



## **Závěrečná zpráva z Dotazníkového šetření 2022**

**mezi**

**zaměstnanci a zaměstnankyněmi**

**VUT v Brně**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Zpracovala Ing. Bohdana Šlégrová / Mgr. Veronika Slezáčková – Personální odbor VUT

## Obsah

Úvod .....	4
Seznam použitých zkratek .....	5
Metodologie .....	6
Struktura respondentů .....	7
Výstupy z dotazníkového šetření .....	12
Oblast rovných příležitostí a kombinace práce a rodičovství .....	12
Oblast kultury pracovního prostředí na VUT .....	16
Oblast kariérního rozvoje .....	17
Oblast mobilit .....	22
Oblast náboru a výběru zaměstnanců, adaptace, mentoring .....	24
Oblast sociálně nežádoucích jevů .....	29
Oblast genderové dimenze ve výzkumu .....	33
Oblast podpory akademických a vědecko-výzkumných a vývojových pracovníků a pracovníc .....	35
Podpora v oblasti projektové a grantové podpory, vědeckých možnostech .....	37
Podpora v oblasti Transferu znalostí/ spin-off / start-up .....	41
Oblast benefitů .....	44
Oblast managementu u vedoucích pracovníků a pracovníc .....	47
Oblast sociálně nežádoucího chování řešené vedoucími pracovníky/pracovnicemi .....	51
Oblast vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň na VUT .....	52
SEDUO .....	54
INFORMOVANOST O VZDĚLÁVÁNÍ .....	57
Spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň na VUT .....	59
Příloha - Výpisy odpovědí respondentů a respondentek na jednotlivé oblasti .....	64

Vážené kolegyně, Vážení kolegové,

Děkujeme všem, kteří se účastnili Dotazníkového šetření pro zaměstnance.

Výsledky průzkumu jsou k dispozici všem zaměstnancům univerzity na webu [Personální podpora & rozvoj](#) ve zkrácené podobě.

Na [SharePoitu / Informace pro zaměstnance](#) je pak po přihlášení k dispozici celá zpráva.

Dotazníkové šetření pro zaměstnance 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 ZDE](#)) Odkaz pro jeho vyplnění jste dostali prostřednictvím VUTzprávy.

**Dotazník bylo možné vyplnit od 19. 10. 2022 do 11. 11. 2022.**

**Shrnutí z dotazníkového šetření:**

- Dotazník vyplnilo 1064 respondentů / což je 29,4 % návratnost / 17 % bylo vedoucích.
- Nejvíce respondentů bylo ve věkovém rozmezí 41 - 50 let.
- Po udělení ocenění se výrazně navýšilo přidělení mentora/mentorky pro nově nastupující.
- Nejvíce by respondenti uvítali jazykové a odborné vzdělávání.
- V rámci benefitů by uvítali respondenti příspěvky pro děti, na sport, cafeterii.
- V rámci mobility plánuje 60 % respondentů vyjet někam do zahraničí.
- Největšími překážkami pro mobility jsou rodinné důvody a jazyková bariéra.
- 80 % respondentů se vítí na univerzitě sociálně bezpečně.
- Respondenti souhlasí s vytvořením welcom servisu (welcome day, adaptace ...) i pro nové zaměstnance z ČR.
- V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že bude potřebné nastavit a zlepšit podporu transferu znalostí a částečně i projektovou podporu.

**Cílem průzkumu bylo analyzovat současný stav personální politiky na VUT v důležitých oblastech a aspektech** jako jsou rovné příležitosti a nediskriminace, sociální bezpečí, řešení nežádoucího chování, vzdělávání a kariérní rozvoj, internacionalizace a mobility, benefity, podpora a poradenství pro zaměstnance, kombinace práce a rodičovství, nábor a výběr zaměstnanců, adaptační proces, genderová dimenze ve výzkumu, grantová podpora a spolupráce s průmyslem, kultura pracovního prostředí VUT.

**Dalším cílem** bylo také identifikovat pokrok v klíčových oblastech [Akčního plánu HR Award \(2021-2022\)](#) a nastavit kroky a opatření, na kterých budeme v rámci udržení ocenění HR Award dále pracovat (2023-2026). Průzkum byl také součástí [Interim Assessment fáze procesu HR Award](#). Podrobné informace k celému procesu HR Award najdete [zde na webu](#).

**Děkujeme ještě jednou všem!**  
**Personální odbor**

## Úvod

Vysoké učení technické v Brně se 11. listopadu 2019 oficiálně přihlásilo k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků s cílem získat ocenění HR EXCELLENCE IN RESEARCH. Dne 12. února 2021 Vysoké učení technické v Brně toto ocenění získalo. Od této chvíle nastala dvouletá implementační fáze, která je zakončena Interim Assessmentem (sebeevaluací). Z toho důvodu bylo realizováno dotazníkové šetření mezi všemi zaměstnanci. To proběhlo v období říjen až listopad roku 2022. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit názory zaměstnanců na jednotlivé oblasti, kterých se ocenění HR EXCELLENCE IN RESEARCH týká, a komparovat výsledky s dotazníkovým šetřením, které bylo realizováno v dubnu a květnu roku 2020.

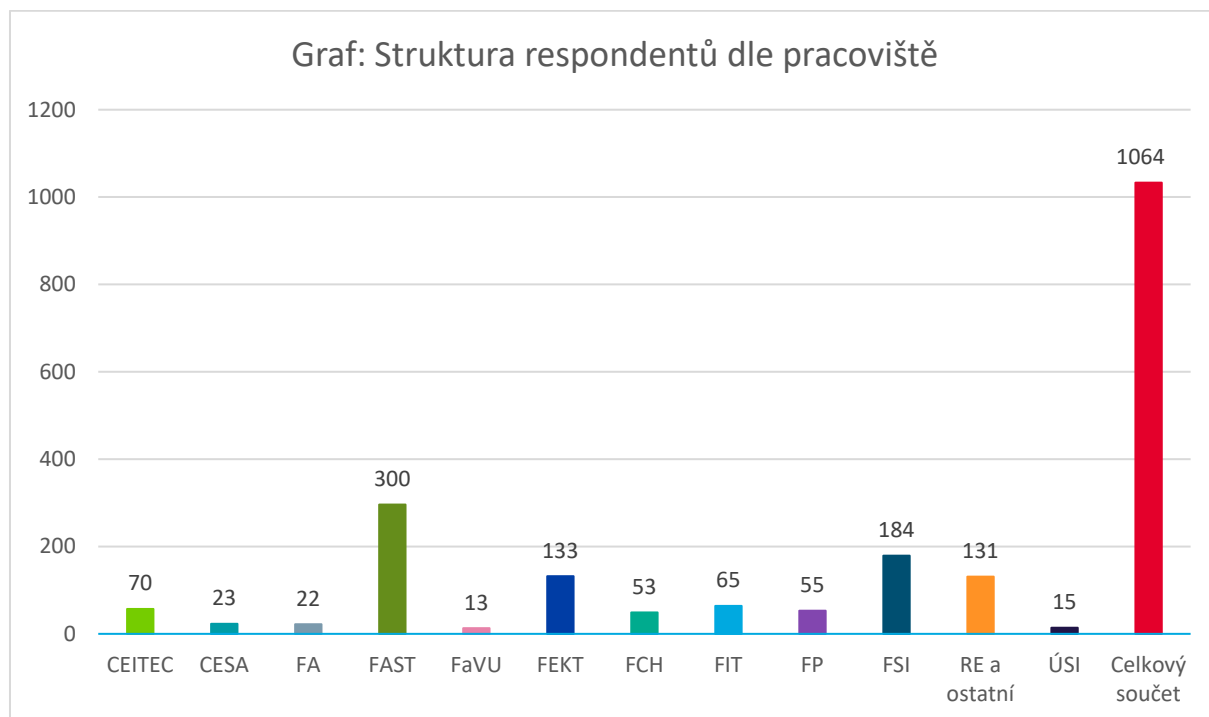
[Celý proces můžete HRS4R/HR Award na VUT.](#)

K dotazníkovému šetření byli v roce 2020 vyzváni všichni zaměstnanci Vysokého učení technického v Brně. Celkový fyzický počet zaměstnanců činil k 31. 3. 2020 celkem 3 651 osob. Zasláný dotazník vyplnilo a průzkumu se tedy účastnilo celkem 1 585 respondentů. To představovalo celkovou návratnost 43,4 %.

**Dotazníkové šetření realizované v roce 2022** bylo designováno obdobným způsobem a taktéž byli osloveni všichni zaměstnanci Vysokého učení technického v Brně. Celkový fyzický počet zaměstnanců činil k 31. 10. 2022 celkem 3623. Zasláný dotazník vyplnilo a průzkumu se účastnilo celkem 1 064 respondentů, což představovalo celkovou návratnost 29,4 %.

Dotazníkové šetření zajišťoval [Personální odbor VUT/ Oddělení personálního rozvoje.](#)

V případě potřeby se můžete obrátit na [Ing. Bohdanu Šlégrovou/ Mgr. Veroniku Slezáčkovou.](#)



## Seznam použitých zkratk

AP – Akademický pracovník/pracovnice

CEITEC – Středoevropský technologický institut

CESA – Centrum sportovních aktivit

CVIS – Centrum výpočetních a informačních systémů

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

ICV – Institut celoživotního vzdělávání

KAM – Koleje a menzy Brno

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

VUT – Vysoké učení technické v Brně

VUTIUM – Akademické nakladatelství

VVP – Vědecko-výzkumný a vývojový pracovník/pracovnice

## Metodologie

Šetření bylo designováno jako kvantitativní sociologické dotazníkové šetření, které zahrnovalo jak výběrové, tak otevřené otázky. Dotazník byl výrazně strukturovaný a selektivní, což znamená, že například v případě, kdy respondent odpověděl, že je vedoucím pracovníkem, zobrazily se mu i oddíl otázek týkající se pouze vedoucích pracovníků. K účasti na dotazníkovém šetření byli vyzváni všichni zaměstnanci Vysokého učení technického v Brně. V případě, že někdo odpověděl, že je student doktorského studijního programu, dotazník byl ukončen a respondent byl informován, že dotazníkové šetření pro tuto skupinu bude realizováno v jiném období. Celkový počet respondentů byl 1 033, což představuje 29,4 % návratnost.

Dotazníkové šetření probíhalo stejně jako v roce 2020 prostřednictvím on-line platformy Click4Survey, která splňuje veškeré požadavky na ochranu osobních údajů a ochranu dat. Odkaz na dotazník byl zaměstnancům zaslán VUT zprávou. Možnost vyplňování dotazníku byla od 18. 10. 2022 do 11. 11. 2022. Před samotným spuštěním dotazníkového šetření byl proveden předvýzkum, aby se ověřila validita pokládaných otázek.

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

- rovné příležitosti a kombinace práce a rodičovství,
- kultura pracovního prostředí na VUT, kariérní rozvoj,
- nábor a výběr zaměstnanců,
- nežádoucí jevy,
- genderová dimenze ve výzkumu,
- podpora ve výzkumu,
- benefity,
- potřeby vedoucích pracovníků,
- podpora vzdělávání a rozvoje zaměstnanců,
- CEITEC,
- zahraniční zaměstnanci.

Otázky z vybraných oblastí se zobrazovaly na základě odpovědí v první části dotazníku, která zjišťovala demografické a základní otázky o respondentech. Například v případě, že respondent zvolil, že je akademický pracovník či akademická pracovnice, zobrazily se mu/jí i otázky týkající se např. genderové dimenze ve výzkumu.

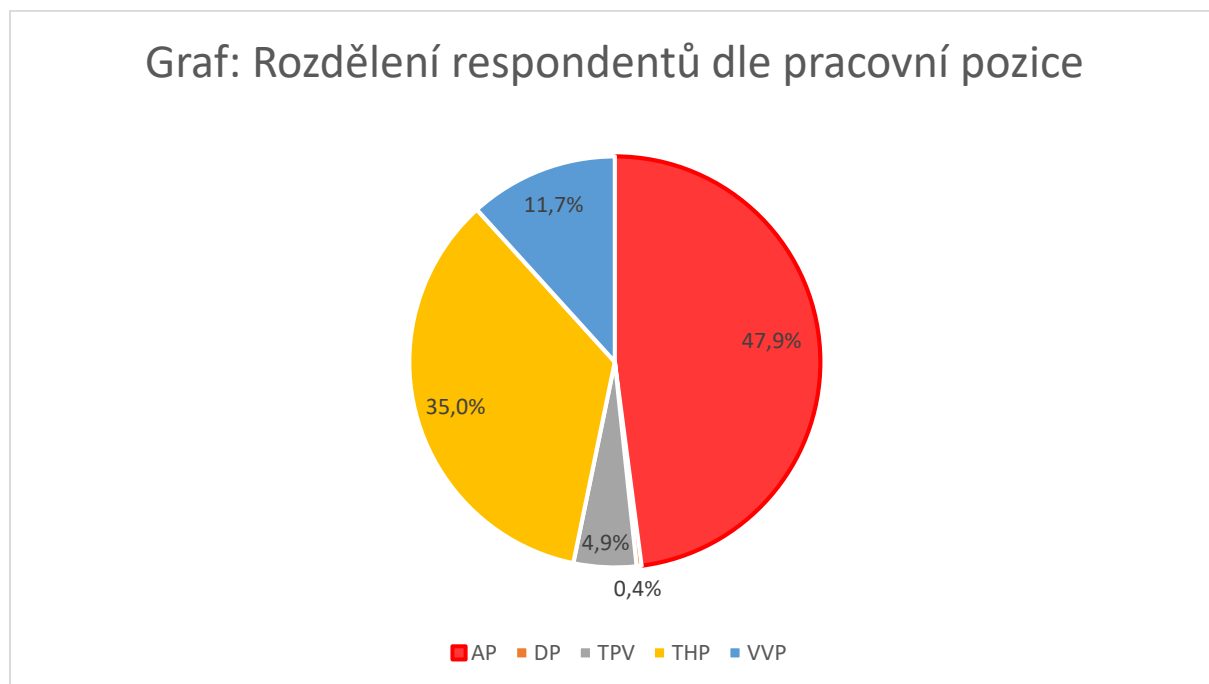
Do dotazníkového šetření byly zahrnuty škálovací otázky v rozsahu 1-9, kdy 1 obvykle představovalo negativní hodnocení, 9 potom pozitivní hodnocení. Škálovací otázky byly zařazeny cíleně, aby se zjistila míra postojů k jednotlivým oblastem. Pro statistické zpracování pak škálovací otázky rozřazujeme do 3 oblastí, a to nespokojen (hodnocení v úrovni 1, 2 a 3), neutrální (hodnocení 4, 5 a 6) a pozitivní (hodnocení 7, 8 a 9).

Výsledky jsou analyzovány v kontextu rozdělení dle pohlaví a pracovního zařazení v souladu s HR AWARD, tedy R1 – student doktorského studia s pracovním úvazkem (začínající VVP), R2 – postdok, R3 – junior researcher (ekvivalent doc.) a R4 – senior researcher (ekvivalent prof.), dále pak VVP a THP. Jelikož otázky byly filtrovány dle základních a demografických ukazatelů, nominální počet odpovědí se v jednotlivých oblastech liší.

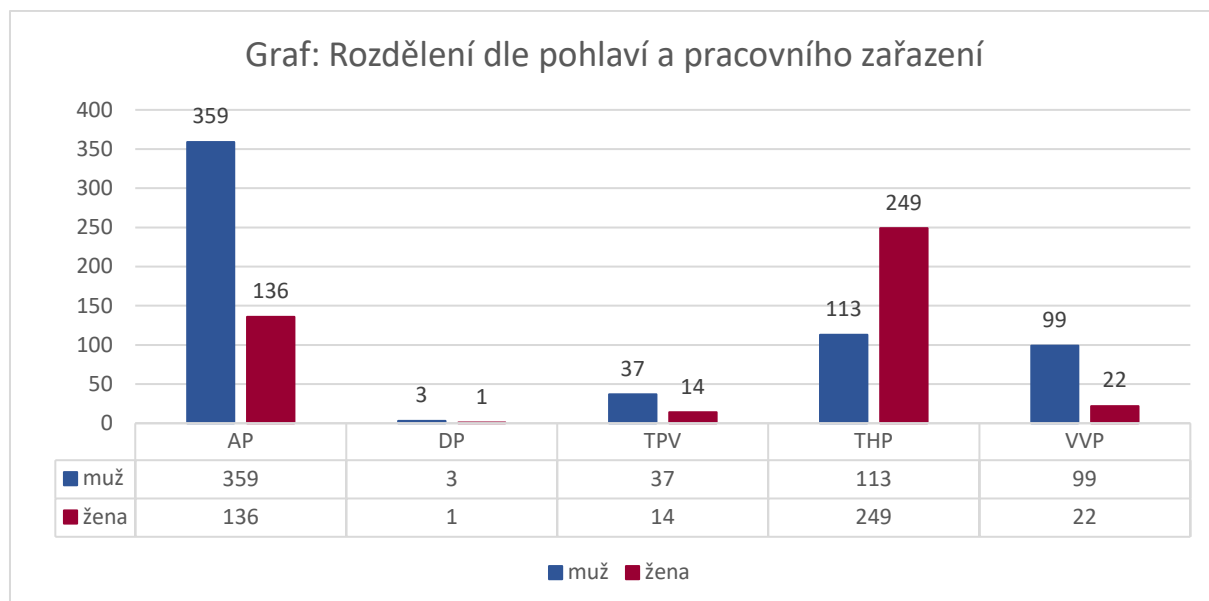
U každé oblasti byla možnost odpovědět na otevřenou otázku týkající se dané oblasti. Respondenti této možnosti v řadě případů využili. Odpovědi jsou zahrnuty v Závěrečné zprávě, která je k dispozici pouze zaměstnaným na VUT.

## Struktura respondentů

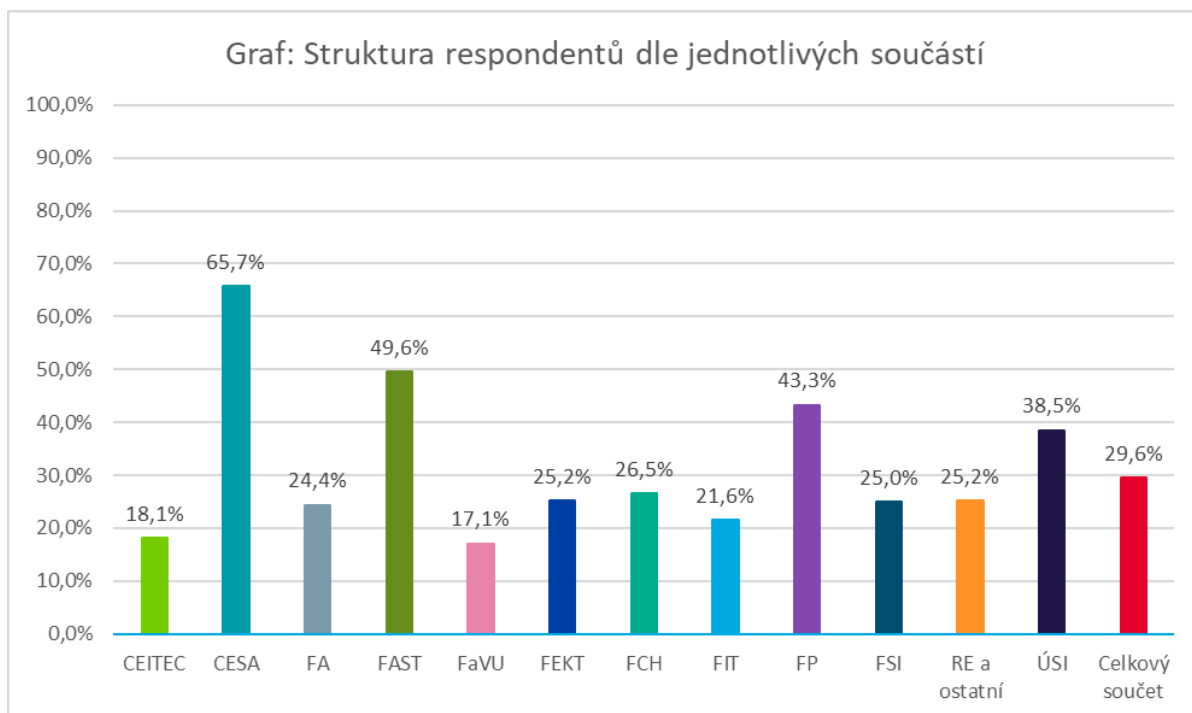
Dotazník vyplnilo celkem 1 064 respondentů, což představuje návratnost 29,4 %. Nominálně největší zastoupení bylo akademických pracovníků a pracovníků – 48 % ze všech respondentů, dále pak THP – 35 % ze všech respondentů, vědecko-výzkumných a vývojových pracovníků a pracovníků bylo 12 % ze všech respondentů, technických pracovníků a pracovníků pro výzkum bylo 5 % ze všech respondentů a pracovníků a pracovníků dělnického povolání byly 0,4 %.



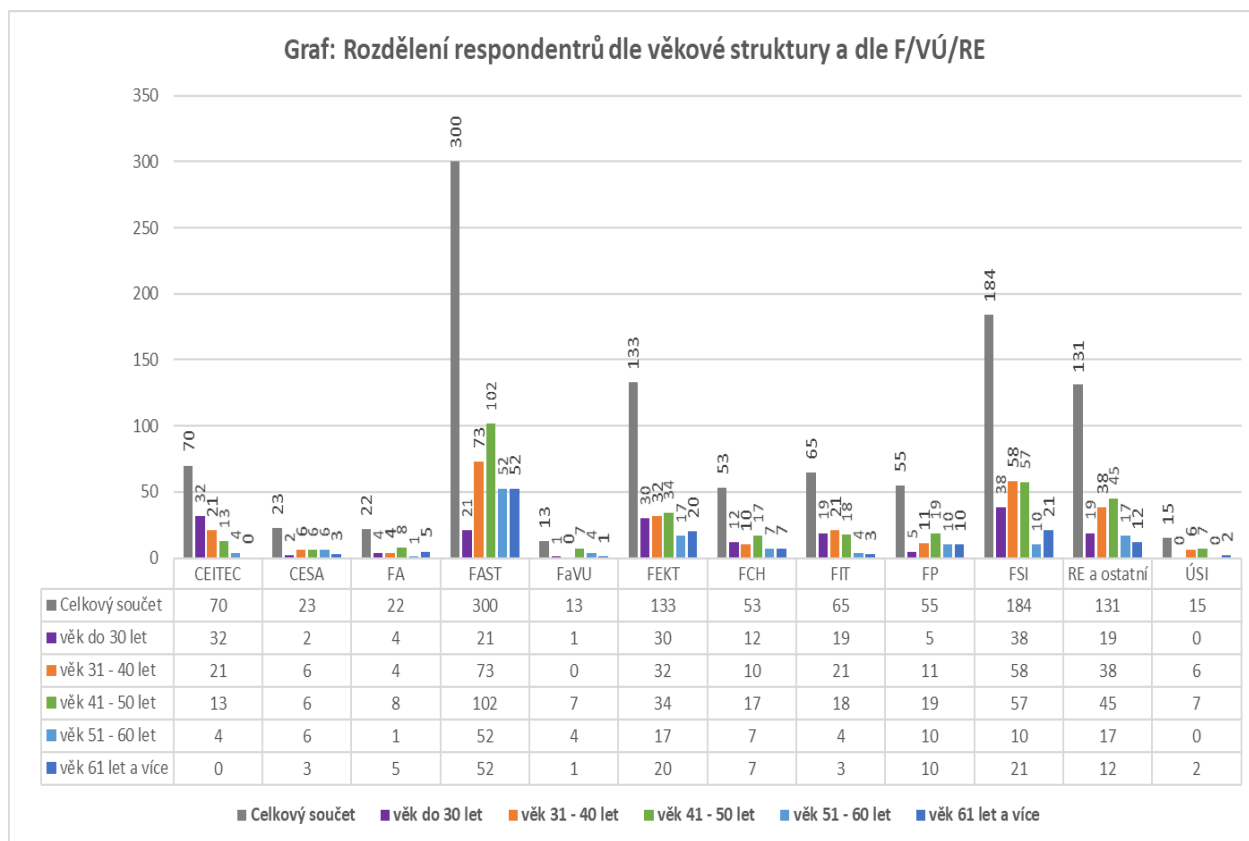
Mezi otázkami na základní demografické údaje byla i otázka na pohlaví. Problematika genderu se v této oblasti nesledovala. Respondenti měli na výběr i možnost neodpovědět. Všichni respondenti uvedli své pohlaví, 59 % respondentů byli muži, 41 % respondentů byly ženy. Muži výrazně dominovali ve skupině akademických pracovníků a pracovníků a vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníků. Ženy naopak dominovaly ve skupině THP.



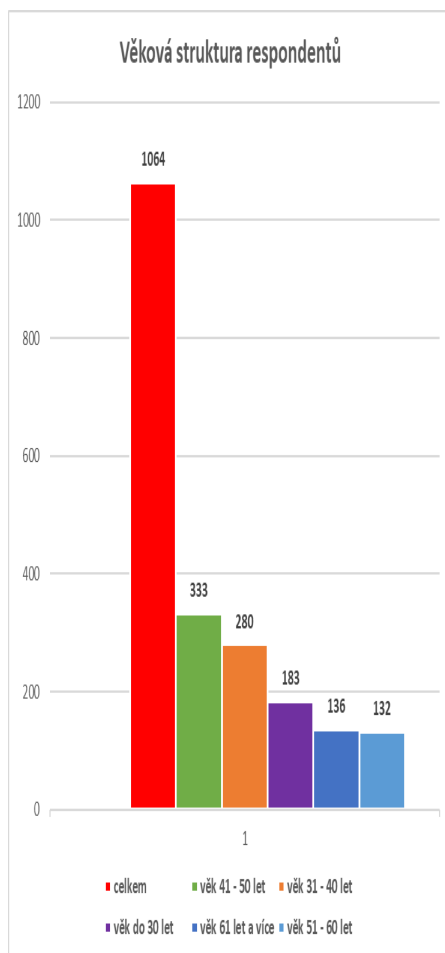
Rozdělení dle jednotlivých F/VÚ/S, kdy procenta jsou vztažena k počtu zaměstnanců F/VÚ/S.



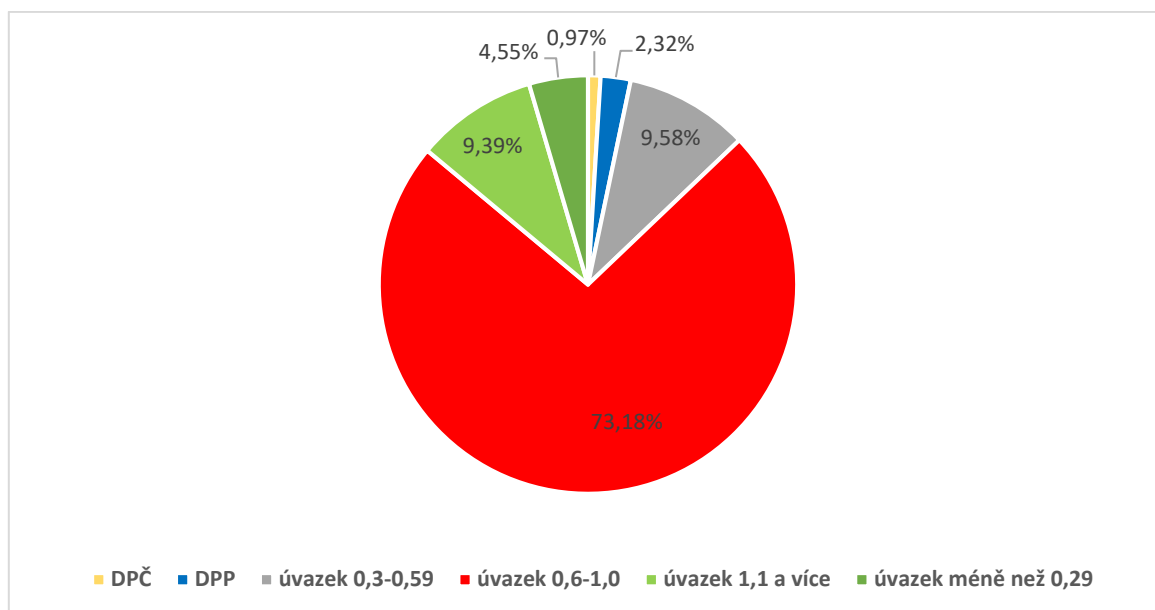
Následující graf zobrazuje rozdělení respondentů dle věkové struktury a jednotlivých pracovišť. Pro věkové rozdělení byla použita škála do 30 let věku, dále pak vždy po 10 letech a 61 let a více. Rozdělení v rámci jednotlivých fakult bylo poměrně rovnoměrné.





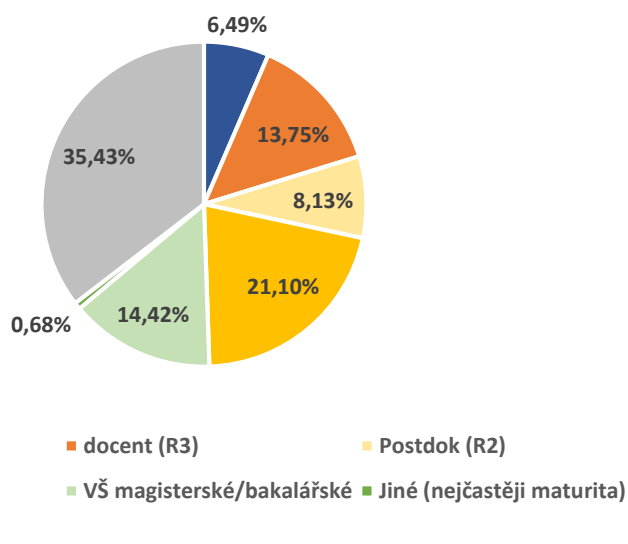


Největší zastoupení respondentů bylo s úvazkem 0,6 – 1,0 (73 % respondentů). Dalšími dvěma výraznými skupinami byli respondenti s úvazkem 0,3 – 0,59 (10 % respondentů), potažmo s úvazkem 1,1 a více (9 % respondentů).

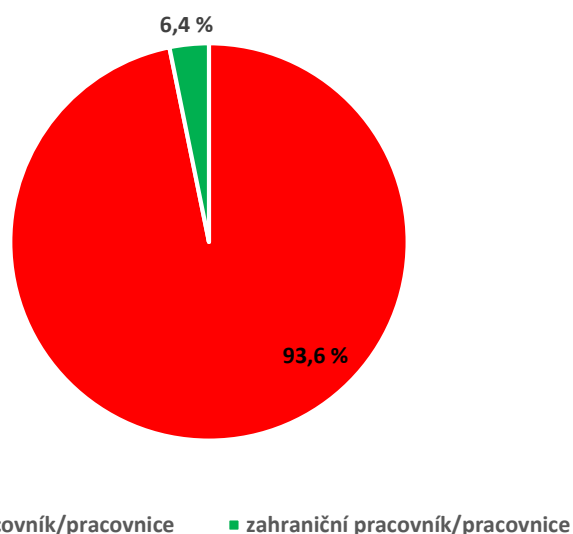


Výrazná část respondentů (35 %) se rozhodlo neuvést své nejvyšší dosažené vzdělání, což částečně může zkreslit výstupy tohoto dotazníkového šetření. Důvody, které je k tomu vedly, mohou být rozdílné, například i obava ze zachování anonymity při odpovídání na další otázky. Z těch, kteří odpověděli, je patrné, že mezi respondenty byli zastoupeni jak profesori a profesorky (6 %), tak docenti a docentky (14 %), či postdoci (8 %). Výše uvedené skupiny jsou sledovány i v rámci kategorizace HR Award.

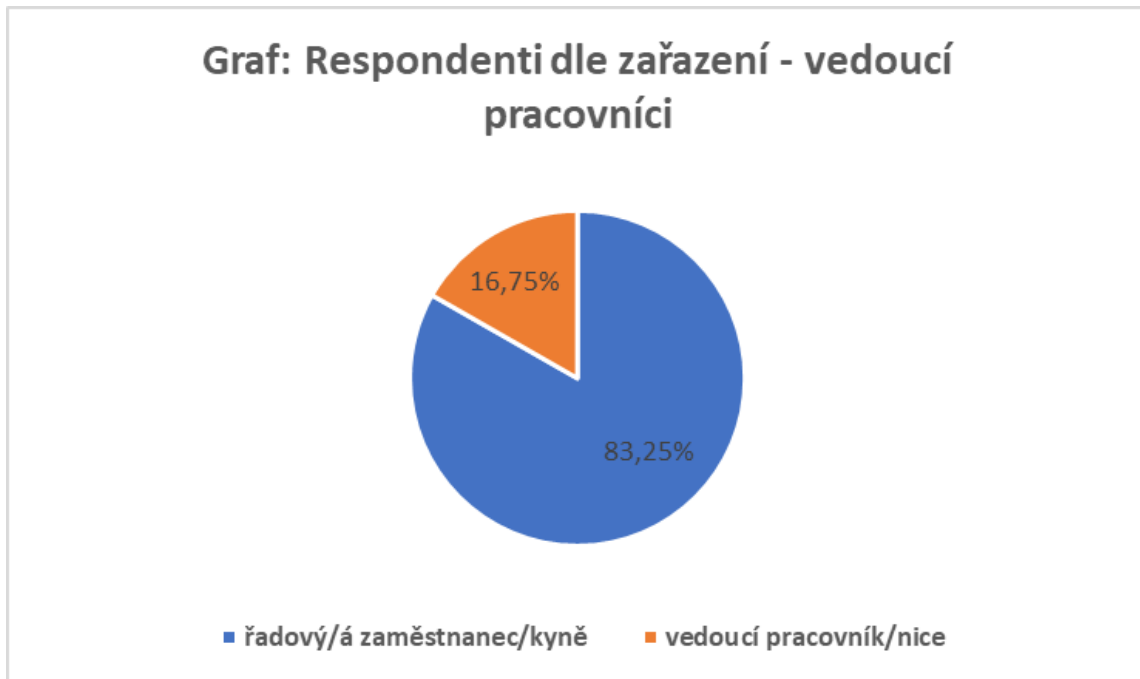
**Graf: Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání**



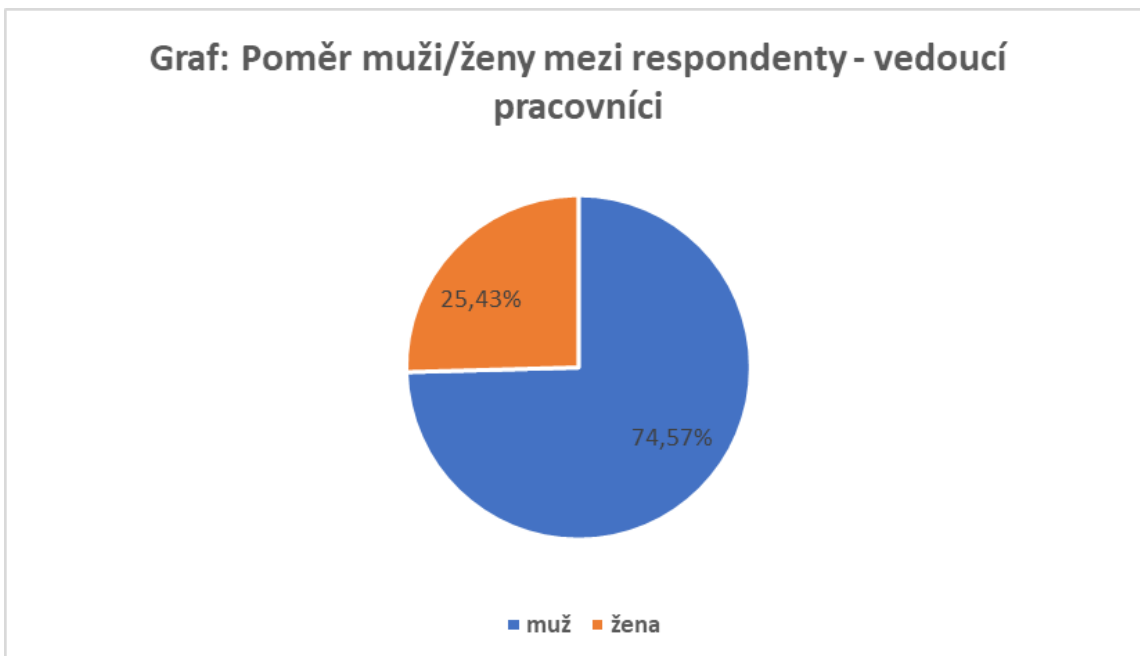
V rámci dotazování bylo zjišťováno, jestli jsou respondenti čeští, či zahraniční pracovníci či pracovnice. Možnost „zahraniční pracovník/pracovnice“ vybralo 64 respondentů, což představuje 6,4 % ze všech respondentů. Jedná se tedy o výrazně minoritní skupinu odpovídající v rámci tohoto dotazníkového šetření. Mezi nejčastěji uváděnými zeměmi bylo Slovensko (85 %), dále pak Rusko, Ukrajina, Polsko a Moldavsko.



Z pohledu pracovního zařazení bylo sledováno, jestli se jedná o vedoucí pracovníky/pracovnice, případně o řadové zaměstnance či zaměstnankyně. Struktura respondentů byla taková, že 83 % respondentů byli řadoví zaměstnanci a zaměstnankyně a 17 % respondentů byli vedoucí pracovníci a pracovnice.



Mezi vedoucími pracovníky jsou ze 75 % zastoupeni muži, z 25 % ženy.



## Výstupy z dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo realizováno v několika oblastech, konkrétně zaměřené na rovné příležitosti a kombinaci práce a rodičovství, dále pak na kulturu pracovního prostředí na VUT a kariérní rozvoj na VUT, aspekty náboru a výběru zaměstnanců, sociálně nežádoucí jevy, genderovou dimenzi ve výzkumu, oblast podpory ve výzkumu. Samostatně byly i otázky týkající se výhradně vedoucích pracovníků a pracovníků a problematiky managementu.

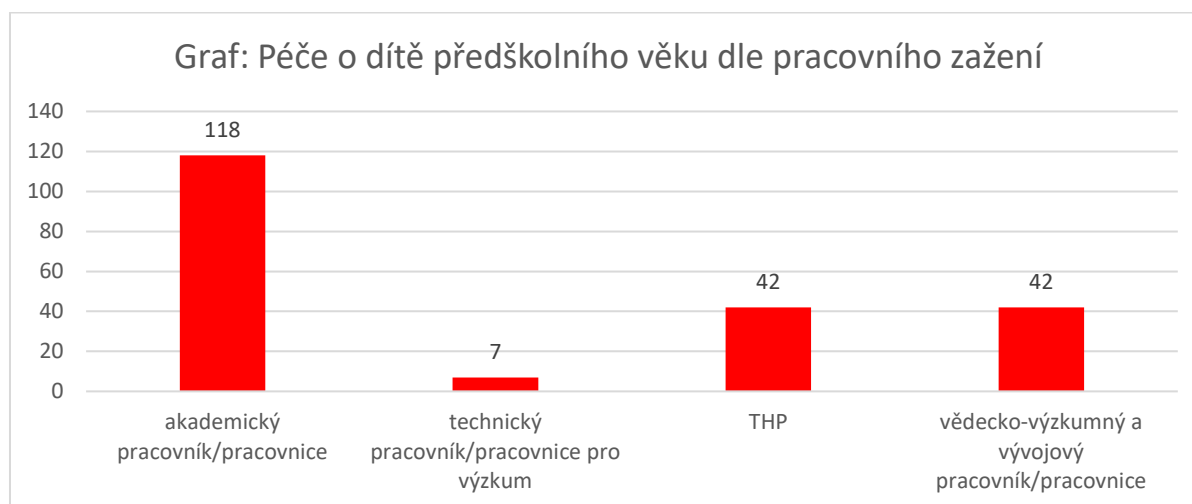
Následující text rozděluje jednotlivé oblasti a uvádí i odpovědi na otevřené otázky, které byly u každé oblasti k dispozici. Odpovědi nejsou kategorizovány, jedná se o pouhý výpis.

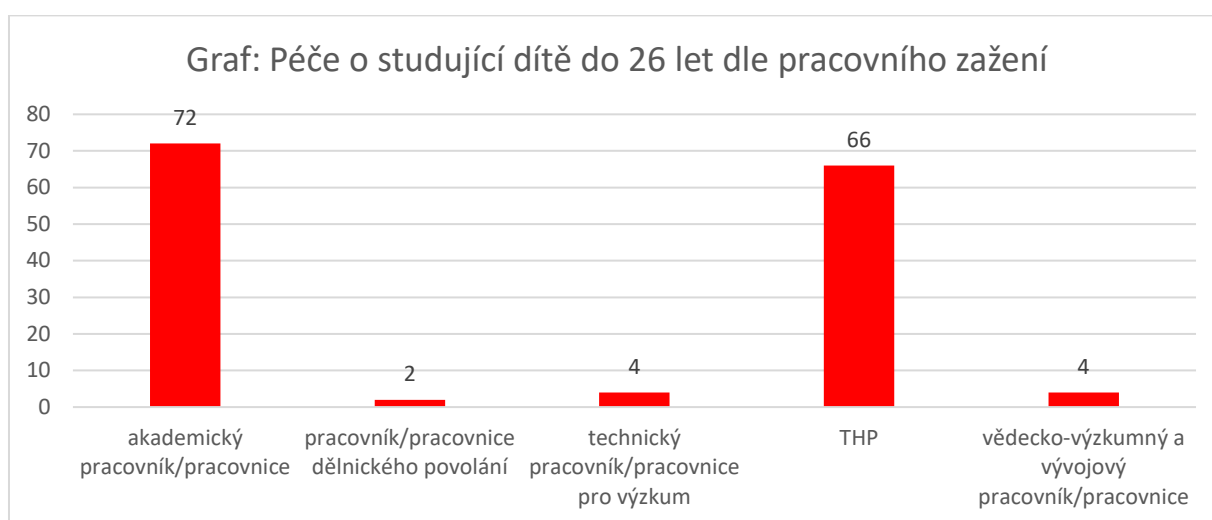
### Oblast rovných příležitostí a kombinace práce a rodičovství

V rámci této oblasti bylo zjišťováno množství pracovníků a pracovníků, kteří pečují o děti. Další rozdělení bylo na předškolní děti, děti školního věku (povinná školní docházka) a soustavně studující do 26 let věku. Z celku byla nejvýraznější skupina akademických pracovníků a pracovníků, která pečuje o děti a skupina, která se k otázce nechtěla vyjádřit (28 %). Z celkové skupiny všech respondentů je pečujících o děti 53 %

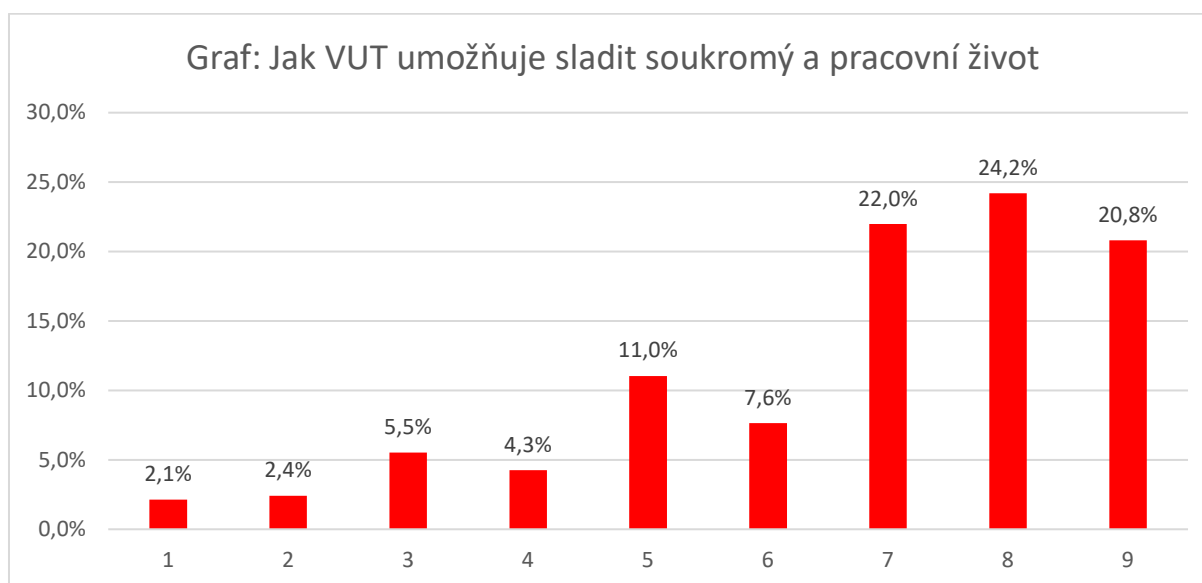
Následující tři grafy zobrazují rozdělení pracovníků a pracovníků v péči o děti předškolního věku, pečující o děti školního věku (povinná školní docházka), či o soustavně studující do 26 let věku.

Je velmi pravděpodobné, že se skupiny prolínají (více dětí v různém věku).

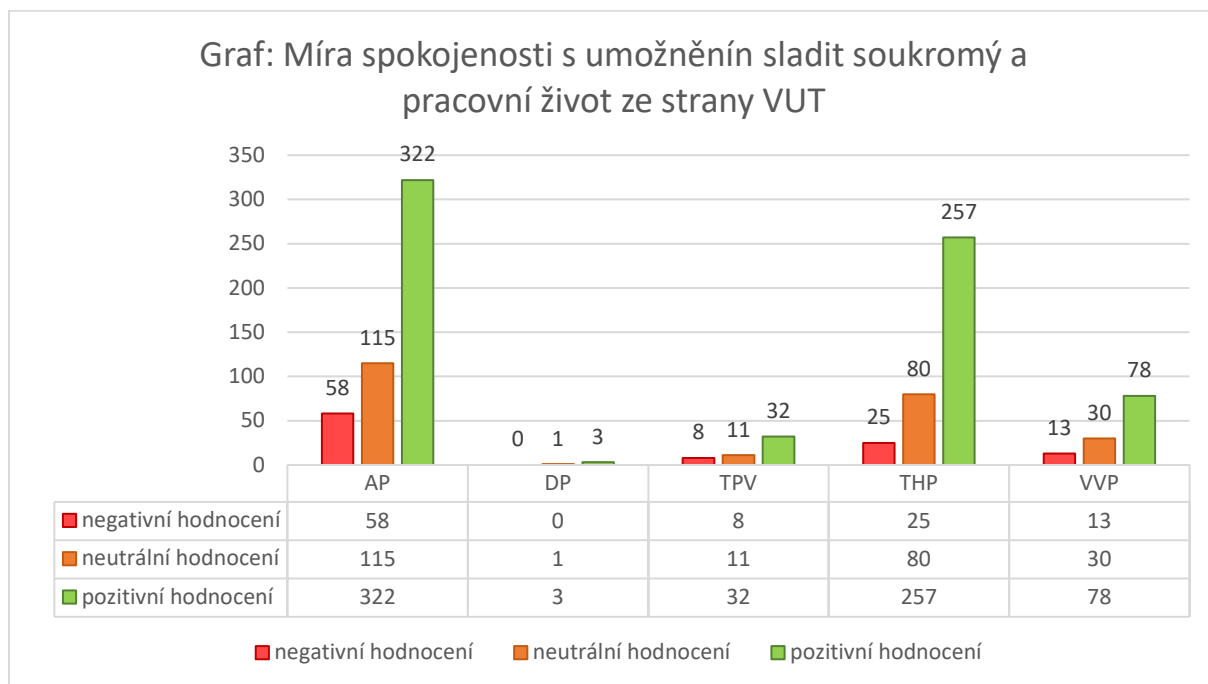




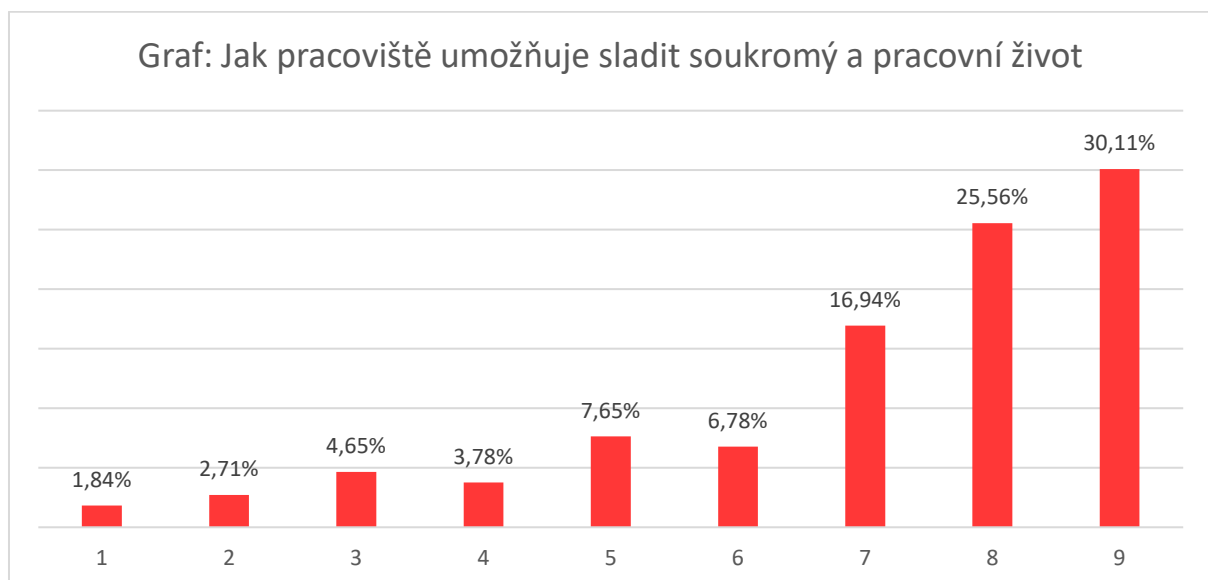
Z pohledu respondentů VUT vychází rodičům vstříc a umožňuje sladit soukromý a pracovní život. Pokud bychom použili kategorizaci škálování do skupiny 1) nespokojen (hodnocení na škále 1-3), 2) neutrální (hodnocení na škále 4-6) a 3) spokojen (hodnocení na škále 7-9), potom **spokojeno s podporou rodičů s dětmi ze strany VUT je 67 % respondentů.**



Následující tabulka prezentuje míru spokojenosti s tím, jak zaměstnaní na VUT vnímají podporu a možnost sladit soukromý a pracovní život.

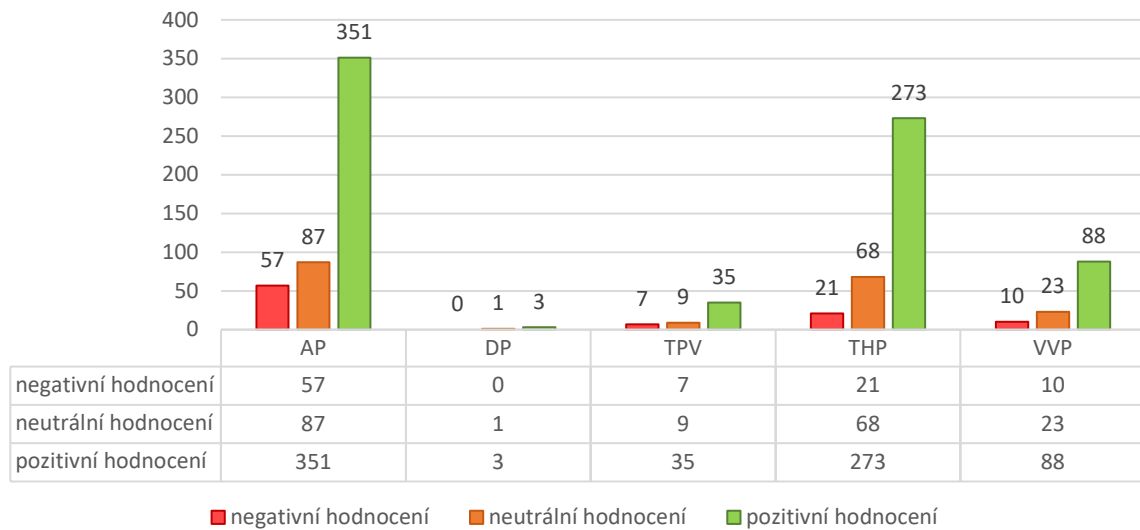


Předchozí otázka se zaměřovala na hodnocení univerzity jako celku. Následující graf zobrazuje hodnocení pracovníků a pracovníc zaměřující se na jejich konkrétní pracoviště. Z grafu je patrné, že respondenti svá pracoviště hodnotí pozitivněji než v případě hodnocení univerzity jako celku. Pokud bychom použili stejné škálování jako u předchozí otázky, pak můžeme konstatovat, že **spokojeno je s podporou sladování soukromého a pracovního života 73 % respondentů.**



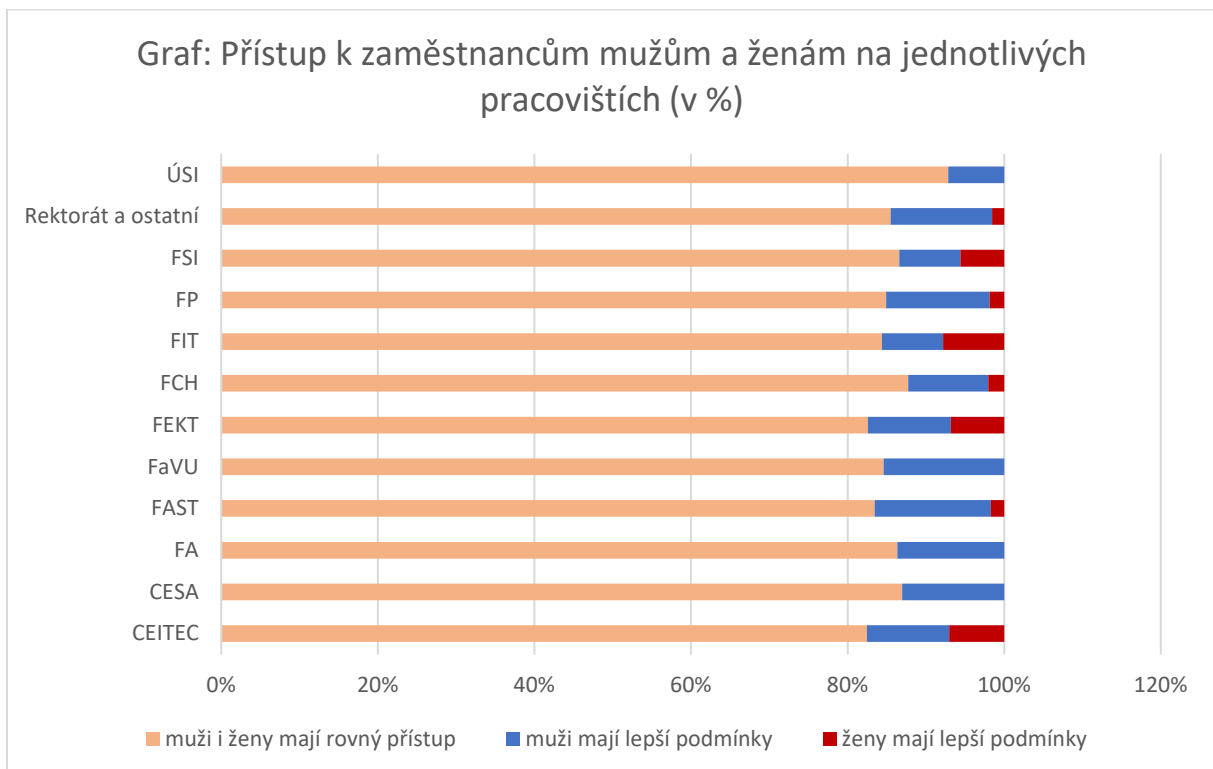
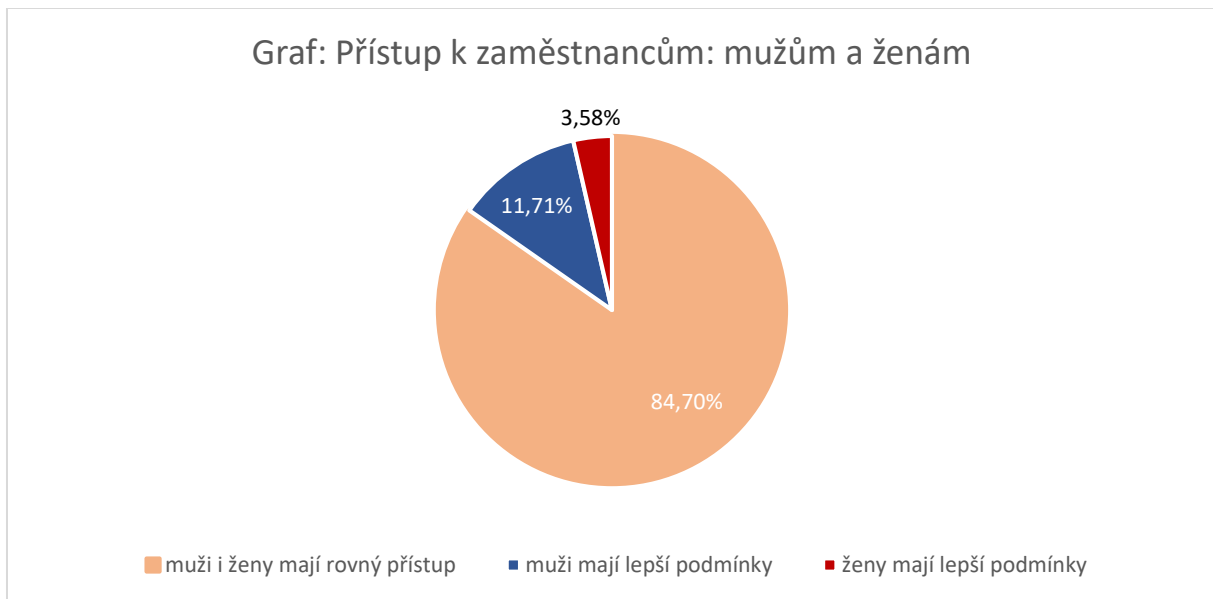
Při porovnání nominálních počtů dle kategorií respondentů můžeme konstatovat, že zaměstnanci ve všech kategoriích vnímají umožnění sladit soukromý a pracovní život pozitivněji ze strany pracoviště než ze strany univerzity jako celku.

Graf: Míra spokojenosti s umožněním sladit soukromý a pracovní život ze strany pracoviště



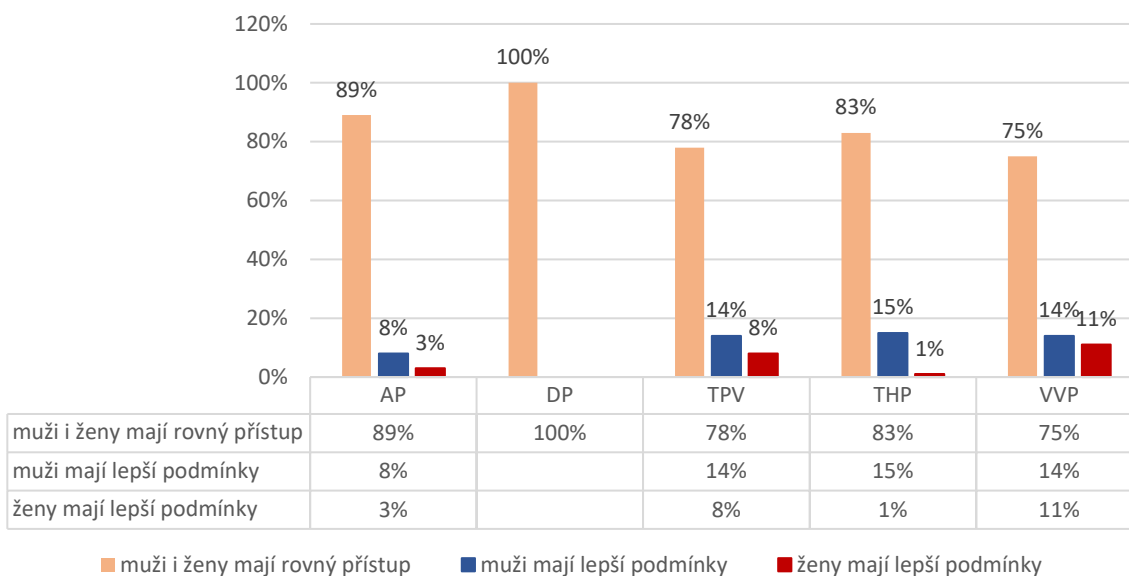
## Oblast kultury pracovního prostředí na VUT

Respondenti byli dotazováni na vnímání rovného přístupu k zaměstnancům-mužům a zaměstnankyním-ženám v oblasti kariérního rozvoje. 85 % respondentů odpovědělo, že vnímají rovnocenný přístup. Tato skupina byla z 62 % tvořena odpověďmi mužů a z 38 % odpověďmi žen. To, že muži mají lepší podmínky pro kariérní růst, odpovědělo 12 % respondentů, tuto skupinu tvořily odpovědi z 25 % od mužů a ze 75 % od žen. To, že ženy mají lepší podmínky, si myslí 4 % respondentů, tuto skupinu respondentů z 97 % tvoří muži a ze 3 % ženy.





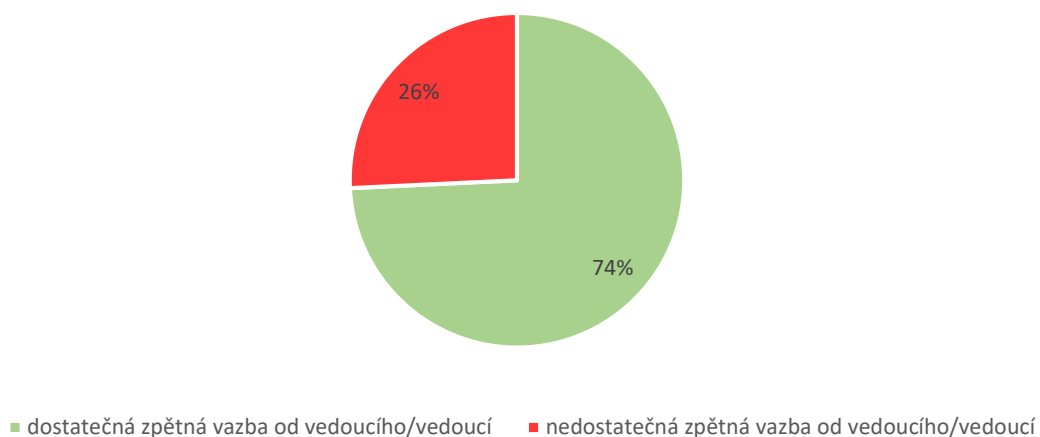
Graf: Přístup k zaměstnancům dle kategorií pracovníků



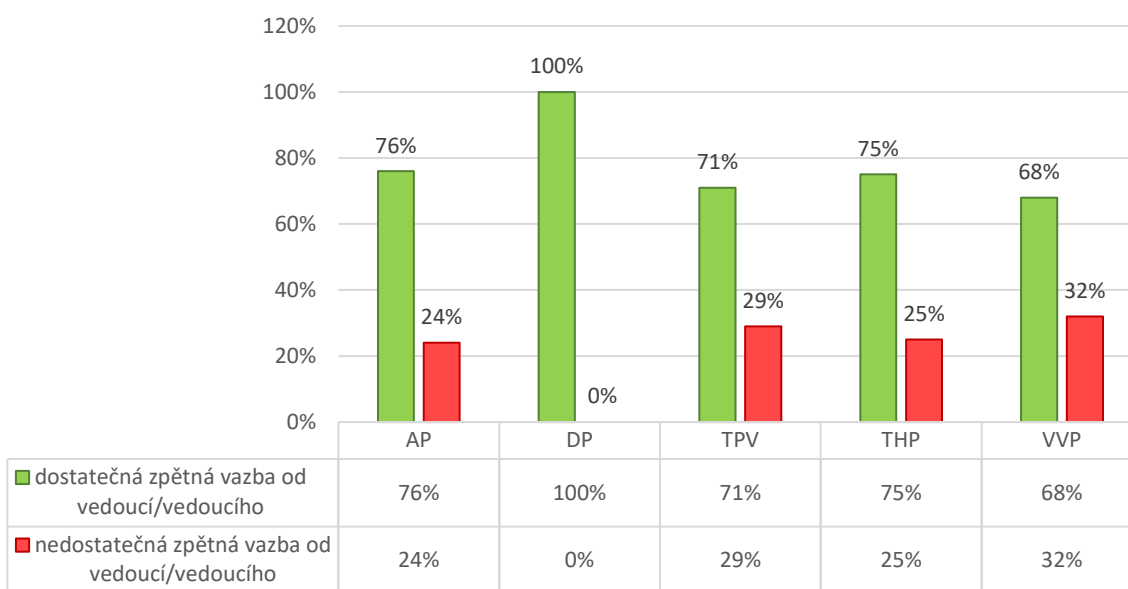
### Oblast kariérního rozvoje

Respondenti hodnotí poskytovanou zpětnou vazbu na svou pracovní výkonnost ze strany svého přímého nadřízeného/nadřízené jako dostatečnou, aspoň to uvedlo 74 % respondentů, 26 % respondentů ji ovšem hodnotí jako nedostatečnou.

Graf: Poskytovaná zpětná vazba od nadřízeného pracovníka/pracovnice

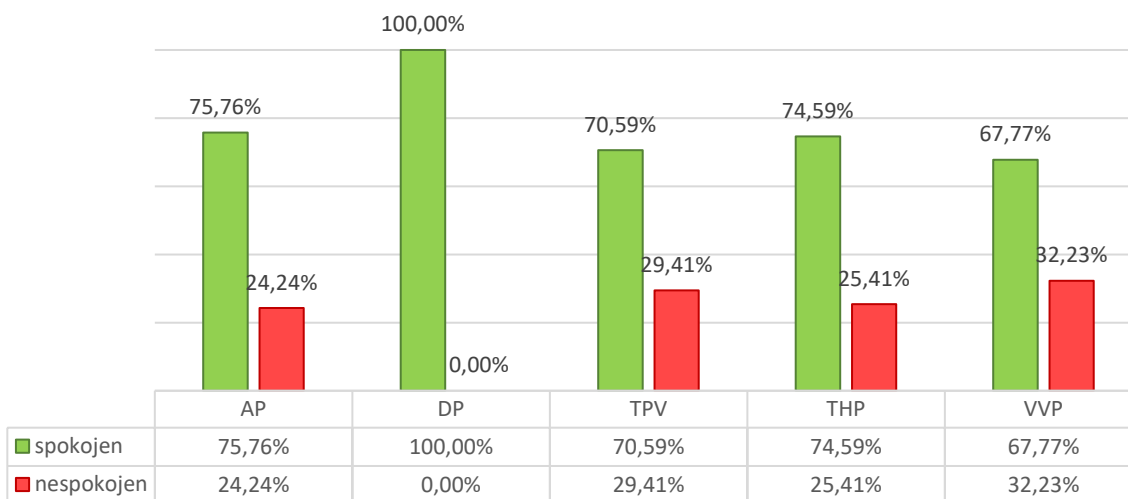


Graf: Poskytovaná zpětná vazba dle kategorií zaměstnanců



Jako nedostatečná je zpětná vazba je označována nejvíce respondenty z řad vědecko-výzkumných a vývojových pracovníků a pracovníků a technických pracovníků a pracovníků pro výzkum.

Graf: Spokojenost s poskytovanou zpětnou vazbou dle pracovního zařazení



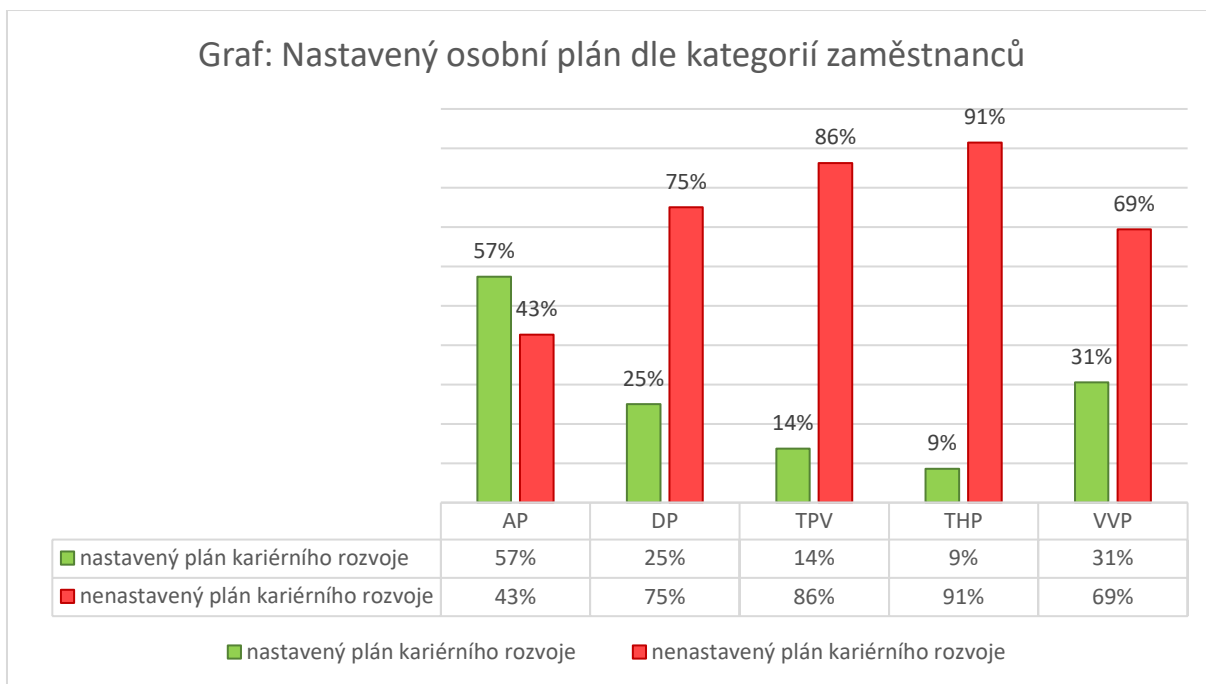
Respondenti, kteří jsou spokojeni s poskytovanou zpětnou vazbou, hodnotí pozitivně i její motivační efekt. V rámci škálování 1-9 ji pozitivně hodnotilo (výběr hodnot 7-9) celkem 67 % respondentů.



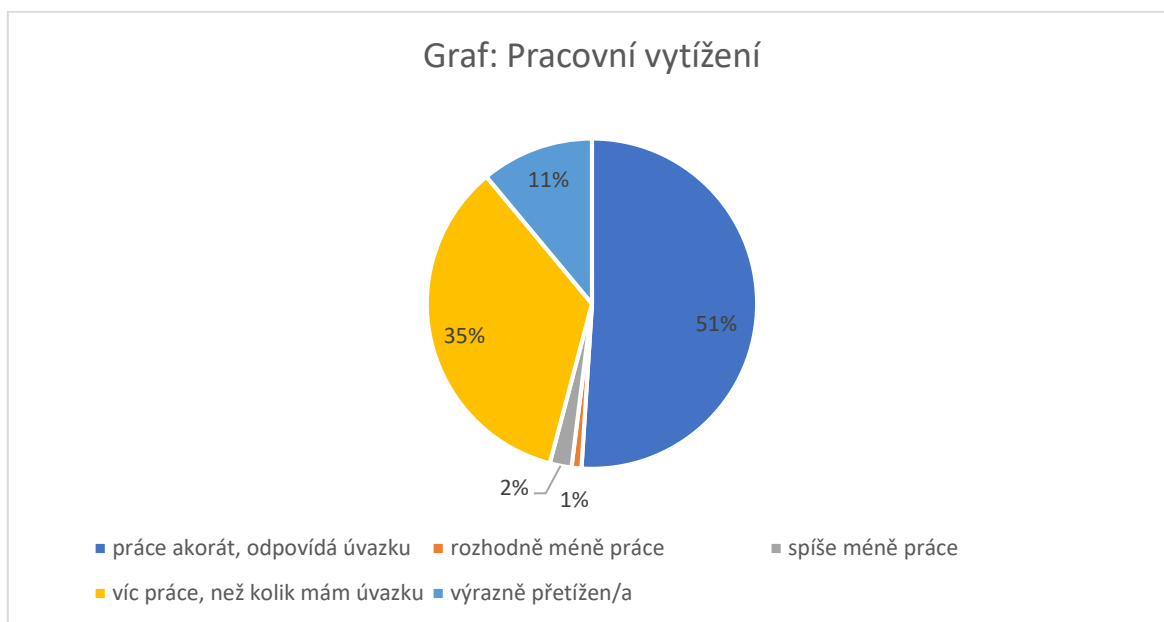
Následující graf popisuje, že 65 % respondentů nemá nastavený plán kariérního rozvoje a pouze 35 % respondentů tento plán nastavený má. Z těch, kteří plán nastavený mají, je tento součástí pravidelného hodnocení u 85 % respondentů, u zbylých 15 % respondentů není součástí pravidelného hodnocení pracovního výkonu.



Tento graf popisuje nastavení/nenastavení osobního plánu mezi jednotlivými okruhy zaměstnanců.



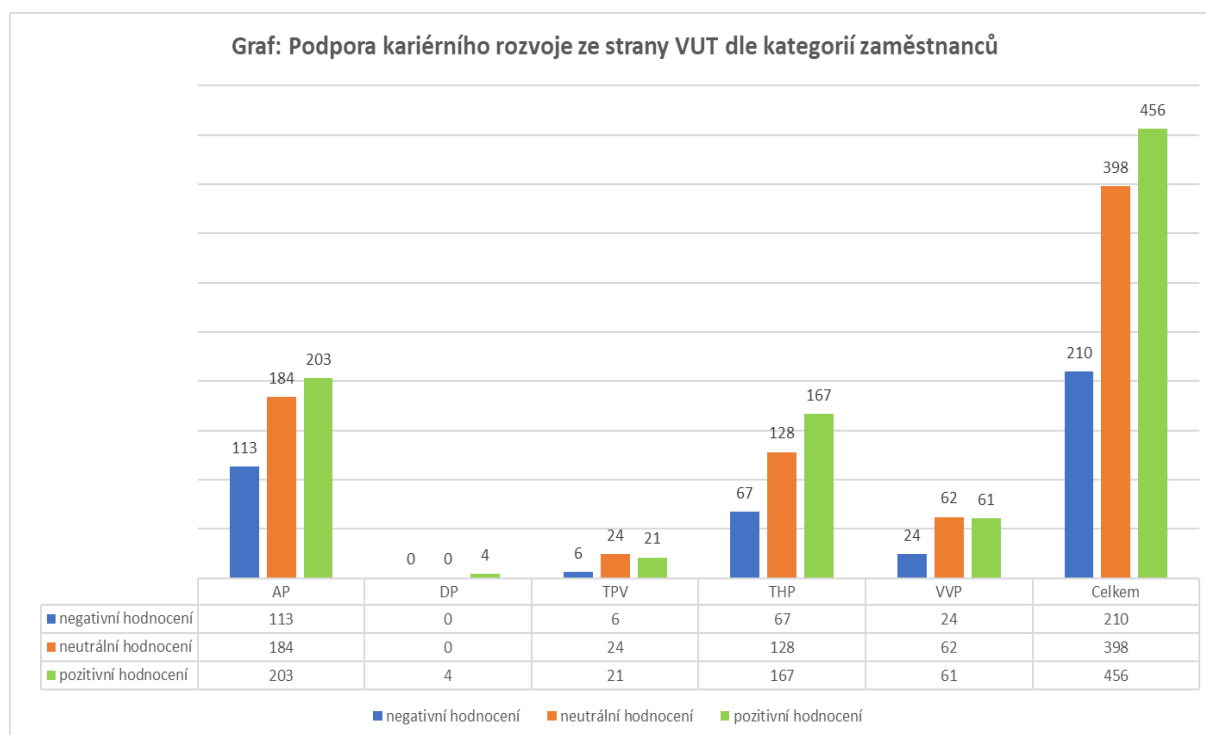
Subjektivní vnímání pracovního vytížení bylo kategorizováno do řady odpovědí. Adekvátní pracovní vytížení ve vztahu k výši úvazku hodnotí 51 % respondentů. Oproti tomu 35 % respondentů vnímá, že mají více práce, než kolik mají úvazek. Výrazně přetíženo se cítí být 11 % respondentů.



Pro lepší pochopení přikládáme i tabulku s přehledem odpovědí dle jednotlivých pracovních pozic. Z tabulky je patrné, že výrazně přetíženi jsou především pracovníci a pracovníce dělnického povolání (25 %) akademičtí pracovníci a pracovníce (13 %). V případě pracovníků a pracovníc dělnického povolání je ovšem potřeba zmínit, že statistika je na základě 4 odpovědí. Vzhledem k danému počtu je výrazně nižší reliabilita a je problematická generalizace na celou skupinu dané kategorie zaměstnanců a zaměstnankyň.

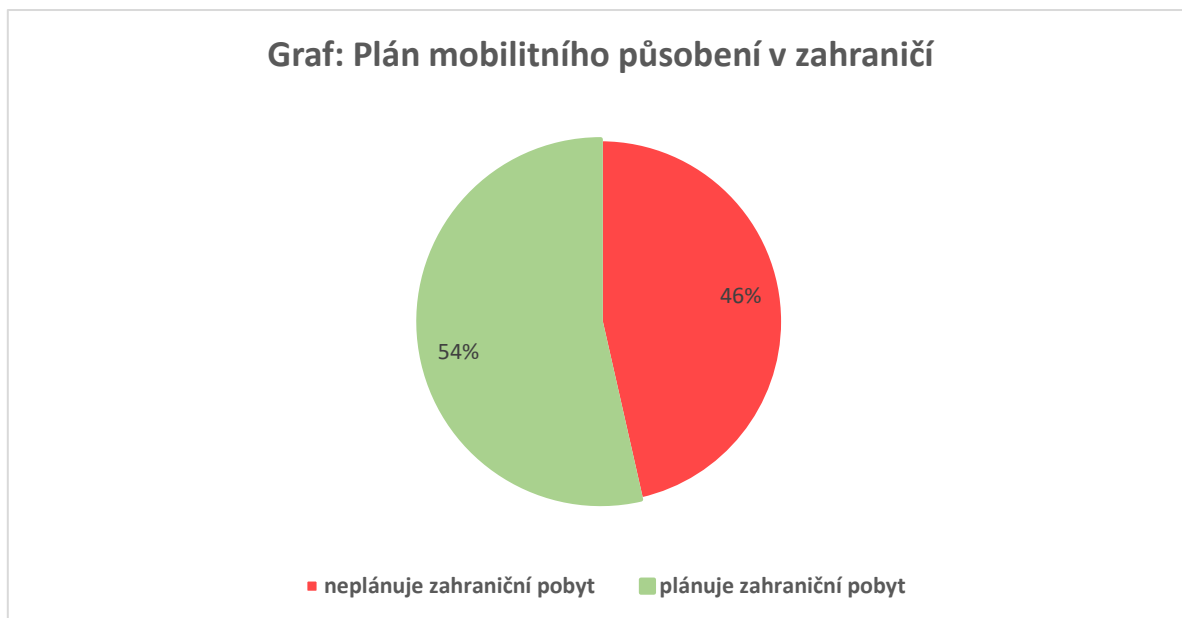
	práce akorát, odpovídá úvazku	rozhodně méně práce	spíše méně práce	víc práce, než kolik mám úvazku	výrazně přetíženi/a
akademický pracovník/pracovnice	45,9 %	0,8 %	1,2 %	38,8 %	13,3 %
pracovník/pracovnice dělnického povolání	0,0 %	0,0 %	25,0 %	50,0 %	25,0 %
technický pracovník/ pracovnice pro výzkum	49,0 %	3,9 %	2,0 %	33,3 %	11,8 %
THP	59,7 %	0,8 %	3,0 %	28,2 %	8,3 %
vědecko-výzkumný a vývojový pracovník/pracovnice	48,8 %	0,8 %	2,5 %	38,8 %	9,1 %

Podpora kariérního rozvoje zaměstnanců je ze strany respondentů hodnocena poměrně pozitivně, 43 % respondentů je spokojeno (výběr hodnot 7,8 a 9 na škále), 38 % respondentů označilo neutrální odpověď (výběr hodnot 4,5 a 6 na škále) a 19 % respondentů podporu v této oblasti vnímá negativně (výběr hodnot 1,2 a 3 na škále).

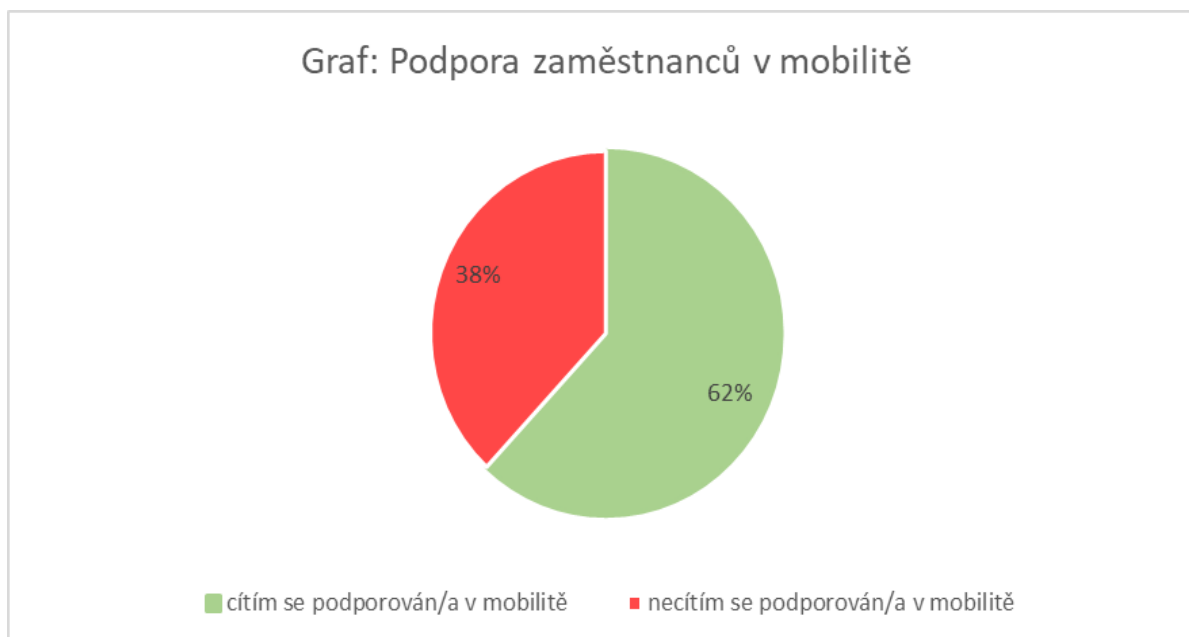


## Oblast mobilit

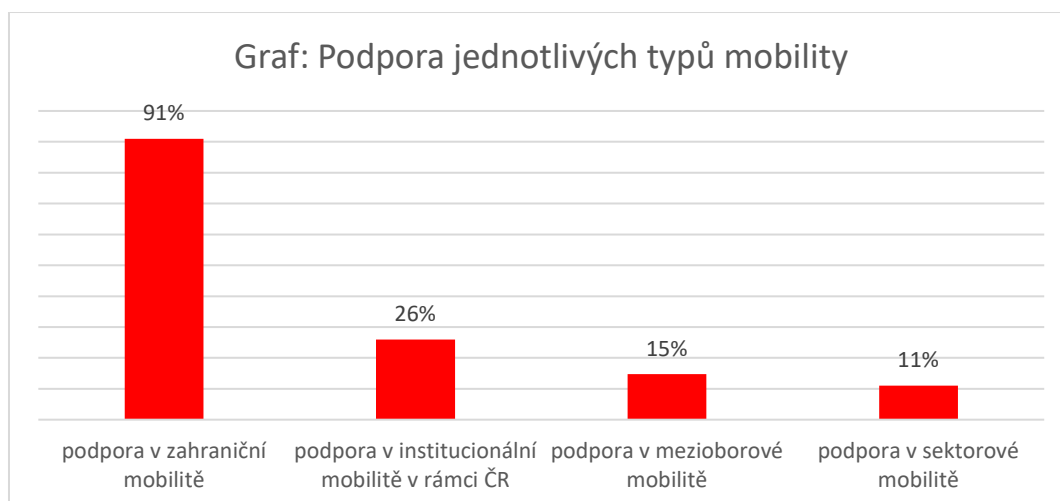
Mobilitního působení v zahraničí se plánuje účastnit 54 % respondentů. Ti, kteří odpověděli, že neplánují, byli dotazováni na nejčastější důvody toho, proč neplánují vycestovat. Toto uvádí i následující graf.



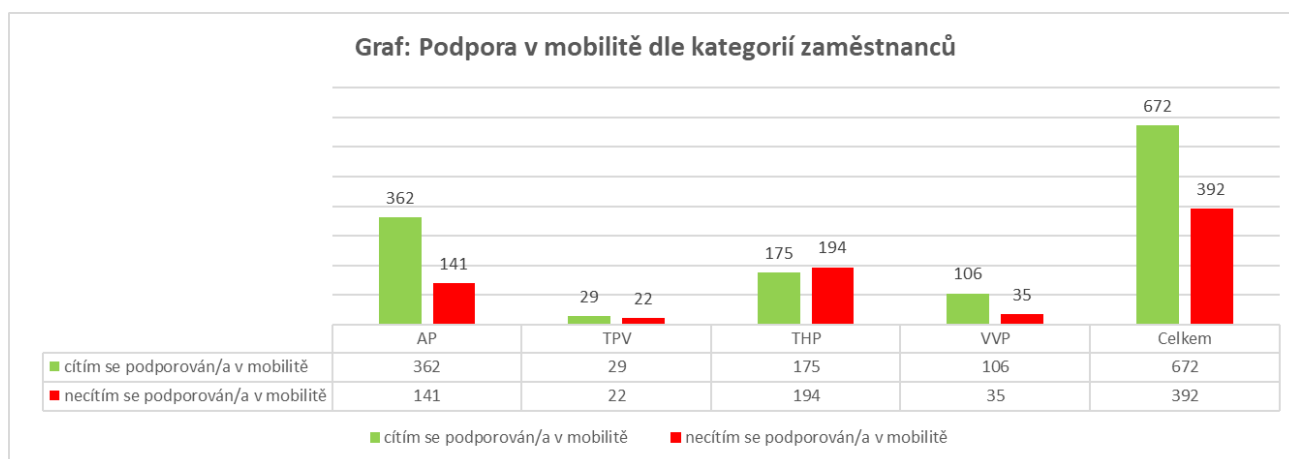
Následující grafy představují **podporu zaměstnanců a zaměstnankyň v mobilitě**, a to včetně podpory v jednotlivých typech mobility. Z celkového počtu 62 % respondentů vnímá ze strany univerzity podporu v mobilitě (nominálně 637 osob).



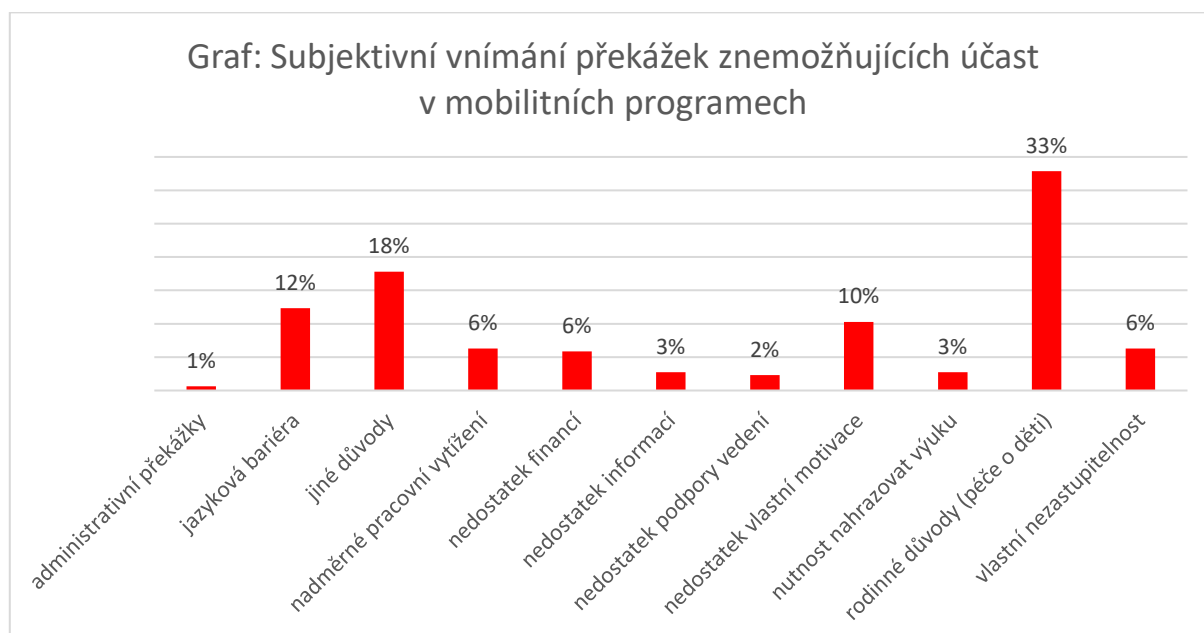
Nejvíce je patrná podpora mobilit v rámci zahraničních výjezdů (např. Erasmus apod.)



Zde můžeme vidět, jak se respondenti na VUT cítí v podpoře mobilit dle jednotlivých kategorií.

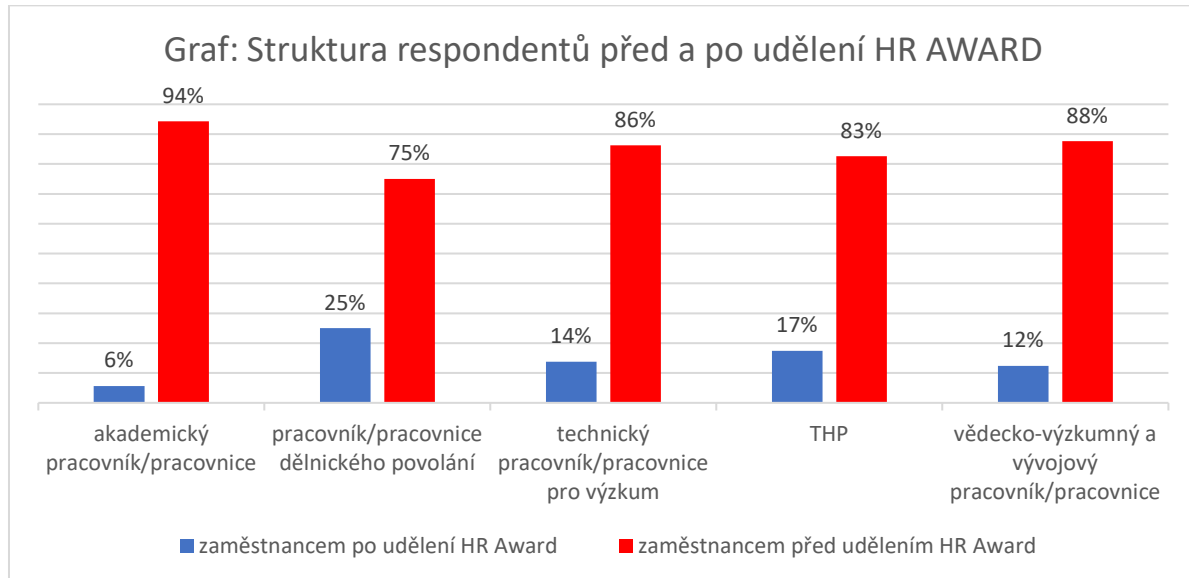


Tento graf nám ukazuje, jaké je subjektivní vnímání překážek respondenty v případě mobilit. Největší překážkou jsou rodinné důvody.

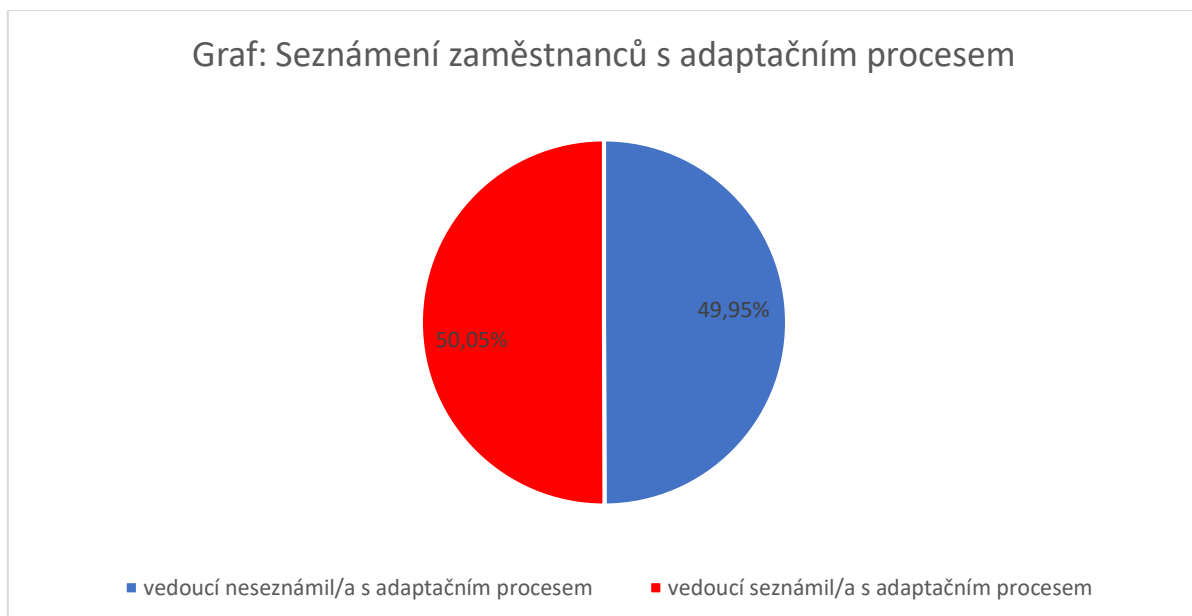


## Oblast nábory a výběru zaměstnanců, adaptace, mentoring

Respondenti byli dotázáni, **zda se stali zaměstnanci a zaměstnankyněmi VUT před či až po udělení ocenění HR AWARD** s cílem srovnat jejich zkušenosti a tím i dosažený pokrok v oblasti nábory a výběru.

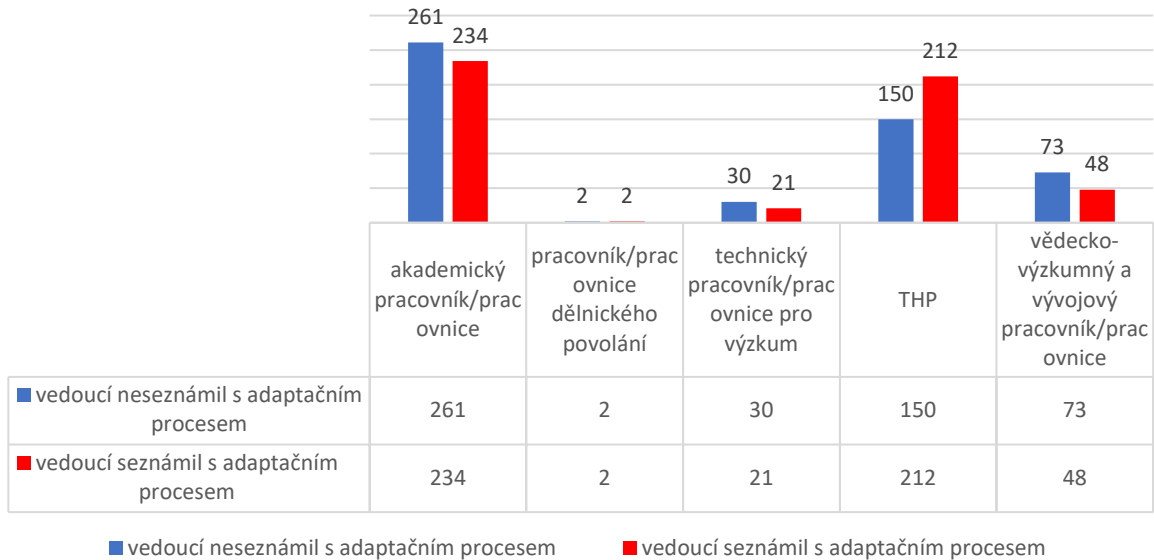


Ostatní otázky týkající se personálních procesů jsou zaměřeny na všechny zaměstnance bez ohledu na to, kdy nastoupili na VUT v Brně. Vypovídá to o dlouhodobě nastaveném systému, nikoliv o aktuální situaci.



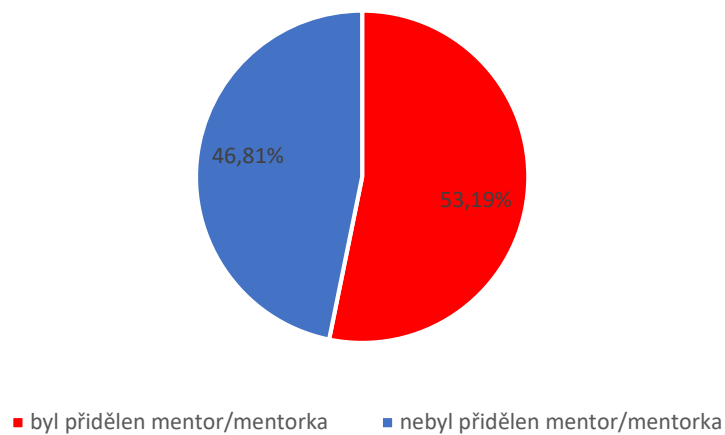


Graf: Seznámení s adaptačním procesem dle kategorie zaměstnanců

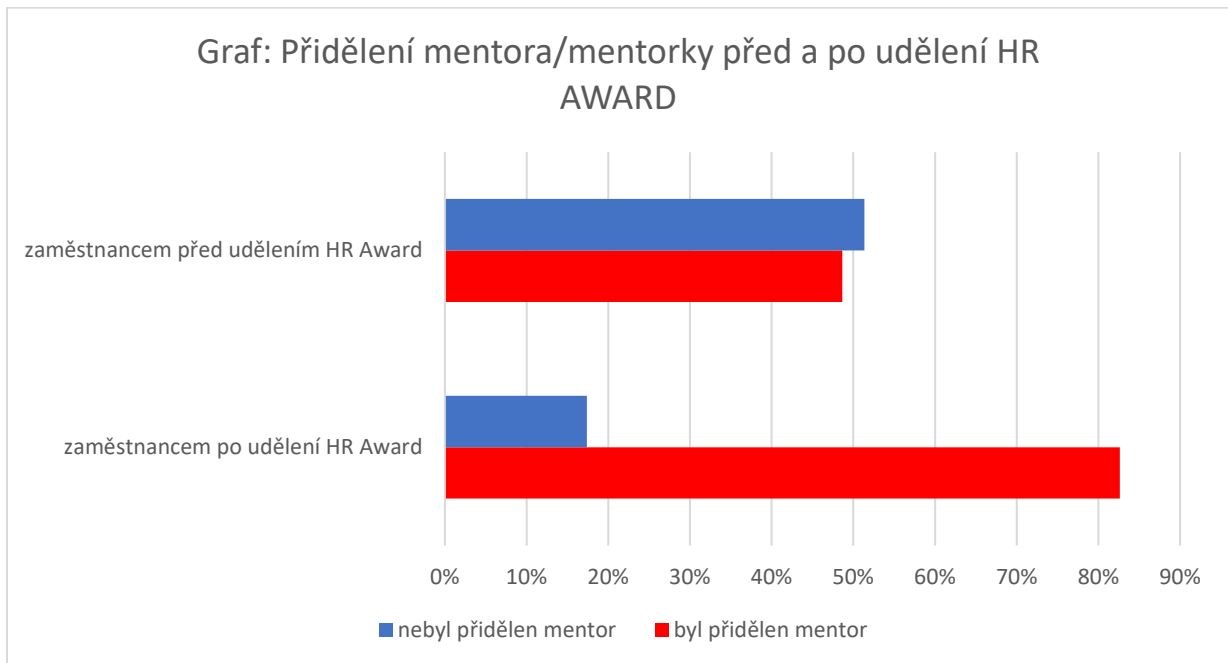


Respondenti, kteří odpověděli, že byli seznámeni s adaptačním procesem byli dále dotazováni, jestli jim byl **přidělen mentor/mentorka**. Z celkového počtu uvedlo 53 % respondentů, že jim byl mentor přidělen.

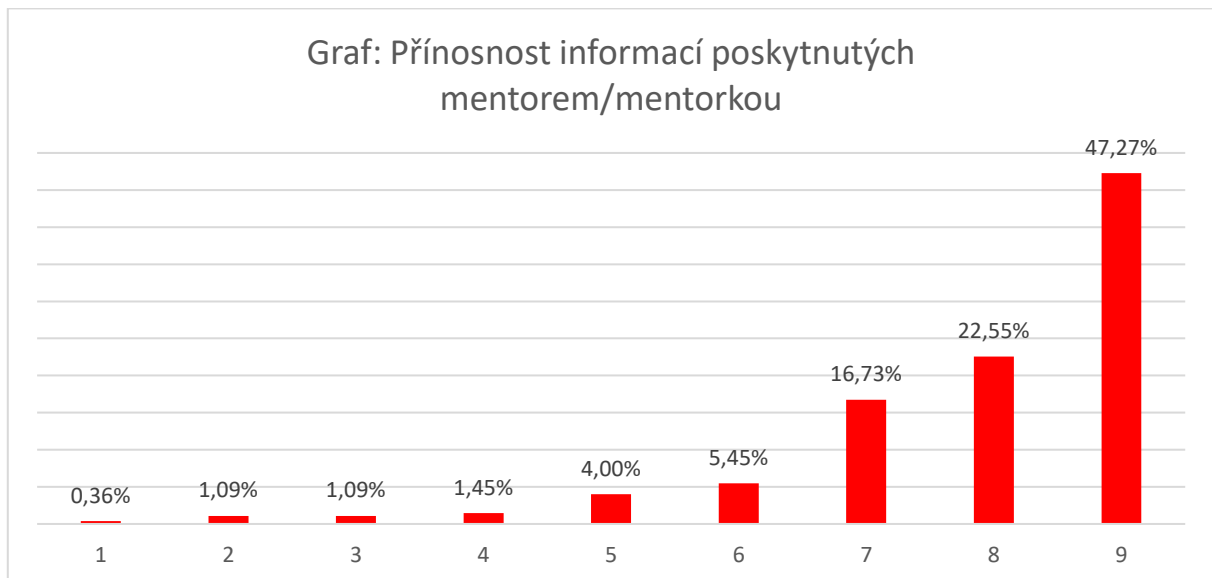
Graf: Přidělení mentora/mentorky v rámci adaptačního procesu



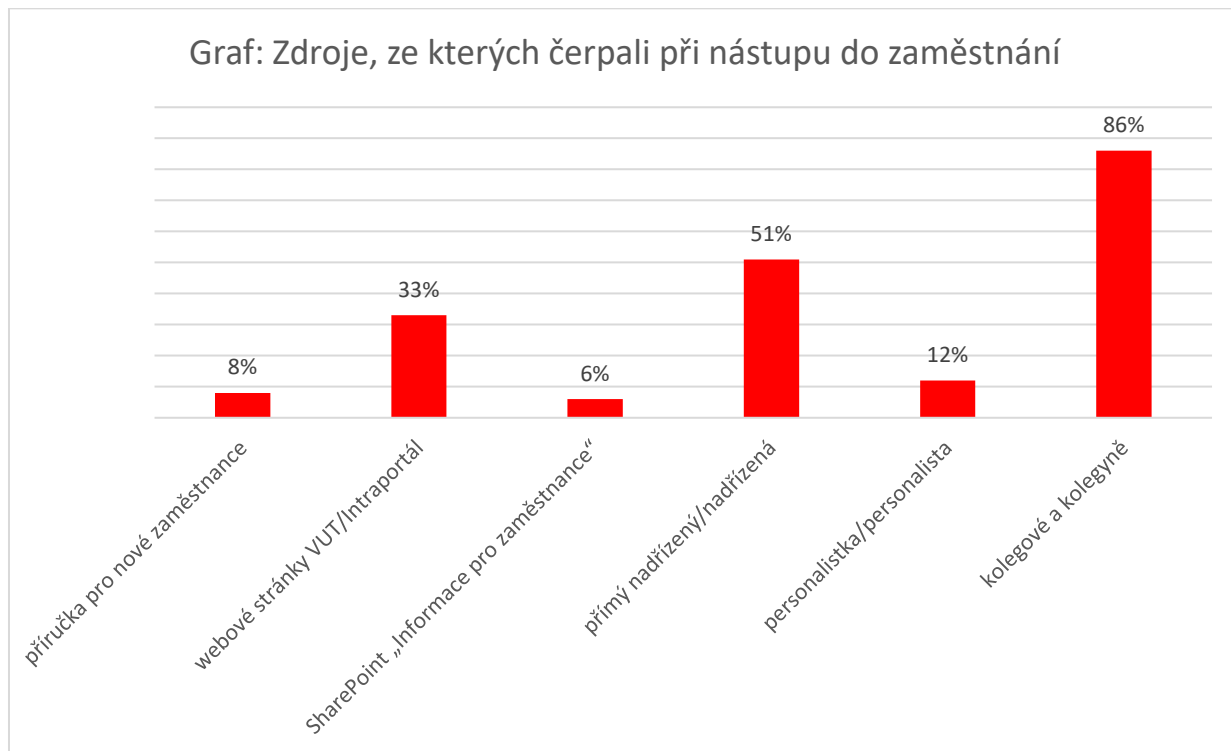
Z následujícího grafu je patrné, že **po udělení ocenění HR AWARD** se výrazně navýšilo přidělení mentora či mentorky nově nastupujícím zaměstnancům.



**Přínosnost poskytnutých informací mentorem/mentorkou (ev. zkušenějším kolegou/kolegyní, vedoucím/vedoucí)** je výrazně pozitivně vnímána. Hodnocení na škále 1-9 v úrovni 7, 8 a 9 vybralo 87 % respondentů, kterým byl poskytnut mentor/mentorka během jejich adaptačního procesu.



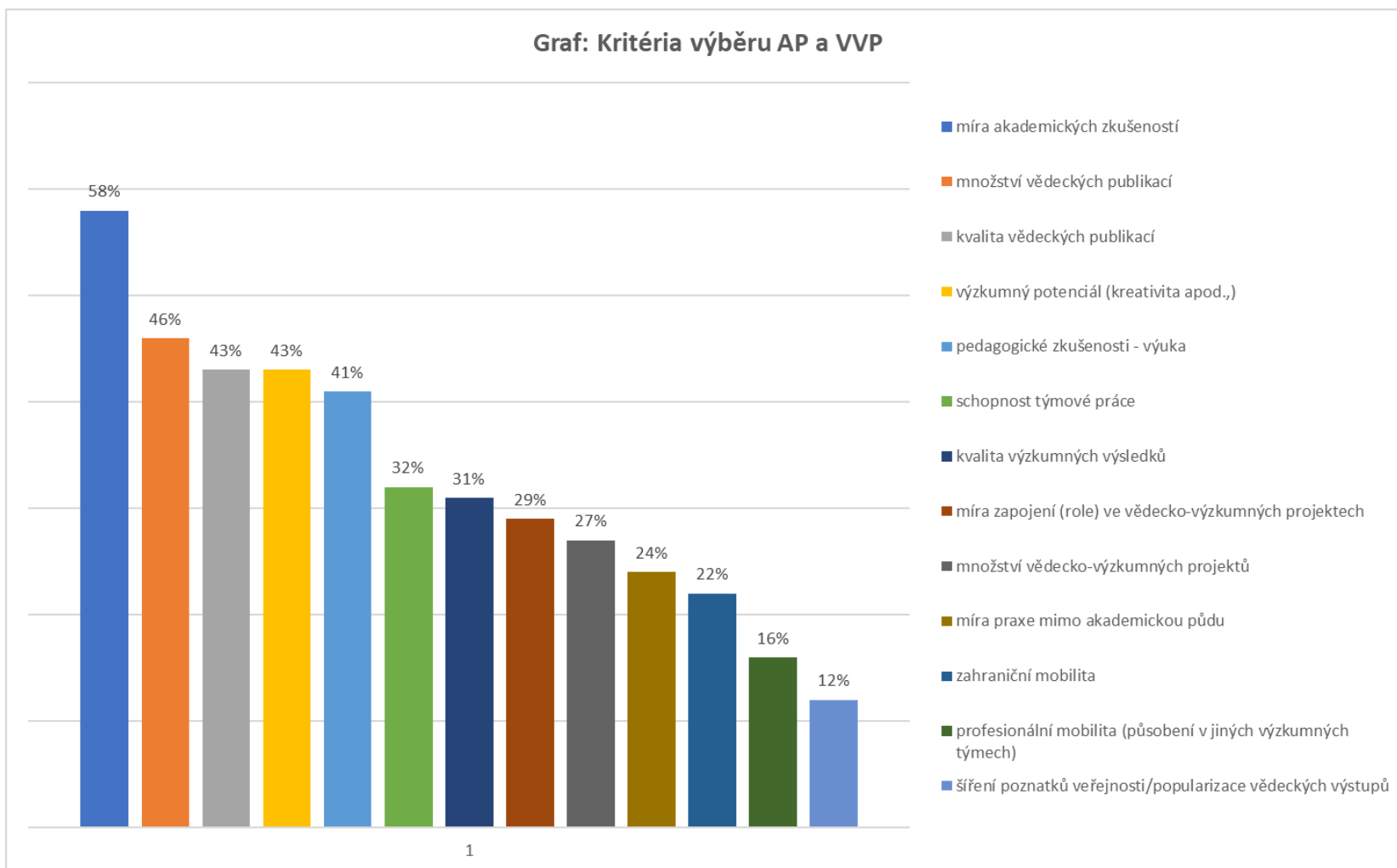
Respondenti zmínili, že čerpali po svém nástupu nové poznatky ohledně adaptace od svých kolegů a kolegyně (86 %), případně od svého přímého nadřízeného/přímé nadřízené (51 %), či z webových stránek VUT nebo Intraportálu (33 %).



Dále mohli zaměstnanci a zaměstnankyně vyjádřit svůj **názor na výběrová kritéria** na pozice akademický pracovník/pracovnice a vědecko-výzkumné a vývojové pracovníky/pracovnice.

Dále mohli zaměstnanci a zaměstnankyně vyjádřit svůj **názor na výběrová kritéria** na pozice akademický pracovník/pracovnice a vědecko-výzkumné a vývojové pracovníky/pracovnice.

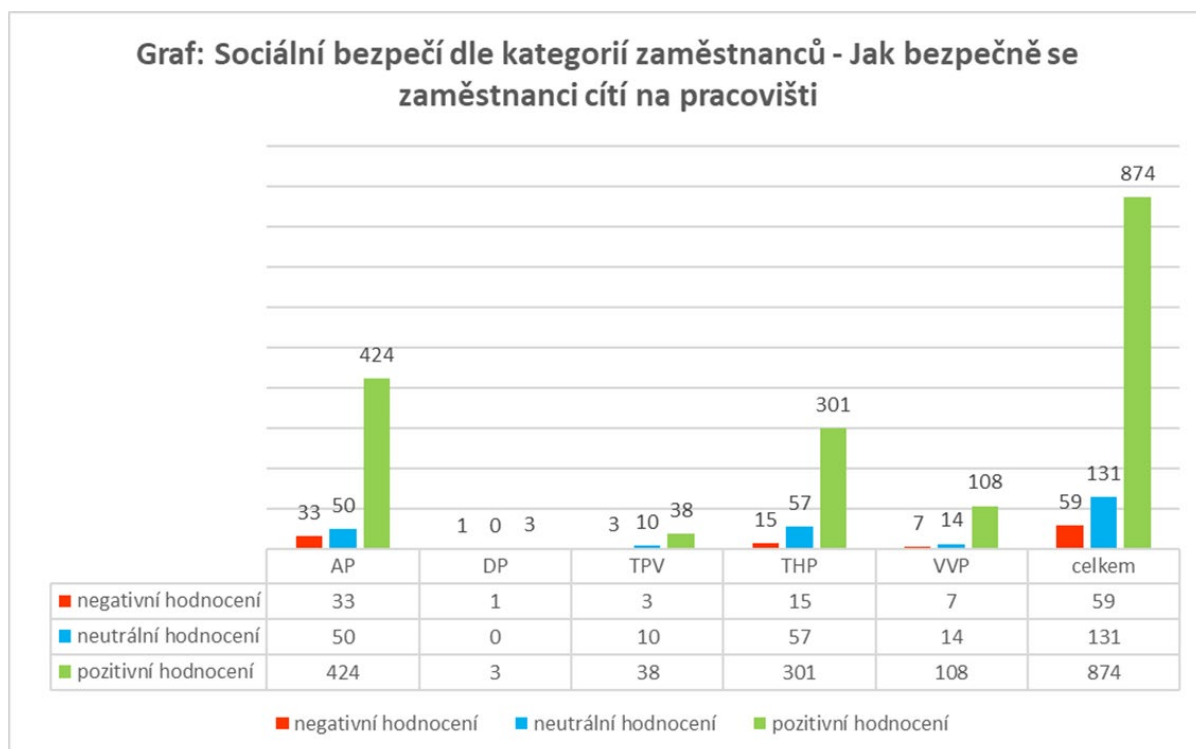
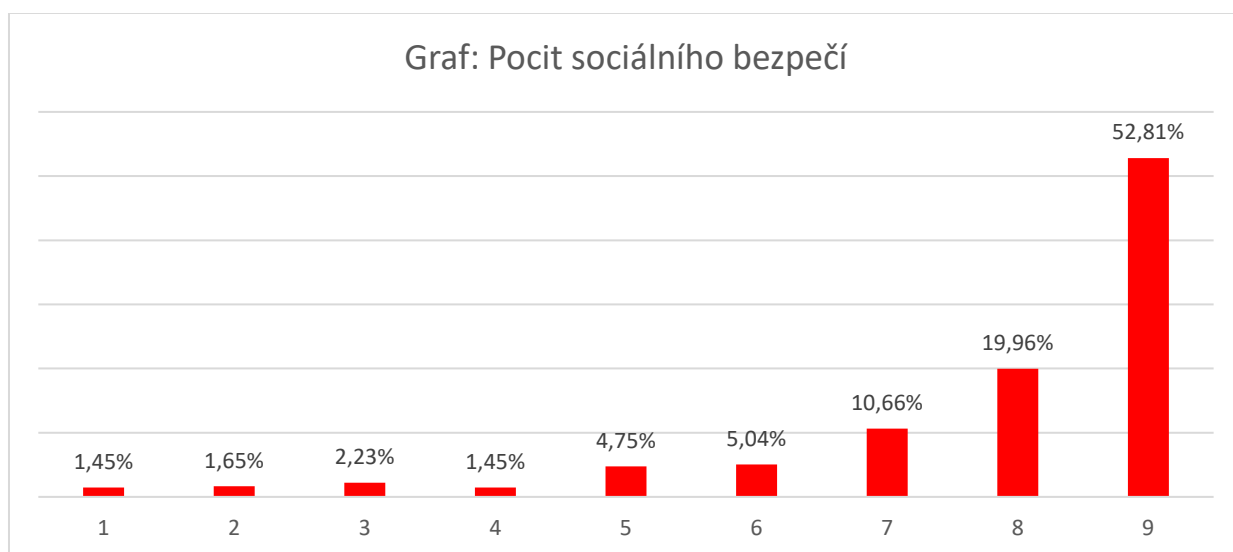
Otázku na výběrová kritéria měli možnost zodpovědět všichni AP a VVP bez ohledu na to, kdy nastoupili na VUT v Brně. Procenta vyjadřují názor respondentů



## Oblast sociálně nežádoucích jevů

Sociálním bezpečím se rozumí stav, kdy se neobjevuje diskriminace např. kvůli věku, pohlaví, rase či politické příslušnosti. V sociálně bezpečném prostředí taktéž jednotlivec nemá obavy sdílet svůj vlastní názor, i když se odlišuje od názoru většinového. Taktéž má v sociálně bezpečném prostředí zaměstnanec prostor říci zpětnou vazbu svému nadřízenému či kolegům a kolegyním bez obav z postihu či potrestání. Nežádoucími jevy se pak rozumí agresivita, šikana, diskriminace, sexuální obtěžování.

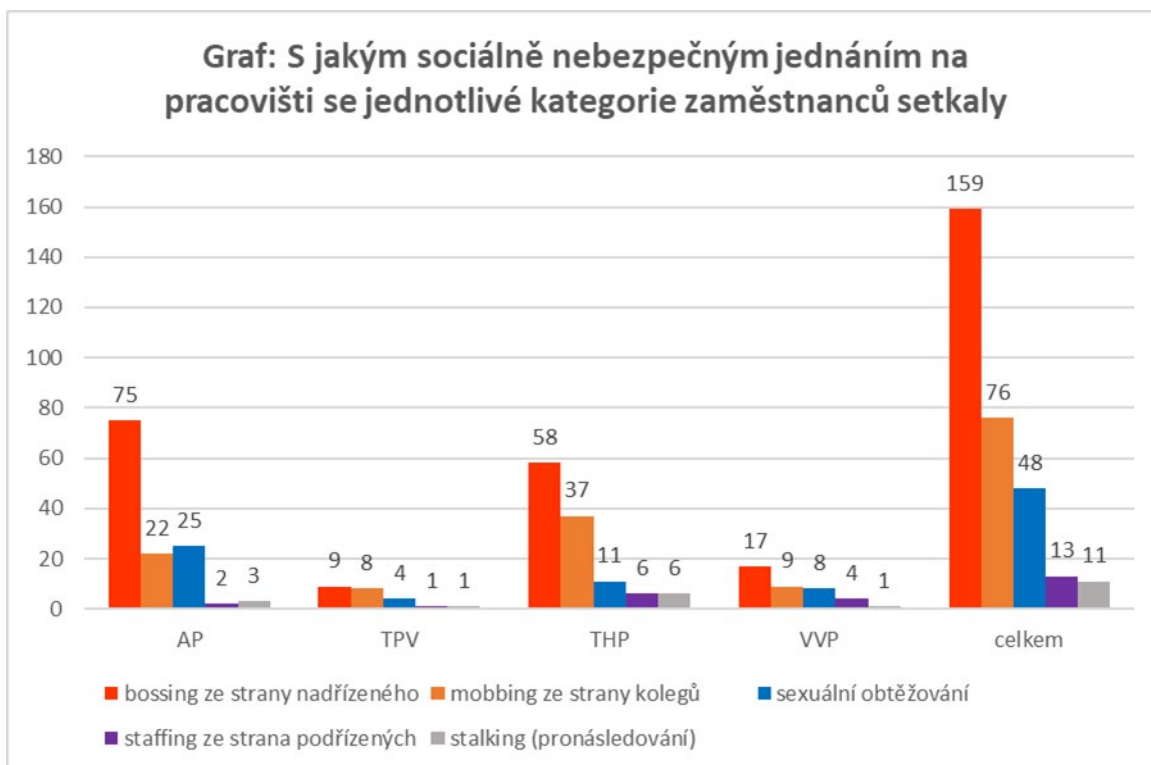
Zaměstnanci VUT se cítí sociálně bezpečně, 83 % respondentů vybralo hodnoty na škále 1-9 v úrovni 7, 8 a 9. Sociální bezpečí naopak nevnímá 5 % respondentů (odpovědi v úrovni 1, 2 a 3).



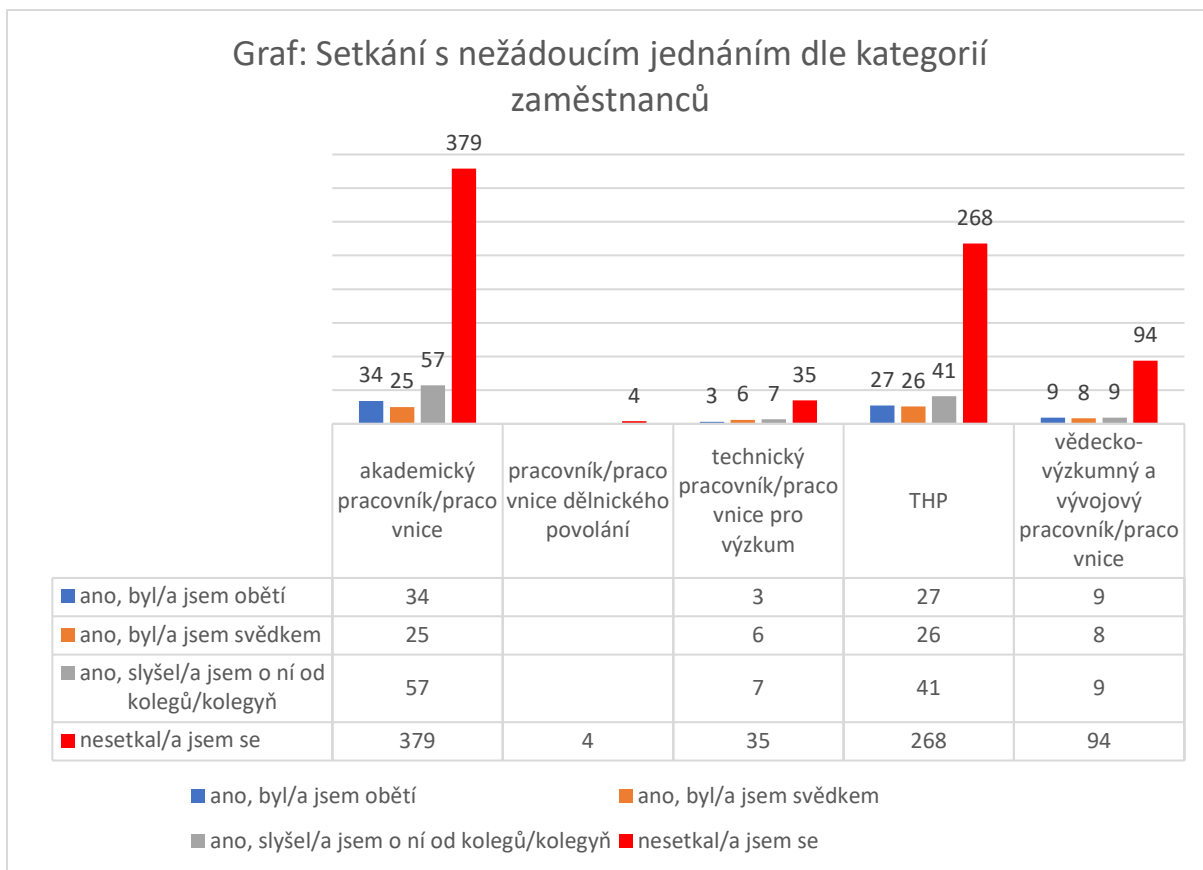
Výrazná většina (76 %) respondentů uvedla, že se nikdy nesetkala se sociálně nežádoucím chováním na pracovišti. 11 % respondentů uvedlo, že o sociálně nežádoucím chování slyšelo od kolegů či kolegyně, 6 % respondentů dokonce uvedlo, že bylo svědkem a 7 % respondentů uvedlo, že sami byli obětí sociálně nežádoucího chování.



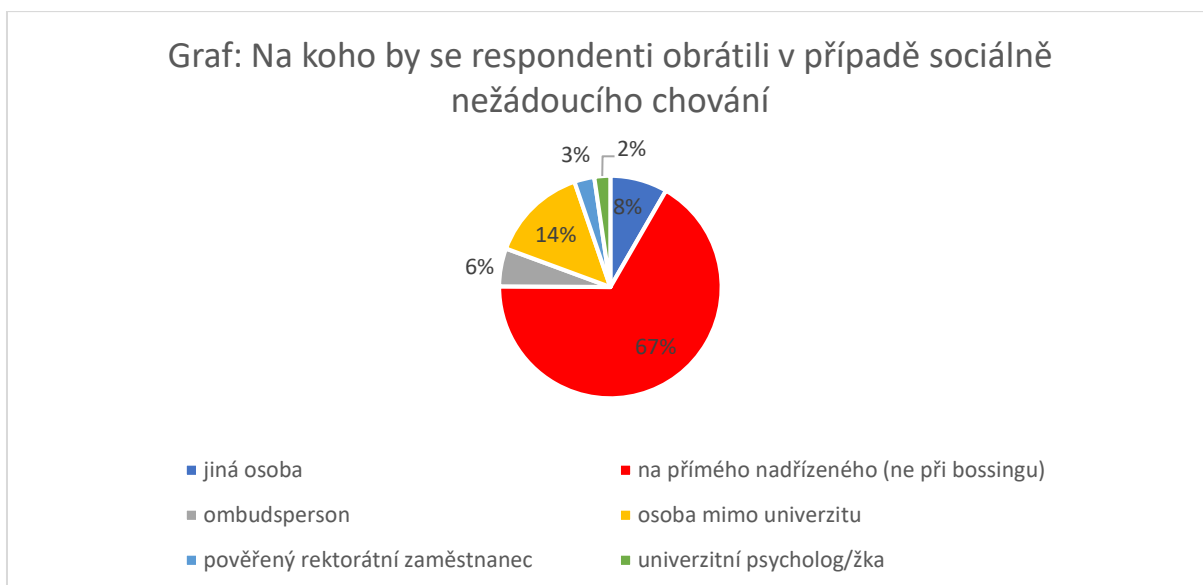
Nejčastěji uváděné sociálně nebezpečné chování, se kterým se zaměstnanci a zaměstnankyně setkali, je bossing ze strany nadřízeného. Toto jednání je nejvíce uváděno u skupiny akademických pracovníků a pracovníc a u THP. Následuje mobbing ze strany kolegů, který je nejpatrnější u skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň na pozici THP. Uvedené hodnoty v tabulce představují nominální výskyt jevů.



Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří uvedli, že se setkali se sociálně nežádoucím jednáním, byli dotazováni na způsob řešení. Nejčastěji uváděné bylo, že to bylo řešeno jinak, případně že to neřešili a nikomu o tom neřekli. V následující otázce byli dotazováni i na to, jak jinak bylo jednání řešeno. U THP byly uvedeny odpovědi např. že byl konfrontován původce jednání, proběhla omluva, přechodem oběti na jiné pracoviště VUT, stížností vedoucím pracovníkům. U vědecko-výzkumných a vývojových pracovníků a pracovnic bylo uvedeno, že byl pozván mediátor/mediátorka a situace se díky tomu uklidnila, případně že se soukromě obrátili na pomoc soukromého psychologa či psychologů.

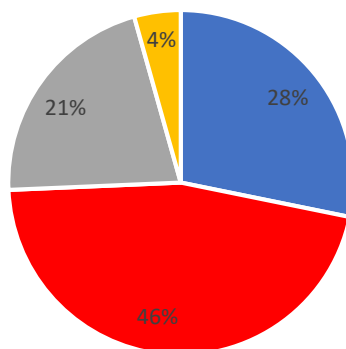


V případě sociálně nežádoucího chování by se respondenti obrátili především na svého přímého nadřízeného (67 %), případně osobu mimo univerzitu (14 %).



Respondenti se v případě otázky, zda by měla být zpracována metodika postupu řešení sociálně nežádoucího chování shodli na tom, že by měla či spíše měla být vypracována (74 %).

Graf: Zpracování metodiky postupu řešení sociálně nežádoucího chování



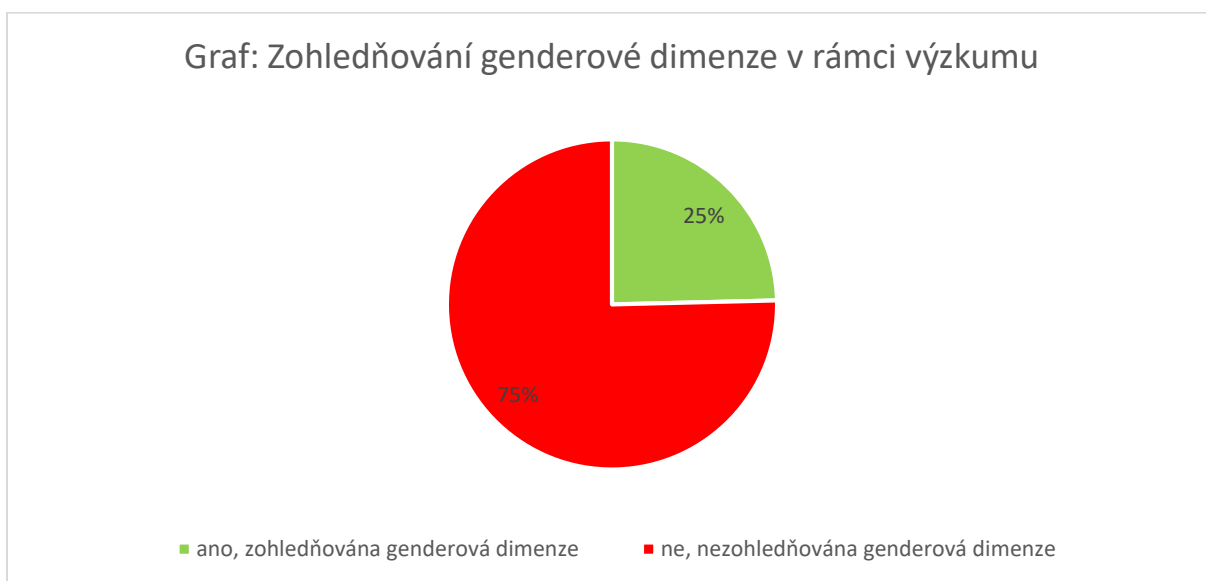
- metodika by určitě měla být zpracována
- metodika by spíše měla být zpracována
- metodika by spíše neměla být zpracována
- metodika by určitě neměla být zpracována



## Oblast genderové dimenze ve výzkumu

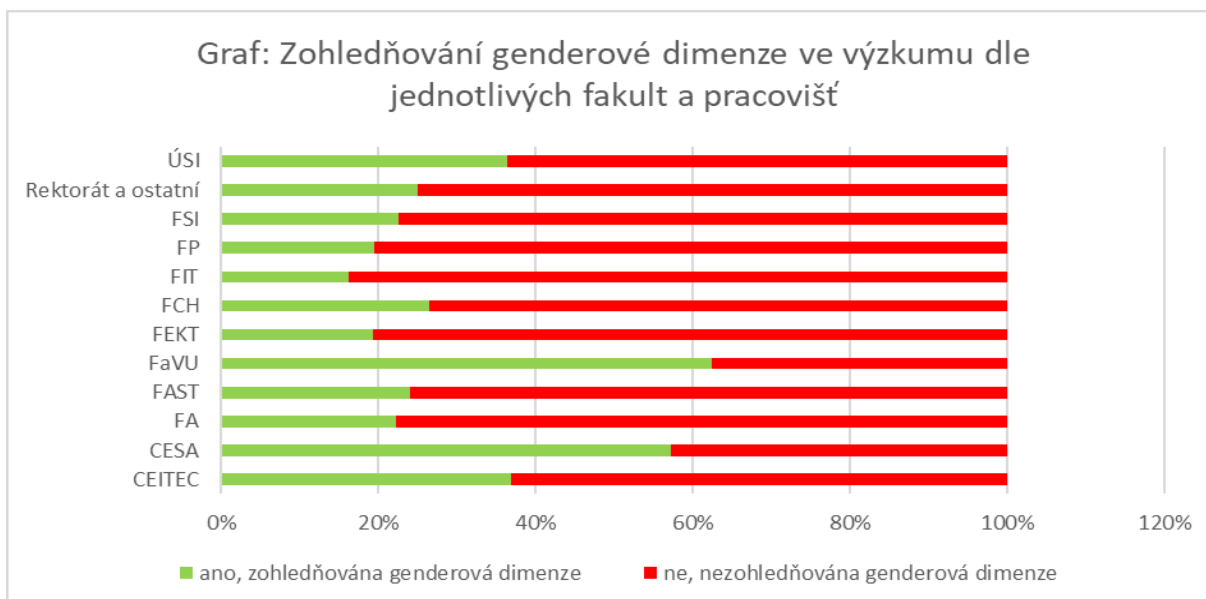
Genderovou dimenzí v obsahu výzkumu a výuky se podle definice Technologické agentury ČR rozumí „integrace poznatků z oblasti vlivu pohlaví (biologické faktory) a genderu (sociokulturní faktory) do výzkumné praxe za účelem vytváření komplexních a excelentních znalostí“. Jinými slovy, při žádání o grant 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.

Pouze 25 % respondentů uvedlo, že se jich týká zohledňování genderové dimenze v rámci výzkumu. Respondenty v tomto případě byli pouze akademičtí a výzkumní pracovníci a pracovnice.

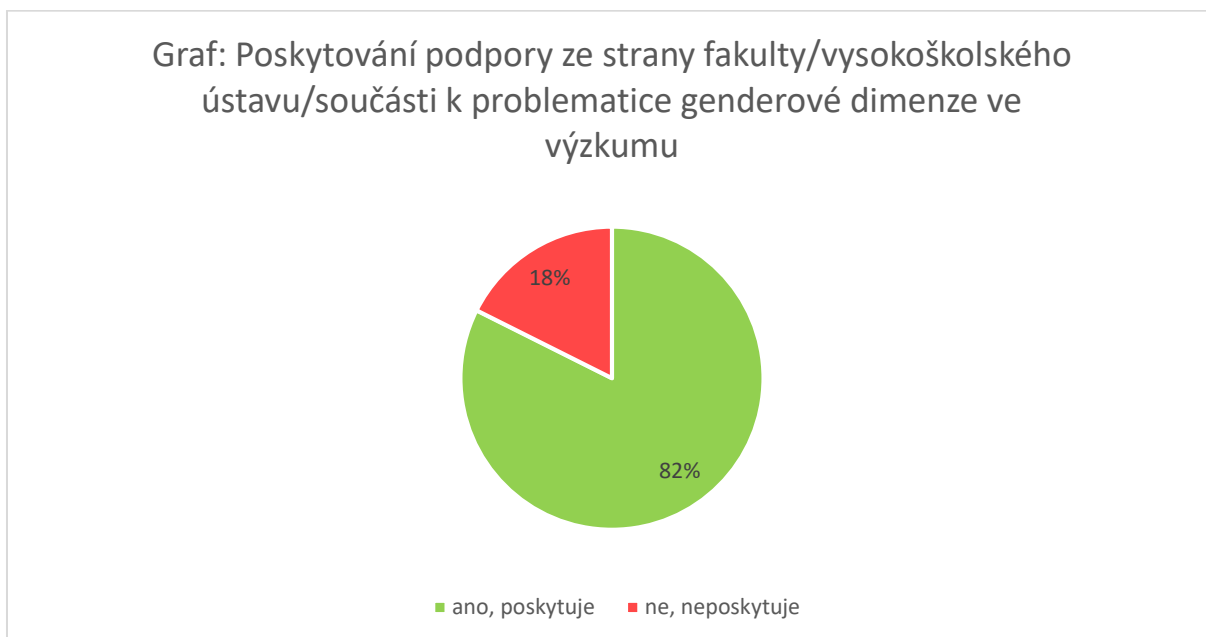


Genderová dimenze ve výzkumu je nejvíce uplatňována na FaVU (63 %) a na CESA (57 %). Nejméně potom na FIT (84 %) a na FEKT a FP (shodně 81 %).

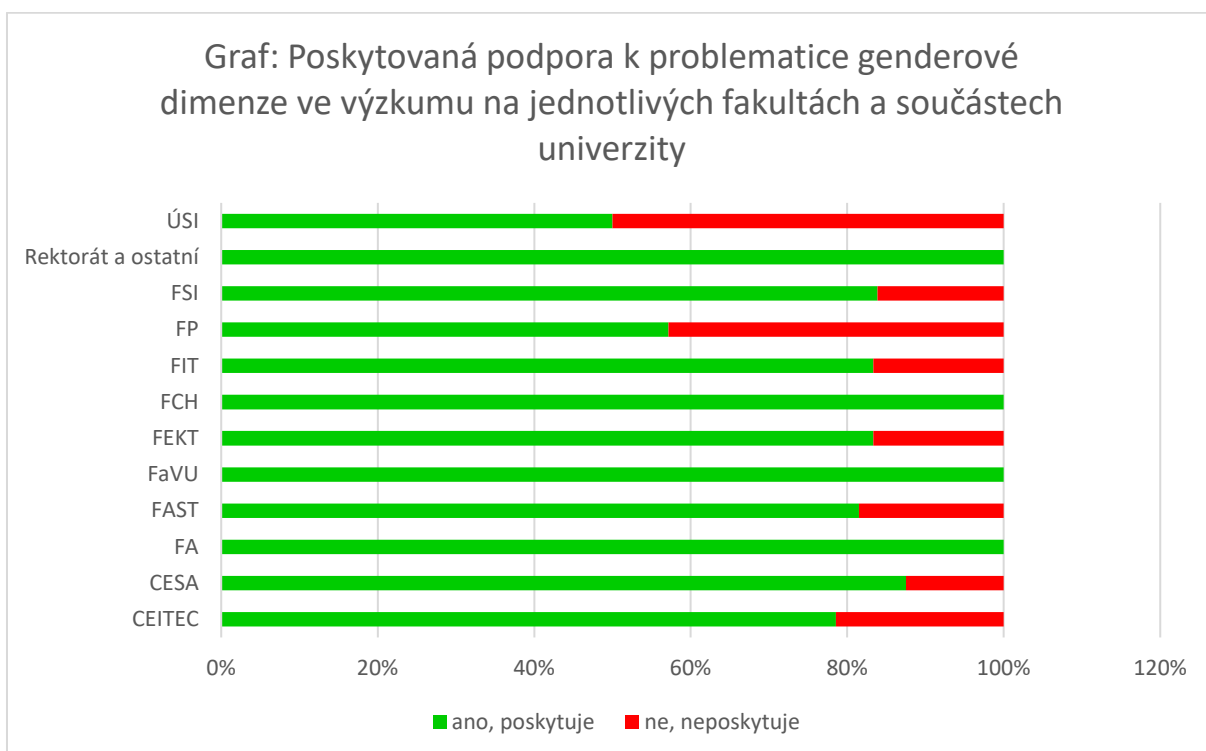
Mezi těmi, kteří uvedli, že zohledňují genderovou dimenzi, bylo 82 % těch, kteří zmínili, že jim fakulta, vysokoškolský ústav či součást poskytuje dostatečnou podporu.



Mezi těmi, kteří uvedli, že zohledňují genderovou dimenzi, bylo 82 % těch, kteří zmínili, že jim fakulta, vysokoškolský ústav či součást poskytuje dostatečnou podporu.



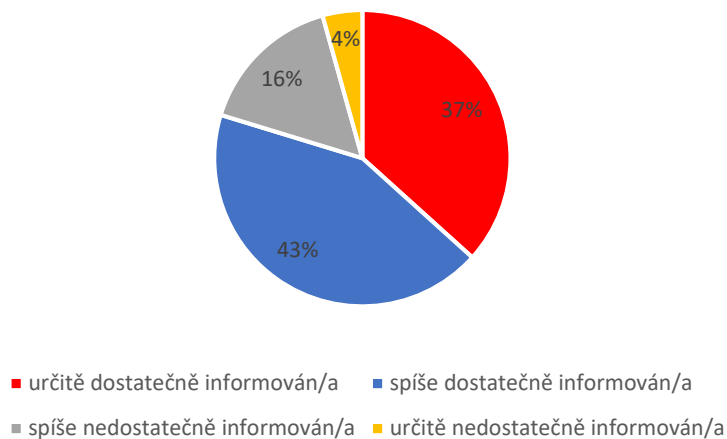
Mezi nejvíce podporující F/VÚ univerzity v oblasti genderové dimenze se zařadila FA, FaVU, FCH a Rektorát.



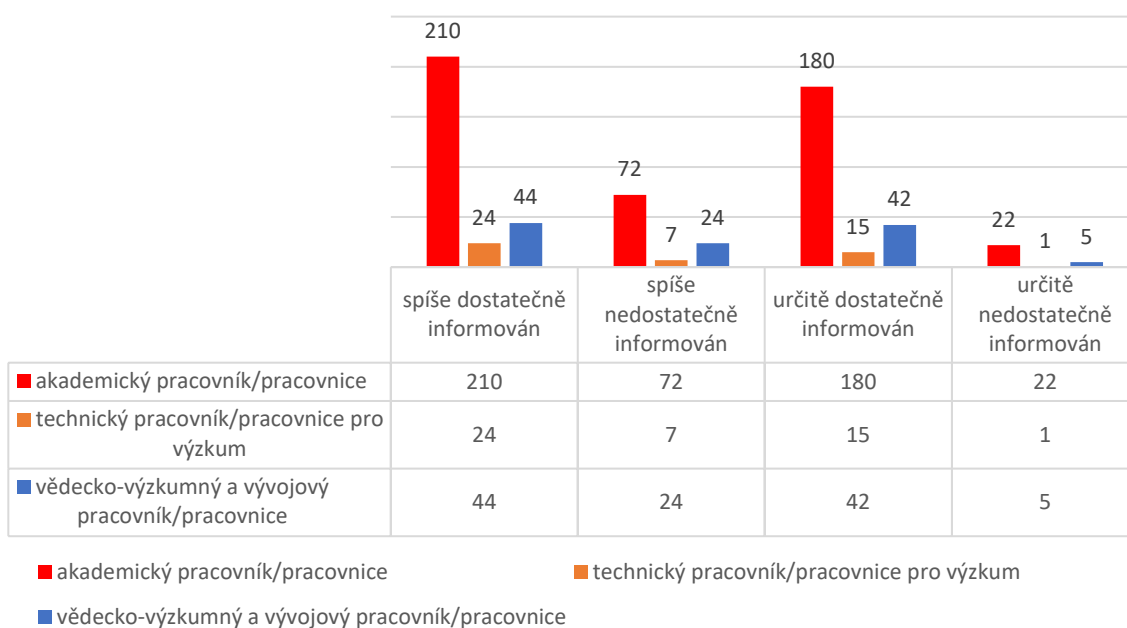
## Oblast podpory akademických a vědecko-výzkumných a vývojových pracovníků a pracovníc

Následující oblast je zaměřena na AP a VVP. Ti uvádí (80 % respondentů), že byli dostatečně **informováni o právech a povinnostech**, jako je např. vedení laboratoře, bezpečnostní pravidla, výkazy práce, pravidla diskrétnosti atp.

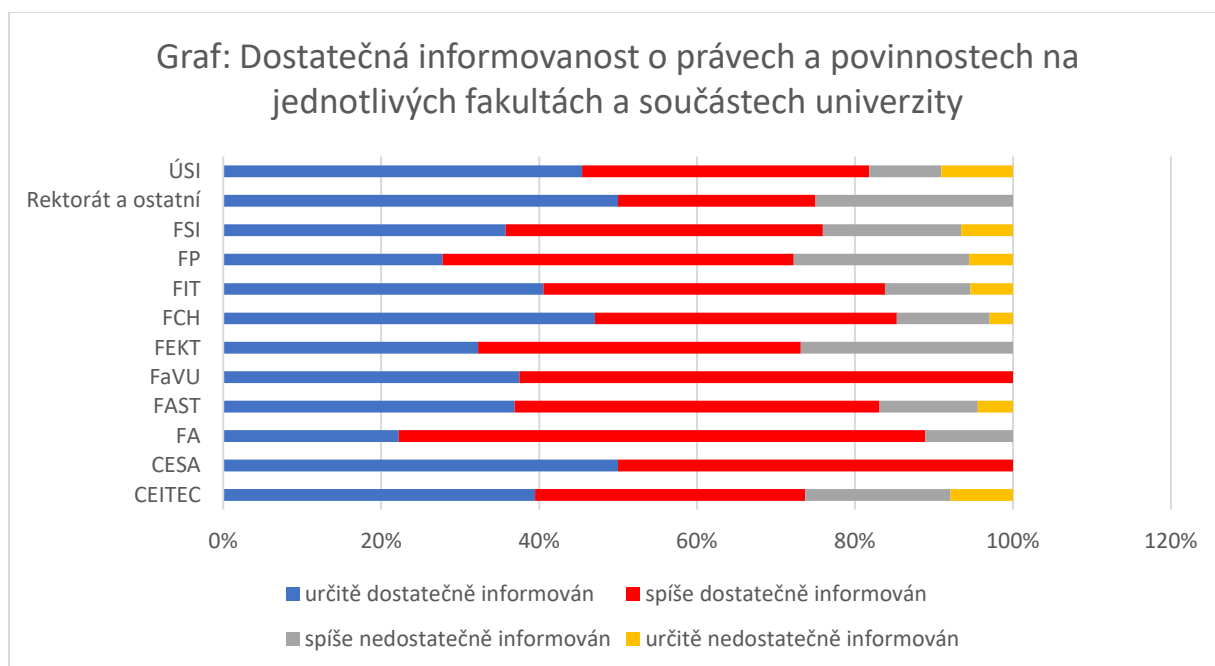
Graf: Dostatečná informovanost o právech a povinnostech



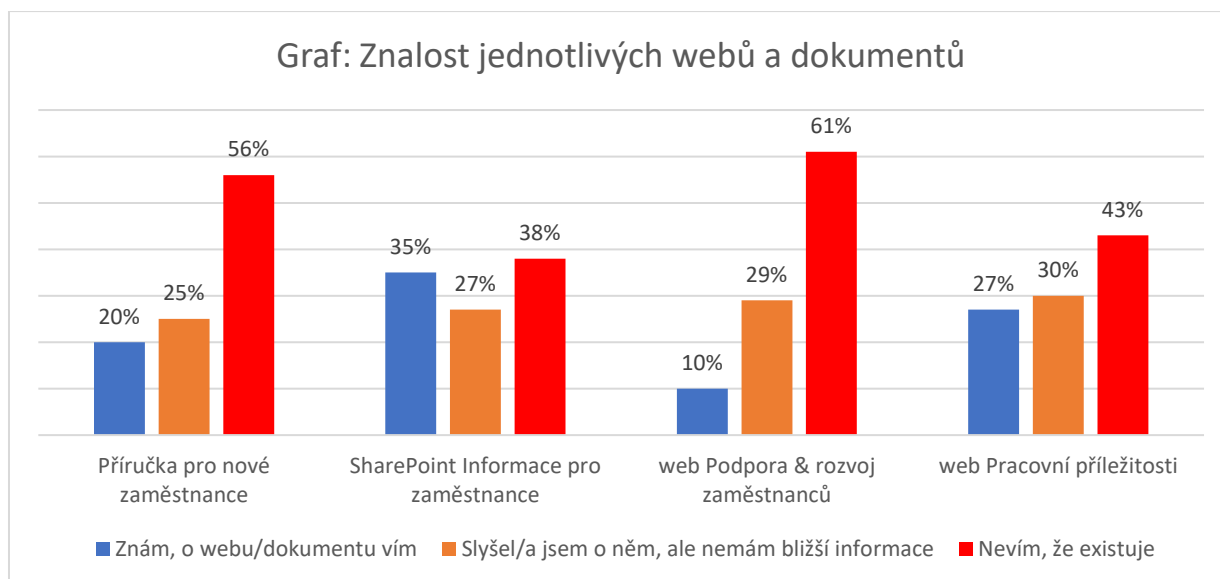
Graf: Dostatečná informovanost o právech a povinnostech dle kategorie zaměstnanců



Nejvíce dostatečná informovanost o právech a povinnostech je dle respondentů na FaVU, CESA, FA.

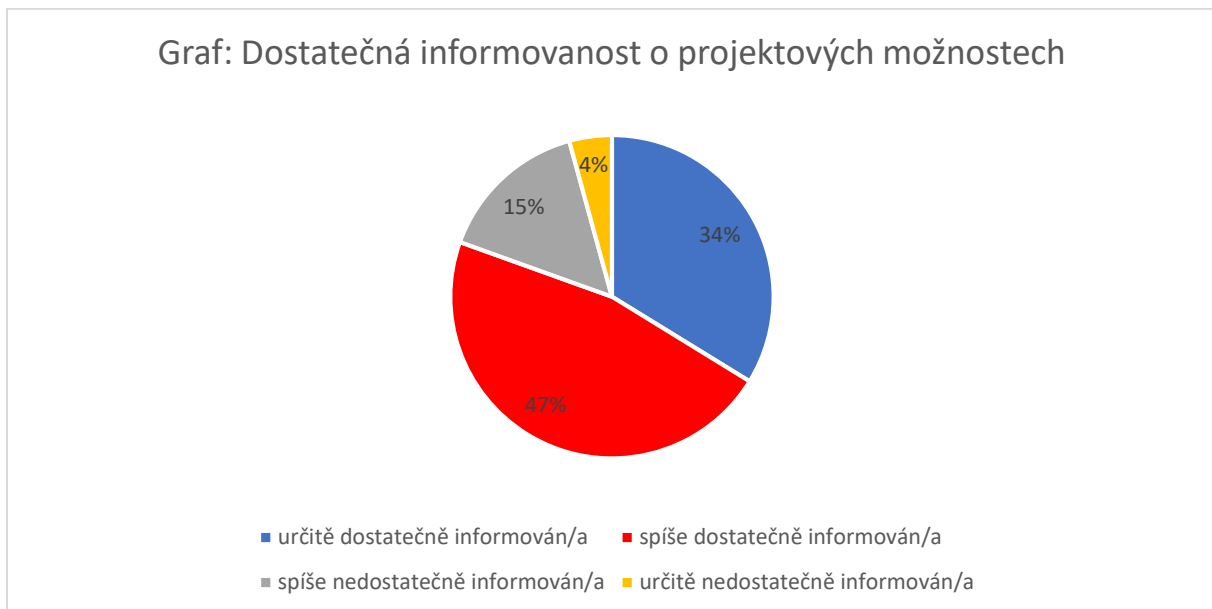


Znalost podpůrných webů z řad respondentů AP a VVP ukazuje na potřebnost pravidelné informovanosti a osvěty.

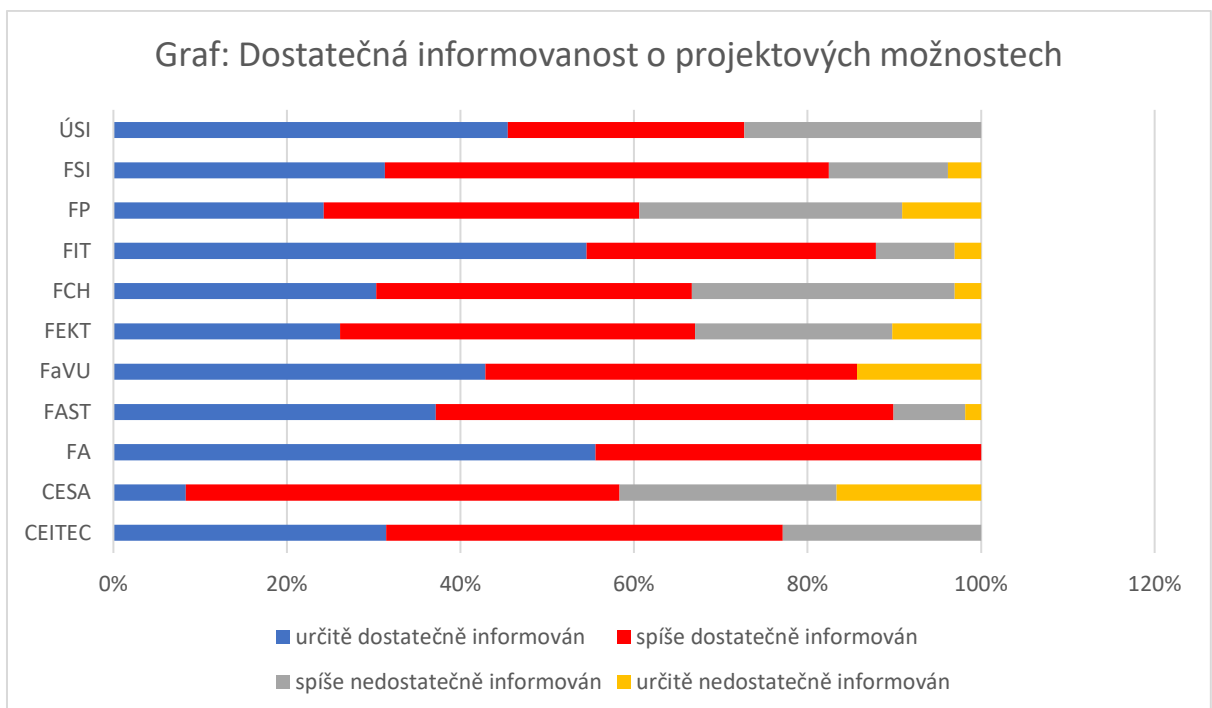


## Podpora v oblasti projektové a grantové podpory, vědeckých možností

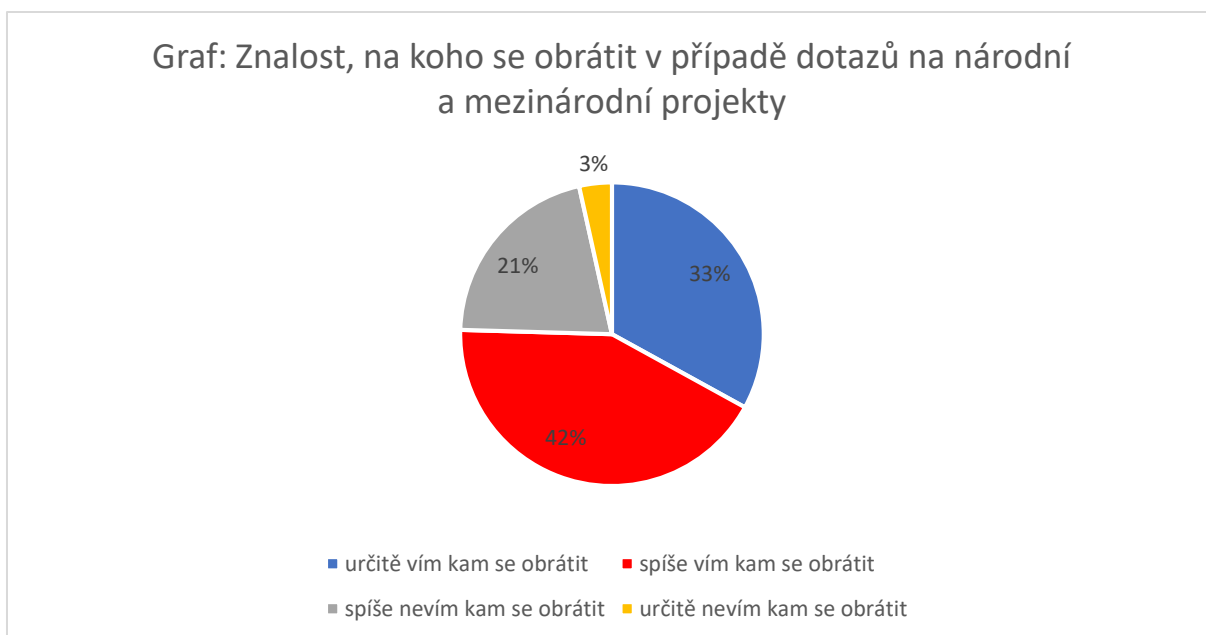
AP a VVP vnímají, že jsou dostatečně **informováni o výzkumných možnostech**, ukázalo to 80 % respondentů.



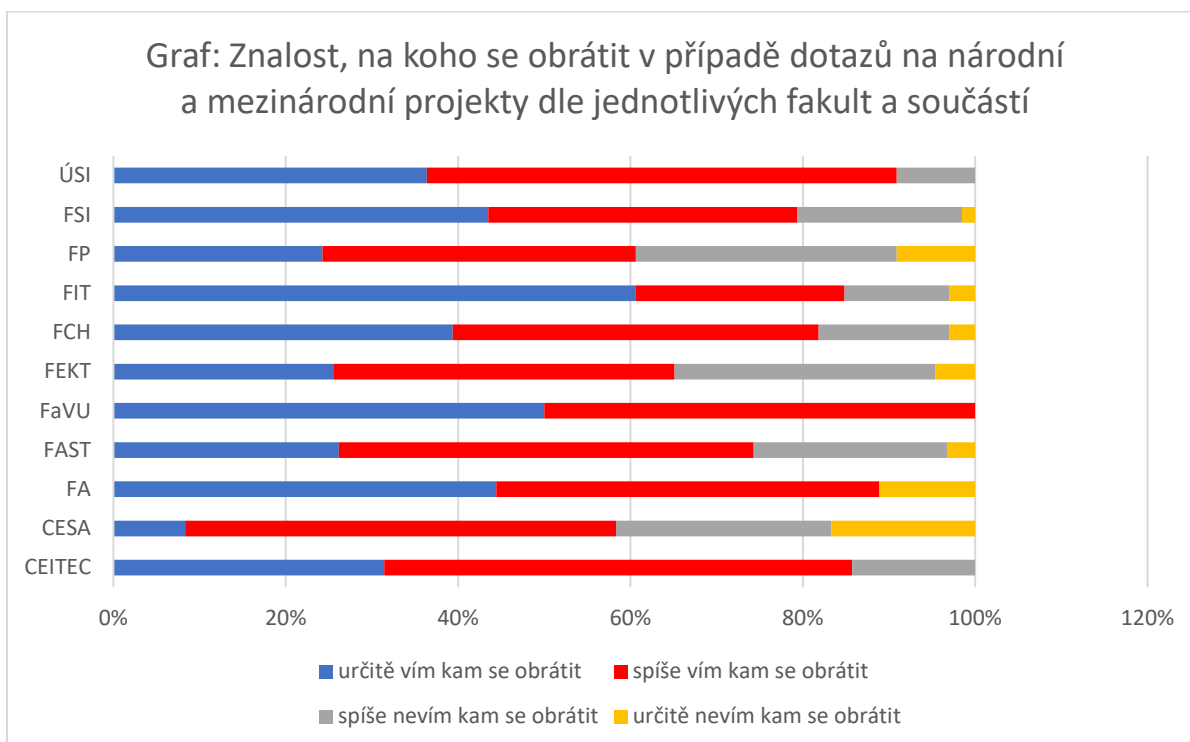
Nejvíce dostatečné informace o projektových možnostech dle odpovědí zaměstnanců a zaměstnankyň VUT jsou poskytovány na FA, FAST a FIT. Nejméně dostatečné potom na CESA a na FP.



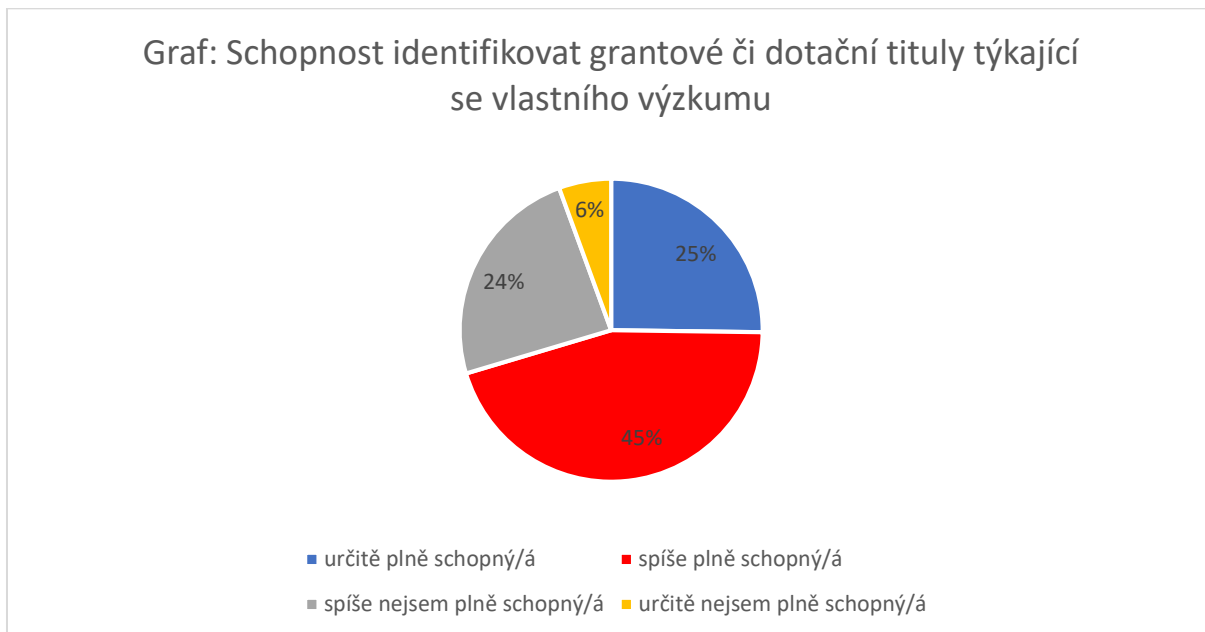
Největší znalost, na koho se obrátit v případě dotazů na národní a mezinárodní projekty můžeme sledovat na FaVU (100 % respondentů vybralo možnost „určitě vím kam se obrátit“ a „spíše vím kam se obrátit“). Nejnižší znalost je potom na CESA (42 % respondentů vybralo možnost, že spíše neví nebo určitě neví, na koho se obrátit).



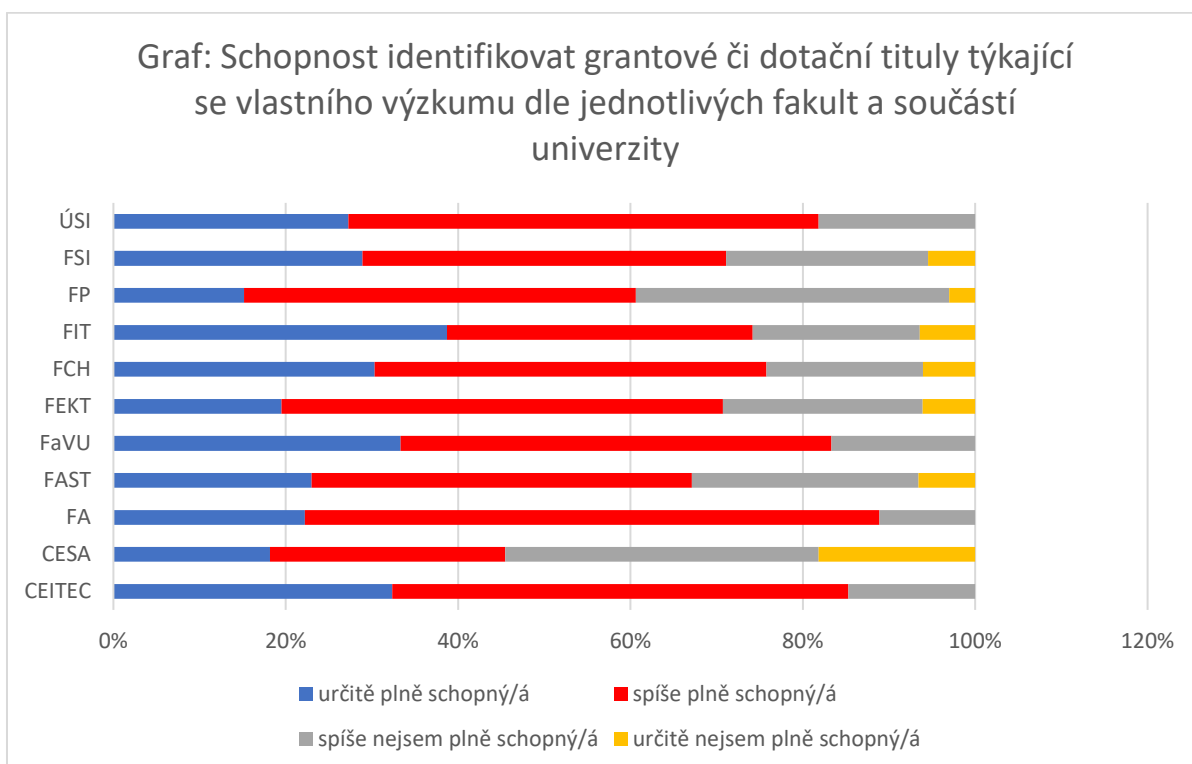
V grafu je rozdělení znalosti podpory v rámci F/VÚ.



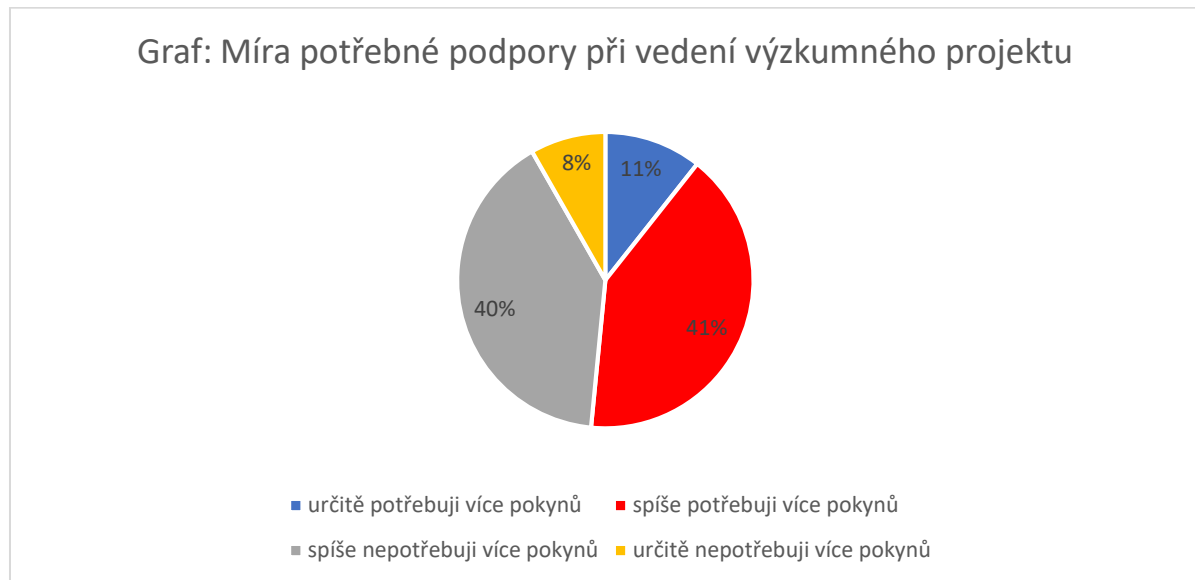
Nejvyšší schopnost identifikovat grantové či dotační tituly pro vlastní výzkum je na FA (89 % respondentů vybralo možnost plně schopen a spíše schopen), následováno CEITEC a ÚSI. Nejnižší schopnost je potom u zaměstnanců a zaměstnankyň CESA a FP.



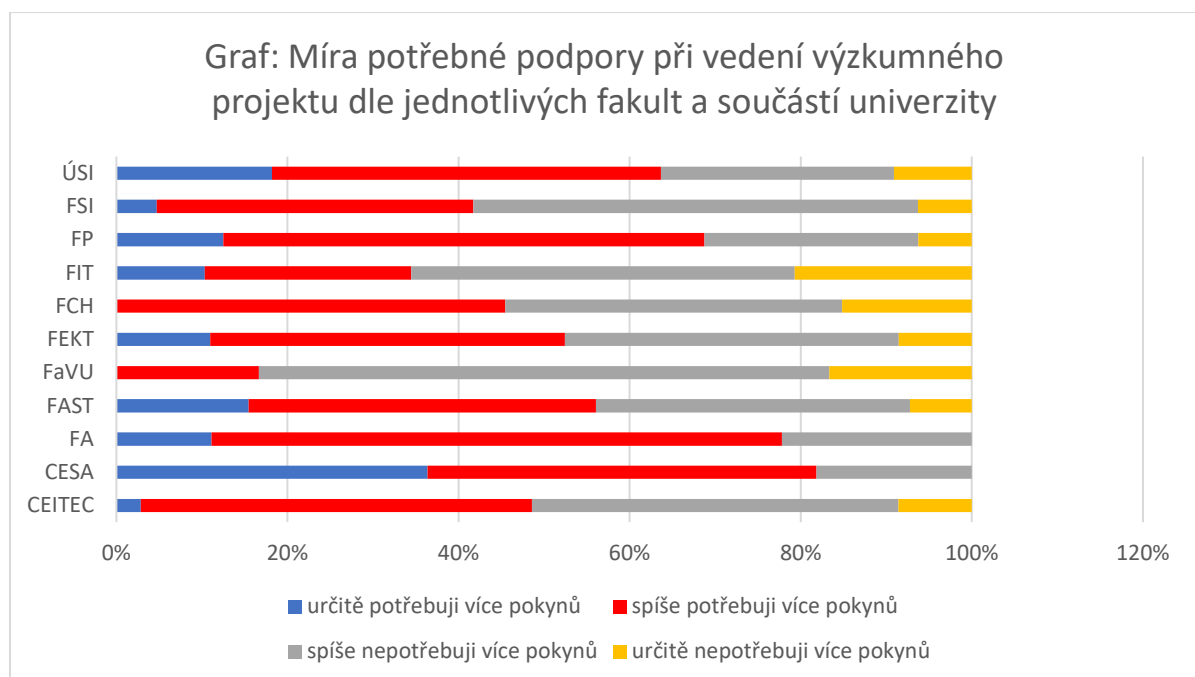
V grafu je rozdělení dle F/VÚ ve znalosti identifikovat grantovou podporu.



Nejvíce vyžadované podpory ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň univerzity je na CESA a FA. Nejméně potom na FaVU a FIT.



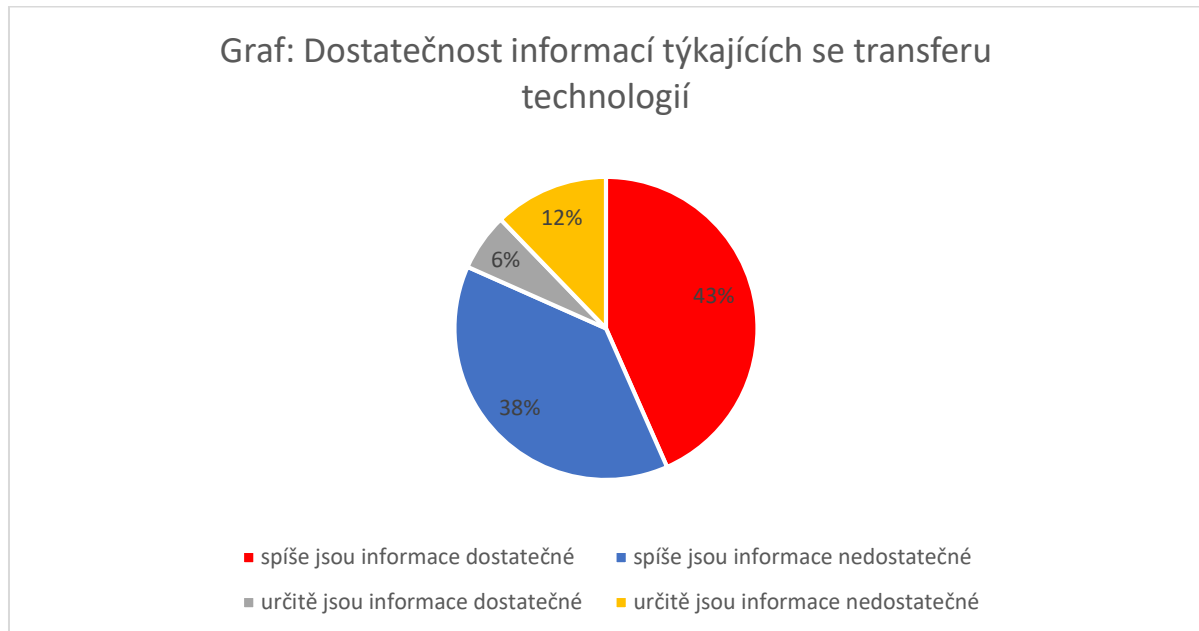
V grafu je rozdělení dle F/VÚ v míře potřebné podpory při vedení výzkumného projektu.



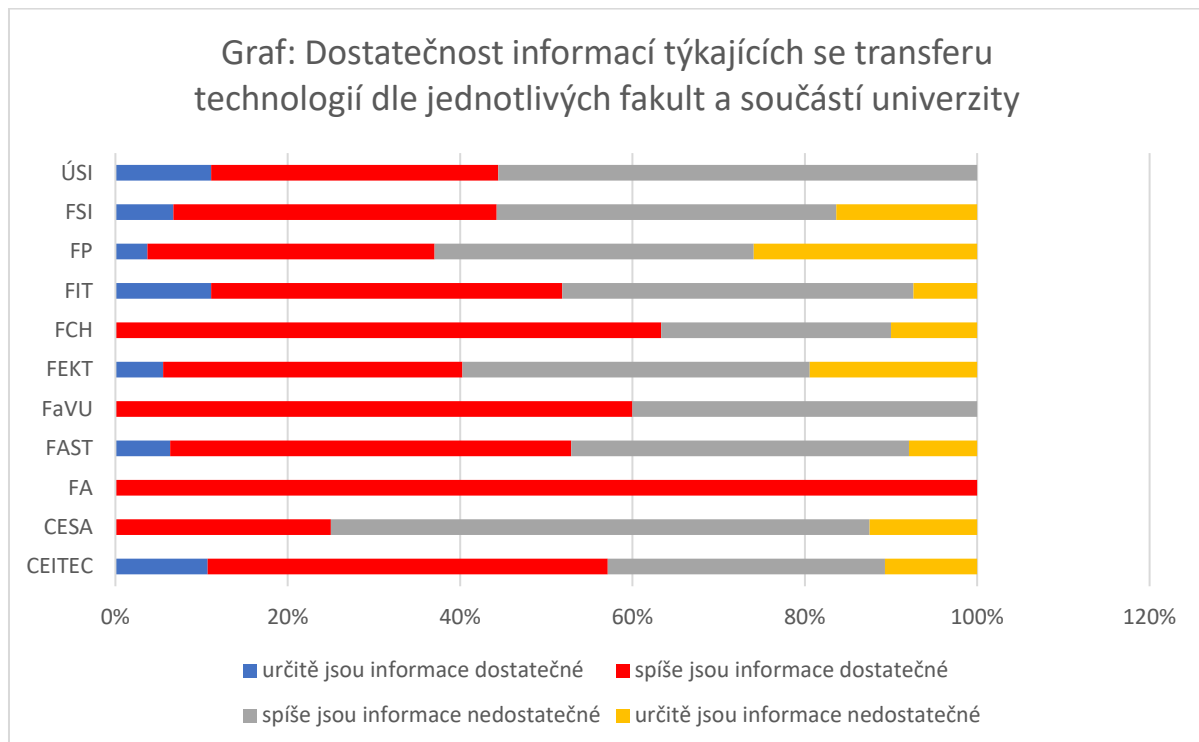


## Podpora v oblasti Transferu znalostí/ spin-off / start-up

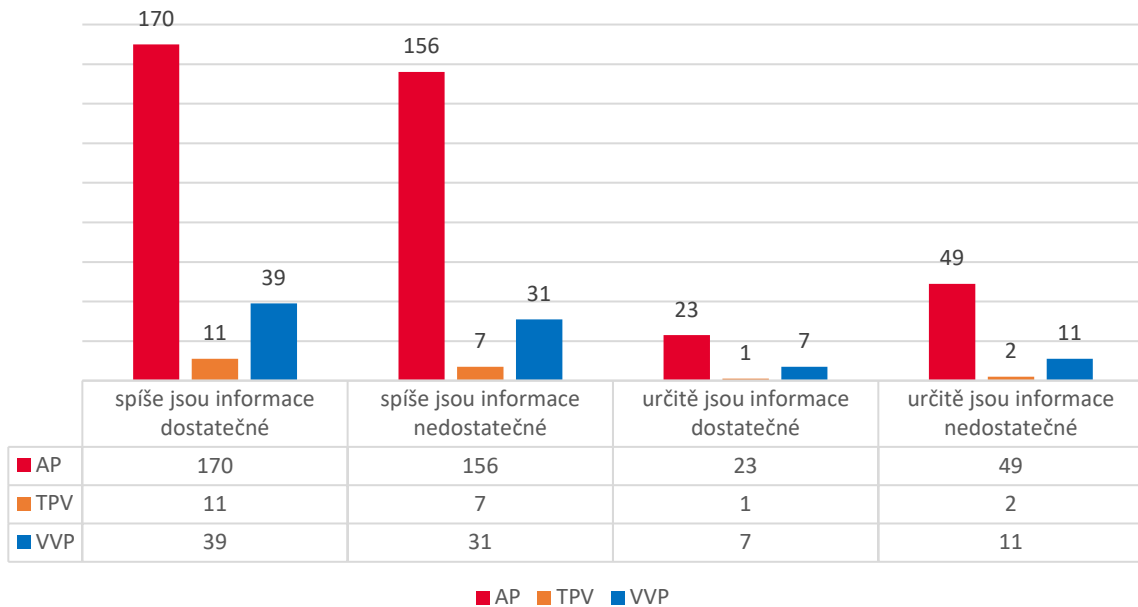
Další z hodnocených oblastí byla dostatečnost informací týkajících se transferu technologií. Největší podíl hodnocení byl pro možnost „spíše jsou informace dostatečné“, kterou vybralo 43 % respondentů. Graf níže pak ukazuje rozdělení spokojenosti dle jednotlivých kategorií zaměstnanců.



Nejvíce dostatečné informace týkající se transferu technologií jsou dle respondentů k dispozici na FA, naopak nejméně dostatečné informace jsou na CESA.

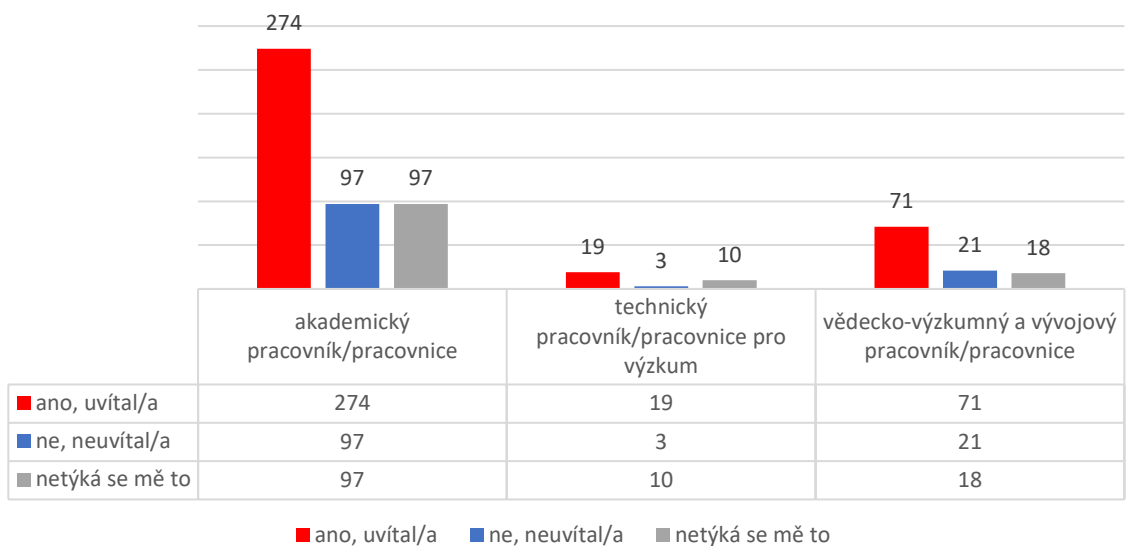


Graf: Hodnocení informací týkající se transferu technologií dle kategorií zaměstnanců



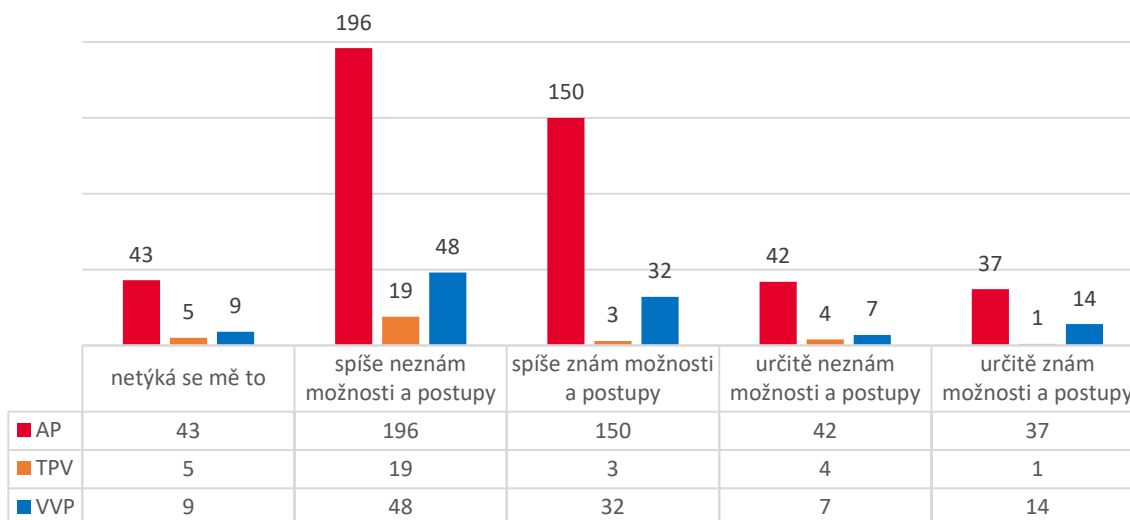
Respondenti by uvítali další podporu při spolupráci s průmyslem (ve formě např. školení o právních otázkách souvisejících s vědou, workshop ...)

Graf: Přivítání další podpory při spolupráci s průmyslem

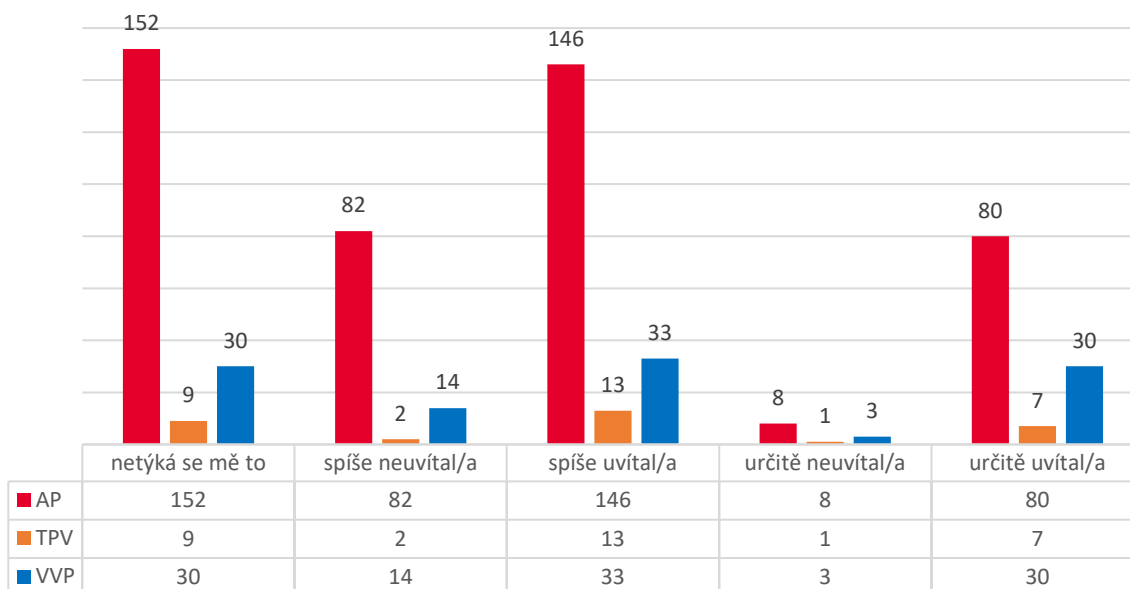


Respondenti v případě odpovídání na otázky zhodnocení svých znalostí ohledně komercializace nejčastěji vybírali možnost „spíše neznám možnosti a postupy“.

Graf: Znalost možností a postupů komercializace výsledků výzkumu

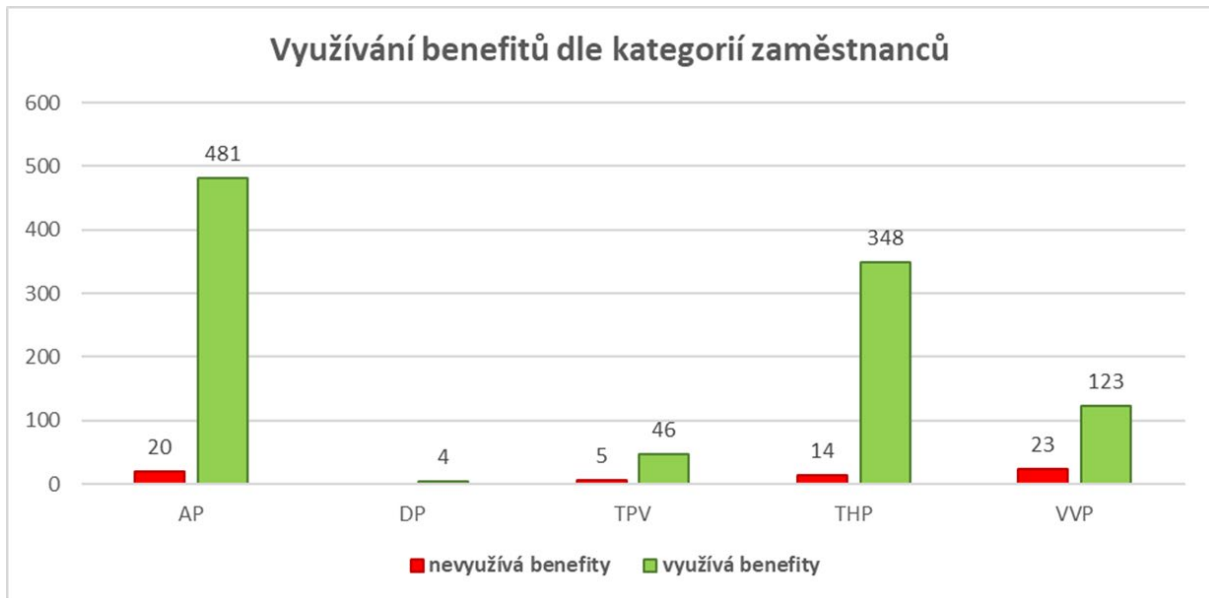


Graf: Přivítání podpory při zakládání start-up a spin-off firem



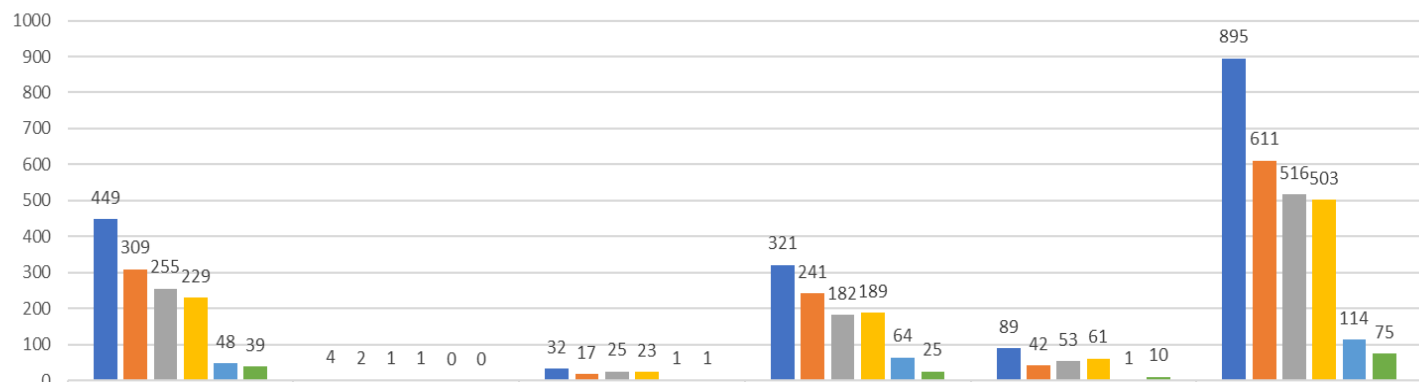
## Oblast benefitů

Další ze zařazených oblastí byla oblast benefitů. Otázky směřovaly jednak na současné využívání jednotlivých benefitů, ale taktéž na přivítání benefitů do budoucího roku. Byla zařazena i otevřená otázka týkající se benefitů. Odpovědi respondentů jsou publikovány bez úprav či změn, v příloze.



## Aktuálně využívané Benefity

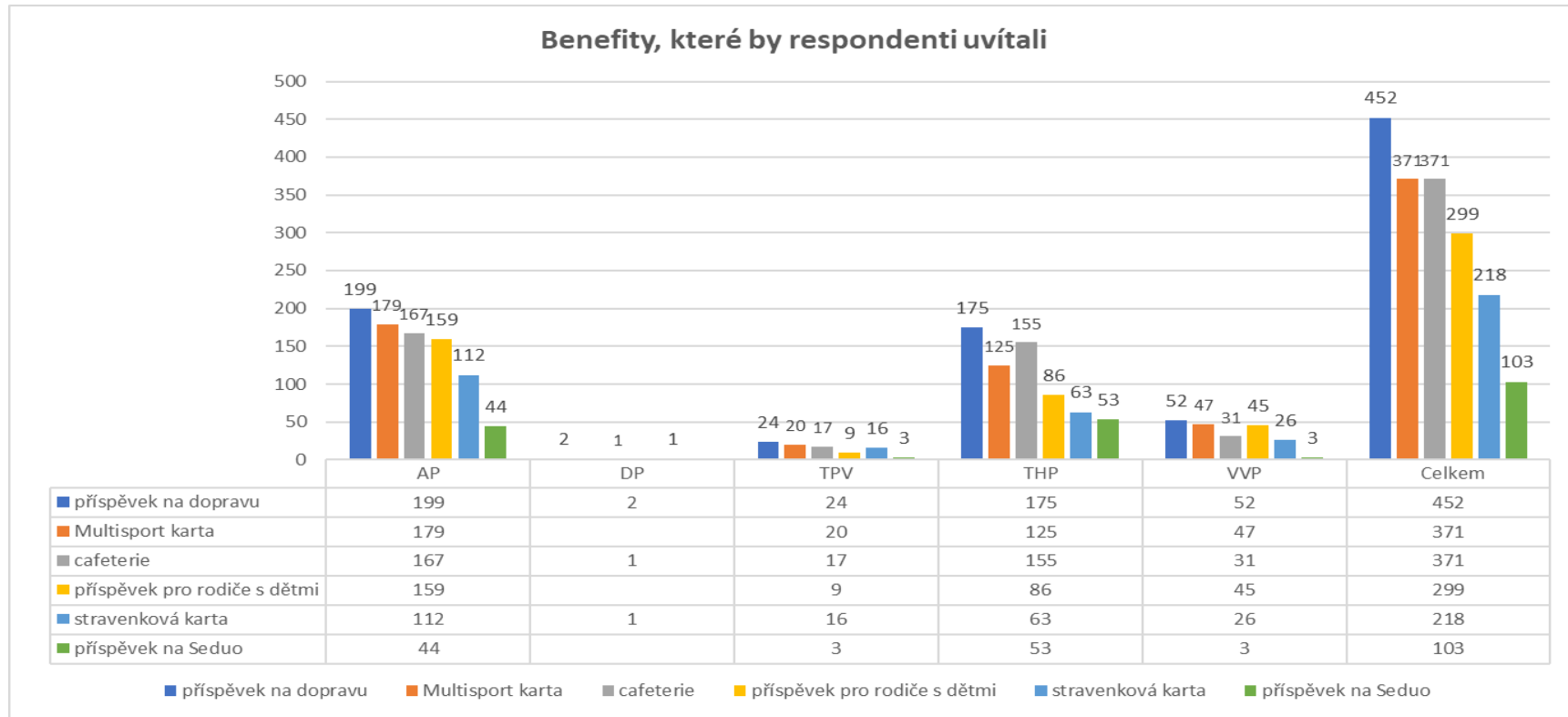
Graf: Aktuálně využívané benefity dle kategorií zaměstnanců



	AP	DP	TPV	THP	VVP	Celkem
■ stravenky/stravenkový paušál	449	4	32	321	89	895
■ příspěvek na penzijní připojištění	309	2	17	241	42	611
■ zvýhodněný mobilní tarif VUT mobil	255	1	25	182	53	516
■ práce z domova (home office)	229	1	23	189	61	503
■ online vzdělávání Seduo	48	0	1	64	1	114
■ příspěvek na soukromé životní pojištění	39	0	1	25	10	75

- stravenky/stravenkový paušál
- příspěvek na penzijní připojištění
- zvýhodněný mobilní tarif VUT mobil
- práce z domova (home office)
- online vzdělávání Seduo
- příspěvek na soukromé životní pojištění

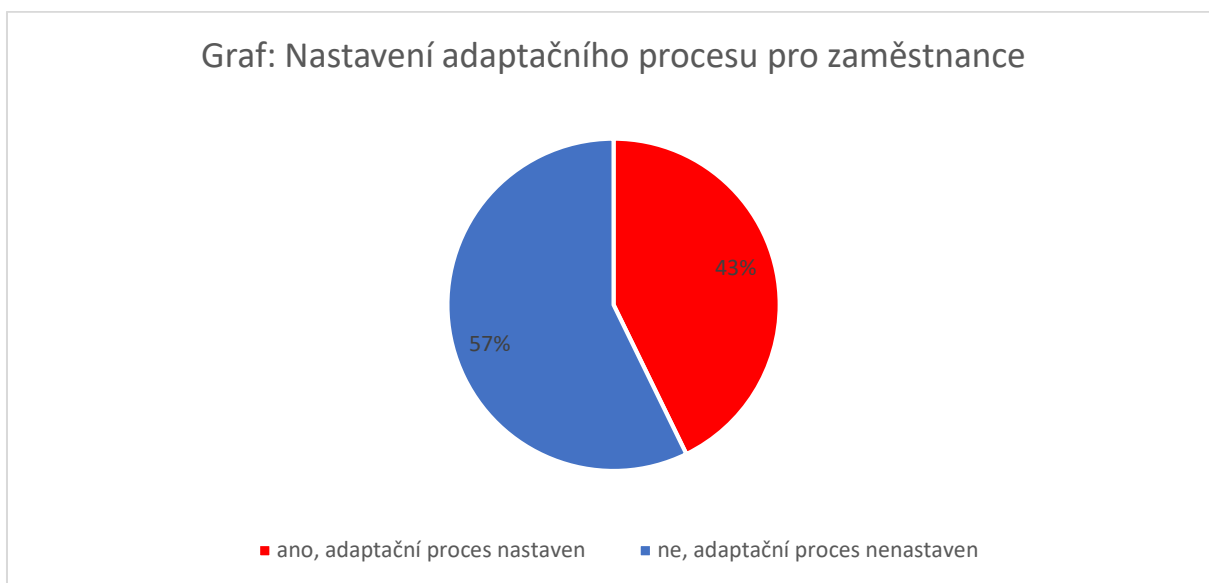
## Zájem o rozšíření nabídky benefitů



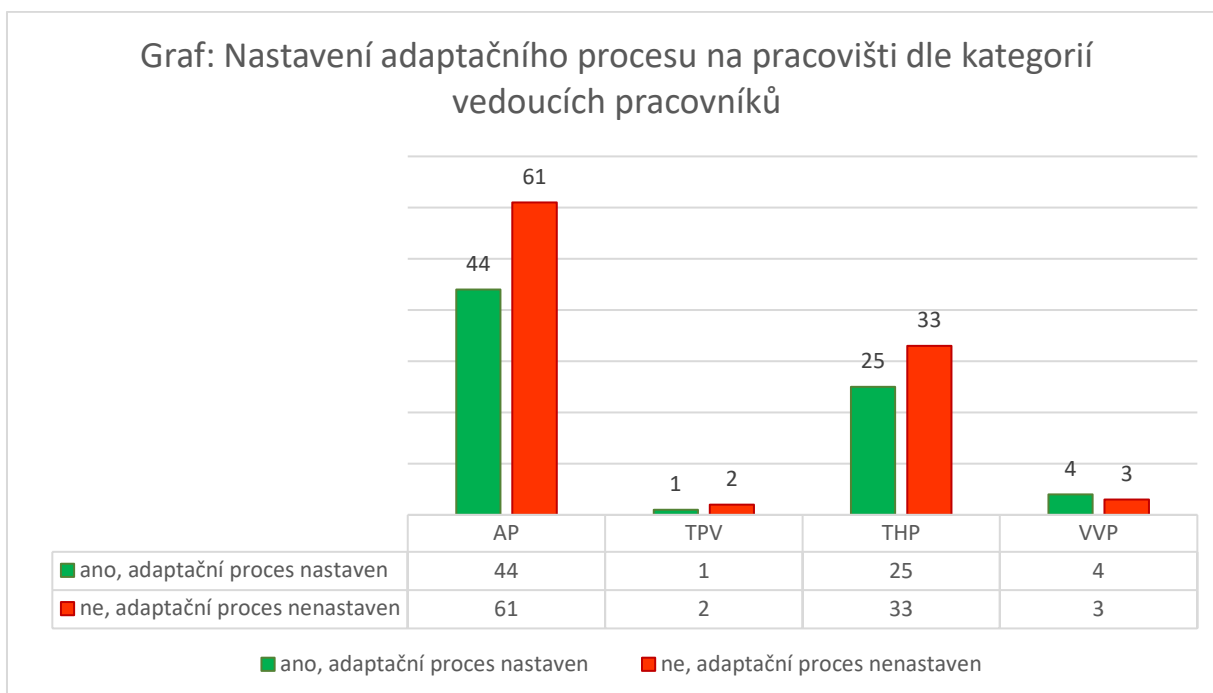
## Oblast managementu u vedoucích pracovníků a pracovníc

Jednou z oblastí, na které bylo šetření zaměřeno, byly potřeby vedoucích pracovníků a pracovníc. Pro tuto skupinu respondentů byla připravena samostatná série otázek zaměřená např. na adaptační proces, vzdělávání, podávání zpětné vazby, nežádoucí chování. Jak bylo uvedeno výše, z celkového počtu 1 033 respondentů bylo 17 % vedoucích pracovníků.

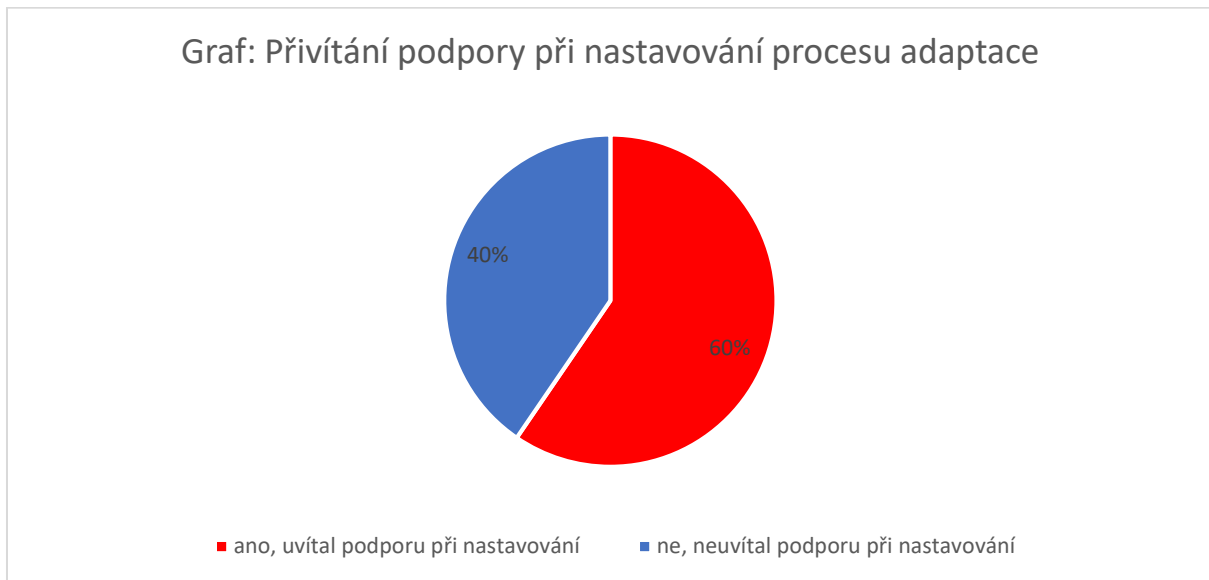
43 % vedoucích pracovníků a pracovníc uvedlo, že na jejich pracovištích je adaptační proces řádně nastaven, převážně ale nastaven není (57 %).



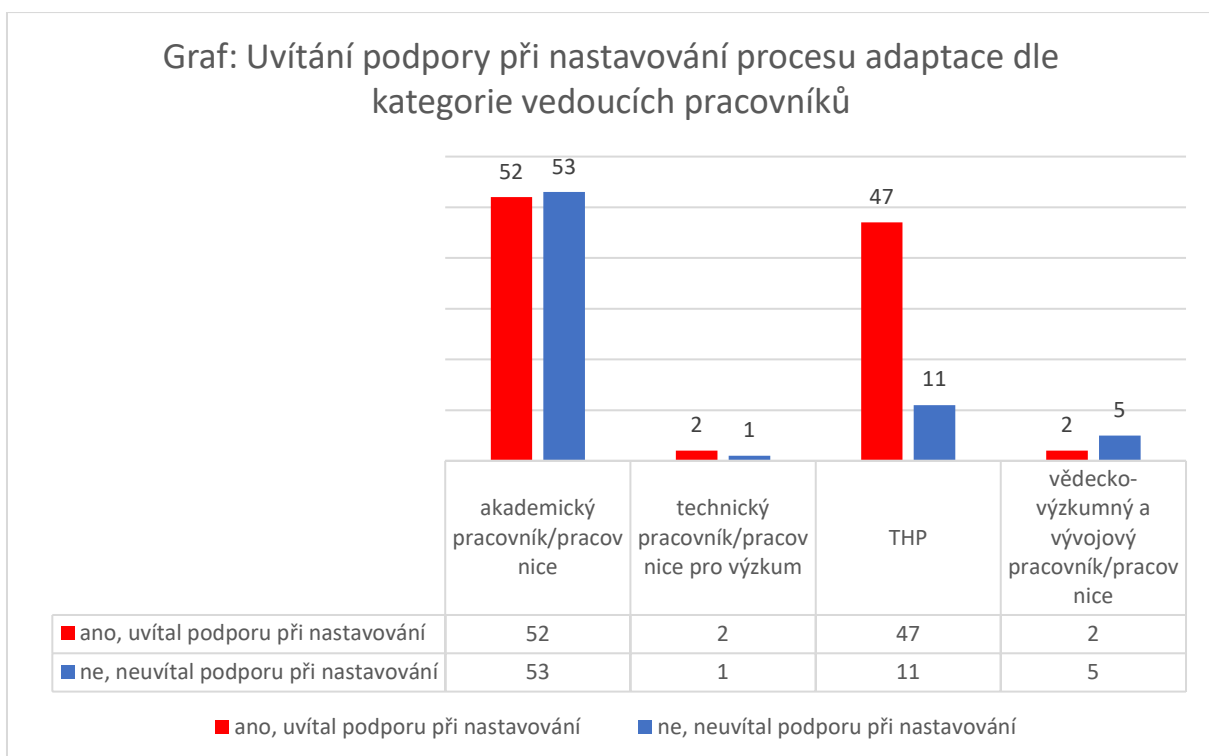
Následující tabulka zobrazuje přehled nastavení adaptačního procesu na jednotlivých fakultách a součástech univerzity a současně dle jednotlivých pracovních pozic.



Vedoucí pracovníci a pracovníci by vesměs přivítali podporu při nastavování procesu adaptace svých podřízených (60 %).

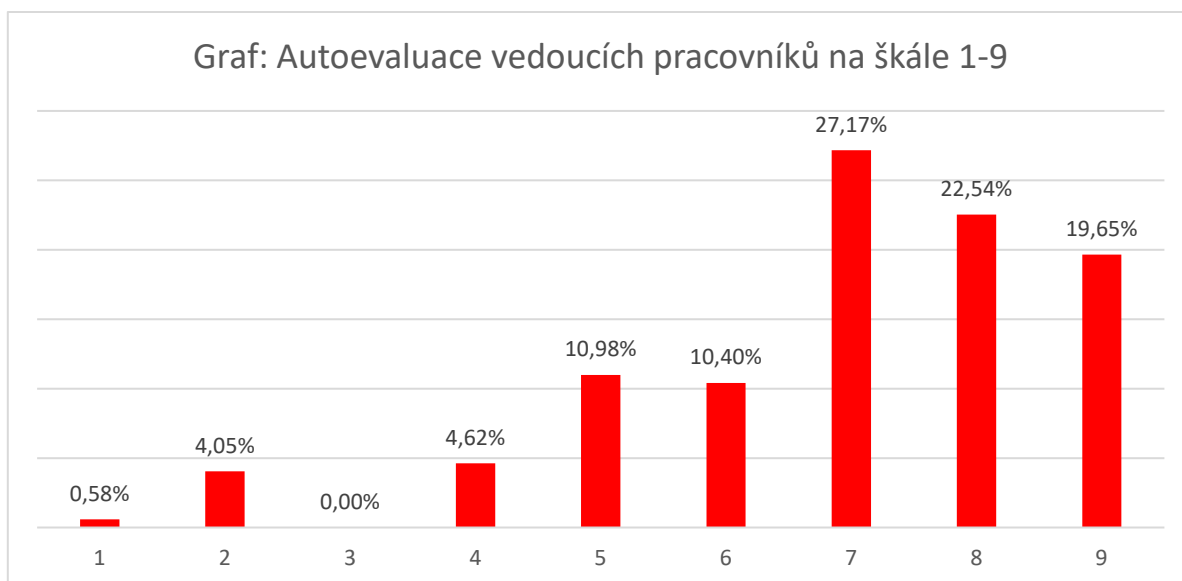


Přivítání podpory při nastavování procesu adaptace svých podřízených dle zařazená vedoucích (okruh)

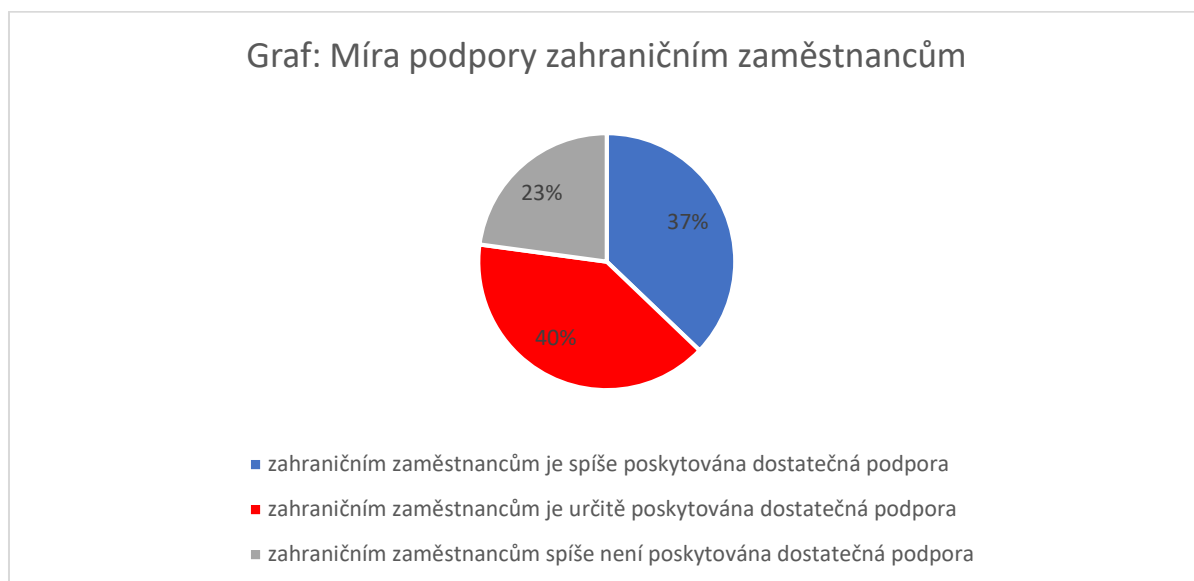




Vedoucí pracovníci a pracovníce měli možnost zhodnotit své vlastní kompetence. Jako kompetentní k výkonu práce vedoucího pracovníka/pracovnice se vnímá 69 % respondentů (výběr možností 7, 8 a 9), neutrálně 26 % (hodnocení na škále v hodnotách 4, 5 a 6) a s výrazným rozvojovým potenciálem se hodnotí 5 % respondentů (hodnocení v hodnotách 1, 2 a 3).



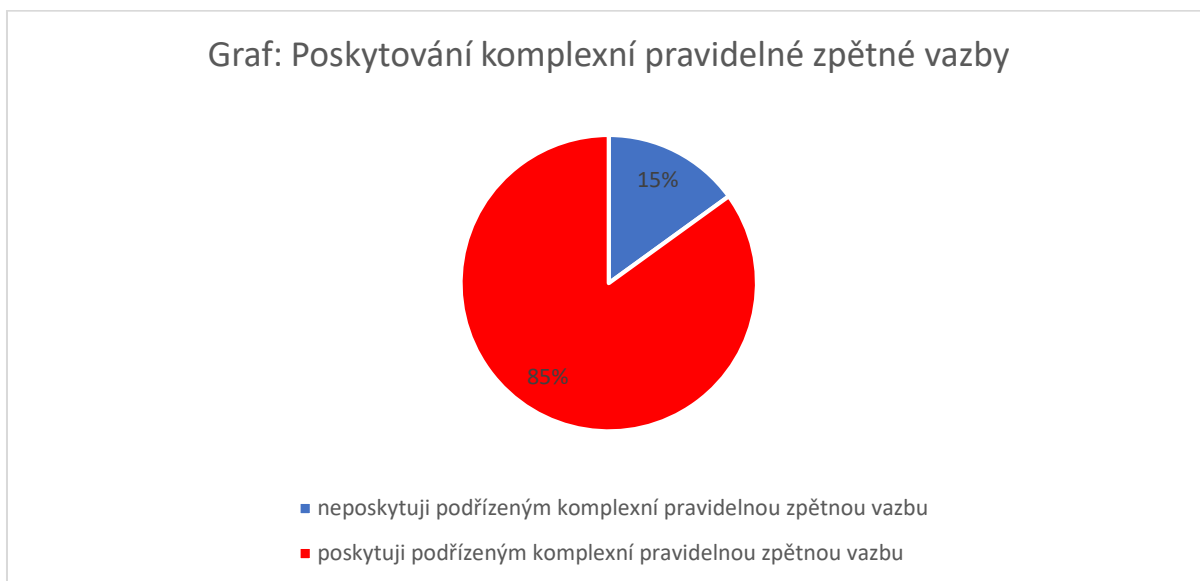
Celkově 40 % vedoucích pracovníků a pracovníc uvedlo, že na svém pracovišti mají zahraničního pracovníka či pracovníci. 77 % vedoucích pracovníků a pracovníc vnímá, že z jejich strany je poskytována dostatečná podpora zahraničním pracovníkům a pracovnícím.



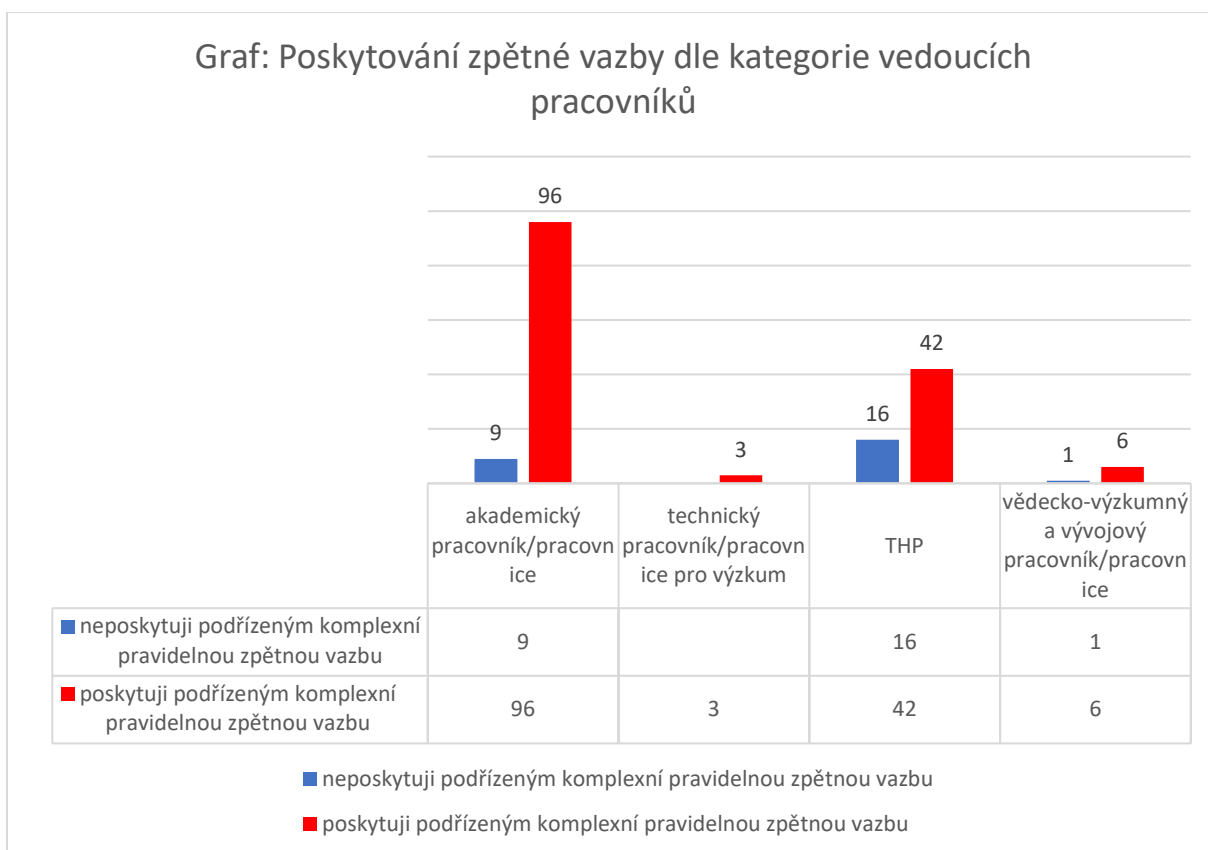
Jako konkrétní aktivity podporující zahraniční zaměstnance a zaměstnankyně nejčastěji uvádějí:

- Adaptace na nové prostředí, začlenění do kolektivu, administrativní podpora
- Asistence, podpora od kolegů a kolegyň, komunikace v angličtině (nejen face to face, ale i během porad a jednání)
- Respektující vztah jako k běžným kolegům a kolegyním
- Elektronická komunikace a zápisy v angličtině
- Welcome service, skupinové a individuální pracovní schůze.

Většina vedoucích pracovníků a pracovníc (85 %) uvádí, že poskytují svým podřízeným komplexní a pravidelnou zpětnou vazbu.

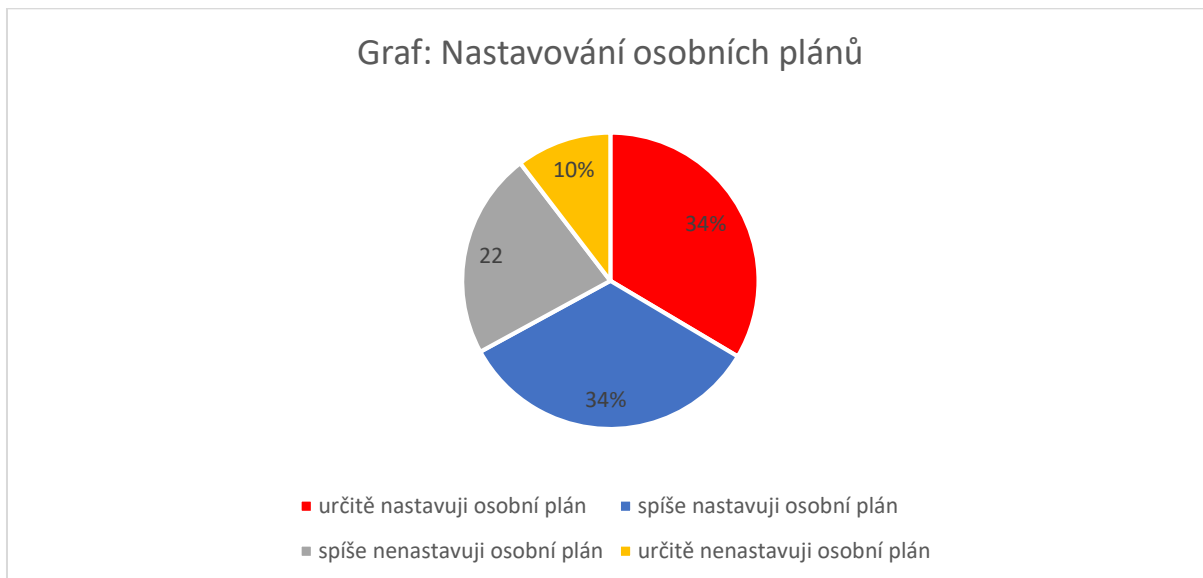


Poskytování komplexní a pravidelné zpětné vazby vedoucími pracovníky/pracovnicemi dle okruhu.



Pravidelná zpětná vazba je poskytována různě na jednotlivých pracovištích a vedoucími v různém zařazení. Jak je i z tabulky patrné, vedoucí akademičtí pracovníci a pracovnice oproti vedoucím v THP mnohem častěji uvádějí, že poskytují podřízeným komplexní pravidelnou zpětnou vazbu.

Osobní plány jsou nastavovány 68 % respondenty z řad vedoucích pracovníků a pracovníků. Celkově 32 % respondentů uvedlo, že osobní plány svým podřízeným nenastavují (spíše nenastavují a určitě nenastavují).



### Oblast sociálně nežádoucího chování řešené vedoucími pracovníky/pracovníci

Sociálně nežádoucí chování řešilo v posledních dvou letech 6 % respondentů z řad vedoucích pracovníků a pracovníků. Dle respondentů se jednalo zejména o bossing, neochotu plnit zadané úkoly, obtěžování, odmítavé chování, pomluvy a vymyšlené osočování, vzájemnou intoleranci dvou pracovníků či zmanipulování části pracovního kolektivu, rozštěpení, slovní výpady a šikana silnější části proti slabší.



Vedoucí pracovníci a pracovníci měli možnost uvést i oblasti podpory, které by přivítali ze strany VUT. Celý výpis odpovědí je k dispozici v poslední části této závěrečné zprávy. Na tomto místě uvádíme nejčastěji uváděné oblasti:

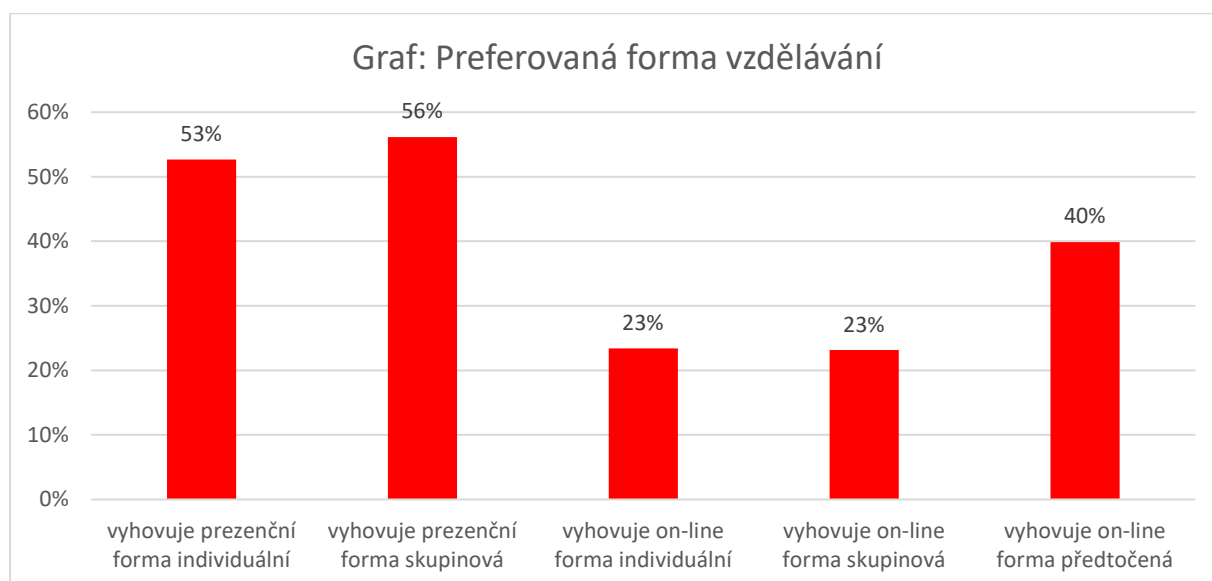
- Snížení administrativní zátěže
- Podpora při vedení zaměstnanců, kteří jsou demotivovaní
- Hodnocení všech zaměstnanců a zaměstnankyň, nejen akademických pracovníků a pracovníc
- Zlepšení interní komunikace a sdílení informací
- Finanční podpora (pro ohodnocení pracovníků a pracovníc)
- Právní a psychologickou podporu
- Elektronizace procesů

Často bylo uváděno, že současná podpora je dostačující.

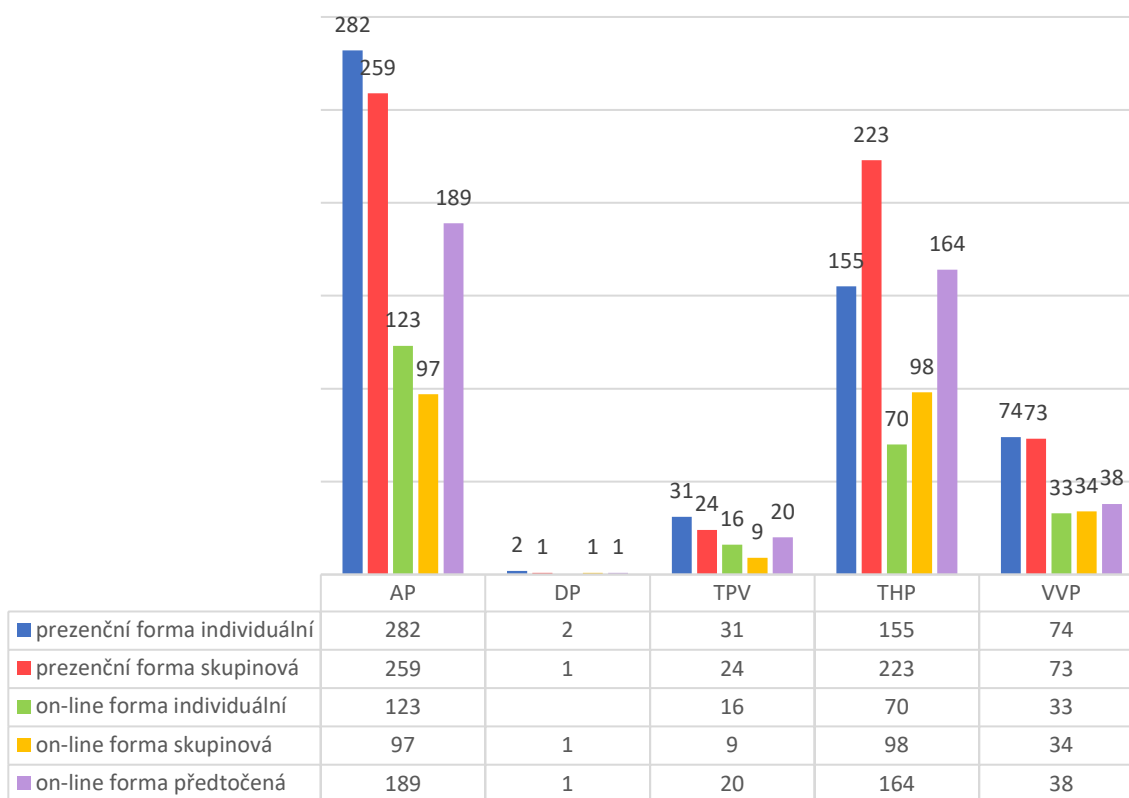
### Oblast vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň na VUT

Respondenti preferují prezenční formu vzdělávání, a to jak individuální (přiklonilo se k tomu 53 % respondentů), tak skupinovou (56 % respondentů).

On-line forma vzdělávání je preferovaná pouze pro 23 % respondentů. Výrazná je i část respondentů (40 %), kteří preferují předtočené vzdělávací kurzy.

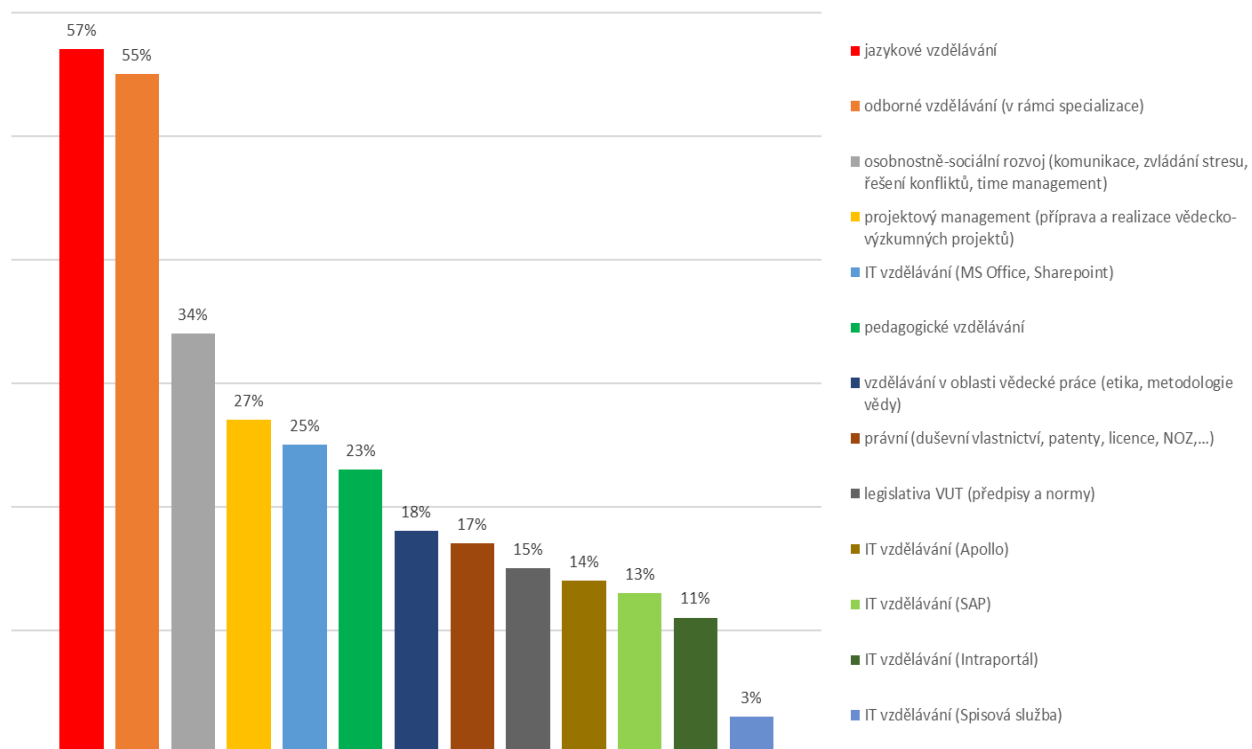


Graf: Preferovaná forma vzdělávání dle kategorie zaměstnanců



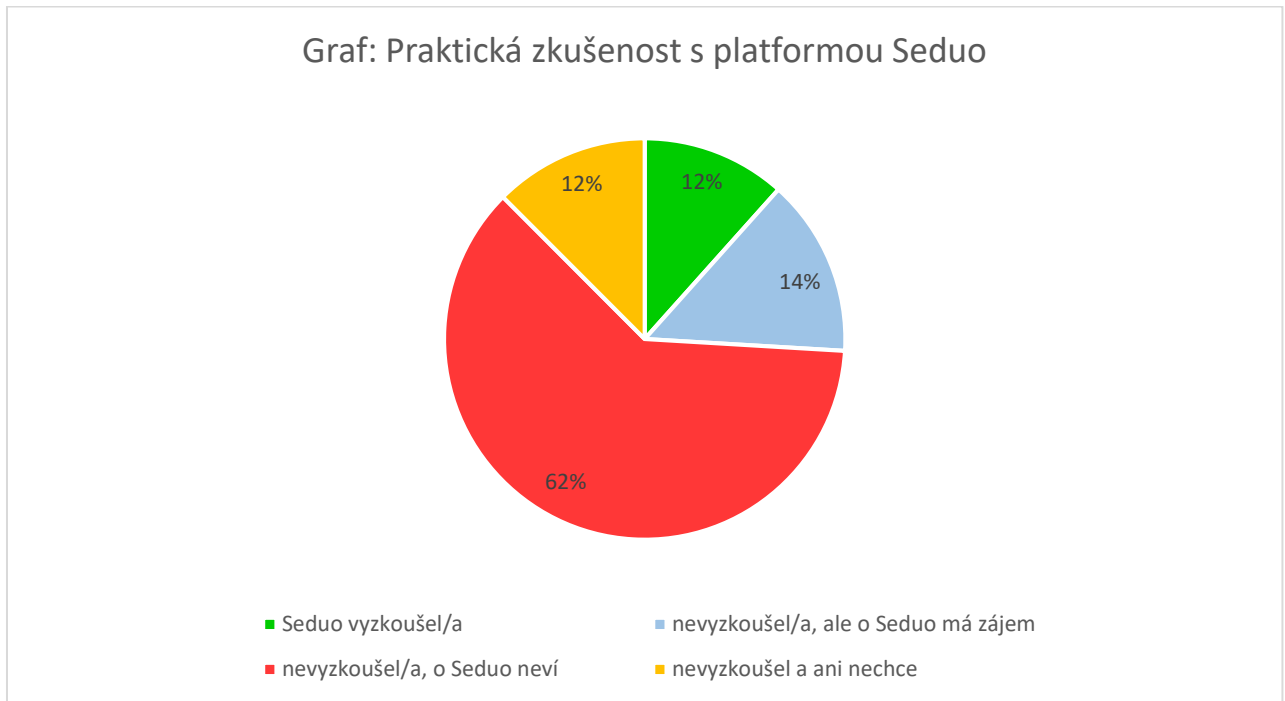
Zaměstnanci a zaměstnankyně se mohli také vyjádřit, v jaké oblasti vzdělávání by přivítali více kurzů. Tedy na co by se mělo vzdělávání na univerzitě zaměřit.

Graf: Preferované oblasti vzdělávání



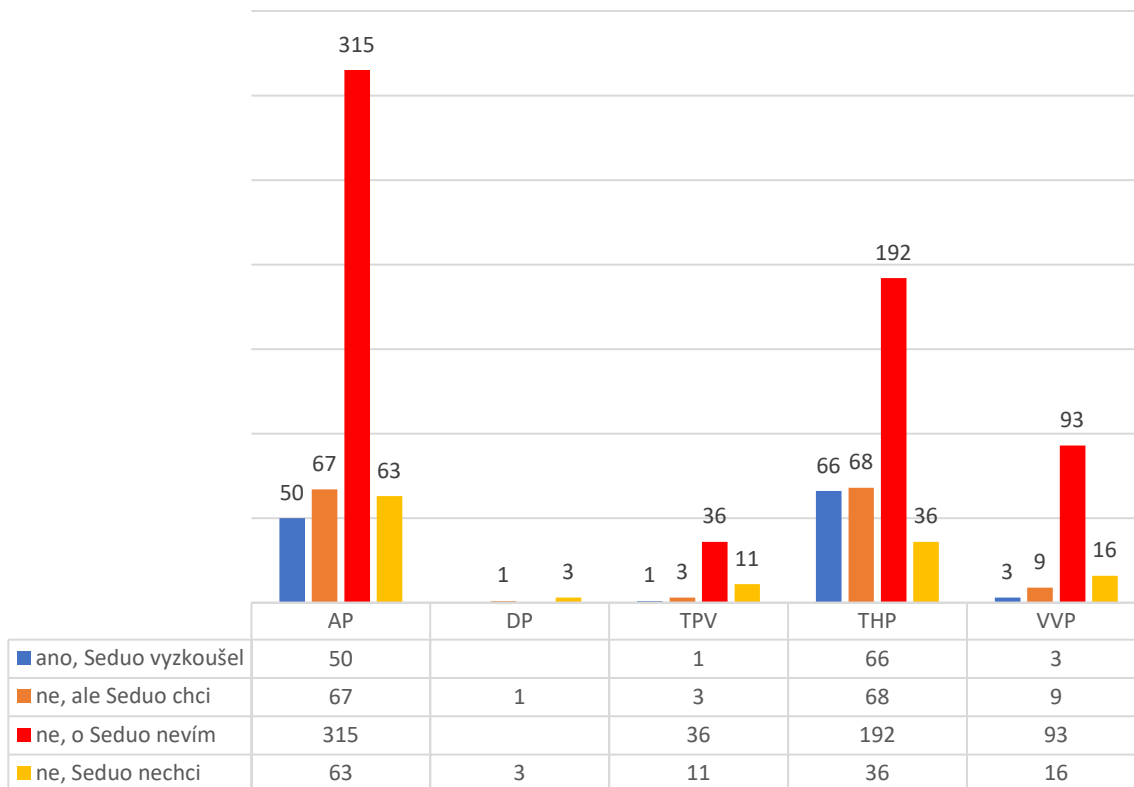
## SEDUO

Vybraní zaměstnanci a zaměstnankyně VUT měli příležitost pilotně otestovat online vzdělávací kurzy nabízené online vzdělávacím portálem Seduo.cz. Otázky se týkaly praktické zkušenosti a následně i se spokojeností s jednotlivými oblastmi, což vykreslují následující grafy.



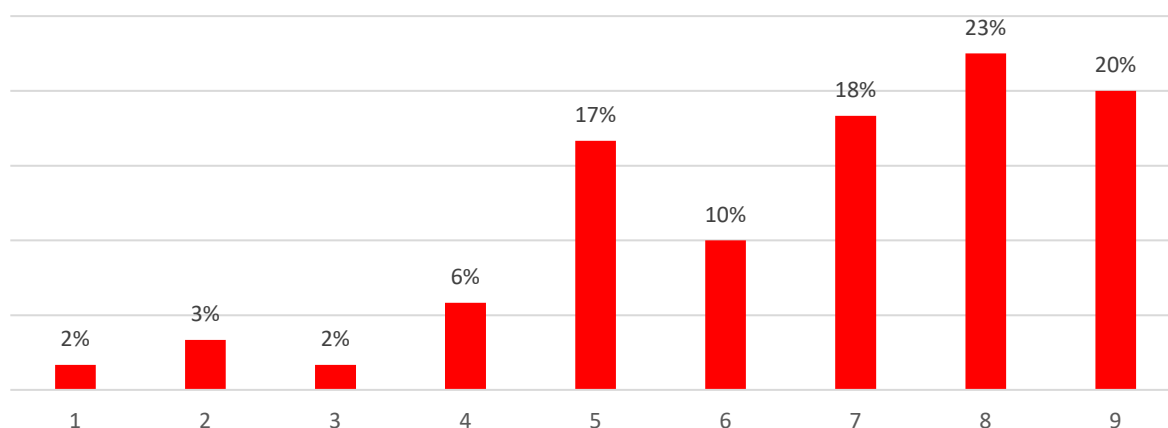
Platformu Seduo nejvíce využívá skupina zaměstnanců THP, na dalším místě pak akademičtí pracovníci a akademické pracovnice.

Graf: Zkušenost se Seduo dle kategorie zaměstnanců

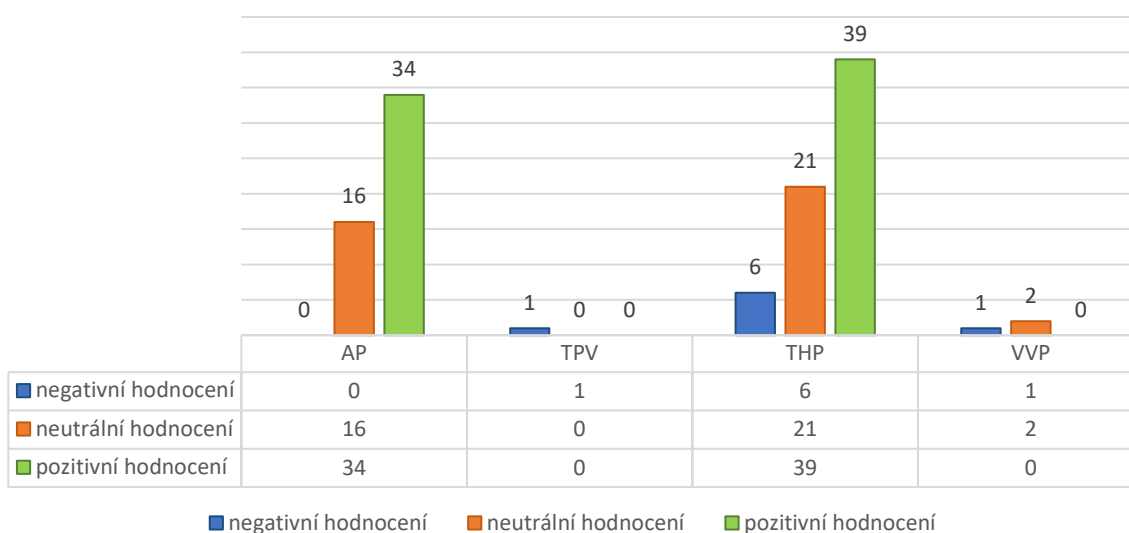


**Spokojenost s kurzy Seduo** byla zjišťována mezi jednotlivými zaměstnanci, kteří jej vyzkoušeli. Spokojenost byla zjišťována na škále 1-9, kdy 1=nespokojen a 9=naprosto spokojen. Jak je z grafu patrné, spokojena byla výrazná část zaměstnanců (61 %, výběr hodnot 7,8 a 9). Následující tabulka zobrazuje přehled hodnocení dle zaměstnaneckých kategorií působících na jednotlivých fakultách a součástech univerzity. V dalším grafu je spokojenost rozdělena dle okruhu zaměstnanců.

Graf: Obecná spokojenost s kurzy Seduo

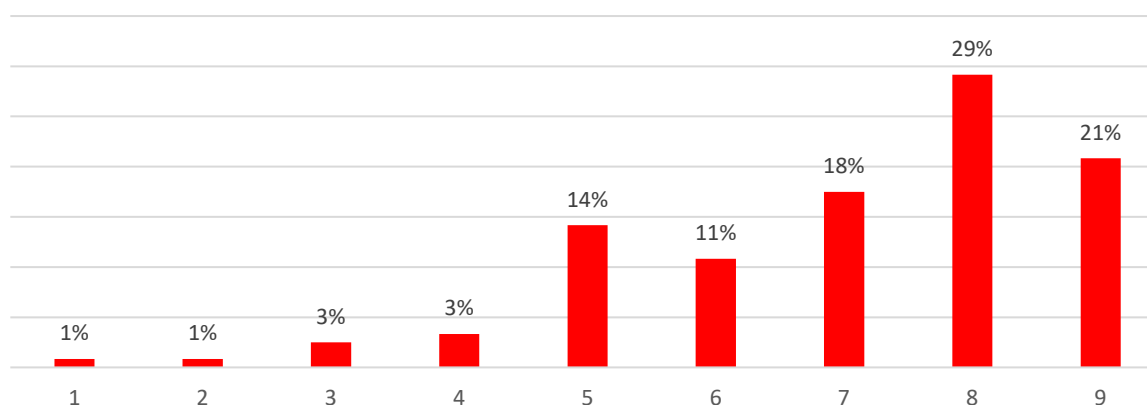


Graf: Obecná spokojenost se Seduo dle kategorií zaměstnanců

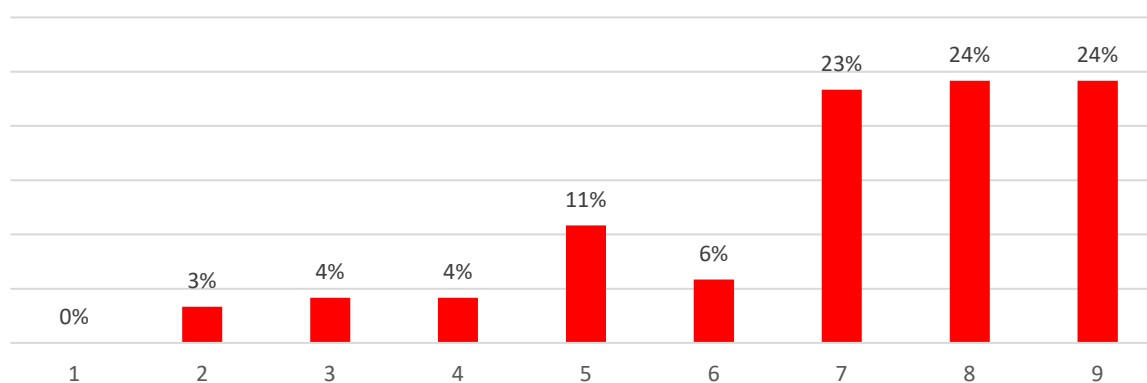


Zaměstnanci a zaměstnankyně měli možnost vyjádřit i **spokojenost s lektory kurzů** a spokojenost s časovou dotací. To dokládají následující grafy.

Graf: Spokojenost s lektory kurzů Seduo



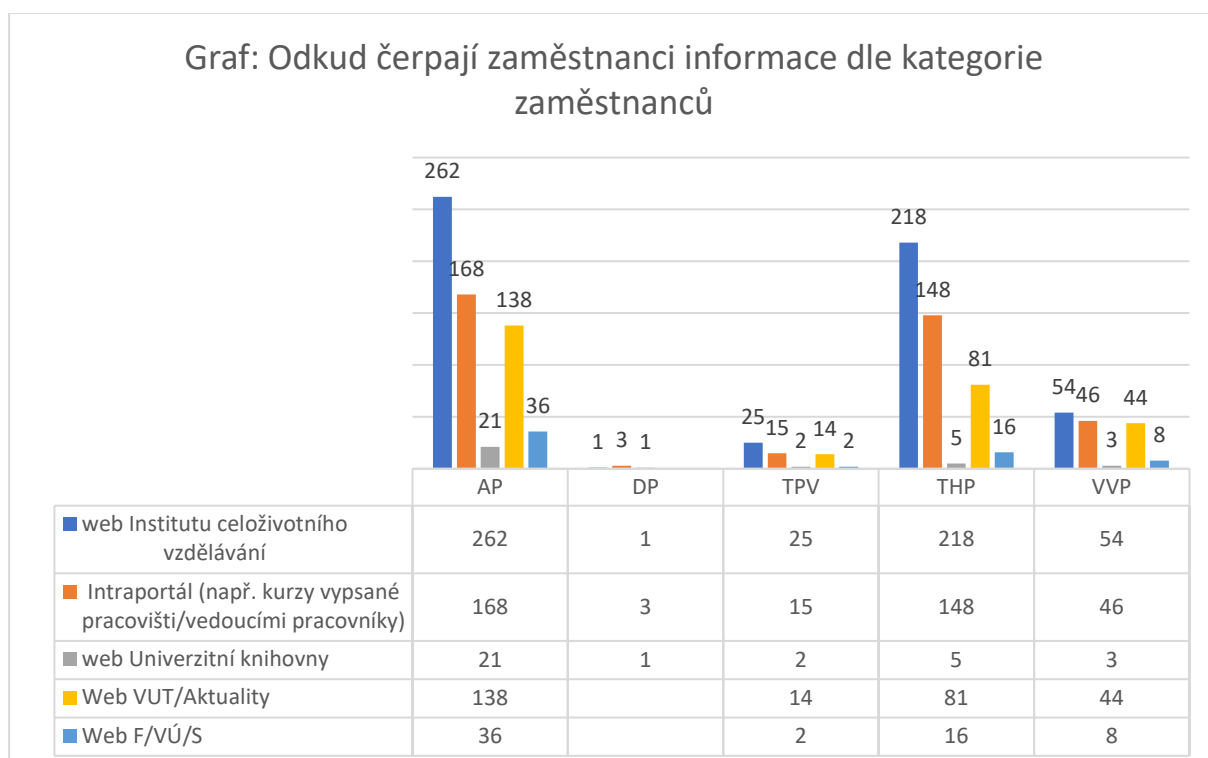
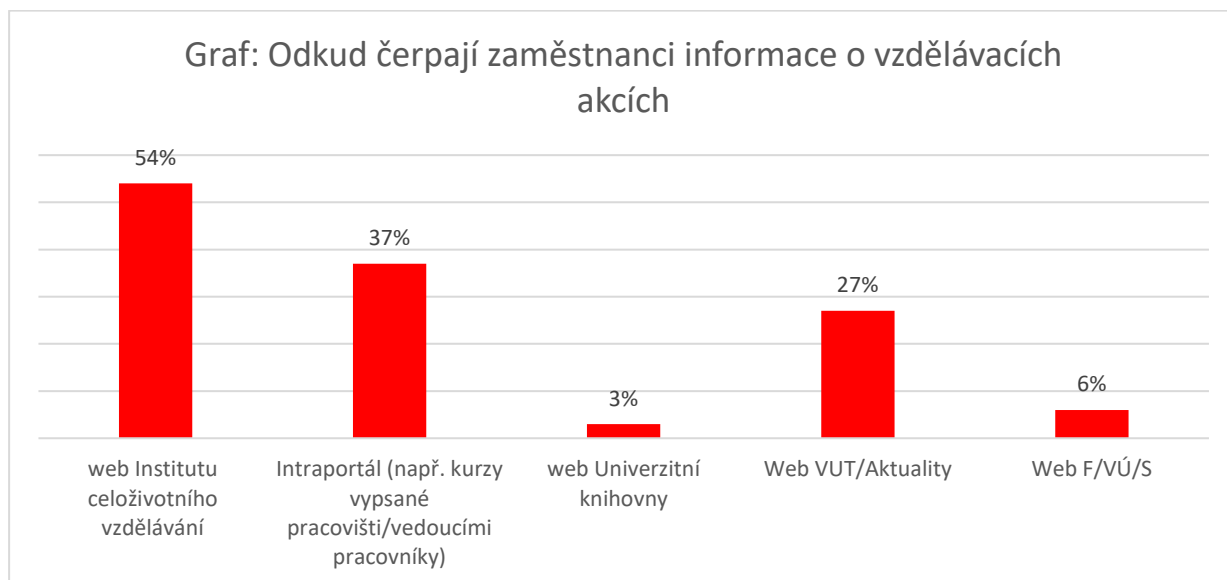
Graf: Spokojenost s časovou dotací kurzů





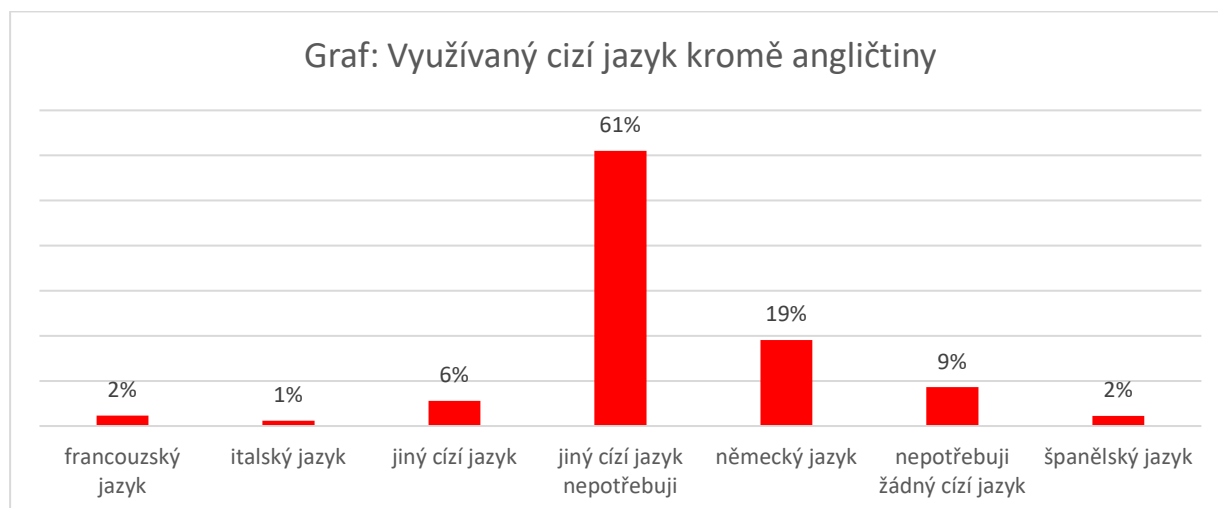
## INFORMOVANOST O VZDĚLÁVÁNÍ

Na univerzitě existuje hned několik webů, na nichž se mohou zaměstnanci dozvědět informace o vzdělávání. Respondenti byli dotazováni, které navštěvují nejčastěji, když informace o nabídce vzdělávání hledají.

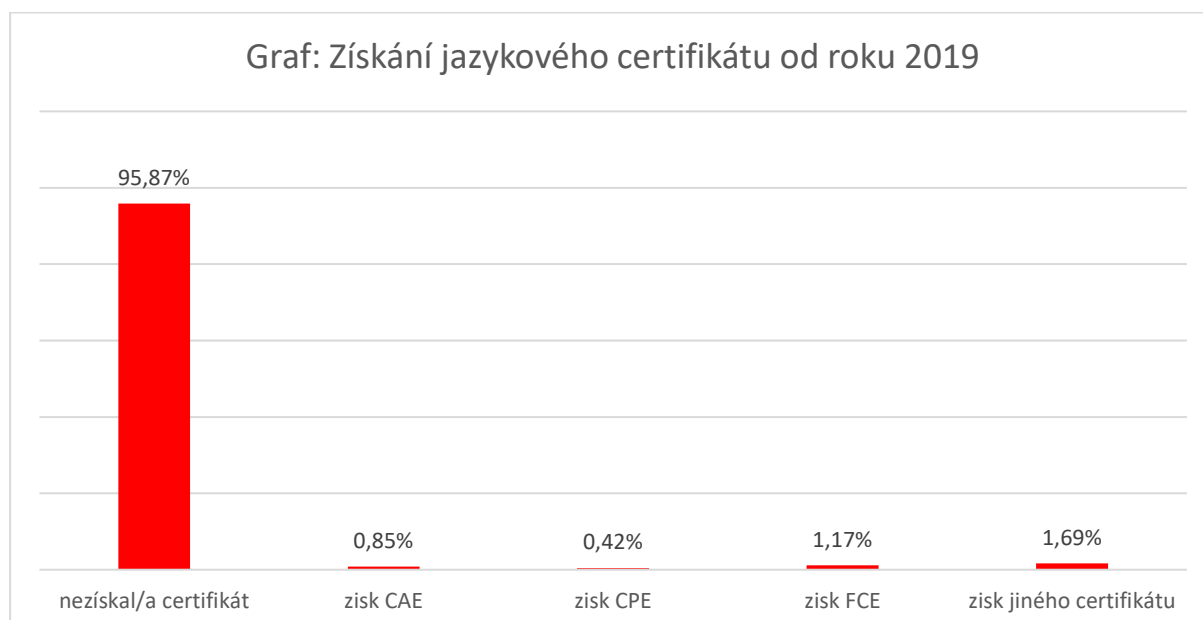


Mezi nejčastěji využívanými informačními kanály pro získávání informací o pořádaných vzdělávacích akcích respondenti uváděli zejména email, sociální sítě, newsletter, ale taktéž i fakultní informace či z doslechu od kolegů a kolegyně.

Na otázku týkající se potřebnosti cizího jazyka k výkonu práce, nejčastěji respondenti uváděli, že kromě angličtiny nepotřebují žádný jiný cizí jazyk (61 % respondentů). V otázce byla možnost zmínit i jiné jazyky, nejčastěji se objevily jazyky jako ruština či polština. Následující tabulka pak zobrazuje přehled dle jednotlivých fakult a součástí a zaměstnaneckých kategorií.

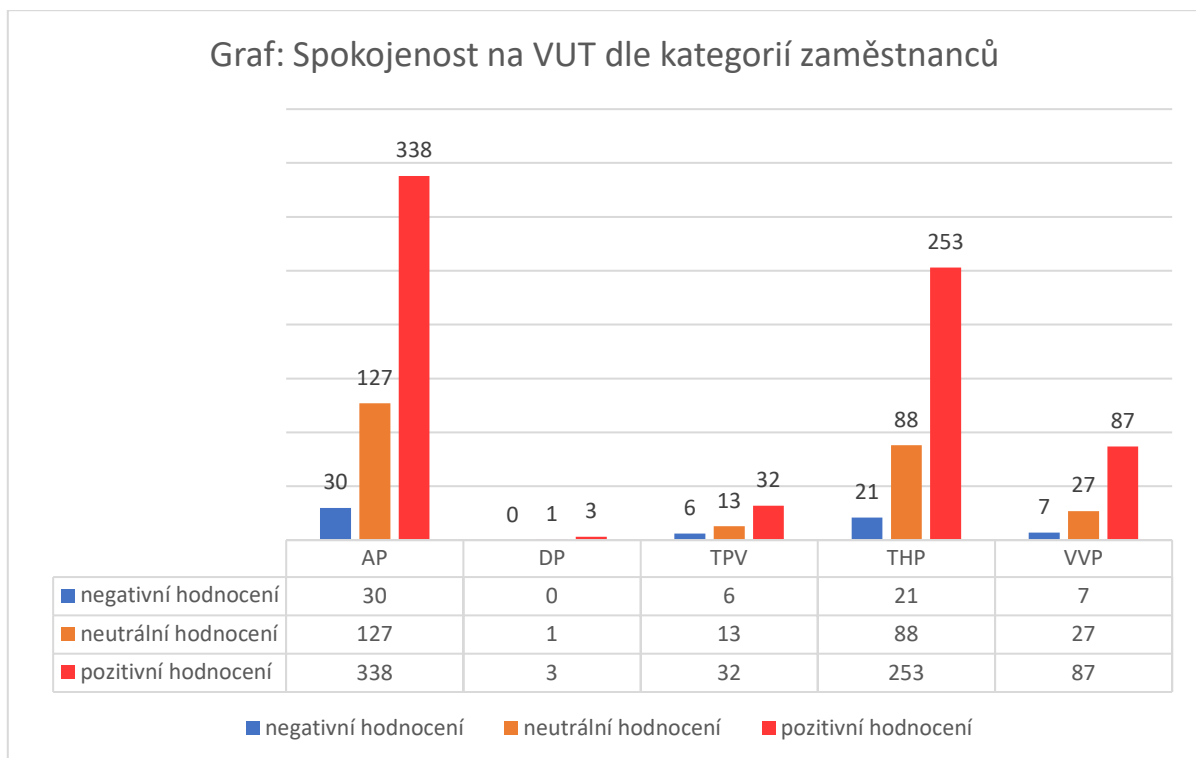
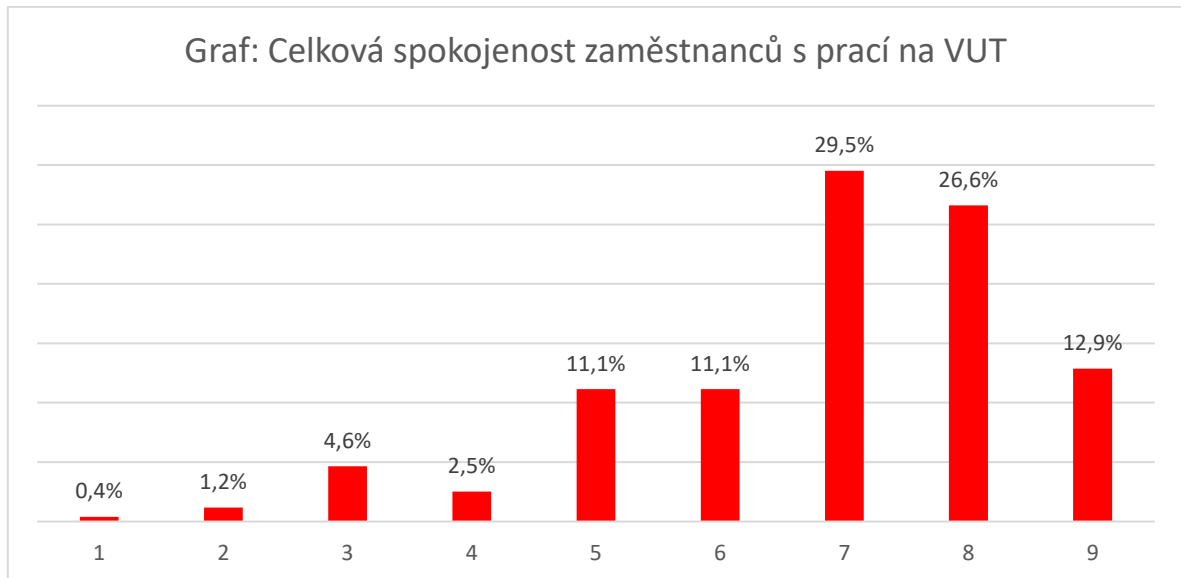


Pracovníci a pracovnice VUT, kteří se zapojili jako respondenti v rámci tohoto dotazníku, získali celkem 39 certifikátů, z toho 20 z nich obdrželi akademičtí pracovníci a pracovnice. Mezi dalšími se jazykovou certifikaci získali THP pracovníci a pracovnice (11 certifikátů), vědecko-výzkumní pracovníci a pracovnice (7 certifikátů) a techničtí pracovníci a pracovnice pro výzkum (1 certifikát). Následující tabulka pak zobrazuje, z kterých pracovišť a součástí jednotliví zaměstnanci a zaměstnankyně jsou.

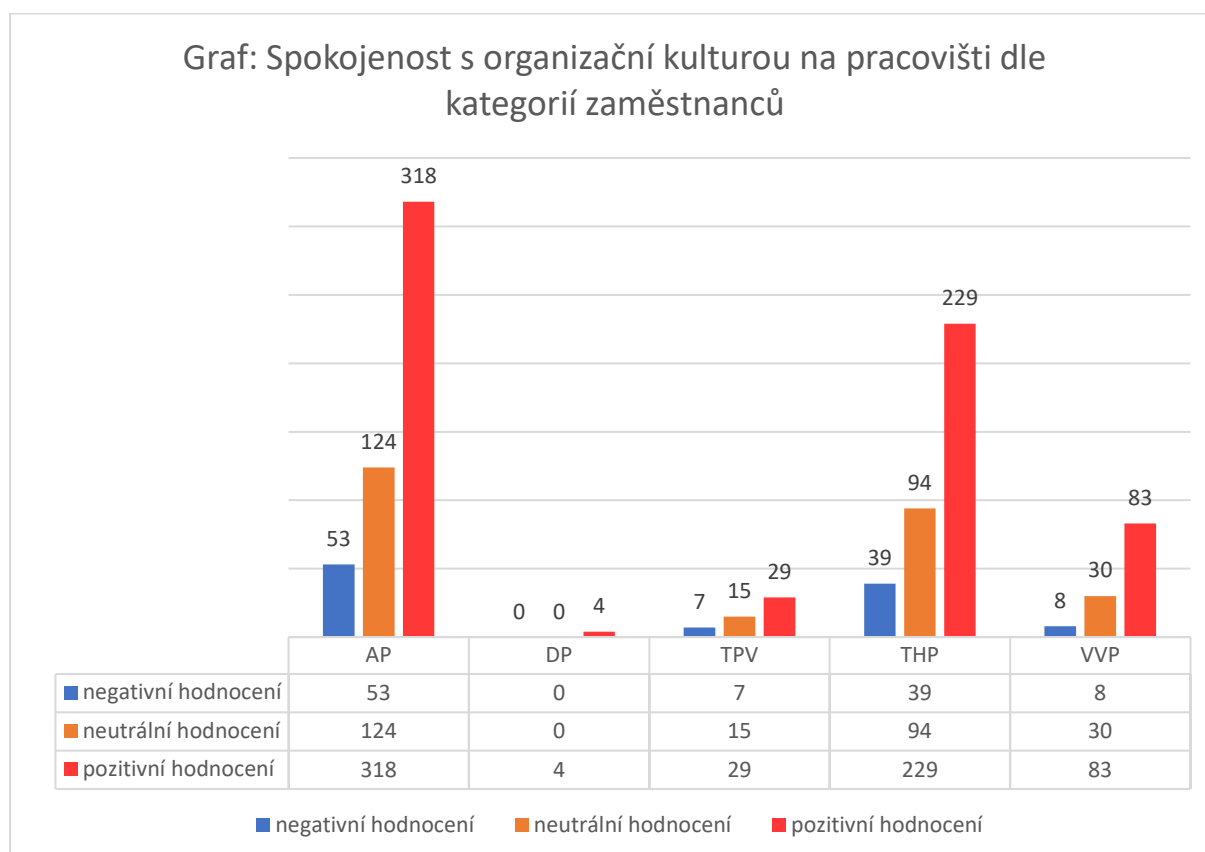
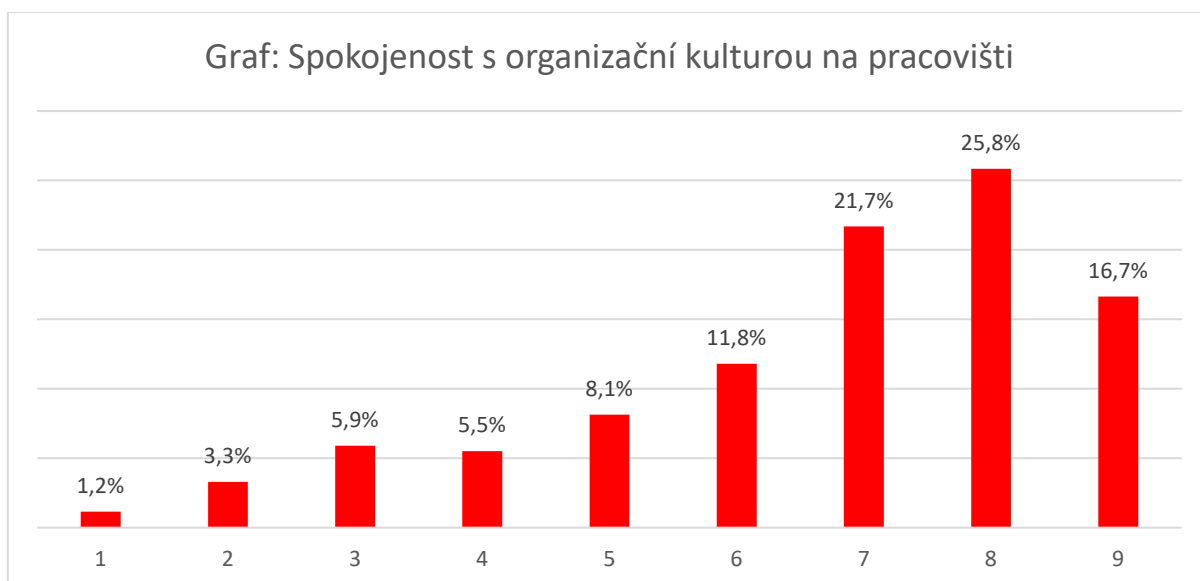


## Spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň na VUT

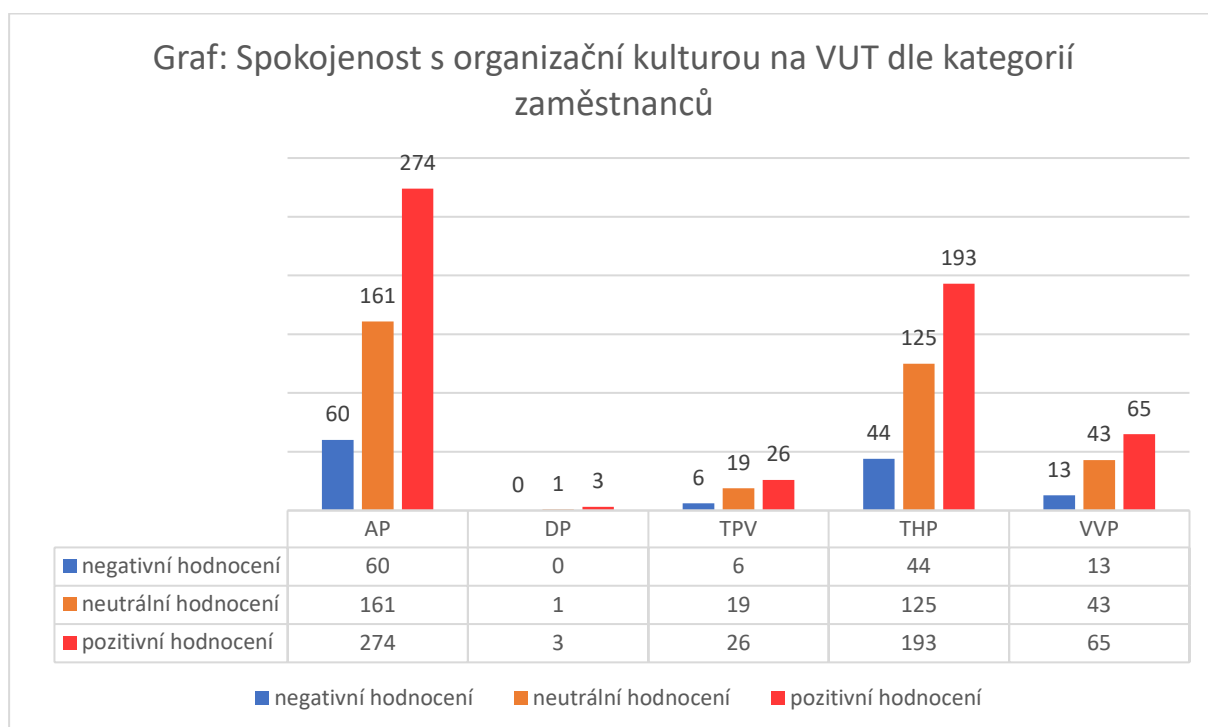
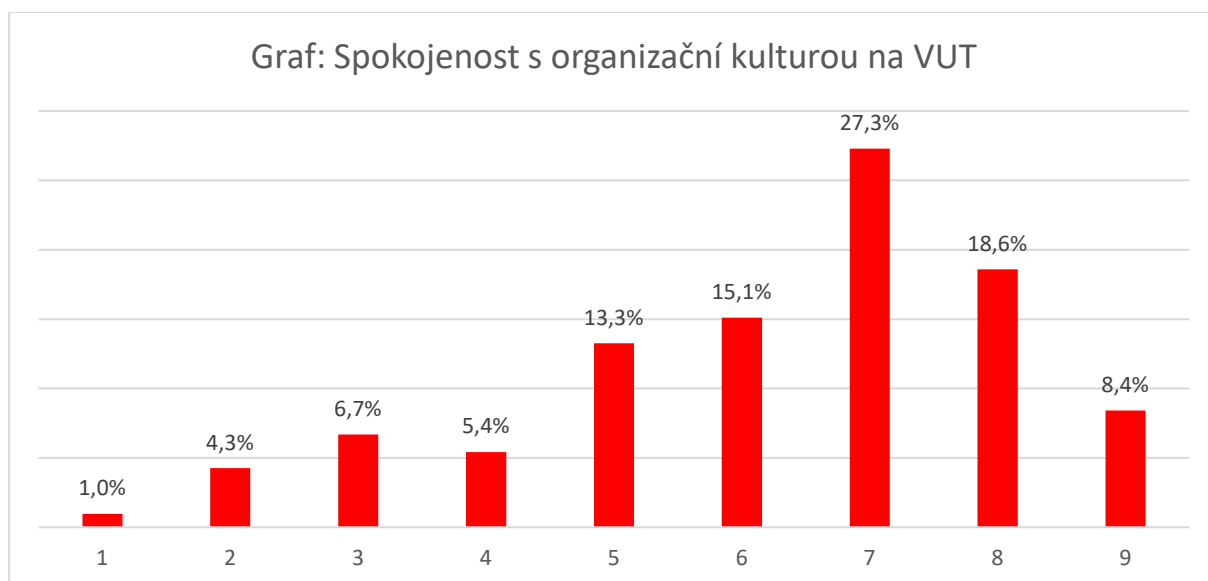
Zaměstnanci a zaměstnankyň jsou na VUT celkově spokojeni, alespoň to uvedlo 69 % respondentů (výběr na škále 1-9 hodnot 7, 8 a 9). Nespokojených (vybrané hodnoty 1, 2 a 3) je pouze 6 %. Rozdělení dle jednotlivých fakult a součástí a kategorie zaměstnanců a zaměstnankyň je v přehledu v následující tabulce.



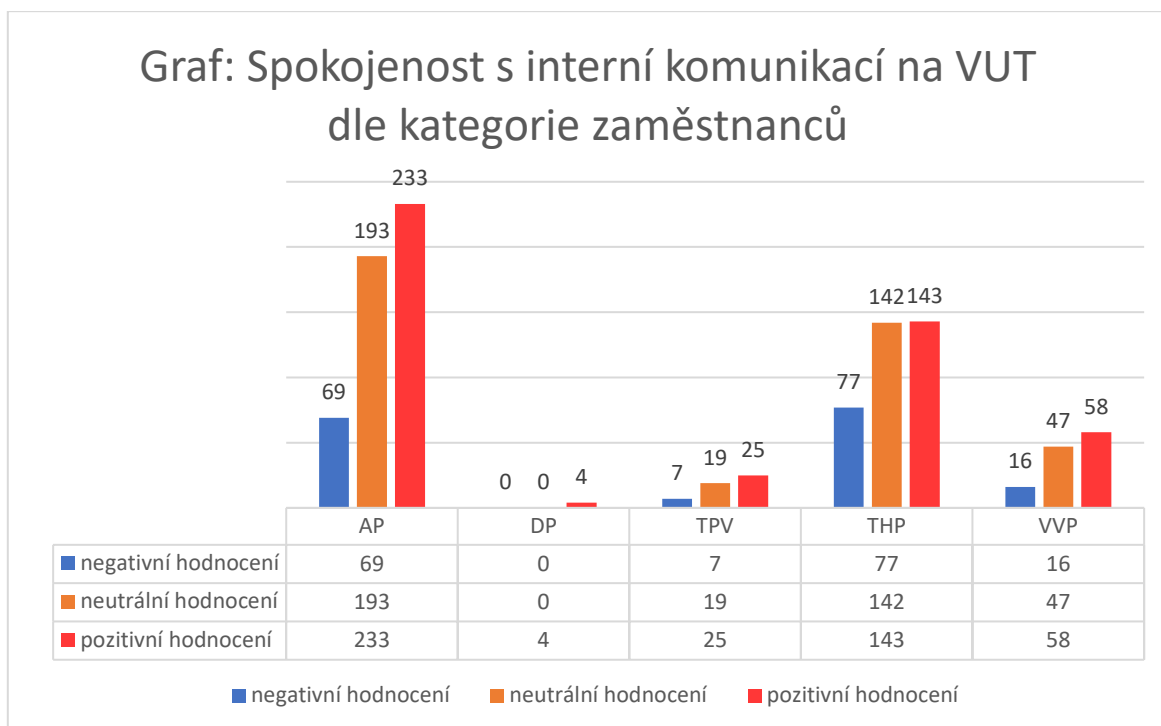
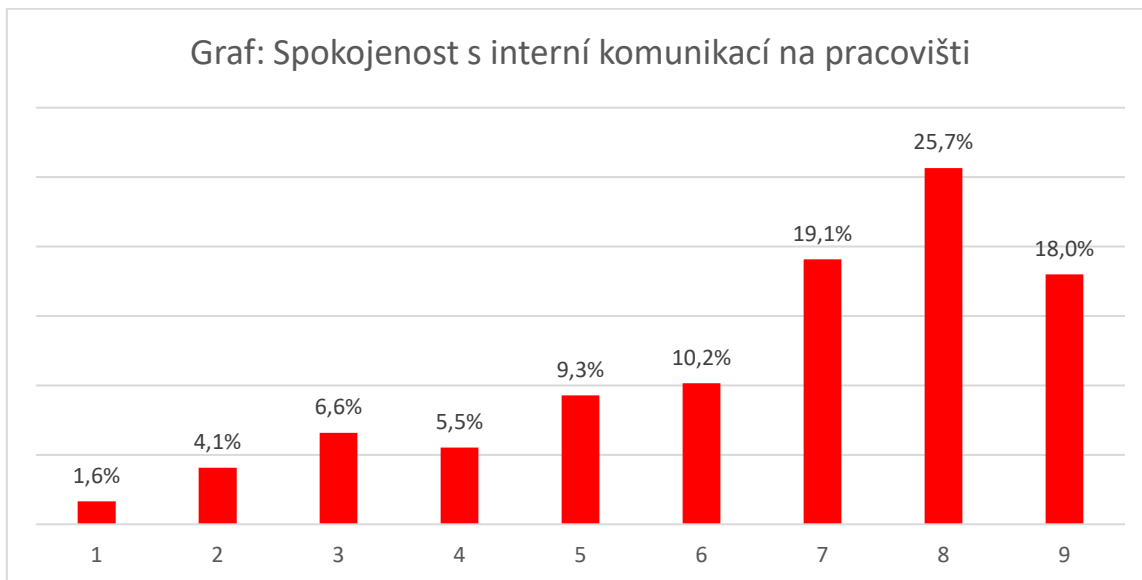
Respondenti byli dotazováni i na spokojenost s organizační kulturou na pracovišti. Do organizační kultury jsou zařazeny oblasti jako způsob práce, procesy, přístup k zaměstnancům a zaměstnankyním. Pozitivně (výběr hodnot 7, 8 a 9 na škále) zvolilo 64 % respondentů. Zhodnocení dle jednotlivých fakult a součástí je zobrazeno v následující tabulce.



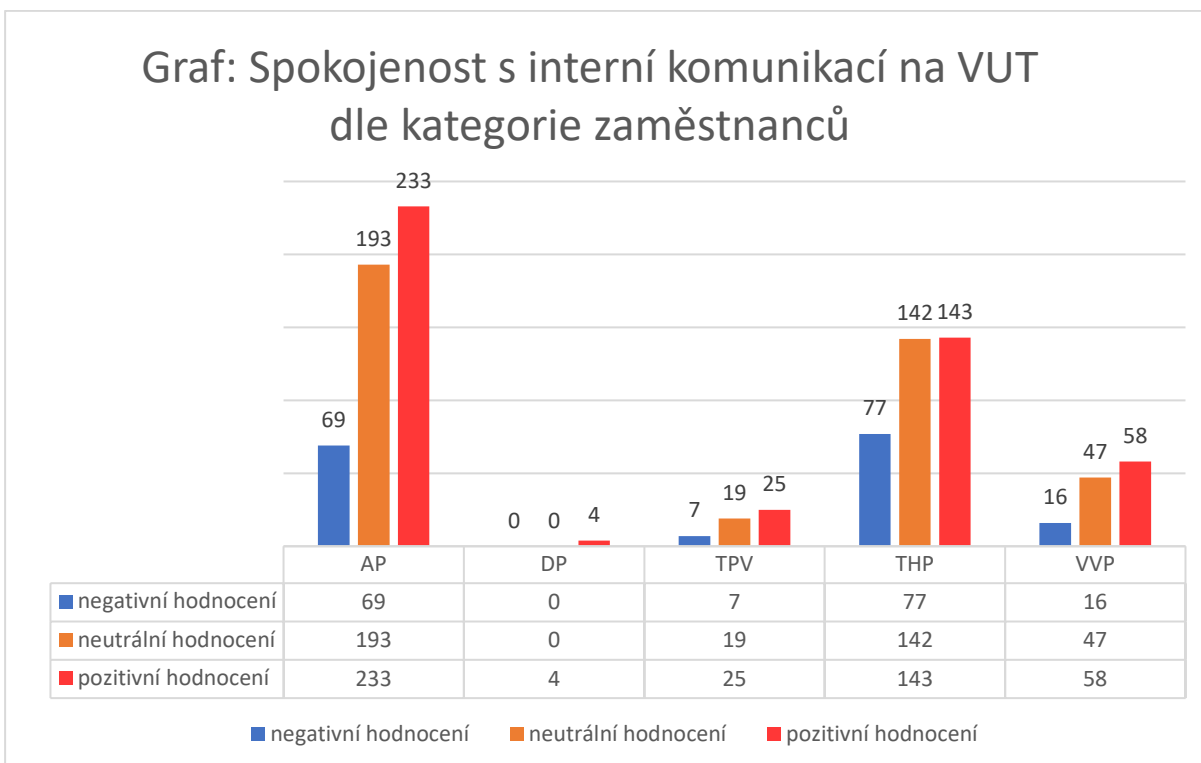
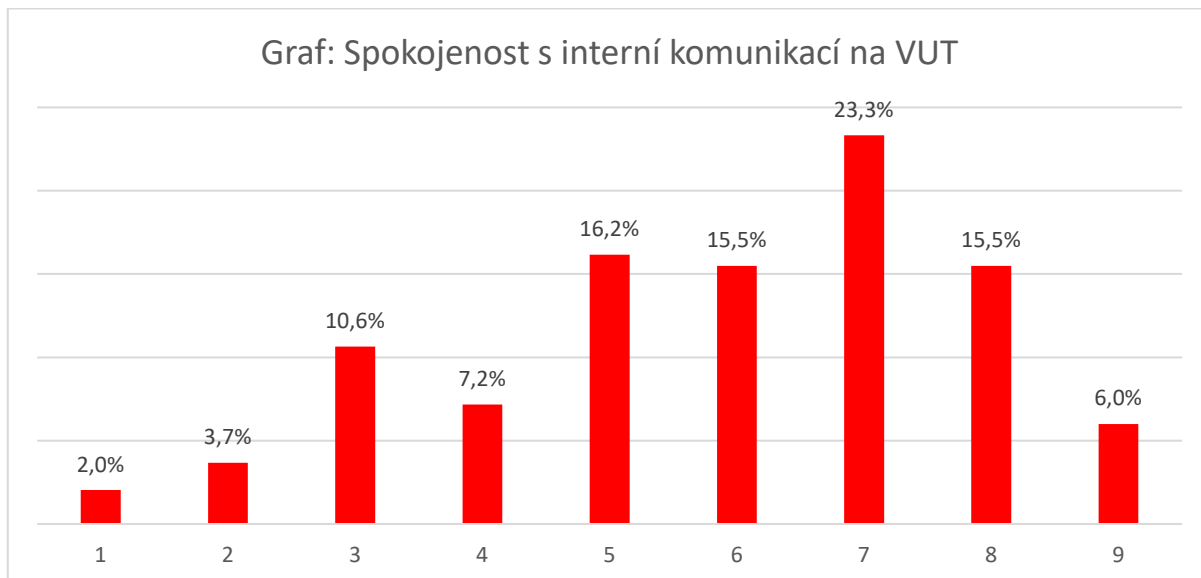
S organizační kulturou na VUT jako celku je ovšem spokojeno 54 % respondentů (výběr hodnot 7, 8 a 9 na škále). To je méně než hodnocení na jednotlivých fakultách a součástech. Následující grafy zobrazují míru spokojenosti obecně, kategorizovanou dle jednotlivých pracovních pozic a následně tabulka prezentující hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň z jednotlivých fakult a součástí.



Oblast interní komunikace jak na pracovišti, tak na VUT jako celku je hodnocena na následujících dvou grafech. Z dat vyplývá, že respondenti komunikaci na pracovišti hodnotí pozitivně (63 %), celouniverzitně je pak spokojeno s interní komunikací pouze 45 % respondentů. Následující grafy a tabulka zobrazují hodnocení spokojenosti dle kategorií zaměstnanců působících na jednotlivých fakultách a součástech univerzity.



Jak bylo uvedeno výše, zaměstnanci a zaměstnankyně na VUT pozitivněji hodnotí interní komunikaci na fakultě či součásti než na univerzitě jako celku. Následující grafy a tabulka zobrazují hodnocení pracovníků a pracovnic dle jednotlivých kategorií a fakult a součástí.



## Příloha - Výpisy odpovědí respondentů a respondentek na jednotlivé oblasti

V rámci jednotlivých oblastí vždy měli zaměstnanci a zaměstnankyně přes otevřenou otázku 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 nebo obdobně znějící odpovědi byly sjednoceny. Četnost výskytu je v případě jedno/dvouslovní odpovědi podpořena počtem reakcí.

**Odpovědi na Otevřené otázky jsou uvedeny v Závěreční zprávě v plné verzi, která je přístupná pouze po přihlášení na [SharePointu / Informace pro zaměstnance](#).**

**Děkujeme za pochopení.**