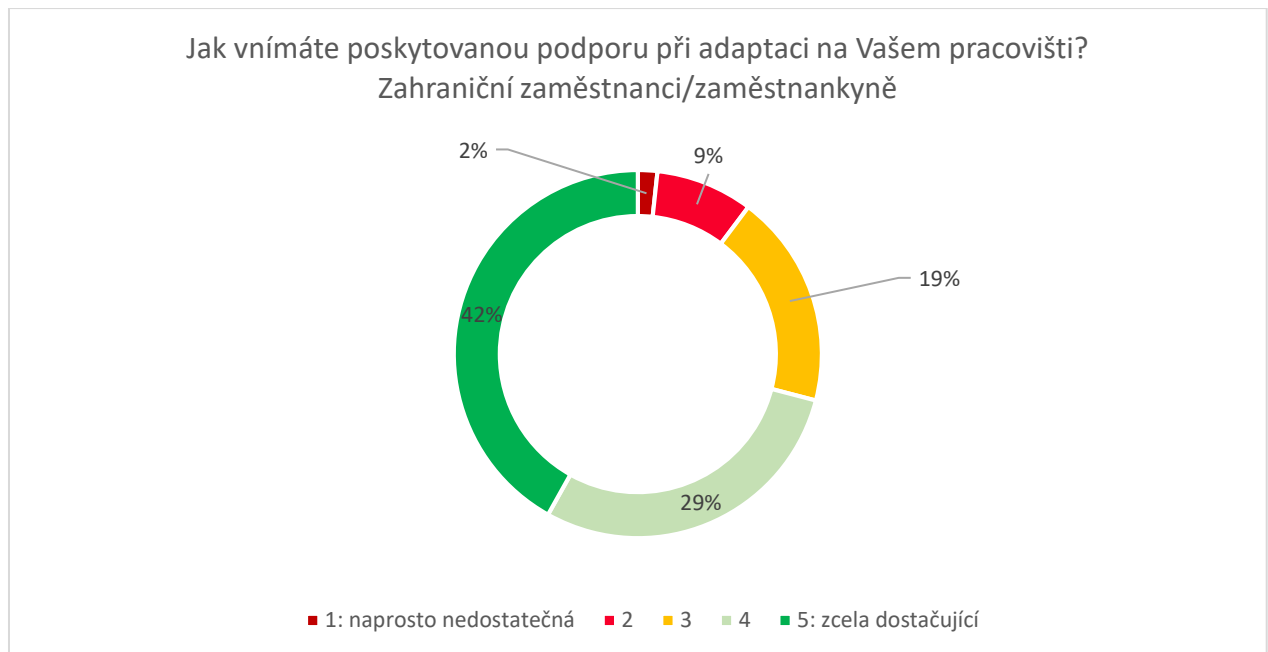
Myslíte si, že je na Vaší fakultě/součásti zahraničním zaměstnancům / zaměstnankyním poskytována dostatečná podpora (informovanost, překlady, asistence apod.)?

Vedoucí pracovníci - podle součásti



Polovina dotázaných vedoucích pracovníků a pracovníc (49 %) si pak myslí, že je na jejich fakultě/součásti zahraničním zaměstnaným poskytována dostatečná podpora (informovanost, překlady, asistence apod.), 14 %, že tak napůl, 10 %, že ne, a více než čtvrtina neví (27 %). Tato odpověď byla převažující (68 %) u vedoucích rektorátních pracovišť, kde není zaměstnávání zahraničních kolegů a kolegyně běžné.

Pohled zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň



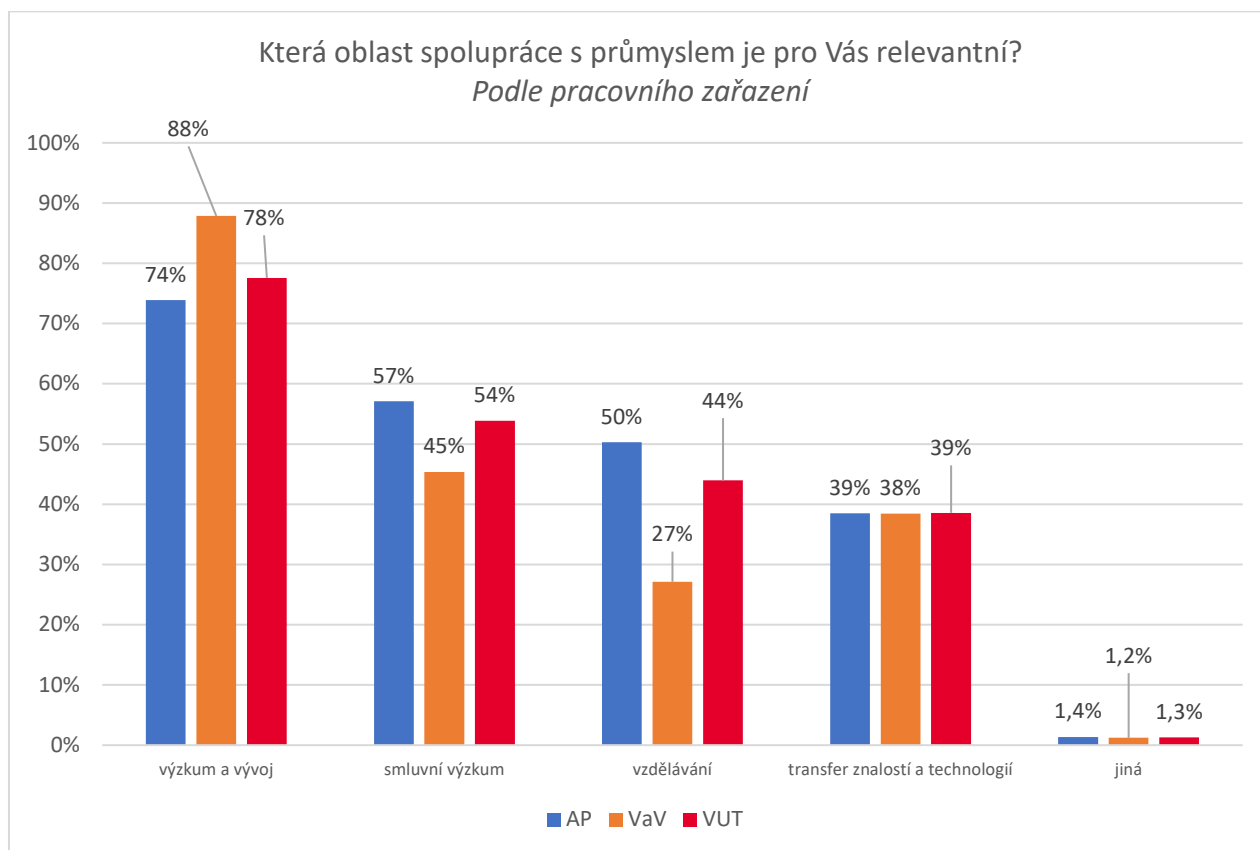
71 % zahraničních zaměstnaných se domnívá, že je **podpora** (např. při začlenění se do pracovního kolektivu, zapojení do pracovního procesu, seznámení s hodnotami/vizemi organizace a organizační kulturou) **nadprůměrnou**, naopak, 11 %, že podprůměrnou. **V průměru** bylo hodnocení **4,0**, o něco vyšší u zaměstnaných ze zemí EU (4,4), o něco nižší mimo EU (3,9). Vzorky odpovědí za jednotlivé fakulty/součásti nejsou dostatečně velké, ale dá se říct, že všude je pociťovaná podpora nadprůměrnou. Konkrétní podněty a postřehy opět formou volné odpovědi přináší příloha delší verze výzkumné zprávy.

GRANTOVÁ PODPORA A OCHRANA DUŠEVNÍHO VLASTNICTVÍ

Tato oblast se zaměřuje na poskytování podpory při vyhledávání grantových příležitostí, podávání grantových žádostí, spolupráci s průmyslem, komercializaci, zakládání start-up a spin-off firem.

Otázky byly zobrazeny všem akademickým pracovníkům a pracovnícím s výjimkou lektorů a lektorek a všem vědecko-výzkumným pracovníkům a pracovnícím.

Transfer znalostí

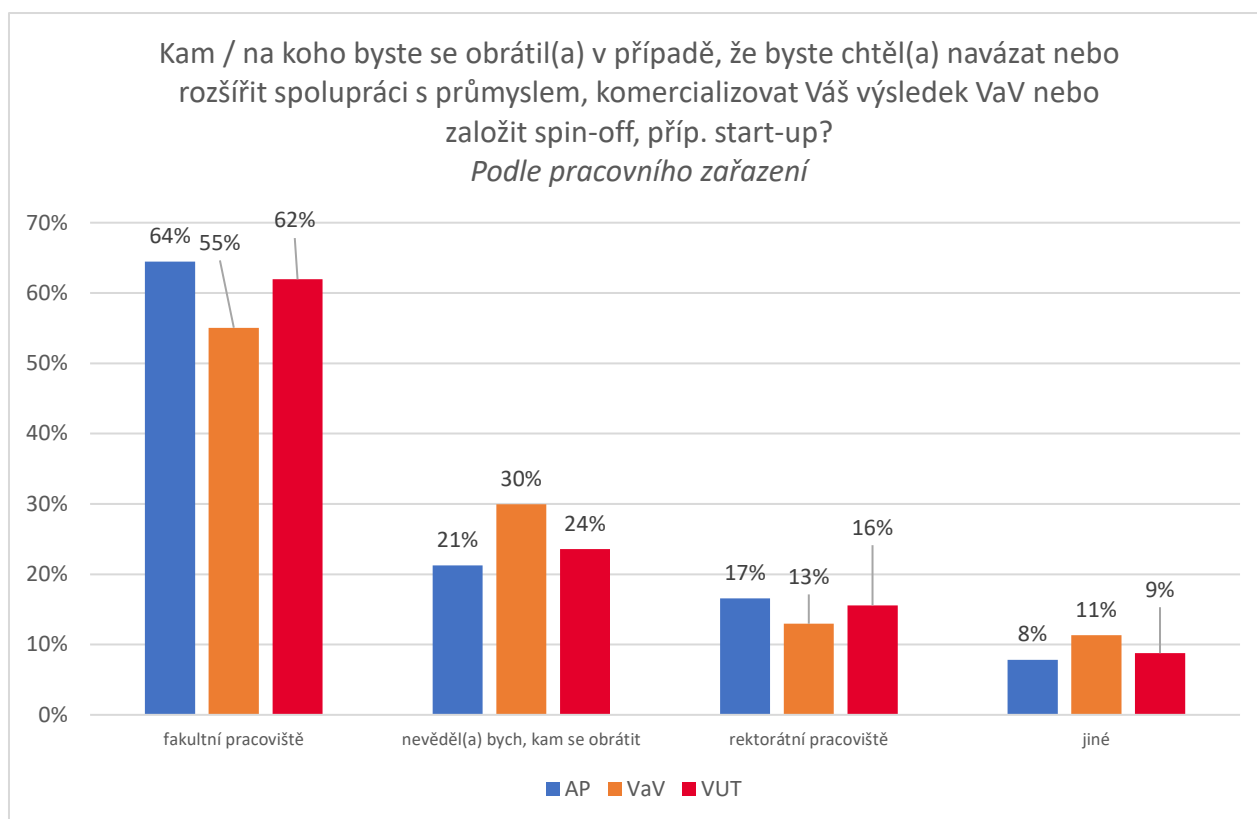


Celkově za VUT je nejrelevantnější oblastí spolupráce na výzkumu a vývoji (78 %), pochopitelně o něco více mezi vědecko-výzkumnými pracovníky a pracovníci.

Tab.: Která oblast spolupráce s průmyslem je pro Vás relevantní? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA ⁵	VUT
výzkum a vývoj	62	64	88	87	56	77	54	82	88	41	78
smluvní výzkum	15	60	66	58	50	61	52	52	38	12	54
vzdělávání	69	55	39	44	67	33	69	49	19	76	44
transfer znalostí a technologií	54	43	42	42	28	40	35	26	44	41	39
jiná	31	1	1	0	11	0	0	1	1	6	1

⁵ Z ÚSI jsme k této otázce získali jen 3 odpovědi.



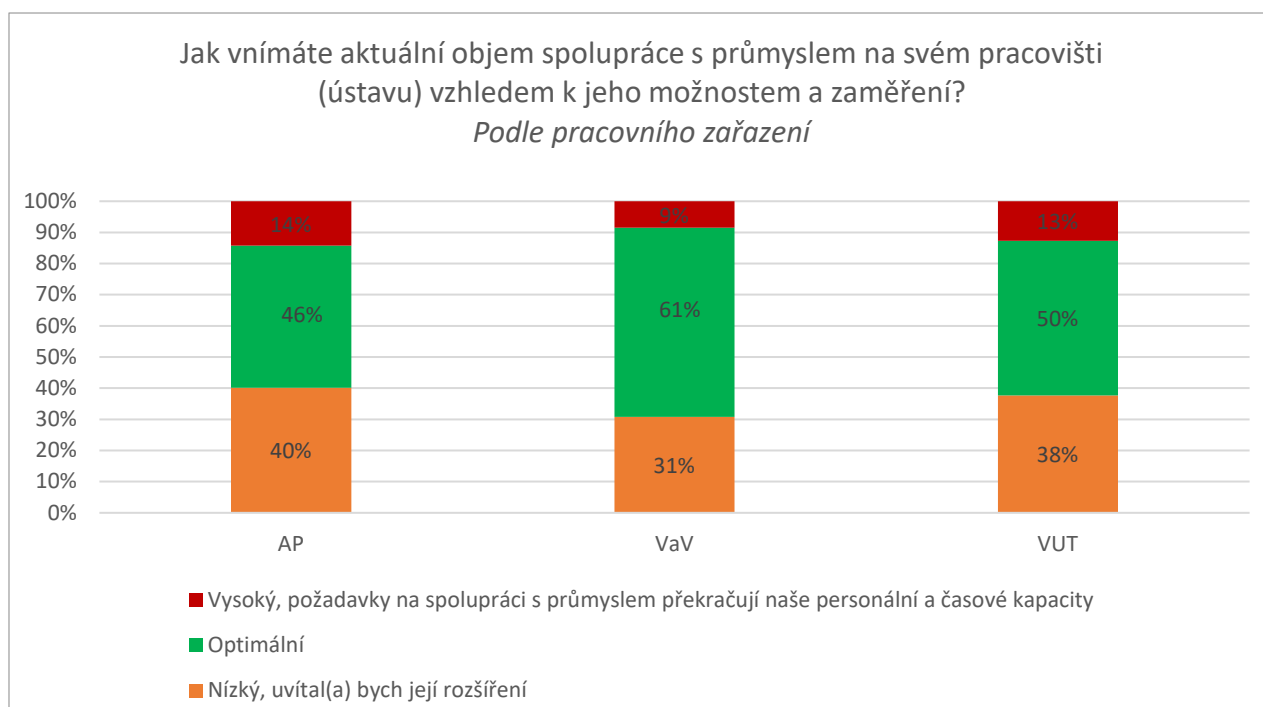
Většina zaměstnaných (62 %) by se obrátila na fakultní pracoviště (respondenti mohli přitom zatrhnout jak to, tak rektorátní, pouze odpověď, že neví, vylučovala ostatní). Častější odpovědí než rektorátní pracoviště je přitom varianta, že by respondenti nevěděli, kam se obrátit: uvedl to každý čtvrtý, zatímco rektorátní pracoviště přibližně každý sedmý a je častější variantou u FA a u CESA.

Tab.: Kam / na koho byste se obrátil(a) v případě, že byste chtěl(a) navázat nebo rozšířit spolupráci s průmyslem, komercializovat Váš výsledek VaV nebo založit spin-off, příp. start-up? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA ⁶	VUT
fakultní pracoviště	64	64	68	79	39	74	63	60	50	24	62
nevěděl(a) bych, kam se obrátit	21	26	19	10	17	19	27	24	32	35	24
rektorátní pracoviště	21	15	12	10	44	14	21	16	13	53	16
jiné	14	7	9	11	11	4	2	10	13	0	9

Odpovědi jiné zahrnují převážně osobní kontakty mimo univerzitu, to, že by oslovili konkrétní firmy (bez specifikace, zda v ní kontakty mají), nadřizené nebo kolegy/kolegyně, nebo Jihomoravské inovační centrum.

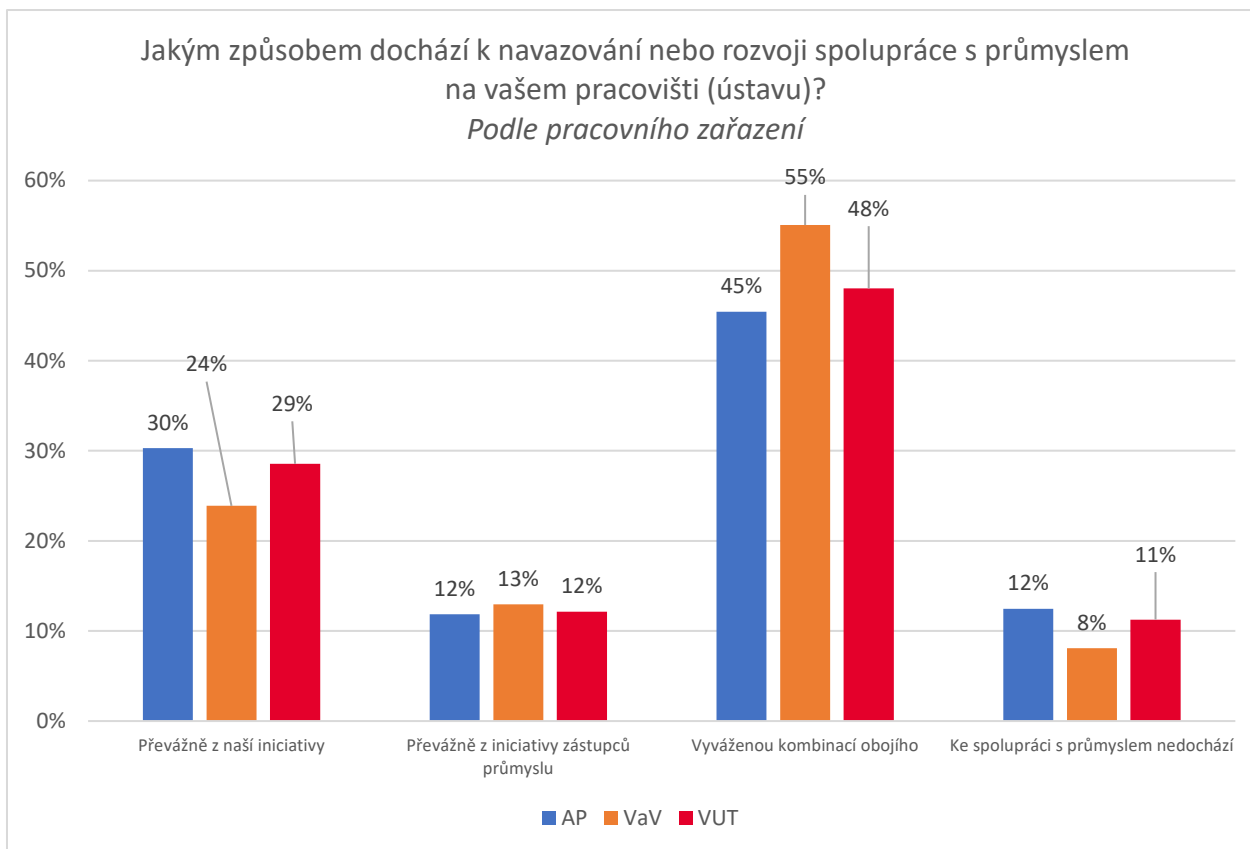
⁶ Z ÚSI jsme k této otázce získali jen 3 odpovědi.



Přesně **polovina respondentů si myslí, že objem spolupráce s průmyslem** vzhledem k jejich zaměření a možnostem **je optimální**. 38 % by ovšem uvítalo rozšíření, jen 13 % uvedlo, že je objem vysoký a přesahuje již nyní jejich personální a časové kapacity. Že je nízký, si myslí více mezi akademickými pracovníky a pracovníci. Pokud se podíváme, z jaké pozice respondenti odpovídali, vedoucí pracovníci a pracovníci o něco častěji uvedli, že je objem vysoký (22 % vs. 11 % mezi řadovými zaměstnanci). Jedinou fakultou/součástí, kde je tato odpověď výrazněji zastoupená, alespoň nad 20 %, je FSI.

Tab.: Jak vnímáte aktuální objem spolupráce s průmyslem na svém pracovišti (ústavu) vzhledem k jeho možnostem a zaměření? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	VUT
Nízký	21	43	28	31	61	47	65	34	30	82	38
Optimální	79	45	49	56	33	47	29	51	61	18	50
Vysoký	0	12	22	13	6	6	6	14	9	0	13



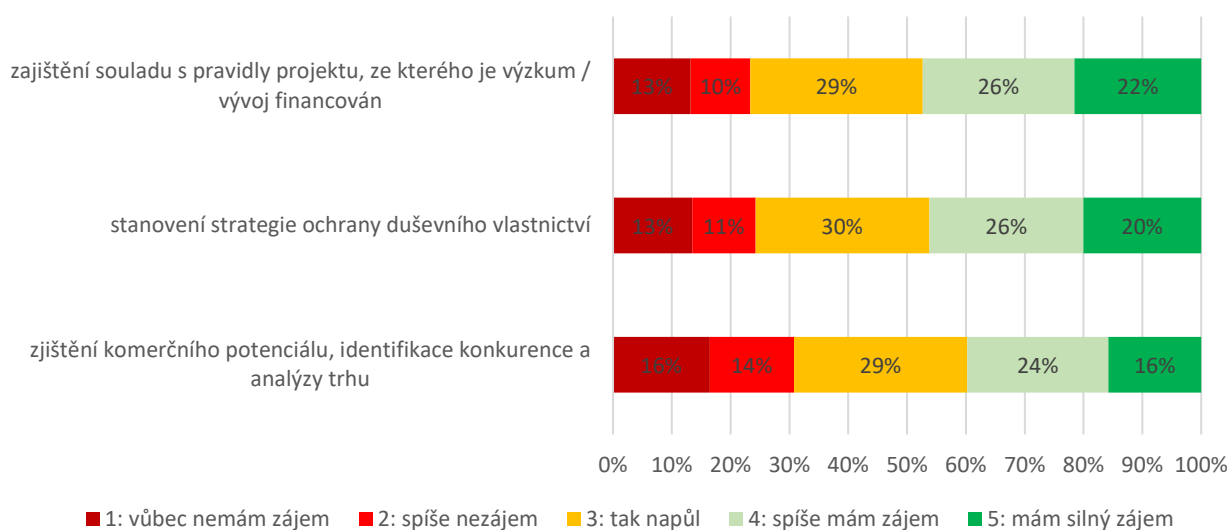
Největší část respondentů (48 %) uvedla, že k navazování nebo rozvoji spolupráce s průmyslem dochází **vyváženou kombinací iniciativ obou stran**. Ti, kteří se přiklonili k jedné z nich, častěji uvedli tu na straně VUT (29 %) než průmyslu (12 %), zde byla jedinou výjimkou Fakulta chemická.

Tab.: Jakým způsobem dochází k navazování nebo rozvoji spolupráce s průmyslem na vašem pracovišti (ústavu)? Podle univerzitní součástí (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	VUT
Převážně z naší iniciativy	36	30	32	24	39	19	31	31	25	18	29
Převážně z iniciativy zástupců průmyslu	0	17	10	19	6	23	4	9	12	0	12
Vyváženou kombinací obojího	21	36	55	53	17	56	46	52	53	18	48
Ke spolupráci s průmyslem nedochází	43	16	3	3	39	3	19	9	10	65	11

Největší kategorii odpovědí s žádostí o upřesnění tvoří Osobní kontakty, známosti, absolventi, networking. Často i na základě dlouhodobých vztahů a spolupráce.

Vyjádřete míru Vašeho zájmu o podporu ze strany Oddělení transferu znalostí (dále OTZ) / Manažerů transferu v těchto oblastech:



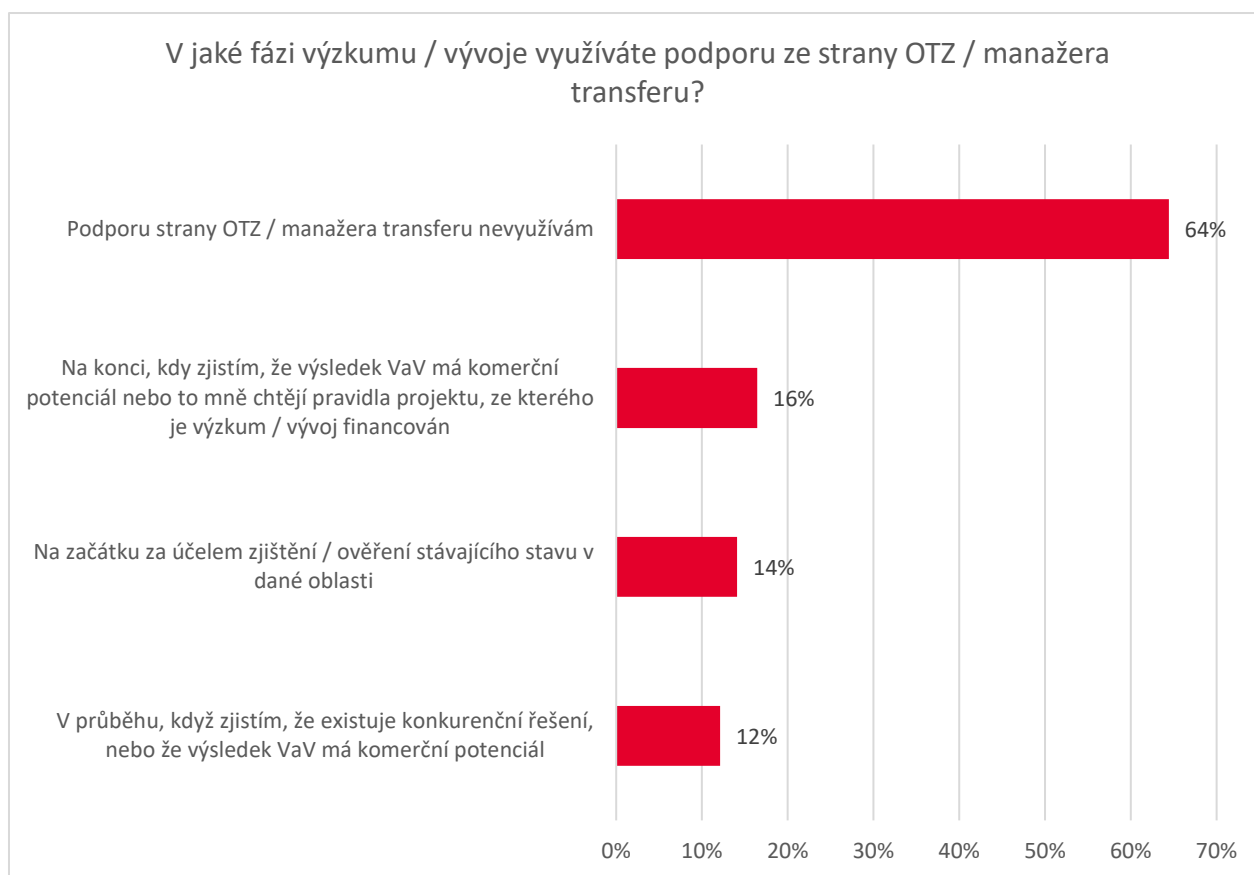
Největší zájem je o zajištění souladu s pravidly projektu, ze kterého je výzkum / vývoj financován (48 % nadprůměrného zájmu, 23 % podprůměrného a průměrné číslo 3,3). Obdobně vysoký (46 % silný zájem a spíše mám zájem) je také o stanovení strategie ochrany duševního vlastnictví (průměr ale také 3,3). Jen o něco málo menší, ale stále lehce nadprůměrný (3,1) je zájem o zjištění komerčního potenciálu, identifikace konkurence a analýzy trhu (40 % kladných odpovědí vs. 30 % záporných).

Rozdíly v míře zájmu mezi akademickými a vědecko-výzkumnými pracovníky a pracovníci je prakticky obdobný. O něco vyšší o všechna témata (3,7 až 3,8) je mezi zahraničními zaměstnanými ze zemí mimo EU.

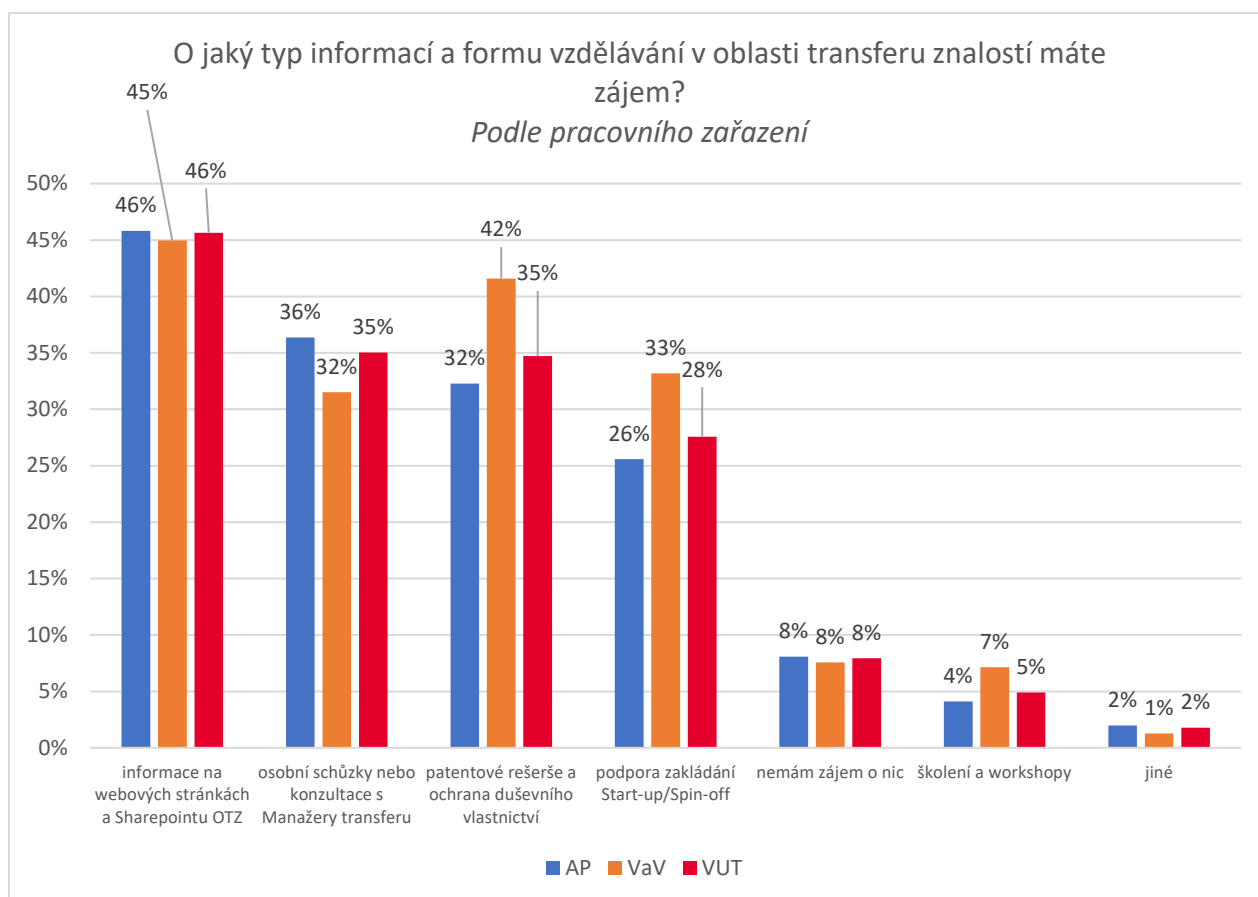
Tab.: Vyjádřete míru Vašeho zájmu o podporu ze strany Oddělení transferu znalostí (dále OTZ) / Manažerů transferu v těchto oblastech: průměrné hodnoty: Podle univerzitní součásti

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	VUT
zjištění komerčního potenciálu, identifikace konkurence a analýzy trhu	2,1	3,0	3,2	2,7	2,9	3,3	3,1	3,2	3,2	2,9	3,1
stanovení strategie ochrany duševního vlastnictví	3,0	3,2	3,4	2,8	3,5	3,4	3,1	3,4	3,4	2,9	3,3
zajištění souladu s pravidly projektu, ze kterého je výzkum / vývoj financován	2,4	3,3	3,4	2,9	3,2	3,4	3,3	3,4	3,4	2,9	3,3

Několik respondentů využilo také políčka „jiné“, většinou ale jen proto, aby vepsali jednu z formulovaných odpovědí, že služeb OTZ / manažerů transferu nevyužívají. Tyto odpovědi tak byly přeřazeny.



Dvě třetiny AP a VaV zaměstnaných podporu ze strany OTZ / manažera transferu nevyžívají, nejčastější konkrétní odpověď je využívání ke konci projektu (16 %), ale všechny ostatní fáze mají podobné podíly (12 % a 14 %).

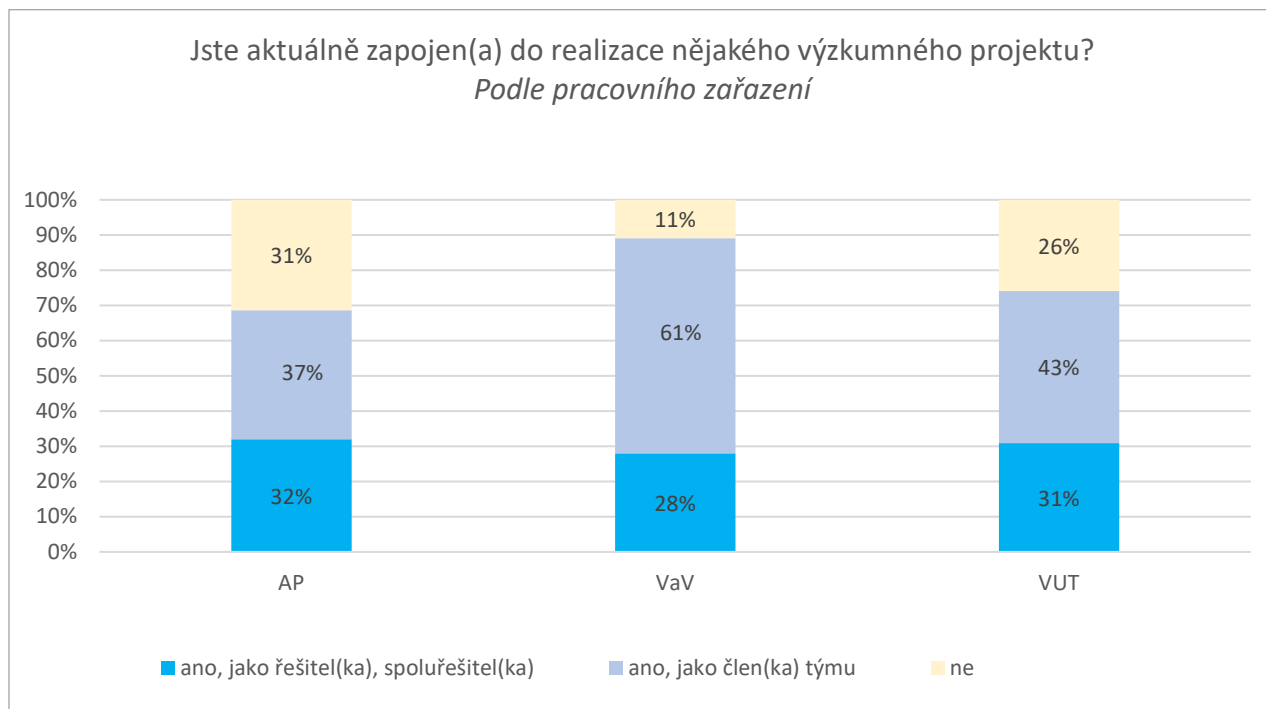


Potřeby obou skupin zaměstnaných se extrémně neliší, největší zájem v obou skupinách je o informace na webových stránkách a SharePointu OTZ (46 %), vyrovnaný je pak o osobní schůzky a konzultace / patentové rešerše a ochranu duševního vlastnictví (35 %), druhé zmíněné více na straně vědecko-výzkumných pracovníků a pracovnic než akademických (42 % vs. 32 %).

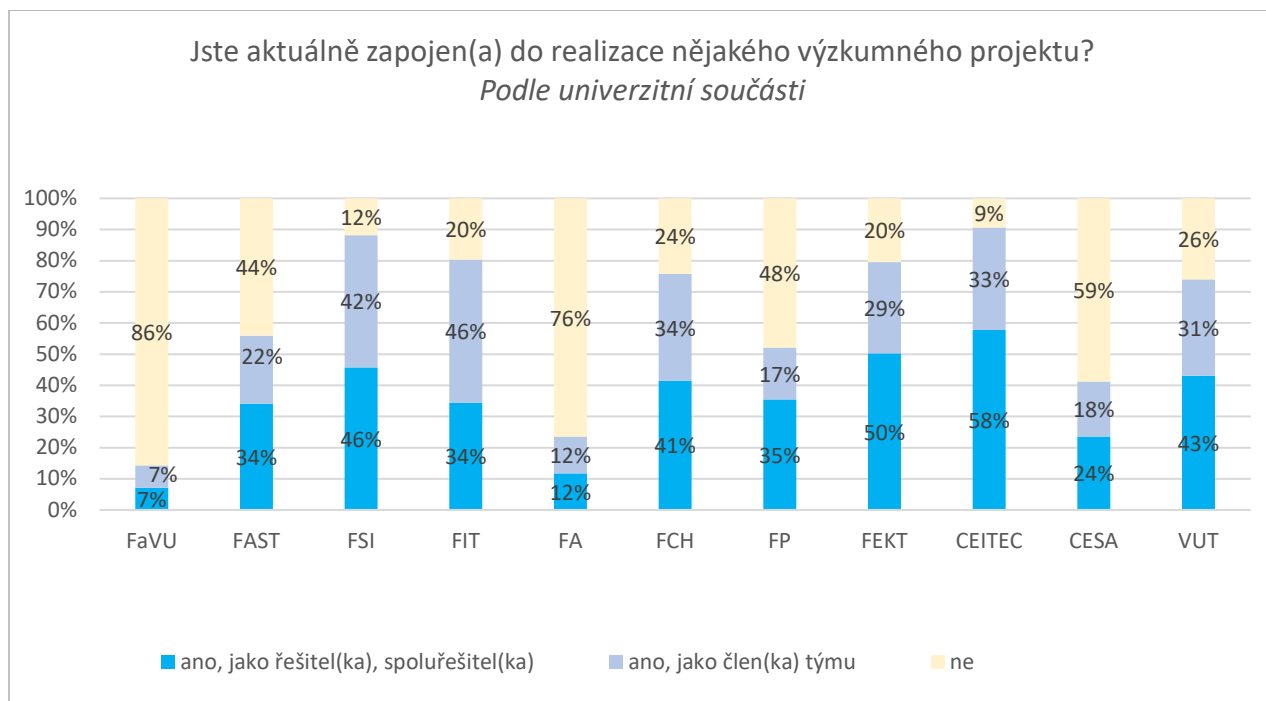
Tab.: O jaký typ informací a formu vzdělávání v oblasti transferu znalostí máte zájem? Podle univerzitní součásti (v %)

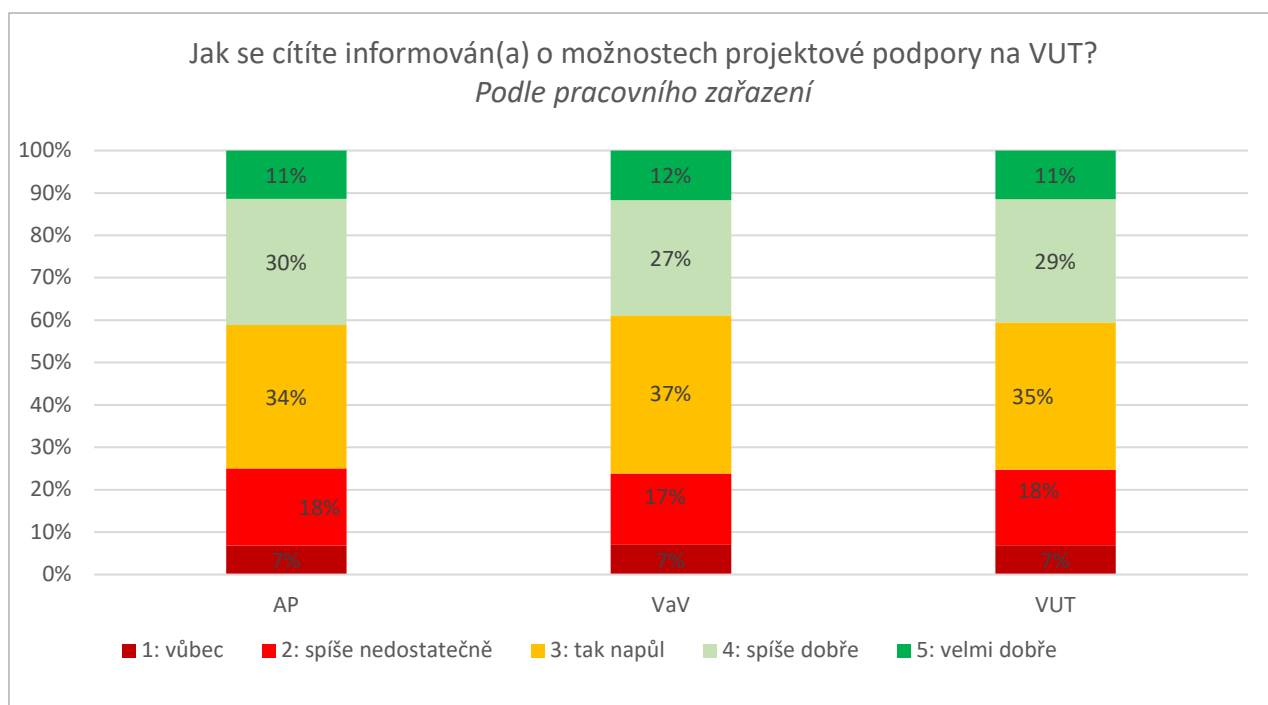
	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	VUT
informace na webových stránkách a Sharepointu OTZ	57	54	36	36	35	31	56	47	56	35	46
osobní schůzky nebo konzultace	7	37	34	39	41	47	31	37	28	35	35
patentové rešerše a ochrana duševního vlastnictví	7	29	40	25	18	53	8	43	38	6	35
podpora zakládání Start-up/Spin-off	29	20	21	33	12	36	19	33	35	29	28
nemám zájem o nic	21	7	12	20	6	4	2	4	7	6	8
školení a workshopy	0	4	3	0	12	4	6	6	7	18	5
jiné	7	0	3	0	12	1	6	1	1	0	2

Projektová podpora



74 % dotázaných akademických a vědecko-výzkumných pracovníků/pracovnic (s výjimkou lektorů a lektorek) je aktuálně zapojeno do realizace nějakého výzkumného projektu. Mezi VaV pracovníky a pracovníci je to 89 %, mezi akademiky 69 %. O něco častěji se jedná o členy/členky týmu, převážně mezi VaV pracovníky a pracovníci.

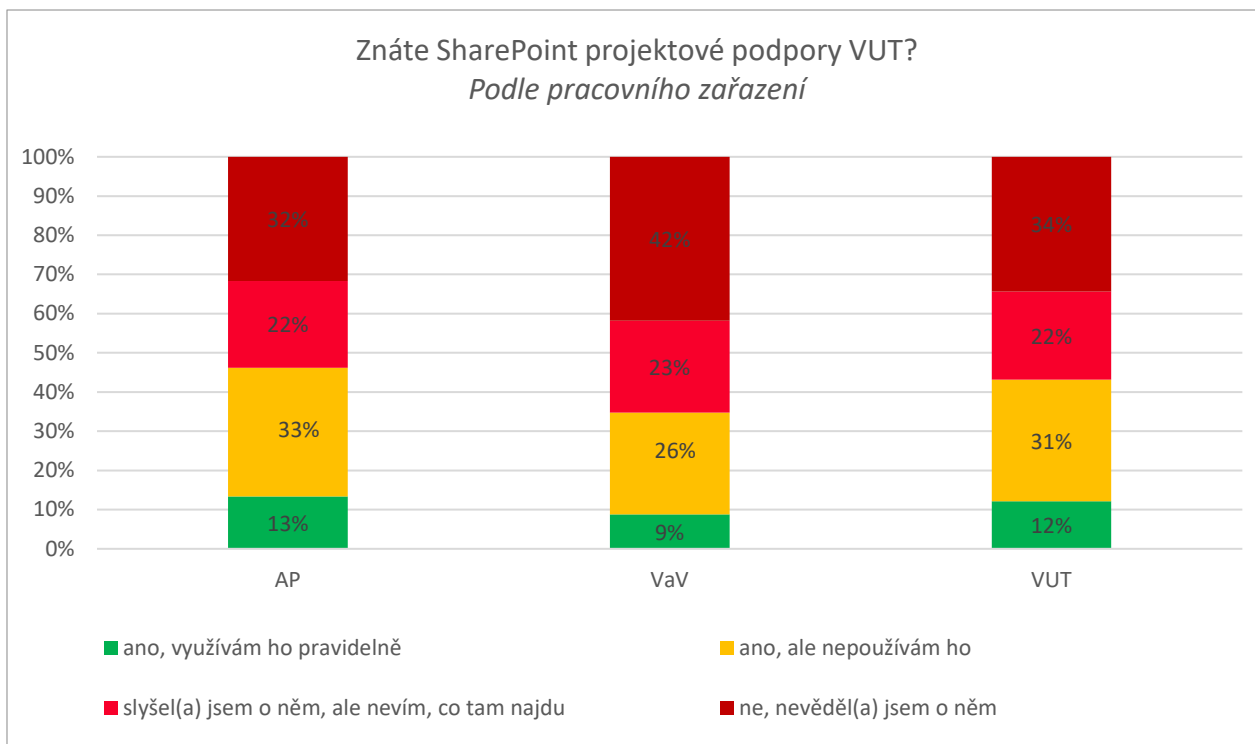




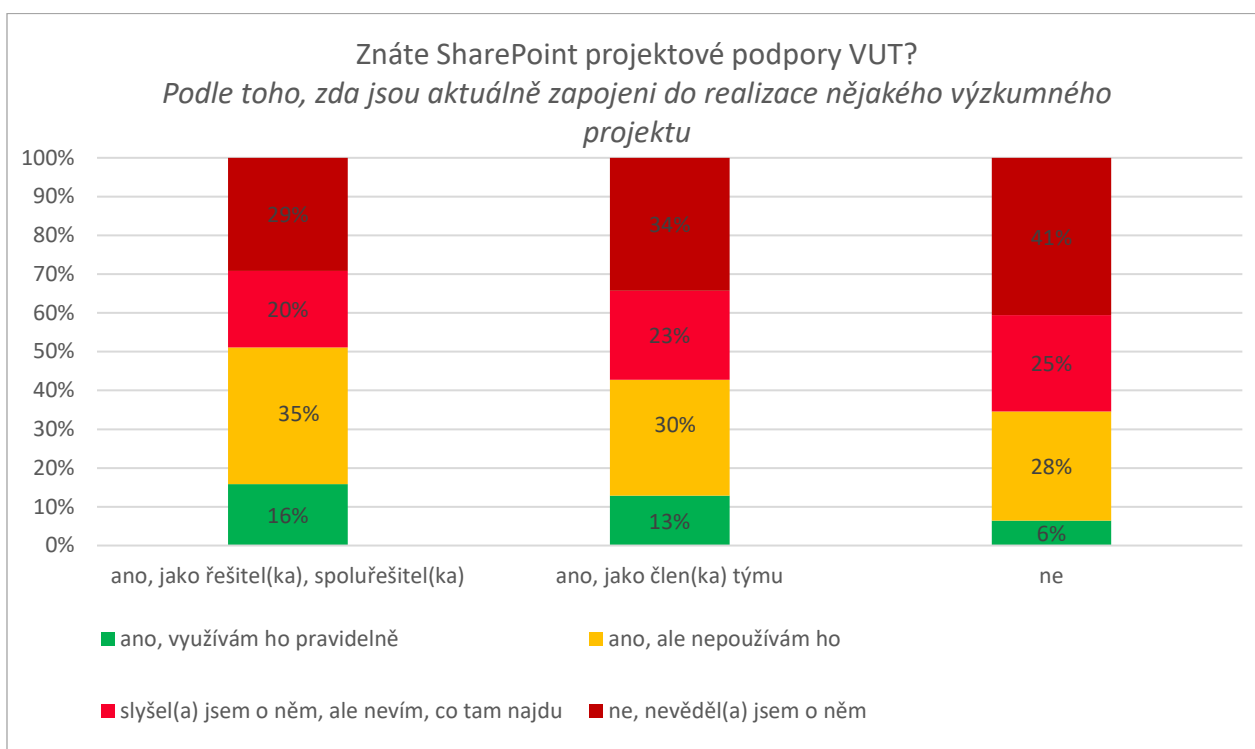
Informovanost je pro 40 % zaměstnaných nadprůměrnou, pro dalších 35 % průměrnou. Průměrná hodnota na škále 1 až 5 je tak 3,2, a to i u obou skupin. Nejméně se cítí být informováni ti, co aktuálně ani do žádného projektu zapojeni nejsou (3,0), s mírou odpovědnosti pak informovanost roste: mezi členy/členkami týmu je 3,2, (spolu)řešitelé a řešitelky uváděli v průměru 3,4.

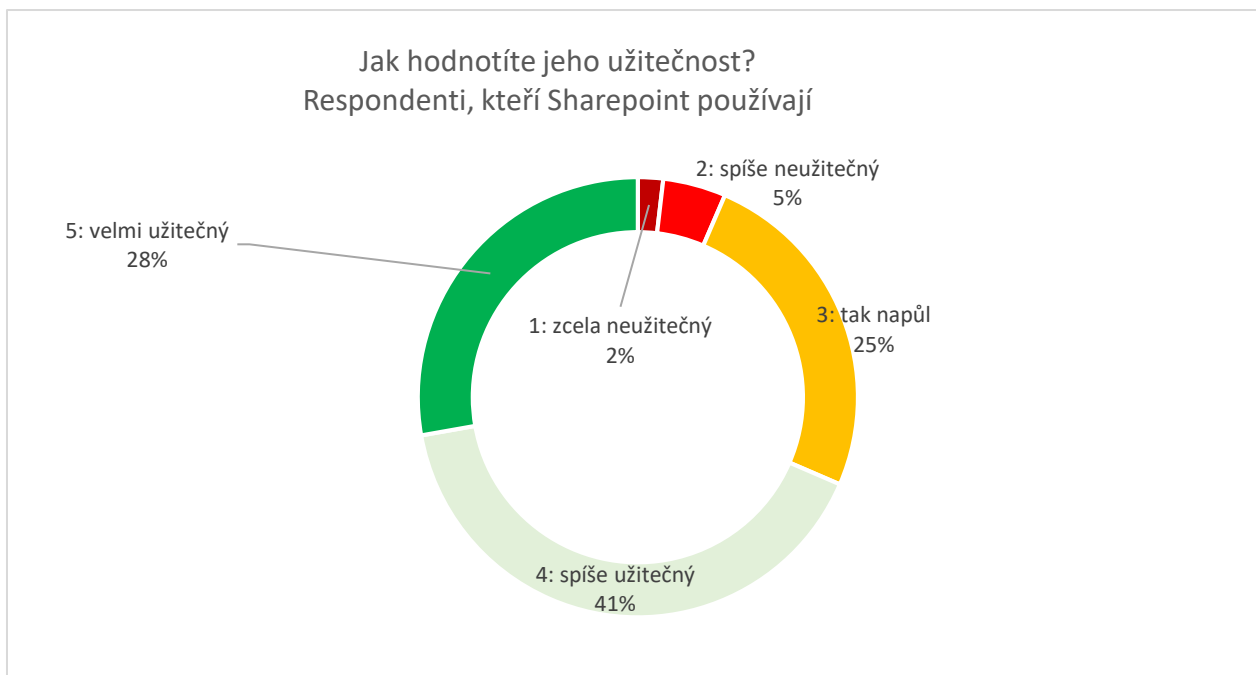
Tab.: Jak se cítíte informován(a) o možnostech projektové podpory na VUT? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	VUT
1: vůbec	0	8	6	7	6	9	4	10	3	24	7
2: spíše nedostatečně	7	17	11	25	24	21	15	24	15	24	18
3: tak napůl	50	38	29	35	35	30	44	37	34	29	35
4: spíše dobře	29	27	37	25	29	34	25	21	34	12	29
5: velmi dobře	14	10	17	8	6	6	13	8	15	12	11
Součet pozitivních odpovědí	43	37	54	33	35	40	38	29	48	24	40
Průměr	3,5	3,1	3,5	3,0	3,1	3,1	3,3	2,9	3,4	2,6	3,2

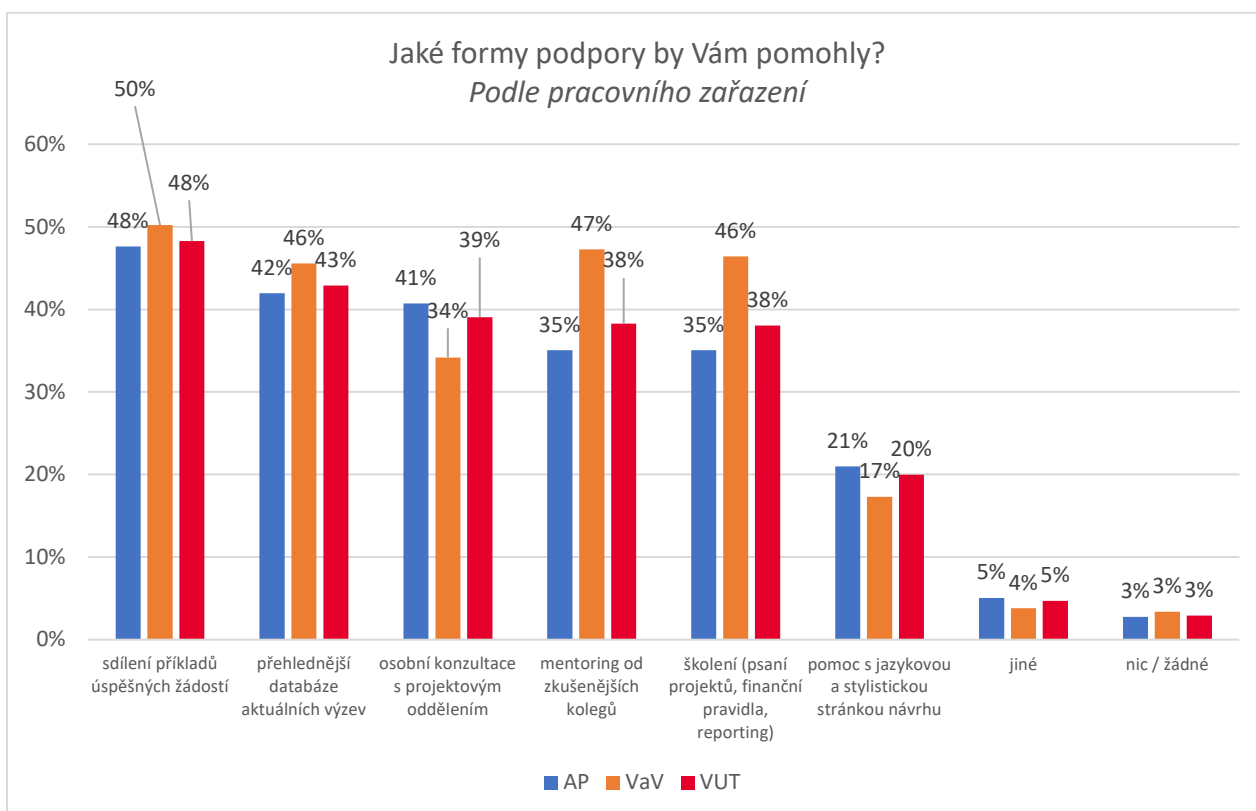


Dvě třetiny respondentů z VUT, kterých by se mohl SharePoint projektové podpory VUT týkat, o něm vědí. Jen 12 % jej ale využívá pravidelně, 31 % o něm ví, ale nevyužívá ho. Tento podíl je přitom vysoký i mezi těmi, kdo na projektech pracují, i když ti o něm alespoň spíše vědí.



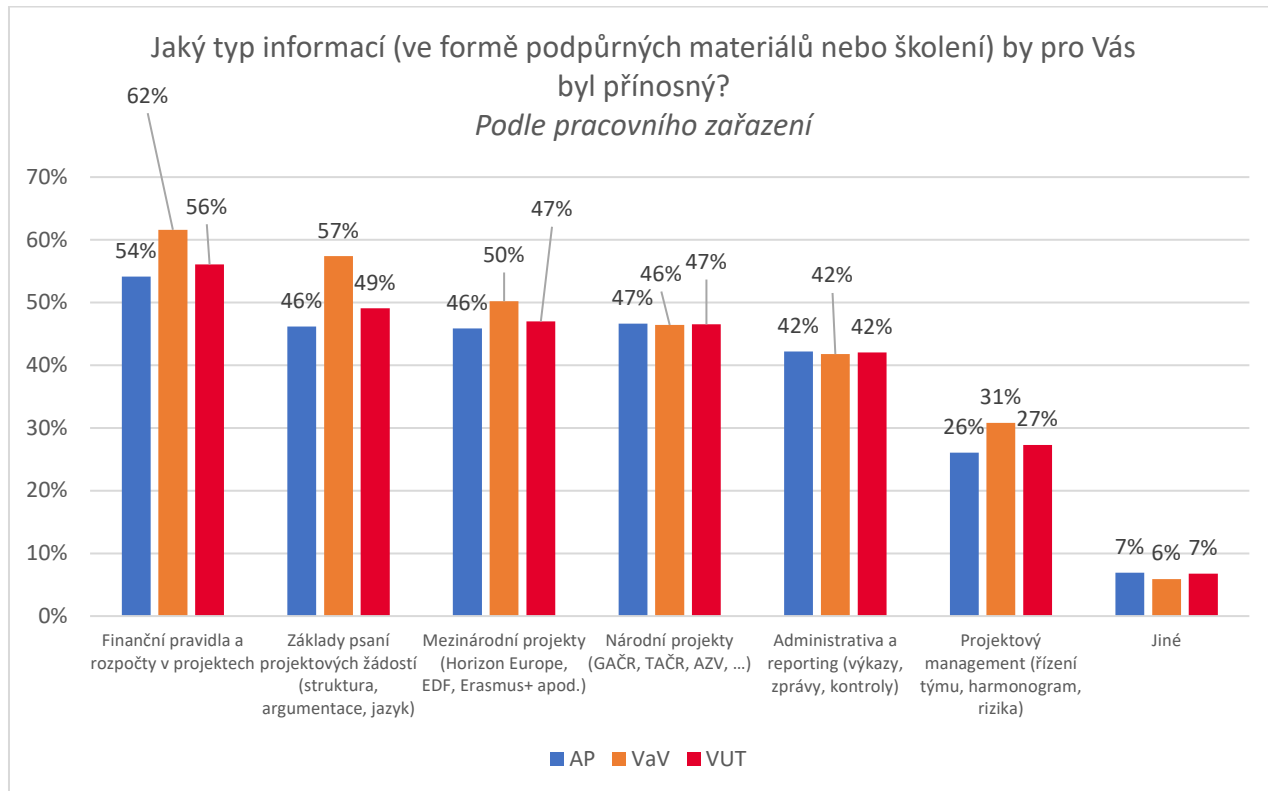
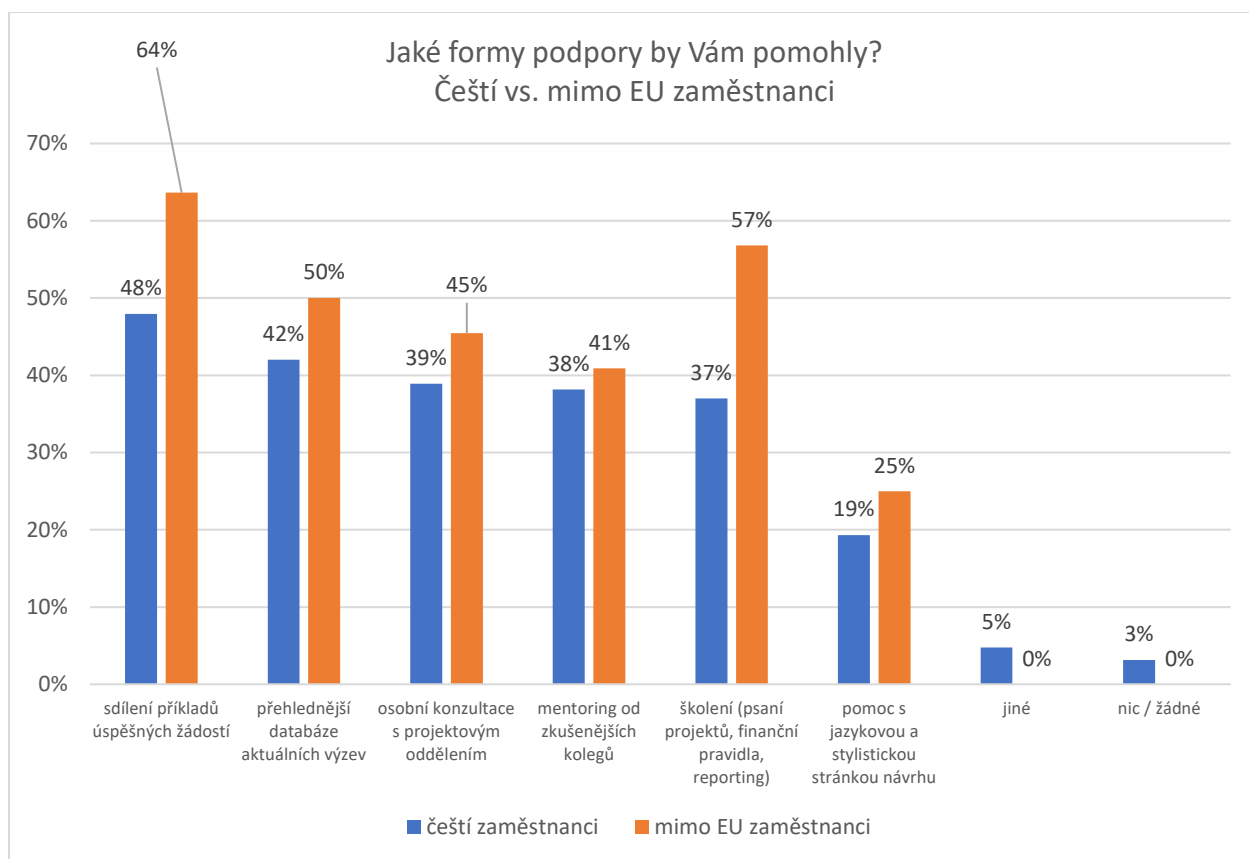


69 % z těch, co SharePoint projektové podpory používají, jej považují za nadprůměrně užitečný, kumulativně pak 93 % aspoň napůl. Průměrně vnímaná užitečnost je 3,9. Přípomek je tak minimum, pomohla by větší přehlednost.



Většina z předložených možností podpory má přitom spíše kladnou odezvu, od 38 % do 48 %, s výjimkou pomoci s jazykovou a stylistickou stránkou návrhu, kterou ocení každý pátý. VaV pracovníci a pracovníci na rozdíl od těch akademických ještě i spíše ocení mentoring od zkušenějších kolegů/kolegyn a také školení. Z jiných odpovědí byla specificky vyčleněna kategorie, že nic / žádnou formu podpory respondenti nepožadují.

Obecně je vyšší zájem o většinu forem podpory u zahraničních pracovníků a pracovníků mimo EU.



Z hlediska témat by pro respondenty byly největším přínosem finanční pravidla a rozpočty v projektech (56 %), ale i další tři témata získala téměř 50% podporu. Menší zájem je tak z předloženého seznamu pouze o Projektový management (27 %). Rozdíly mezi oběma hlavními skupinami jsou v tomto případě spíše menšími.

Opět je patrný o něco vyšší zájem mezi ne-EU zaměstnaní, největší rozdíl je u mezinárodních projektů (46 % u českých i slovenských zaměstnaných, 68 % mezi zaměstnanými ze zemí mimo EU). Naopak zájem o projektový management je u nich na stejné úrovni.

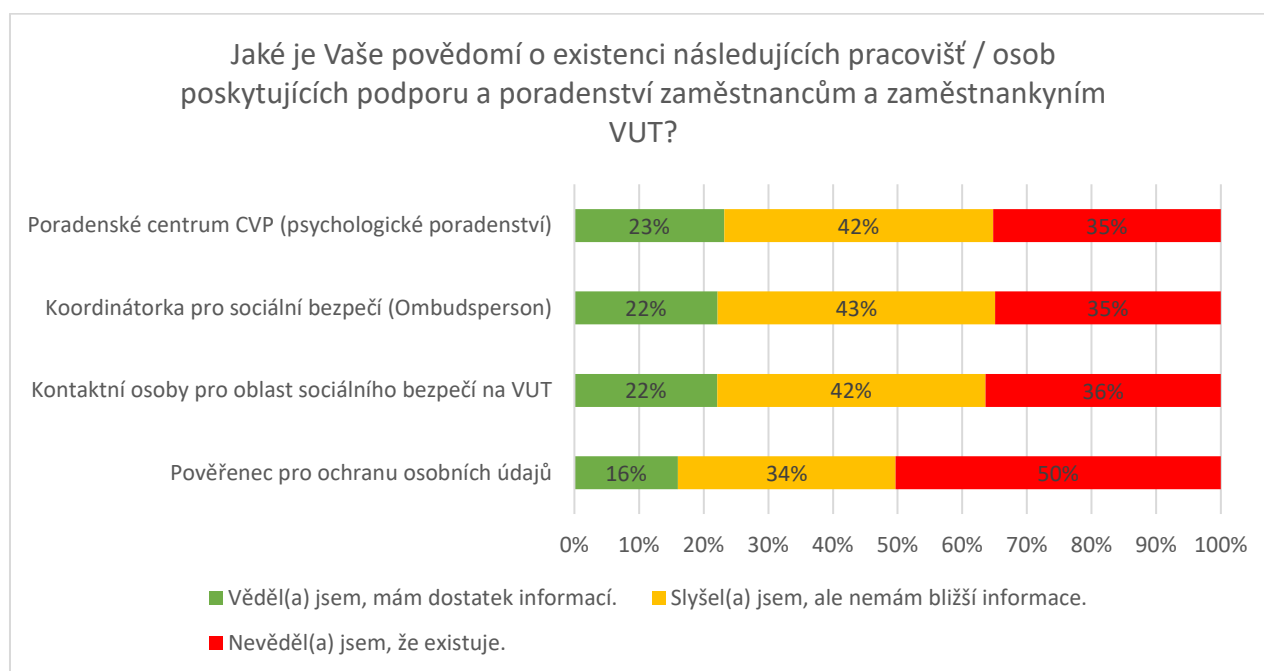
Tab.: Jaký typ informací (ve formě podpurných materiálů nebo školení) by pro Vás byl přínosný? Podle univerzitní součásti (v %)

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	VUT
Finanční pravidla a rozpočty v projektech	38	57	54	53	65	60	38	58	64	38	56
Základy psaní projektových žádostí	31	51	40	38	53	51	46	49	60	69	49
Mezinárodní projekty	38	39	44	45	41	53	46	52	56	25	47
Národní projekty	31	43	41	37	71	60	46	49	51%	38	47
Administrativa a reporting	23	43	46	42	41	36	35	46	40	38	42
Projektový management	15	21	28	15	29	27	17	37	32	25	27

PODPORA A PORADENSTVÍ V PRACOVNÍ OBLASTI

Tato oblast se zaměřuje na poskytování komplexní podpory a poradenství zaměstnancům / zaměstnankyním (českým i zahraničním). Zároveň zjišťuje povědomí o existenci a službách podpurných webů, pracovišť a osob.

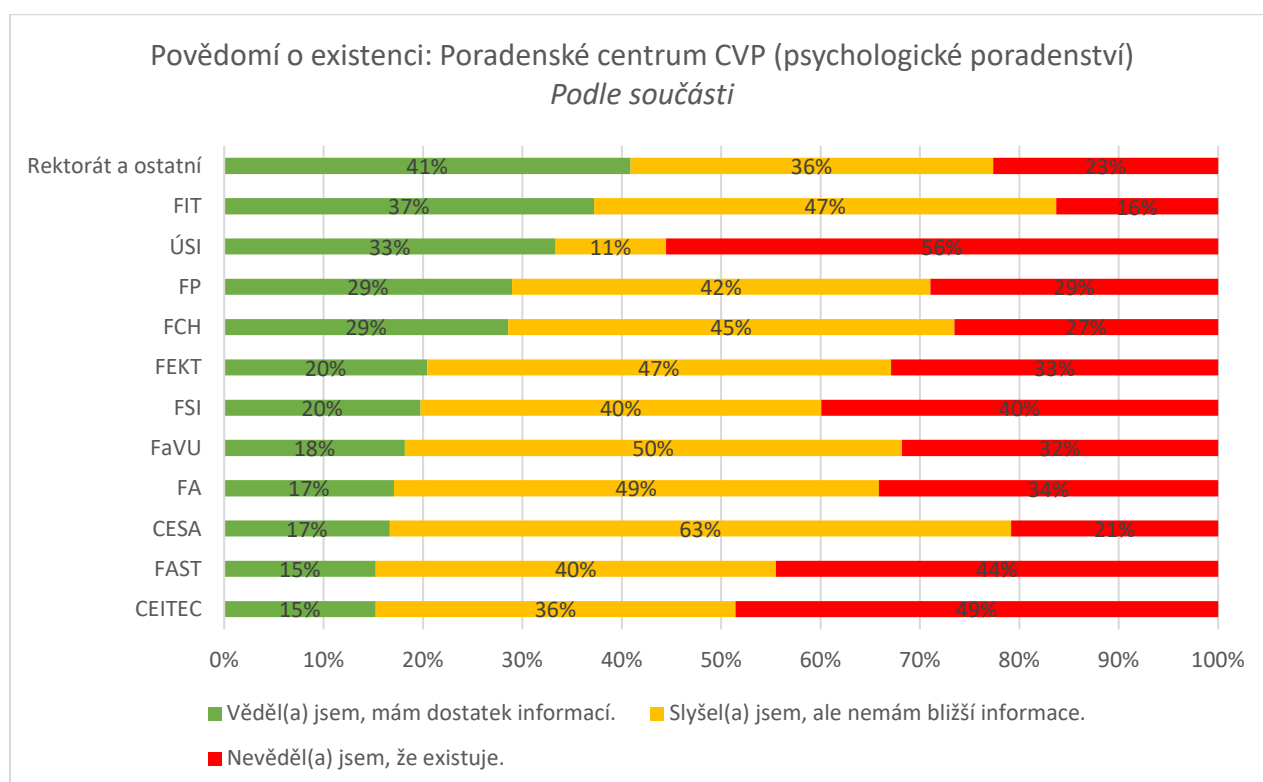
Podpurná pracoviště a informační zdroje



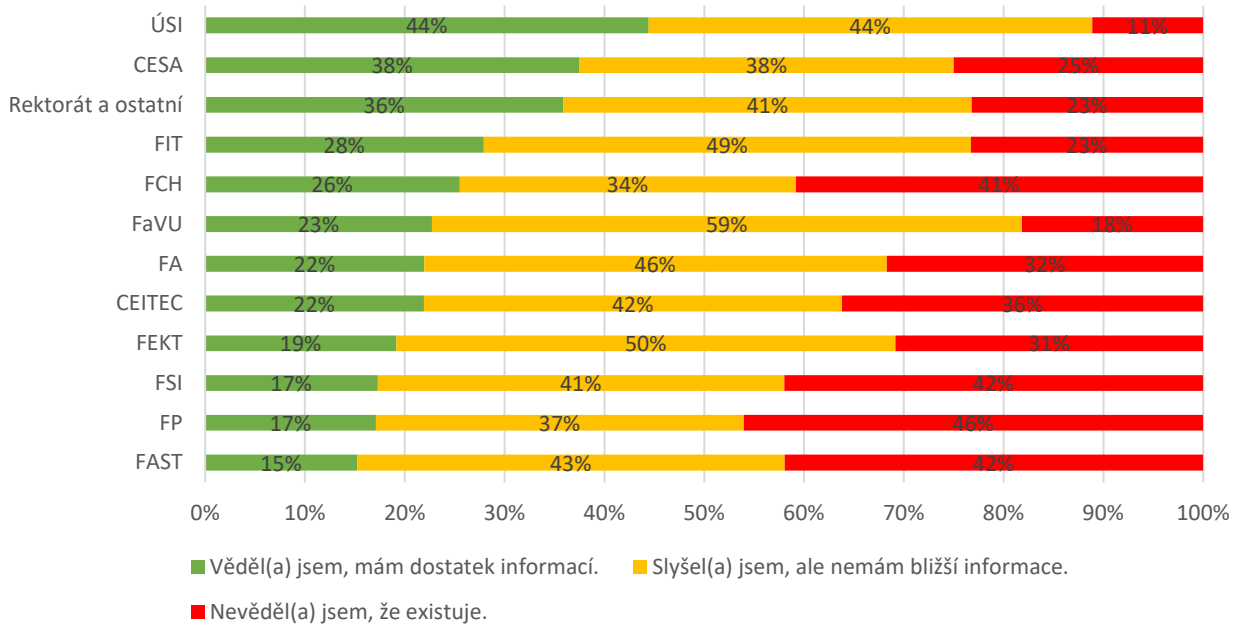
Na prakticky stejné úrovni, dvoutřetinové, je povědomí o existenci a působení psychologického poradenství, ombudsosoba a kontaktní osoby pro oblast sociálního bezpečí na VUT. Jen poloviční je pak povědomí o funkci pověřence pro ochranu osobních údajů. U všech uvedených pracovišť nebo osob však i mezi respondenty, co vědí o existenci, převažuje odpověď, že nemají bližší informace.

Je přitom patrné, že povědomí se liší napříč univerzitou, jak ukáže následující set čtyř grafů. Obecné povědomí žen a mužů o existenci pracovišť / funkcí je obdobné, ženy jen spíše volily odpověď „věděl(a) jsem, mám dostatek informací“. Větší povědomí o Poradenském centru je také mezi českými zaměstnanými, kteří jsou zároveň také studující (o jiných pracovištích to zase naopak neplatí). Naopak

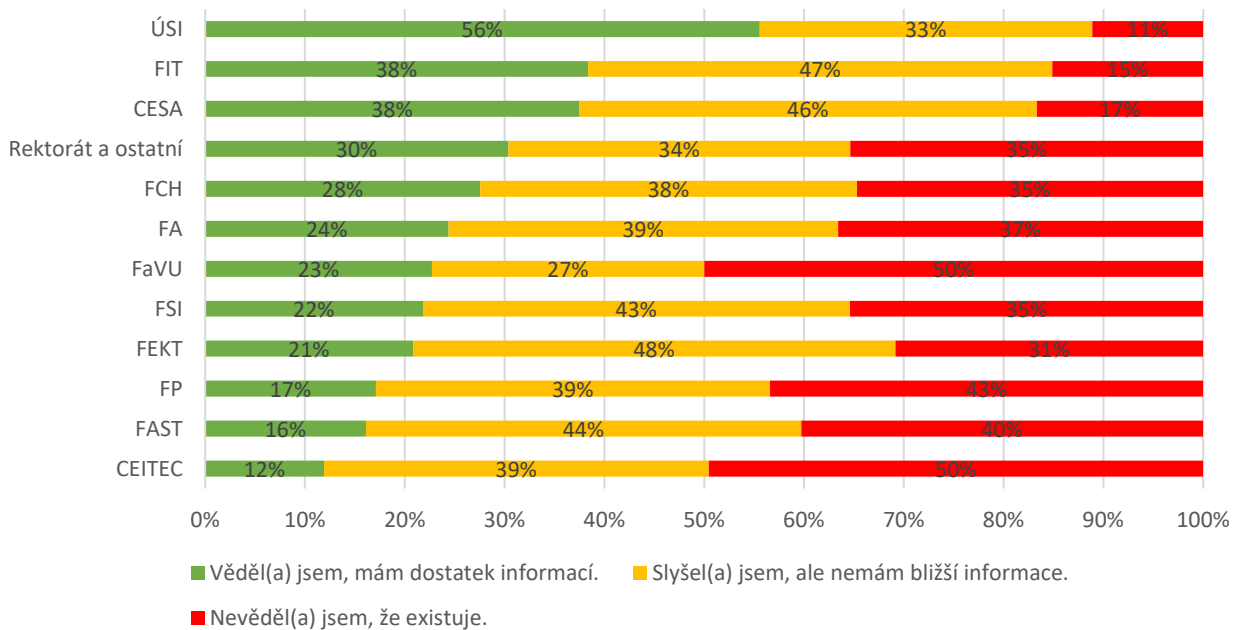
u délky působení na univerzitě platí, že s výjimkou psychologického poradenství respondenti působící na univerzitě krátce uváděli častěji odpověď „nevěděl/a jsem, že existuje.“ U pověřence pro osobní údaje se ukázaly rozdíly podle věku (pokles v kategorii „nevěděl/a jsem“ s rostoucím věkem).

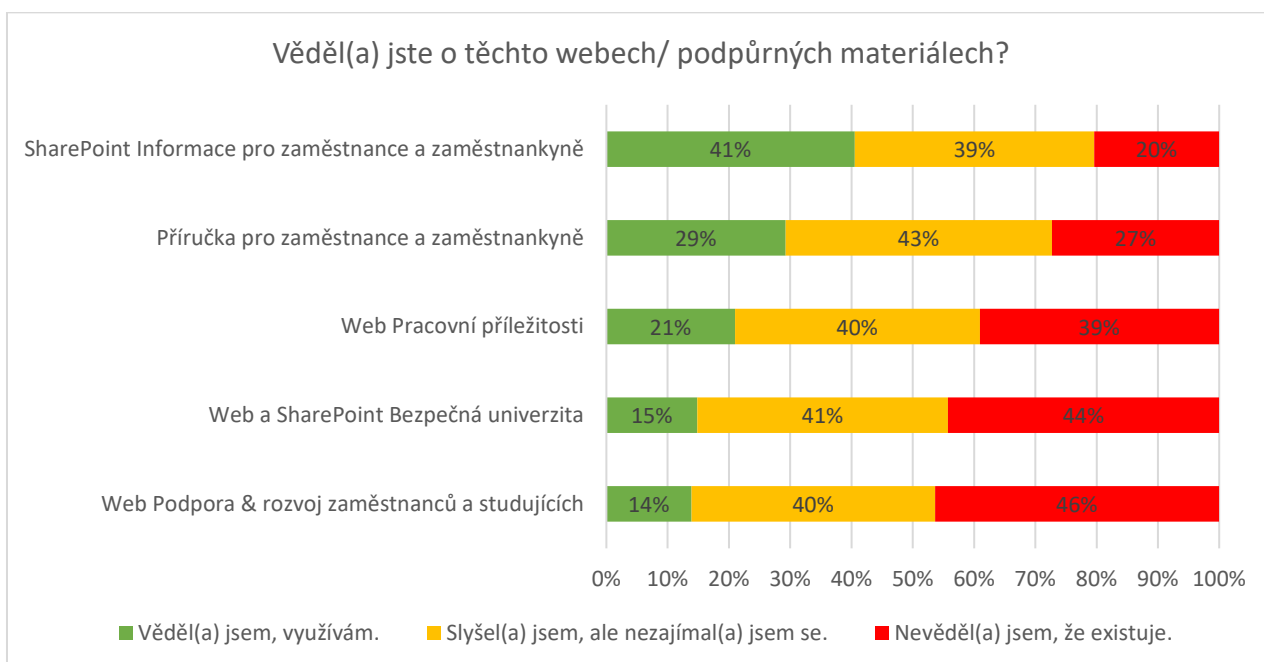
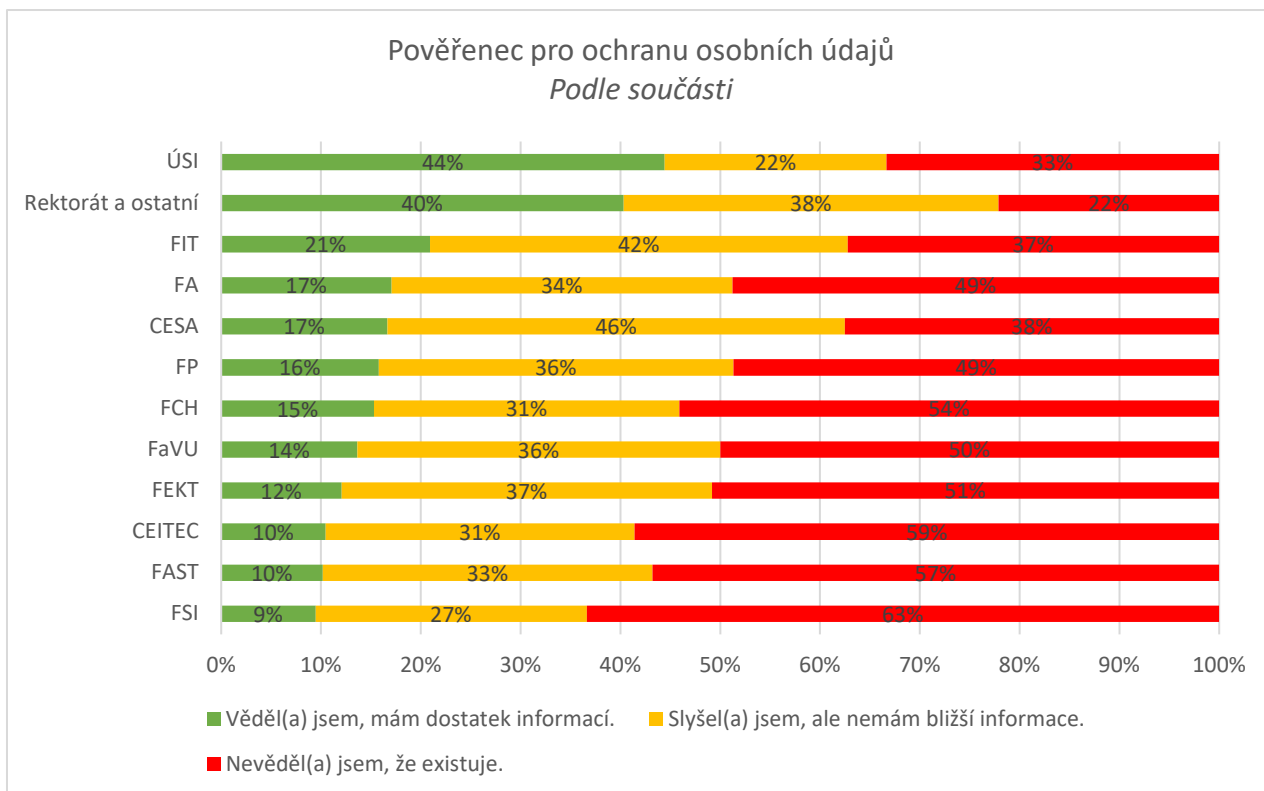


Povědomí o existenci: Koordinátorka pro sociální bezpečí (Ombudsperson)
Podle součástí



Kontaktní osoby pro oblast sociálního bezpečí na VUT
Podle součástí

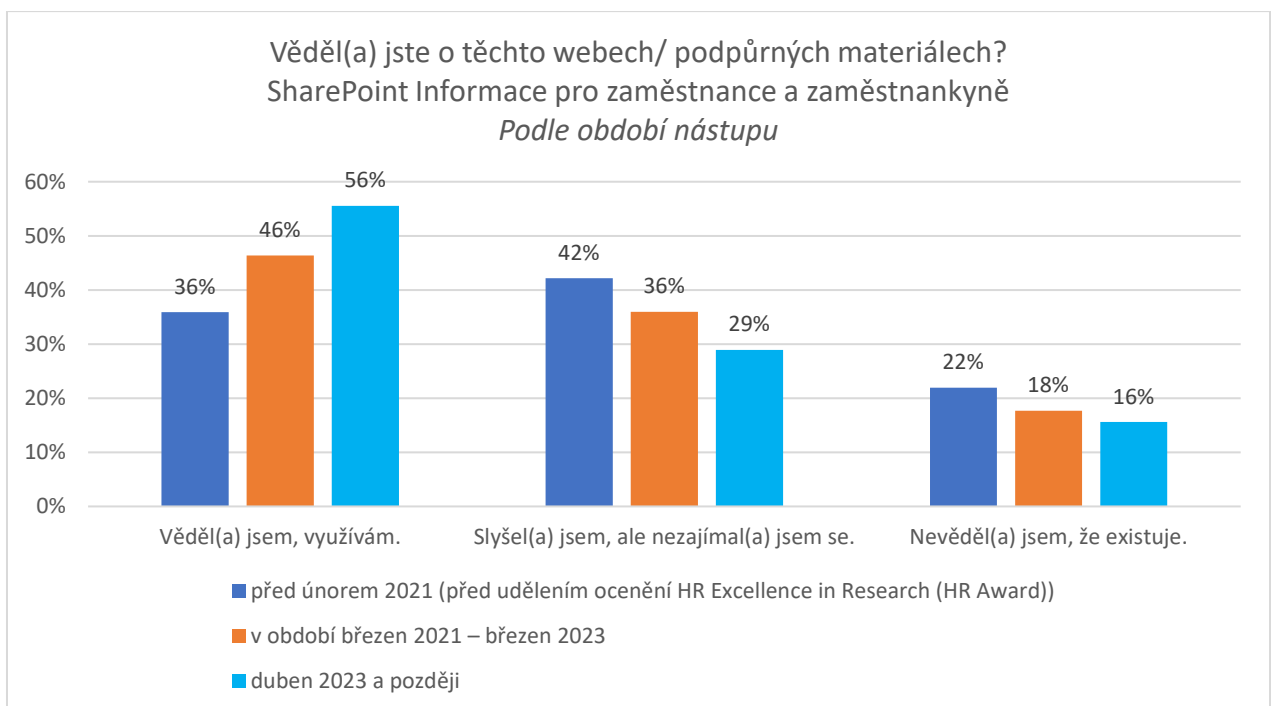
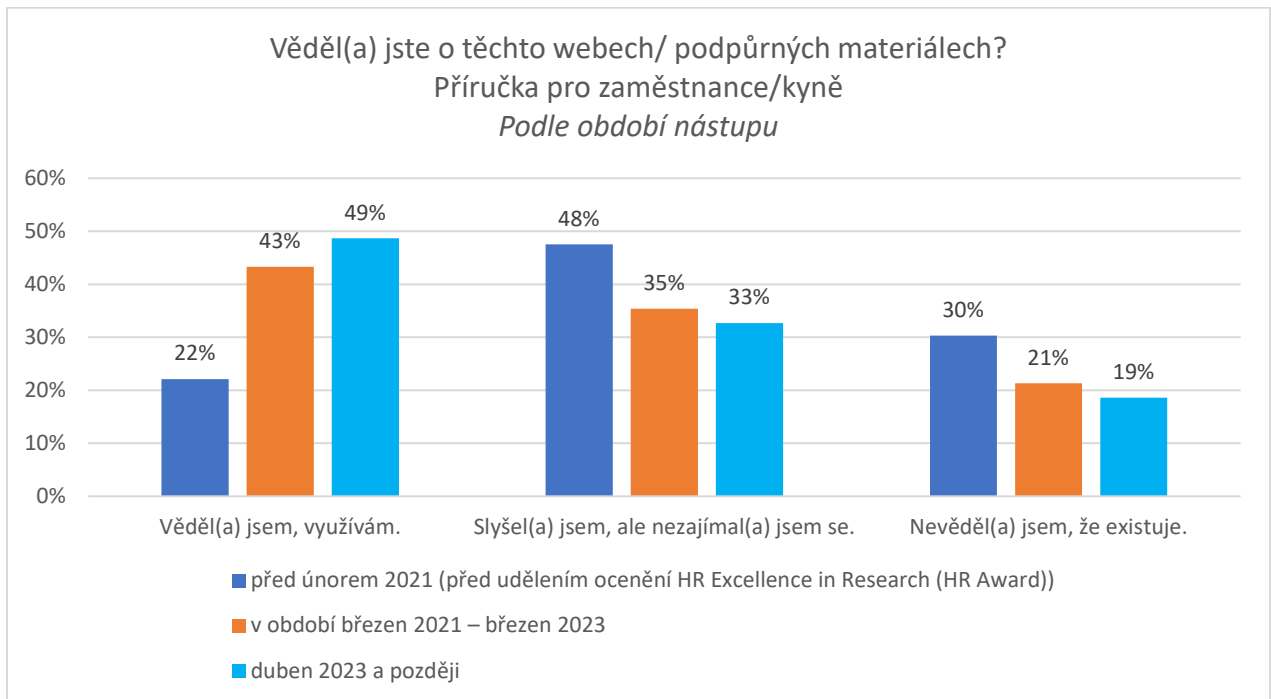




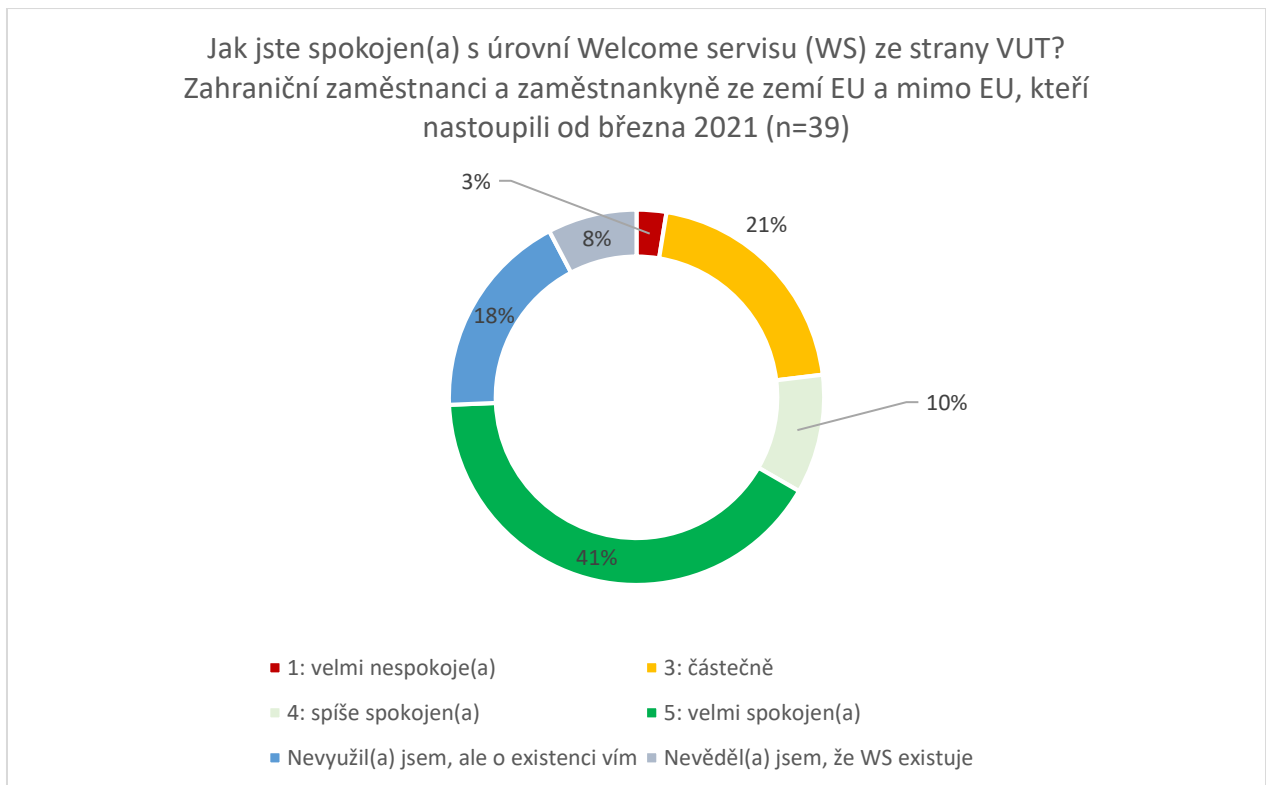
Největší povědomí je o SharePointu Informace pro zaměstnance a zaměstnankyně, 4 z 5 na VUT pracujících o něm ví, přibližně stejná část jej využívá / nevyžívá.

O ostatních webech stále častěji většina ví, jen je menší část využívá. Nejméně se ví o existenci webu a SharePointu Bezpečná univerzita (větší povědomí je fakticky kromě ÚSI jen na rektorátních a ostatních pracovištích) a webu Podpora & rozvoj zaměstnanců a studujících (%), kteří o něm neví, se pohybuje od 40 % (opět Rektorát) po 52 %).

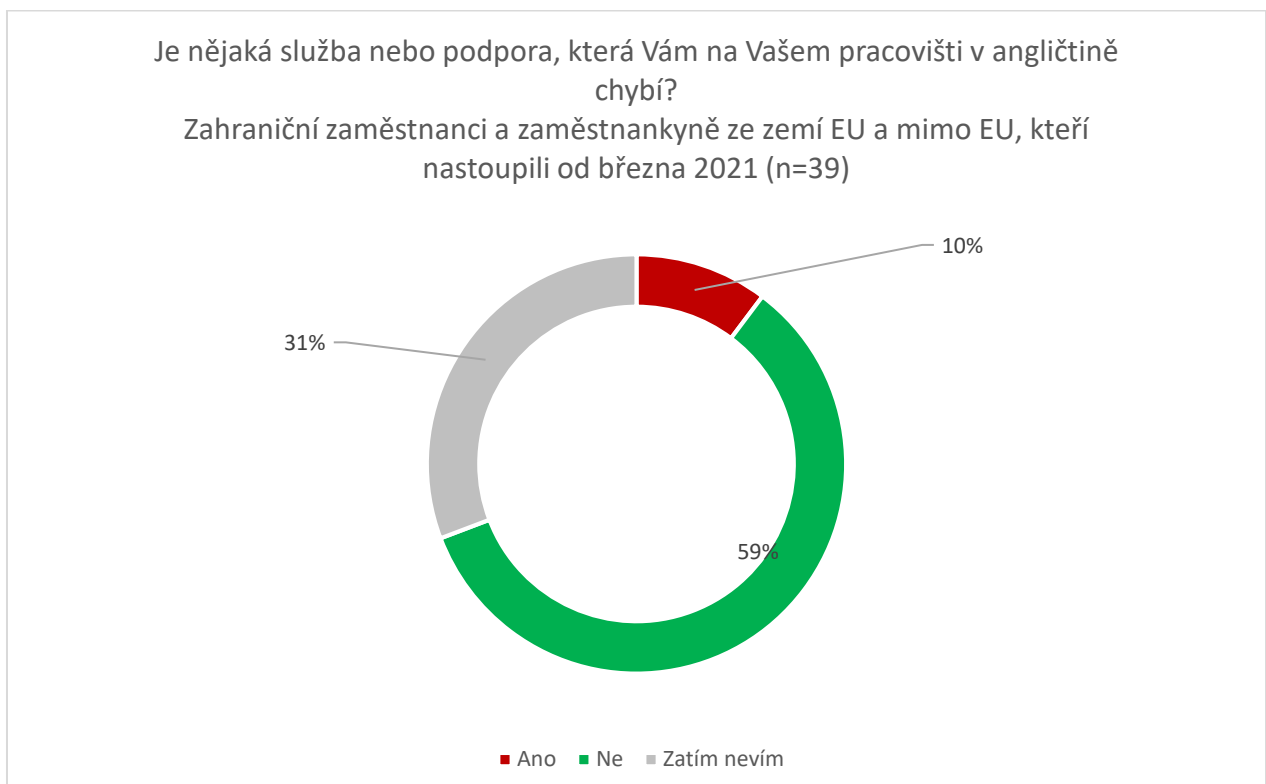
U dvou z informačních materiálů hraje roli také období nástupu na univerzitu (viz dva grafy níže, ukazující, že větší informovanost a zejména využívání je mezi těmi, co nastoupili v posledních 2,5 letech).



Welcome Servis



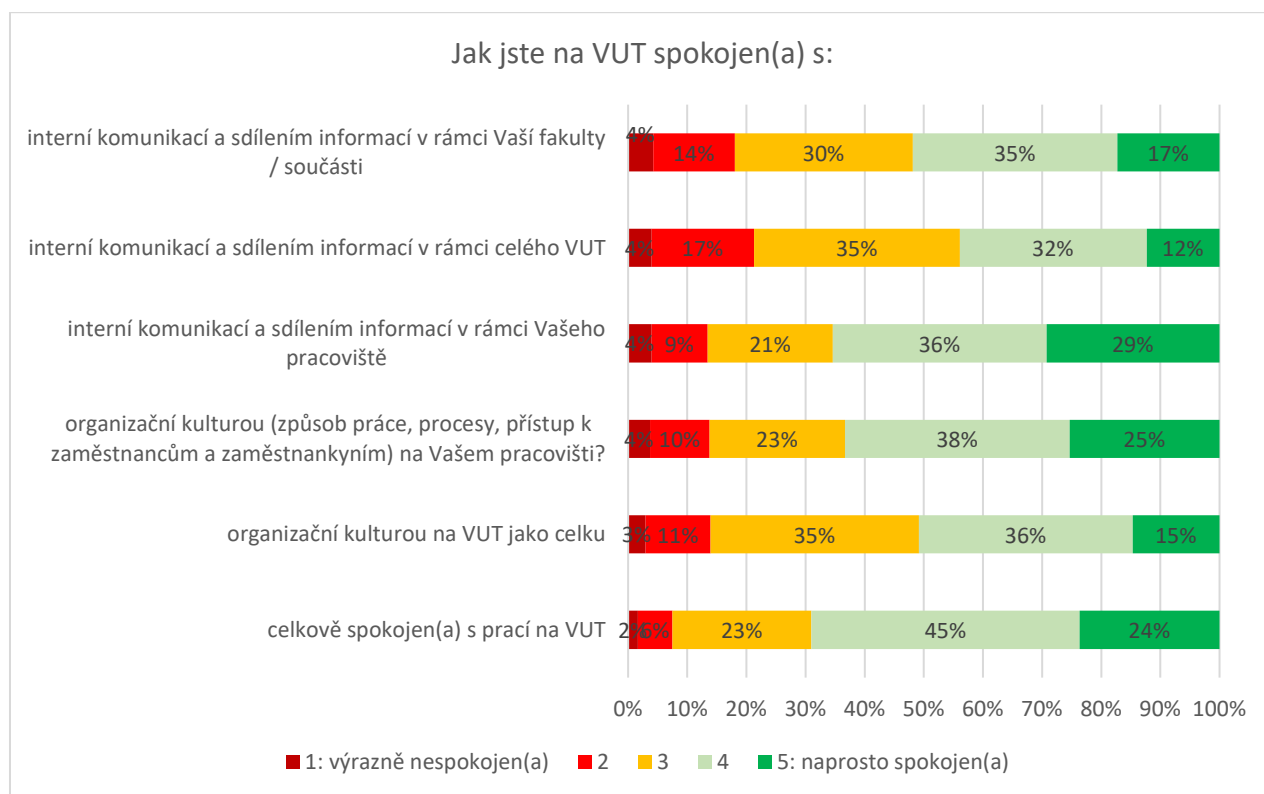
Zahraničních zaměstnaných ze zemí EU a mimo EU, kteří nastoupili na VUT od března 2021 do současnosti, jsme se ptali, jak jsou spokojeni s úrovní Welcome Servisu. Větší část je spokojena nadprůměrně (pokud vypustíme z analýzy odpovědi těch, kteří WS z nějakých důvodů, častěji o jeho existenci věděli, nevyužili, je to 69 %, z celku 51 %).



Stejně skupině se pak zobrazila také otázka směřující na to, zda jim chybí nějaká podpora v angličtině. Odpovědi ano bylo minimum, komentáře se týkaly některých dokumentů, schůzek nebo seminářů konaných jen v českém jazyce.

KULTURA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ NA VUT

Tato oblast se zaměřuje na kulturu pracovního prostředí, celkovou spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň, interní komunikaci a sdílení informací. Na závěr je vyhrazen prostor pro svobodné vyjádření Vašich názorů, námětů, doporučení a připomínek k jakékoliv pracovní oblasti na VUT.

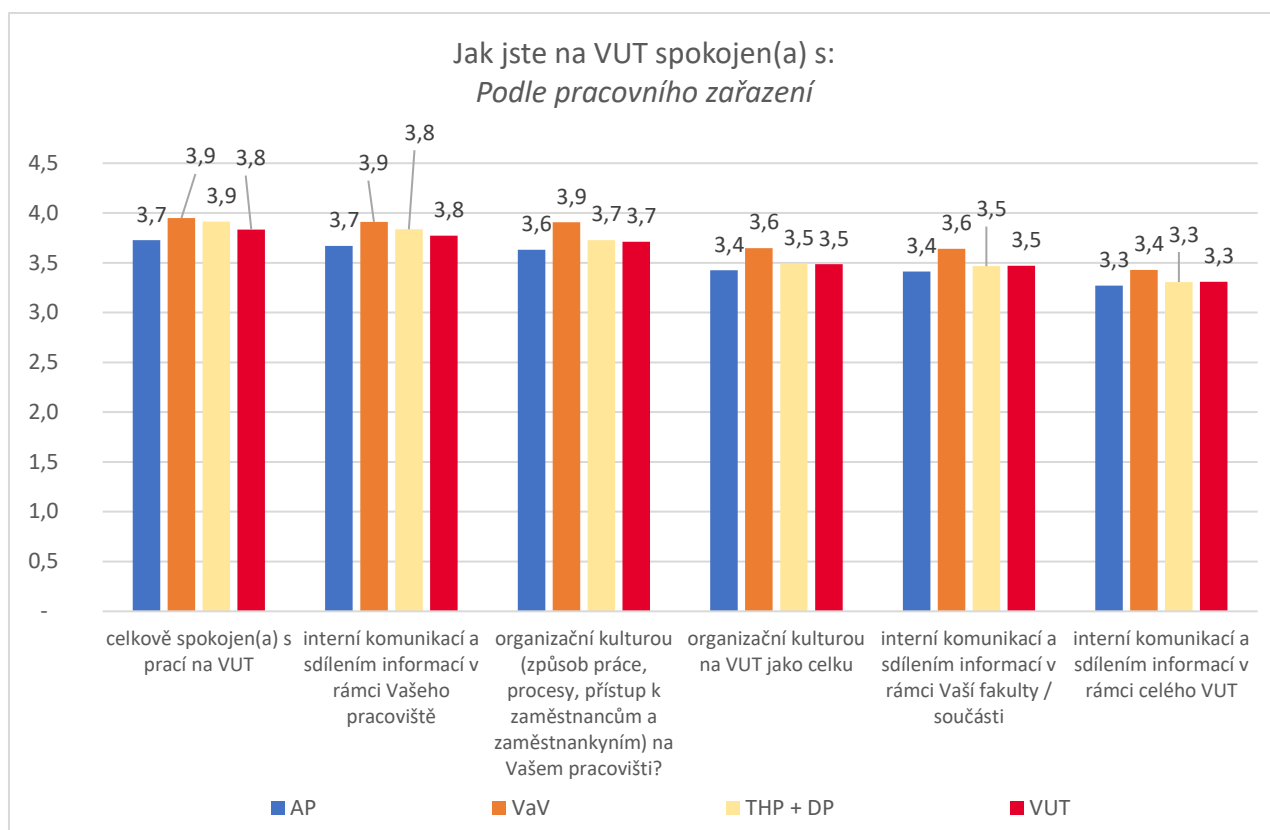


Ze zkoumaných 6 oblastí (včetně celkové spokojenosti s prací na VUT) je z 5 z nich nadprůměrně spokojena (hodnocení 4 a 5) většina:

- celková spokojenost je 69 %
- interní komunikace a sdílení informací v rámci Vašeho pracoviště 65 %
- organizační kultura na pracovišti 63 %.

Menší % tak získává hodnocení za větší organizační jednotky:

- interní komunikace a sdílení informací v rámci Vaší fakulty / součásti (52 %)
- organizační kulturou na VUT jako celku (51 %)
- a nejhůře si stojí interní komunikaci a sdílením informací v rámci celého VUT (44 %), i zde je však průměrné hodnocení nad 3 (konkrétně 3,3)



Tab.: Jak jste na VUT spokojen(a) s: Podle univerzitní součásti

	FaVU	FAST	FSI	FIT	FA	FCH	FP	FEKT	CEITEC	CESA	ÚSI	RE	VUT
celkově spokojen(a) s prací na VUT	4,0	3,5	3,9	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	4,1	4,0	3,8	3,9	3,8
interní komunikací a sdílením informací na pracovišti	3,5	3,6	3,8	4,0	3,7	3,3	3,8	3,9	4,0	3,4	2,9	3,9	3,8
organizační kulturou na pracovišti	3,5	3,4	3,9	3,8	3,5	3,5	3,8	3,9	4,0	3,5	2,6	3,6	3,7
organizační kulturou na VUT	3,3	3,3	3,6	3,6	3,6	3,6	3,5	3,4	3,7	3,5	3,4	3,4	3,5
interní komunikací a sdílením informací na F/S	3,4	3,2	3,7	3,8	3,1	3,1	3,6	3,5	3,8	3,3	2,7	3,4	3,5
interní komunikací a sdílením informací na VUT	3,2	3,2	3,4	3,4	3,5	3,2	3,3	3,2	3,6	3,3	3,3	3,2	3,3

O něco lépe pak VUT hodnotí zaměstnaní ze zemí EU (nejnižší známka třikrát 3,9, celková spokojenost 4,2) i mimo EU (nejnižše 3,8 pouze za komunikaci v rámci celého VUT a čtyřikrát hodnocení 4,0, včetně celkové spokojenosti). Obdobně hodnotí zaměstnaní na VUT také studující (největší rozdíl: 3,6 vs. 3,8 u interní

komunikace na pracovišti), pouze minimální rozdíly jsou také v souvislosti s tím, zda působí, nebo nepůsobí ve vedoucí pozici.

O něco vyšší spokojenost s některými aspekty (interní komunikací a sdílením informací v rámci celého VUT, interní komunikací a sdílením informací v rámci Vaší fakulty / součásti, organizační kulturou na VUT jako celku) je také u zaměstnaných, kteří nastoupili od dubna 2023 později, ale rozdíly jsou maximálně většinou o 0,1 až 0,2, jen v jednom případě 0,3.

Příloha - Výpisy odpovědí respondentů a respondentek na jednotlivé oblasti

V rámci jednotlivých oblastí vždy měli zaměstnanci a zaměstnankyně prostřednictvím otevřených otázek možnost se volně vyjádřit a doporučit univerzitě, co by mohla v dané oblasti zlepšit, změnit, případně co by mohla podniknout. Jednotlivé odpovědi byly zaznamenány a jsou v rámci závěrečné zprávy publikovány (s gramatickou úpravou), nikoliv věcnou. Stejně znějící výroky jsou v případě jedno/dvouslovní odpovědi podpořeny počtem reakcí nebo kumulovány. Součástí zprávy jsou i komentáře z odpovědí „jiné“.

Příloha je samostatným souborem.