ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA
DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ
HR AWARD
2026

Autoři dokumentu:

Mgr. Gabriela Tomaštíková – HR manažerka HR Award

Ing. Veronika Hlávková – HR koordinátorka HR Award

prof. MUDr. Tomáš Kašpárek, Ph.D.- proděkan pro vědu, doktorské studium a organizační rozvoj LF

Úvod

Lékařská fakulta Masarykovy univerzity (dále LF MU) je moderní a profesně orientovanou institucí s více než stoletou tradicí. Za dobu své existence připravila desítky tisíc lékařských i nelékařských odborníků pro zdravotnictví. V současnosti nabízí vzdělávání ve více než 15 akreditovaných studijních programech na pregraduální i postgraduální úrovni, včetně široké nabídky doktorských a specializačních programů. Fakulta umožňuje další akademický a vědecký růst v rámci více než 20 akreditovaných oborů habilitačního a profesorského řízení.

Výuka a výzkum probíhají na více než 70 pracovištích – teoretických ústavech, katedrách a laboratořích v univerzitním kampusu a na klinikách fakultních nemocnic. Od roku 2020 je součástí fakulty Simulační centrum LF MU, největší svého druhu ve střední Evropě, které přináší inovativní metody do vzdělávání lékařů a zdravotnických pracovníků.

Fakulta dlouhodobě spolupracuje s klinikami brněnských fakultních nemocnic, Masarykovým onkologickým ústavem, Úrazovou nemocnicí a dalšími partnery v rámci brněnského výzkumného prostoru (např. Přírodovědecká fakulta MU, CEITEC MU, ICRC, VUT, VFU, MENDELU, AV ČR). Vědci z LF MU patří mezi národní i mezinárodní špičku v oblastech molekulární biologie, genetiky, buněčné biologie, onkologie, kardiologie, neurověd, inovativních terapií, mikrobiologie, regenerativní a reprodukční medicíny. Významné vědecko-výzkumné výsledky jsou pravidelně publikovány v prestižních mezinárodních časopisech a nacházejí uplatnění v klinické praxi.

LF MU je držitelem ocenění HR Excellence in Research Award (HRS4R), které potvrzuje vysoký standard personálních procesů, transparentní a férové pracovní prostředí a podporu profesního rozvoje zaměstnanců. Fakulta se hlásí k hodnotám otevřenosti, transparentnosti a férového zacházení, podporuje internacionalizaci a rozvoj mladých vědeckých talentů.

HR Award na LF MU

Na LF MU dlouhodobě vytváříme etické, bezpečné a respektující pracovní prostředí, které podporuje spolupráci jak v rámci ČR, tak v mezinárodním kontextu. Cílem je zajistit podmínky, které umožňují profesní i osobní rozvoj zaměstnanců a zároveň činí vědeckou kariéru na fakultě atraktivní.

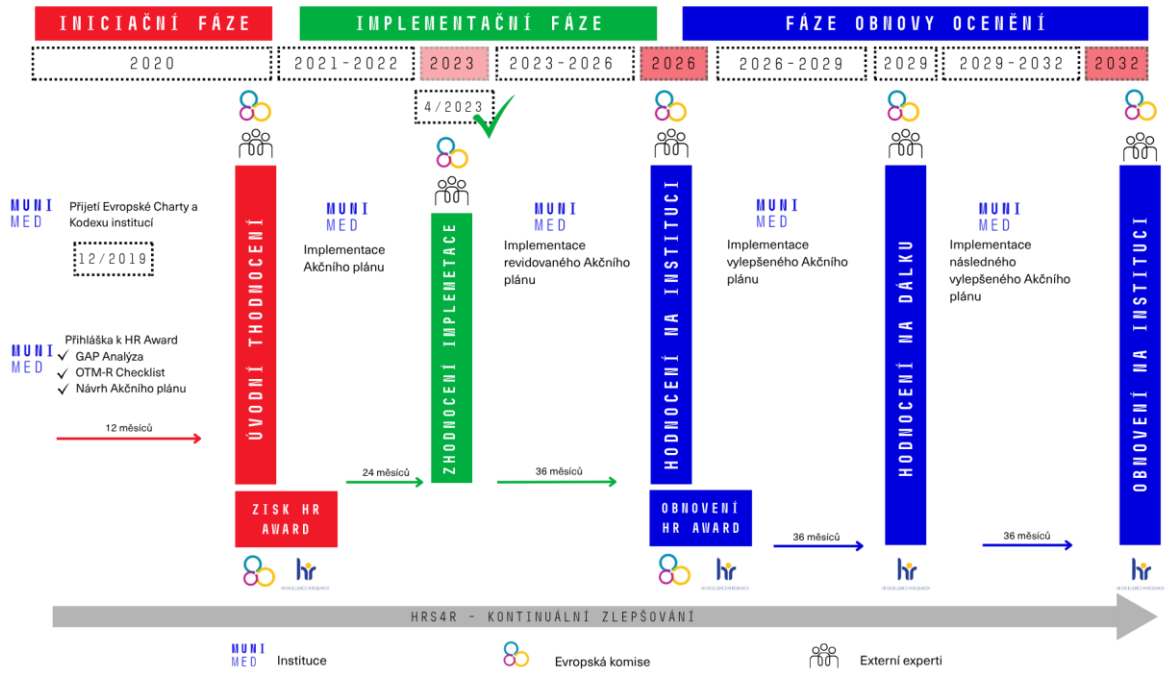
Fakulta se dlouhodobě hlásí k hodnotám otevřenosti, transparentnosti a férového zacházení se zaměstnanci. Potvrzením tohoto směru bylo získání ocenění **HR Excellence in Research Award (HRS4R)** v roce 2021, které odráží závazek mít zavedené jasné procesy, přehledné prostředí pro uchazeče i zaměstnance a kulturu založenou na důvěře a motivaci.

Přínosy HRS4R pro fakultu:

- Stabilní a férové podmínky pro profesní růst výzkumníků.
- Transparentní a moderní nábor nových kolegů.
- Větší otevřenost vůči zahraničním výzkumníkům a partnerům.
- Posílení prestiže fakulty v evropském výzkumném prostoru.
- Zvýšení šancí na získání mezinárodního i národního financování.

Hlavní cíle realizovaných aktivit:

- Budovat dlouhodobě udržitelné a otevřené prostředí pro rozvoj domácích i zahraničních výzkumníků.
- Neustále zlepšovat personální procesy – od náboru přes pracovní podmínky až po další vzdělávání a profesní rozvoj.
- Nabízet atraktivní vědeckou kariéru – srozumitelné hodnocení zaměstnanců, podpora školení, mentoring a programy pro mladé výzkumníky.



Rozdělení respondentů do skupin R1 – R4

Evropská metodika HRS4R pracuje s rozdělením akademických a výzkumných pracovníků do čtyř základních kategorií dle seniority R1 – R4. Abychom získali data, která budou reflektovat potřeby našich zaměstnanců v jednotlivých fázích kariéry, rozdělili jsme respondenty dotazníkového šetření podle stejné metodiky.

R1 „First Stage Researcher“ - první etapa, do získání PhD, zahrnuje jednotlivce, kteří pracují pod supervizí.

R2 „Recognised Researcher“ - držitelé PhD nebo ekvivalentního vzdělání, kteří zatím nepracují zcela nezávisle.

R3 „Established Researcher“ - vědečtí a akademičtí pracovníci, kteří si již vybudovali určitou úroveň nezávislosti.

R4 „Leading Researcher“ - pracovníci, kteří vedou vlastní výzkum, výzkumnou skupinu nebo jsou vedoucím pracovníkem ústavu/katedry/kliniky. Tato fáze je považována za vrchol vědecké kariéry.

Rozdělení akademických a výzkumných pracovníků do čtyř základních kategorií dle seniority bylo implementováno na základě Metodického listu Odboru pro personální řízení rektorátu Masarykovy univerzity: *Zařazení akademických zaměstnanců a neakademických zaměstnanců ve výzkumu a vývoji na Masarykově univerzitě do kategorií R1 – R4.*

	Akademické pracovní pozice			Neakademické pracovní pozice		
Klasifikace dle EUD	Rozsah tarifních tříd	Konkrétní pracovní pozice	Tarifní třída	Rozsah tarifních tříd	Konkrétní pracovní pozice	Tarifní třída
R1	1	asistent	1	5, 6	technik III - VÝZKUM A VÝVOJ	5
		lektor I	1		technik IV - VÝZKUM A VÝVOJ	6
		výzkumný pracovník I	1		specialista I - VÝZKUM A VÝVOJ	5
					specialista II - VÝZKUM A VÝVOJ	6
					postdoc I	6
					výzkumník I	6
R2	2	odborný asistent	2	7, 8	specialista III - VÝZKUM A VÝVOJ	7
		lektor II	2		specialista IV - VÝZKUM A VÝVOJ	8
		výzkumný pracovník II	2		postdoc II	7
					postdoc III	8
					výzkumník II	7
					výzkumník III	8
R3	3	docent	3	9	specialista V - VÝZKUM A VÝVOJ	9
		výzkumný pracovník III	3		postdoc IV	9
					výzkumník IV	9
R4	4	profesor	4	10	manažer IV - VÝZKUM A VÝVOJ	10
		výzkumný pracovník IV	4			

Metodika dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo spuštěno od 15. 12. 2025 do 8. 2. 2026. Osloveno bylo 1815 akademických a výzkumných pracovníků fakulty a PhD studentů, z nichž 93 dotazníkové šetření vyplnilo. Šetření probíhalo anonymně. Dotazník byl vyplňován online pomocí interního informačního systému a byl dostupný k vyplnění z počítače, mobilního telefonu i tabletu bez nutnosti přihlášení. Odkaz na dotazníkové šetření byl distribuován zaměstnancům emailem, který rozesílal děkan fakulty. Informace byly umístěny na webové stránky fakulty i interní komunikační platformy.

Dotazníkové šetření obsahovalo 65 otázek typu uzavřené, otevřené, škálové a dichotomické, rozčleněných do 8 sekcí, konkrétně:

1. Celková spokojenost
2. Pracovní podmínky
3. Získávání, výběr, hodnocení a rozvoj pracovníků
4. Profesní přístup
5. Svoboda a etika bádání
6. Komerční využití a duševní vlastnictví
7. Diskriminace a rovné zacházení
8. Organizační

Cílem dotazníkového šetření bylo získat informace o současném stavu a potřebách výzkumných a akademických pracovníků ve výše zmíněných oblastech.

Response rate

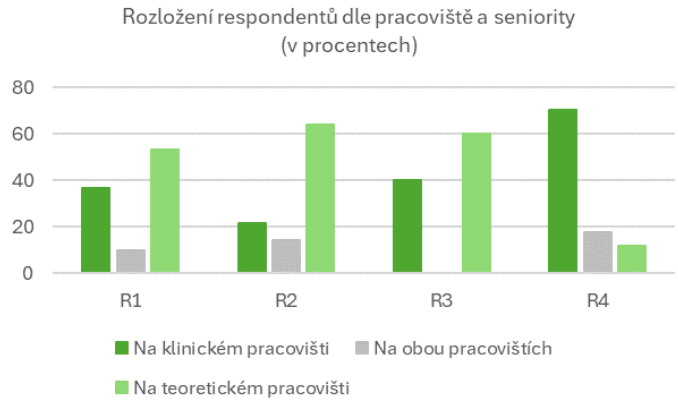
Získali jsme 93 odpovědí, z celkového počtu 1815 oslovených výzkumných a akademických pracovníků. Zapojili se pracovníci napříč úrovněmi R1 – R4. Polovina respondentů skupiny R1 studuje aktuálně PhD a všichni jsou zároveň v pracovním poměru vůči LF MU. Na klinickém pracovišti působí 39 % respondentů, na teoretickém ústavu 50 % a na obou pracovištích 11 % respondentů. Celkový poměr žen a mužů respondentů je vyvážený, tedy 46 % a 8 % respondentů se zařadilo odpovědí na otázku pohlaví do kategorie ostatní.

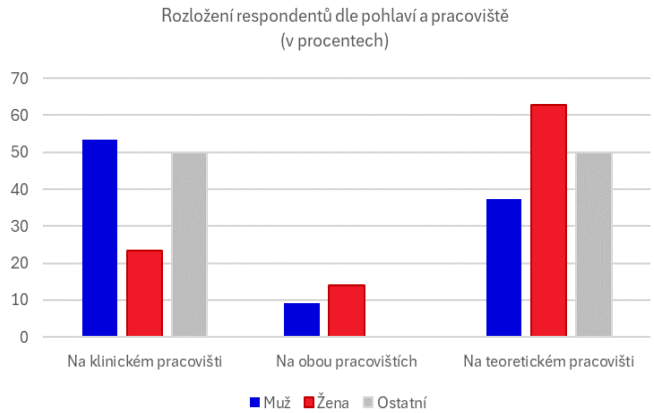
Účast na šetření byla relativně nízká, a proto výsledky nemusí být plně reprezentativní pro celou populaci zaměstnanců. Pravděpodobné zkreslení může vzniknout vysokou zastoupeností nespokojených respondentů a naopak podreprezentovanou „tichou většinou“.

Výsledky je proto vhodné číst především jako indikaci oblastí, které vyžadují pozornost, nikoli jako přesné měření jejich rozsahu. Přesto poskytují cenné informace pro identifikaci klíčových trendů a priorit fakulty

	Celkem	R1	R2	R3	R4
Celkem osloveno	**1815**	1058	516	143	98
Odpovědělo	**93**	32	28	15	18
% získaných odpovědí	**5,12 %**	**3,02 %**	**5,43 %**	**10,49 %**	**18,37 %**

Dotazníkové šetření v grafech a číslech





Celková spokojenost

Celková spokojenost akademických a výzkumných pracovníků s působením na LF MU je vysoká. Spokojených či velmi spokojených respondentů je téměř devadesát procent, přičemž nejpříznivěji hodnotí své působení skupiny R2 a R3 a ženy jsou mírně spokojenější než muži. Tento výsledek potvrzuje, že fakulta je vnímána jako stabilní a odborně atraktivní prostředí, zároveň ale zhruba desetina nespokojených (zejména v R1 a částečně R4) ukazuje na dílčí problémy v konkrétních fázích kariéry.

Také záměr respondentů setrvat na LF MU v horizontu pěti let je velmi příznivý. Většina odpovědí spadá do kategorií „určitě ano“ nebo „spíše ano“, přičemž nejvyšší ochotu zůstávat deklarují opět skupiny R2 a R3 jako stabilní jádro fakulty. Výrazně horší situace je u začínajících výzkumníků v kategorii R1, kde je podíl těch, kteří odchod zvažují, podstatně vyšší než průměr.

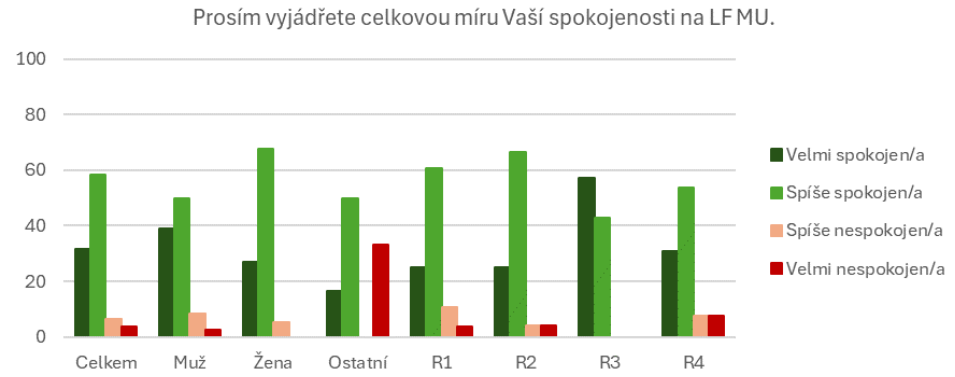
Spokojenost ve srovnání v letech 2020 – 2026

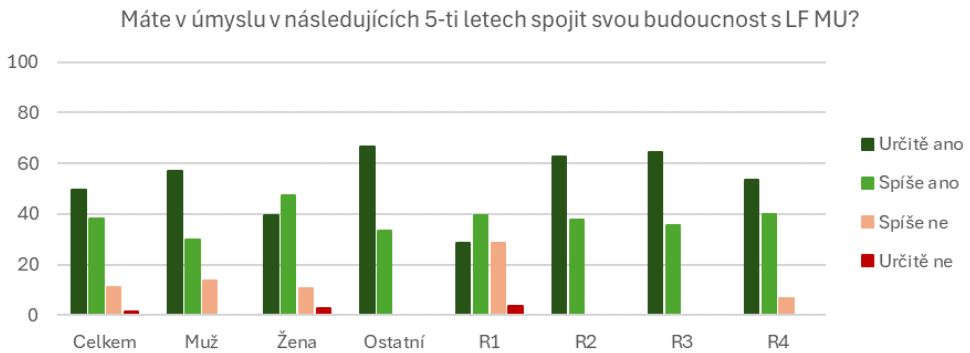
V letech 2020, 2023 a 2025 byla na LF MU sledována spokojenost akademických a výzkumných pracovníků a jejich záměr setrvat. Celková spokojenost je dlouhodobě vysoká a stabilní, pohybuje se mezi 88 až 91 %, bez známek systematického zhoršování. Podíl nespokojených se drží mezi 9 až 11,5 %.

Rozdíly mezi ženami a muži jsou malé, obě skupiny vykazují vysokou spokojenost, ženy jsou mírně spokojenější. Nejvyšší spokojenost dlouhodobě vykazují kariérní fáze R2 a R3, zatímco R1 a R4 mají mírně nižší hodnoty, přesto zůstává většina respondentů spokojená. Rozdíly lze spojit s vyšším tlakem na začátku a vrcholu kariéry.

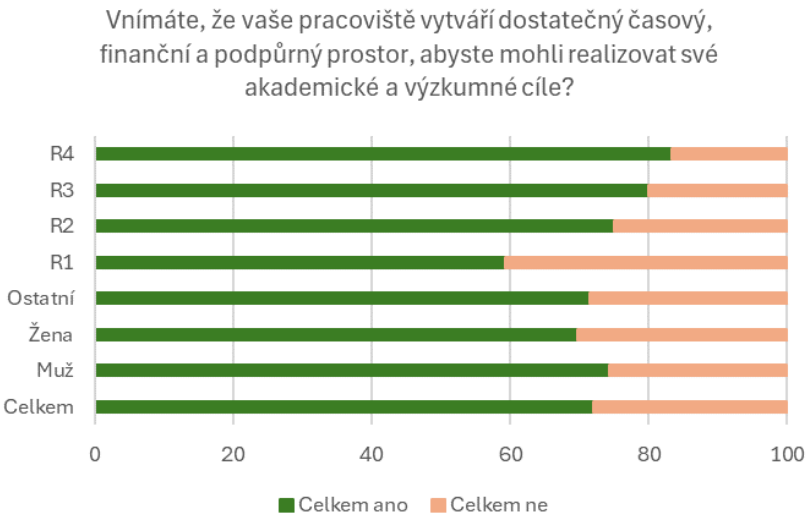
Záměr setrvat je velmi vysoký u skupin R2 a R3, v roce 2025 dosahuje až 100 %. Naopak u R1 klesá podíl těch, kteří plánují setrvat, a roste počet zvažujících odchod. Skupina R4 zůstává stabilní kolem 92 až 93 %.

Celkově výsledky potvrzují stabilně vysokou spokojenost i loajalitu zaměstnanců LF MU.

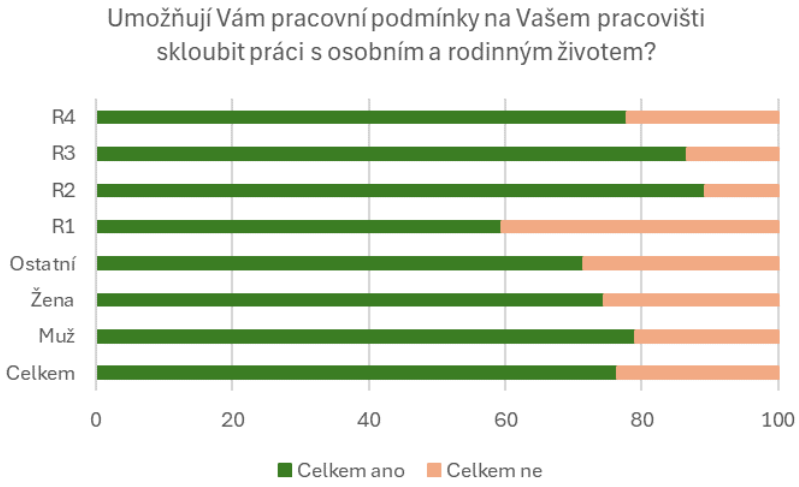




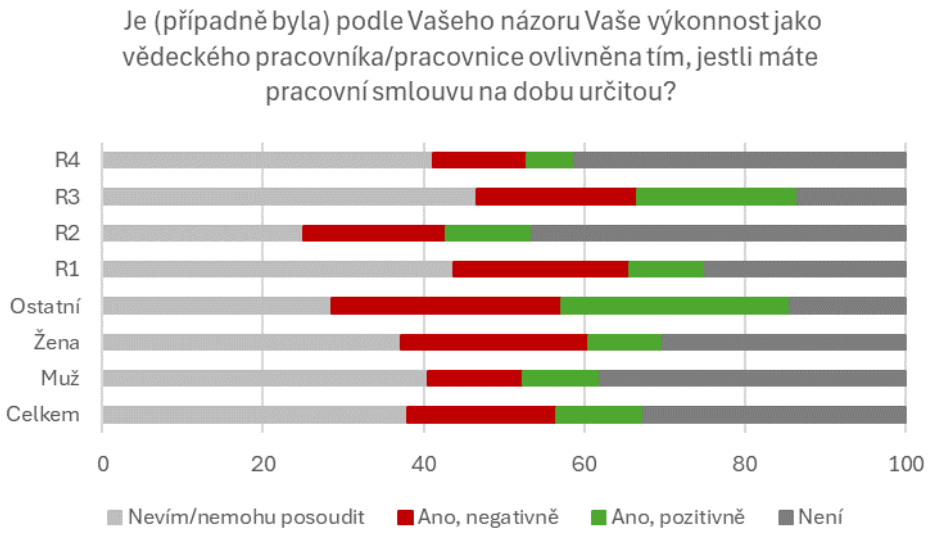
Pracovní podmínky



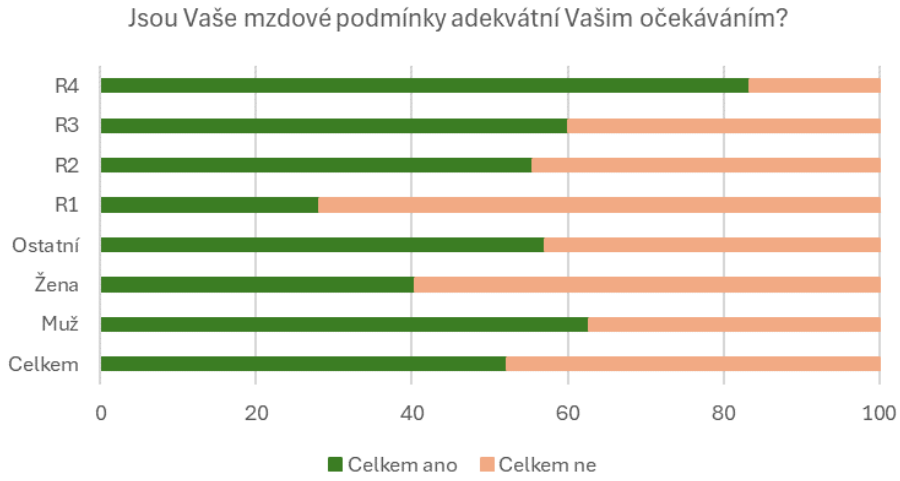
Celkem 72 % respondentů vnímá, že jejich pracoviště vytváří dostatečný časový, finanční a podpůrný prostor pro realizaci akademických a výzkumných cílů, což ukazuje na převážně dobré podmínky pro práci. Zhruba 28 % však tento prostor postrádá, přičemž nejkritičtější jsou začínající pracovníci v kategorii R1.



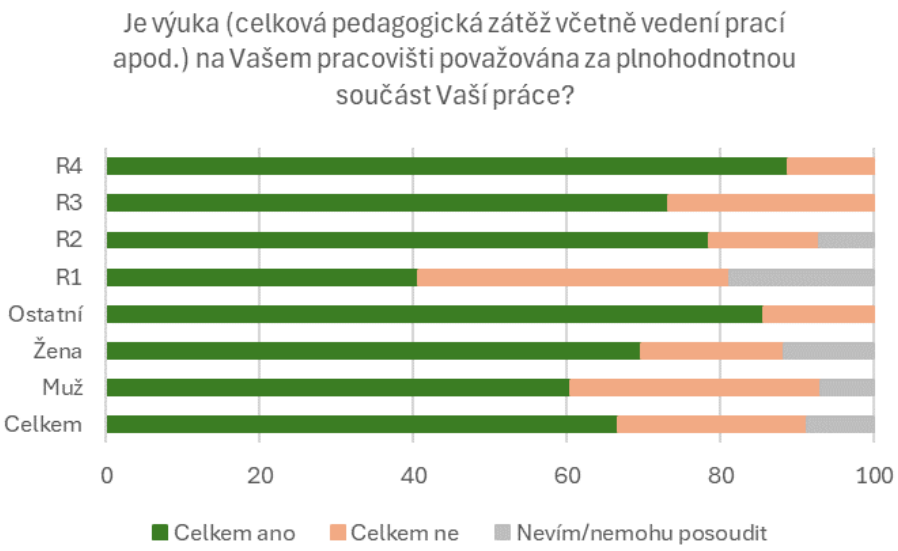
Možnost skloubit práci s osobním a rodinným životem hodnotí pozitivně přibližně tři čtvrtiny respondentů, což naznačuje relativně dobré podmínky ve většině případů. Zároveň však asi čtvrtina zaměstnanců, zejména v kategorii R1, považuje work–life balance za problematický.



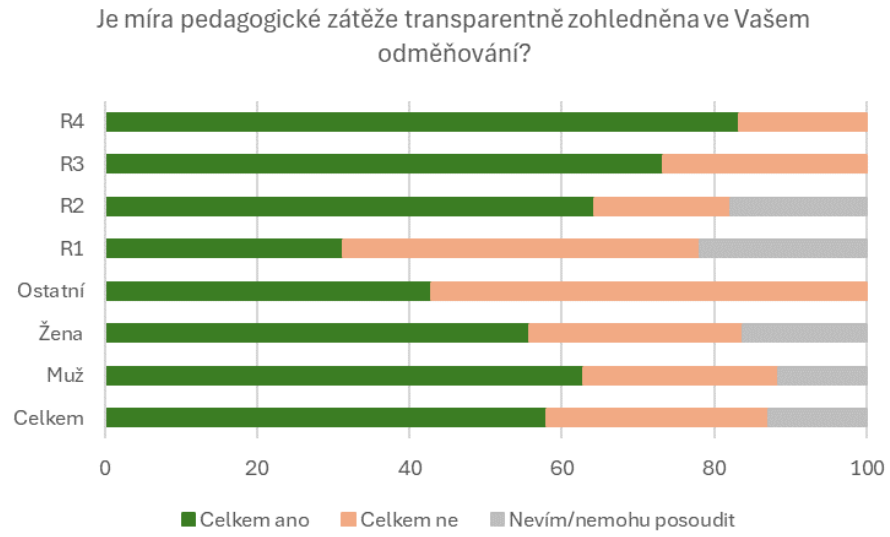
O vlivu smlouvy na dobu určitou na vlastní výkonnost má část respondentů nejasnou představu. Téměř 40 % volí odpověď „nevím / nemohu posoudit“, třetina uvádí, že typ smlouvy jejich výkon neovlivňuje a zhruba pětina vnímá dopad negativně. Negativní vliv vnímají častěji ženy a začínající pracovníci R1.



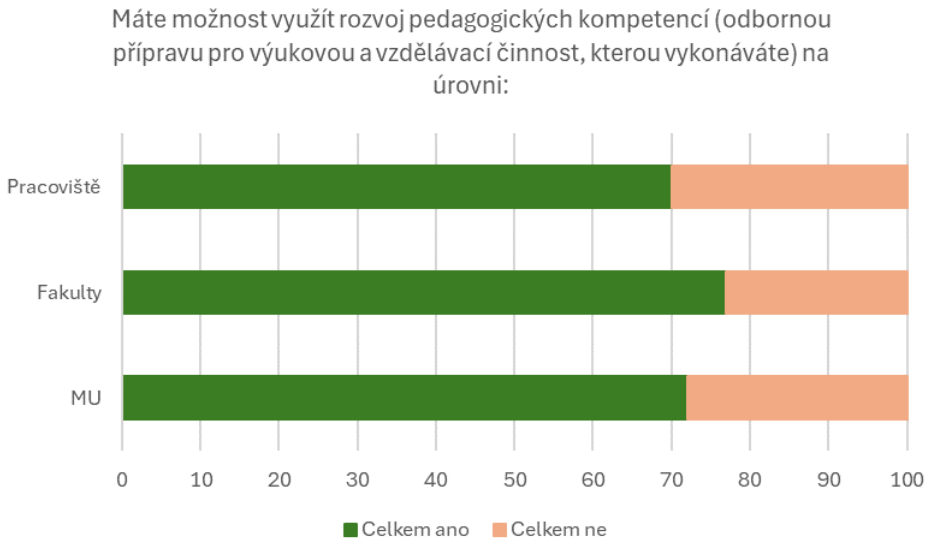
Mzdové podmínky považuje za adekvátní pouze necelá polovina respondentů (52 %), zatímco 48 % je v této oblasti spíše nebo zcela nespokojeno; jde tedy o jedno z nejvýraznějších slabých míst v sekci pracovních podmínek. Spokojenost s výší mzdy roste s kariérním stupněm a současně je vyšší u mužů než u žen, přičemž nejkritičtější je skupina R1.



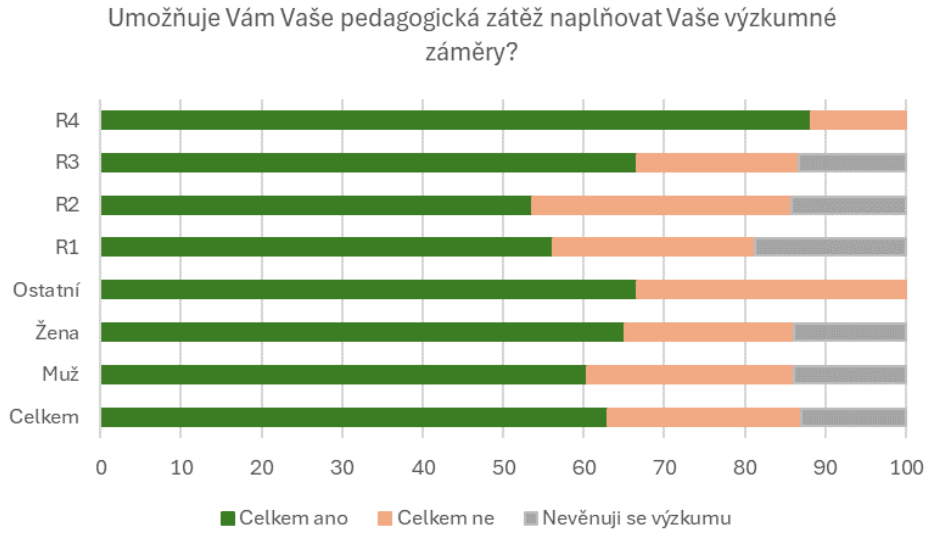
Výuku jako plnohodnotnou součást své práce vnímá přibližně dvě třetiny respondentů, zatímco čtvrtina má opačný názor a necelých 10 % si není jistých. Výrazně kritičtější jsou pracovníci v kategorii R1, kde se podíl souhlasných a nesouhlasných odpovědí vyrovnává.



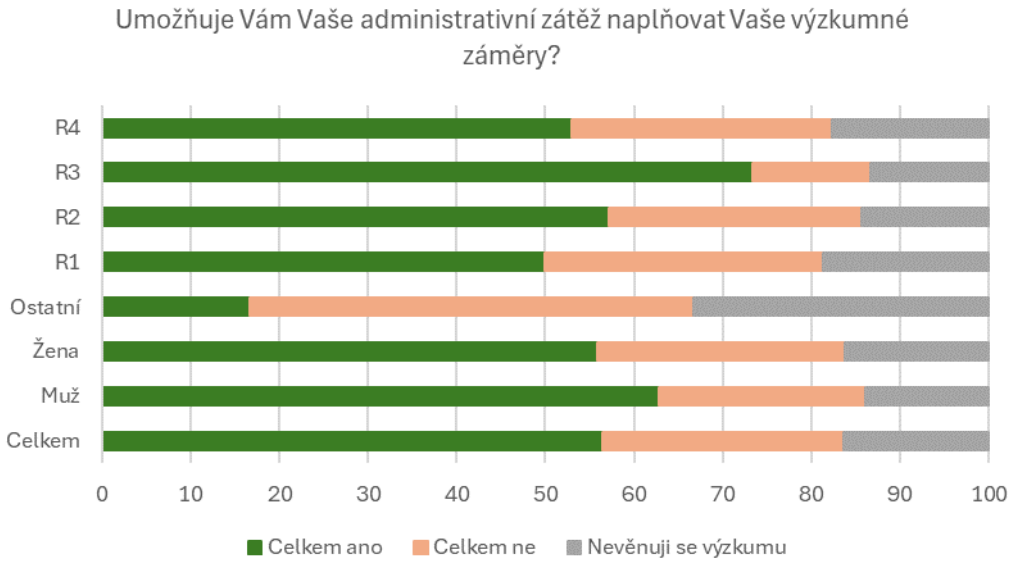
Transparentní zohlednění pedagogické zátěže v odměňování hodnotí pozitivně necelých 60 % respondentů, zhruba třetina jej naopak nevnímá a zbytek si není jistý. Nejproblematičtější je situace opět u R1, kde téměř polovina respondentů uvádí, že jejich výuková zátěž není v odměňování adekvátně reflektována.



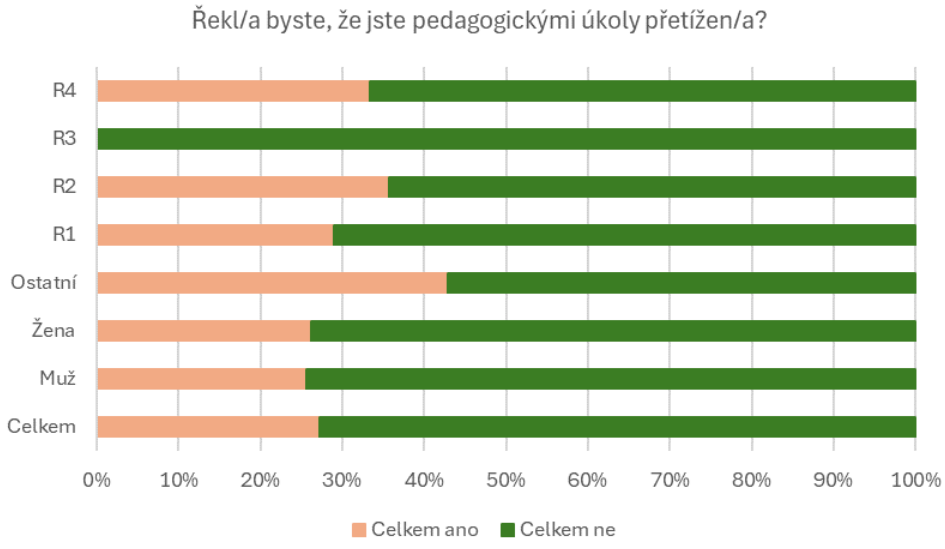
Většina respondentů uvádí, že má možnost rozvíjet své pedagogické kompetence na úrovni univerzity, fakulty i pracoviště (cca 70–80 % „určitě ano“ nebo „spíše ano“ podle úrovně), což je silná stránka fakulty. Méně příznivá je situace hodnocena skupinou R1, kde je podíl těch, kdo možnosti rozvoje nevidí nebo je hodnotí jako nedostatečné, výrazně vyšší než u seniornějších kolegů.



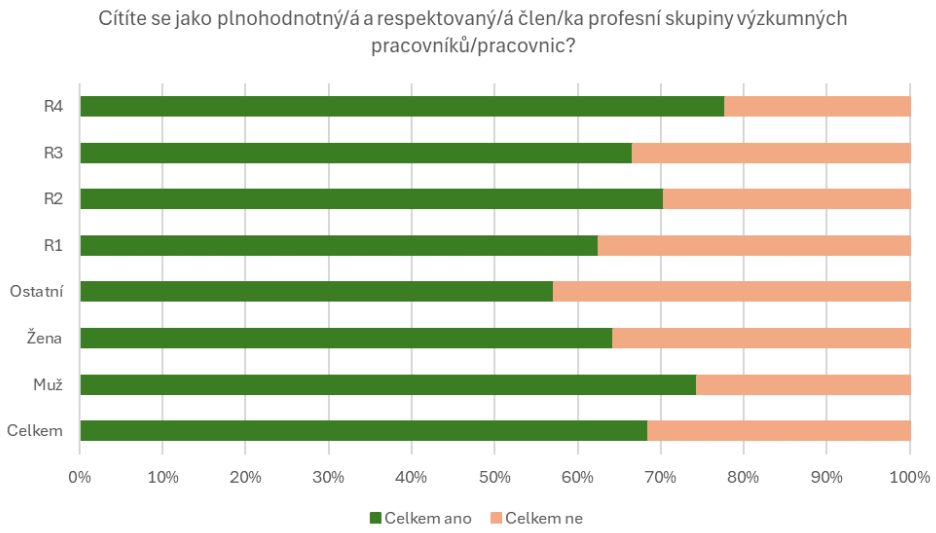
Celkem 63 % respondentů uvádí, že jim jejich pedagogická zátěž umožňuje naplňovat výzkumné záměry („určitě ano“ a „spíše ano“), zatímco přibližně 24 % vnímá, že jim výuka výzkum spíše nebo zcela omezuje; zhruba 13 % se výzkumu nevěnuje. Nejproblematičtější je opět situace u R2 a zejména R1, kde je podíl těch, kteří vnímají negativní dopad výuky na výzkum.



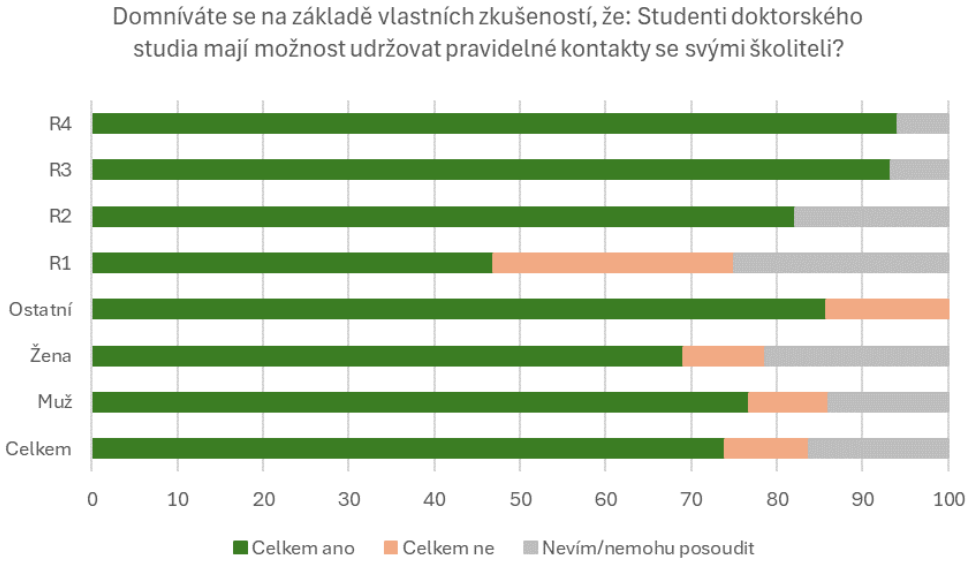
Administrativní zátěž umožňuje podle vlastního hodnocení naplňovat výzkumné záměry 57 % respondentů, zatímco 27 % vnímá, že jim administrativa výzkum spíše nebo výrazně omezuje; 16 % se výzkumu nevěnuje. Negativní dopad administrativy je častěji zmiňován u skupiny R1 a částečně R2, kde se kombinuje s nejistotou pozic a nižšími mzdami, což z této oblasti činí jedno z klíčových slabých míst.



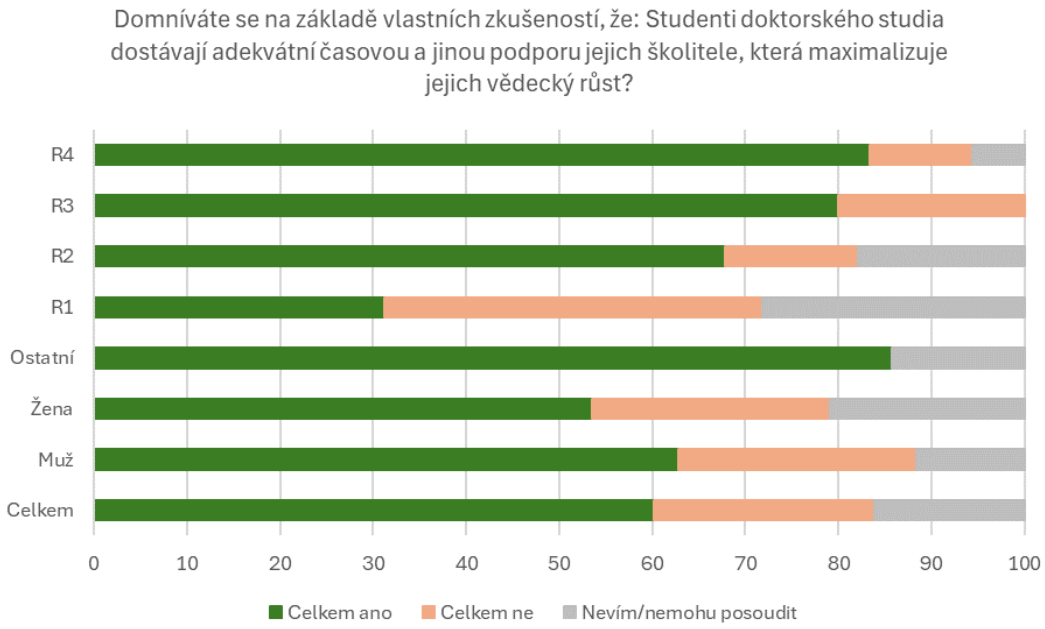
Pocit přetížení pedagogickými úkoly uvádí 27,2 % respondentů („určitě ano“ nebo „spíše ano“), zatímco přibližně 72,8 % se takto necítí. Přetížení častěji zmiňují pracovníci ve skupinách R2 a R4 a také kategorie „ostatní“.



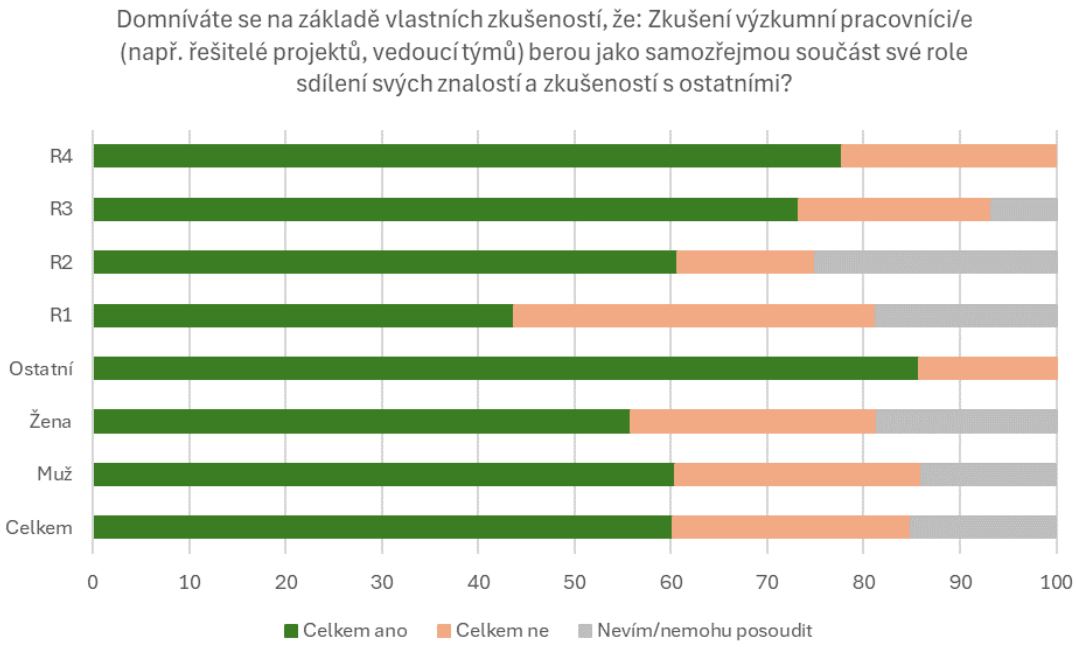
Celkem 68,5 % respondentů se cítí jako plnohodnotní a respektovaní členové profesní skupiny výzkumných pracovníků, zatímco zhruba 31,5 % tento pocit sdílí jen částečně nebo vůbec. Nižší míru respektu vnímají častěji pracovníci v ranějších kariérních stupních.



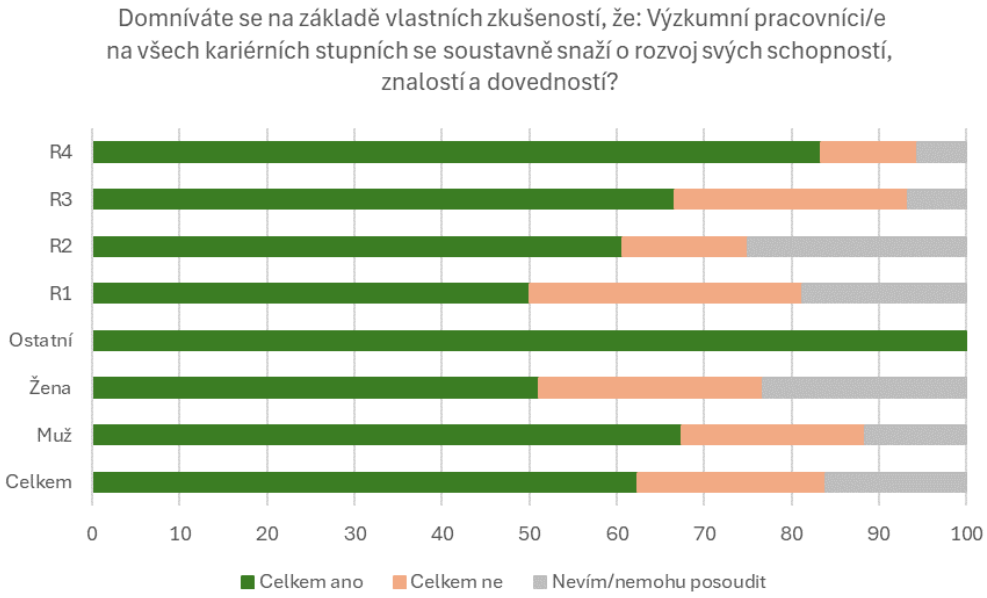
Podle většiny respondentů mají studenti doktorského studia možnost udržovat se svými školiteli pravidelný kontakt – celkem 73,9 % odpovědí spadá do kategorií „určitě ano“ a „spíše ano“, zatímco necelých 10 % uvádí opak a přibližně 16 % si situací není jistých. Slabší hodnocení vychází u skupiny R1, kde je podíl negativních a nejistých odpovědí vyšší než průměr.



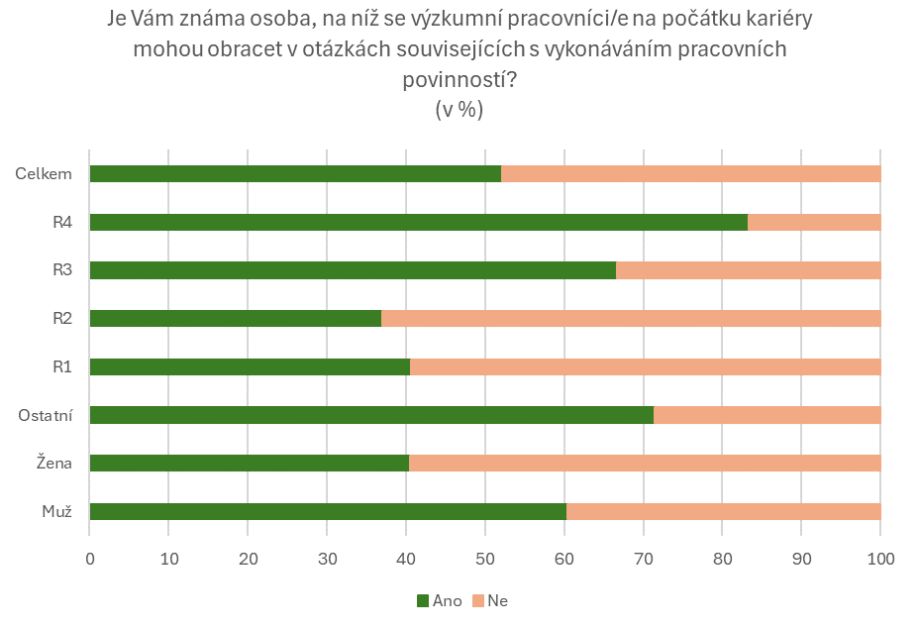
Jako adekvátní hodnotí časovou a jinou podporu školitelů pro vědecký růst doktorandů 60,2 % respondentů, zatímco 23,7 % ji považuje za nedostatečnou a 16,1 % si není jistých. Nejkritičtěji situaci vnímají opět pracovníci v kategorii R1, kde je podíl negativních odpovědí výrazně nad průměrem.



Sdílení znalostí a zkušeností považuje za samozřejmou součást role zkušených výzkumníků 60,2 % respondentů, zatímco 24, 7 % má opačný názor a 15,1 % si není jisto. Kritičtější jsou zejména pracovníci v rané fázi kariéry (R1), kde je podíl negativních odpovědí přes 37 %.



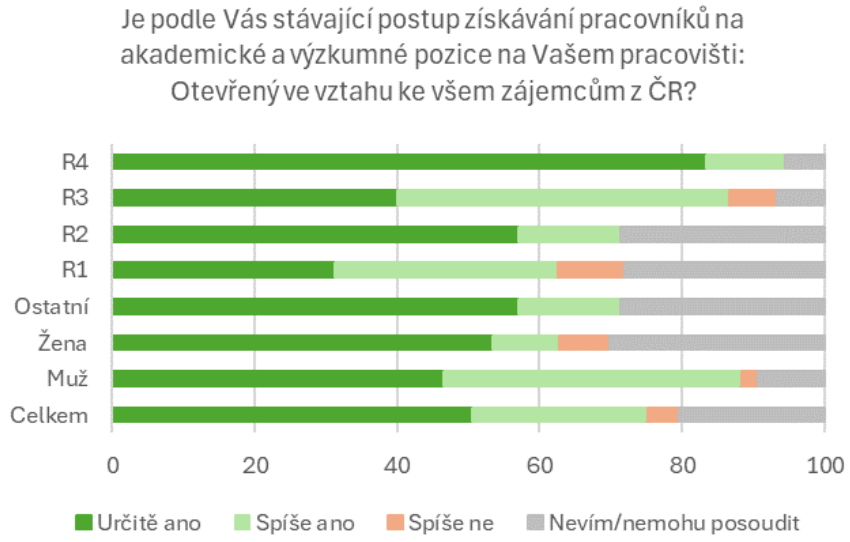
To, že se výzkumní pracovníci na všech kariérních stupních soustavně snaží o rozvoj svých schopností, znalostí a dovedností, vnímá pozitivně 62,4 % respondentů, přibližně 21,5 % s tím nesouhlasí a 16,1 % si není jistých.



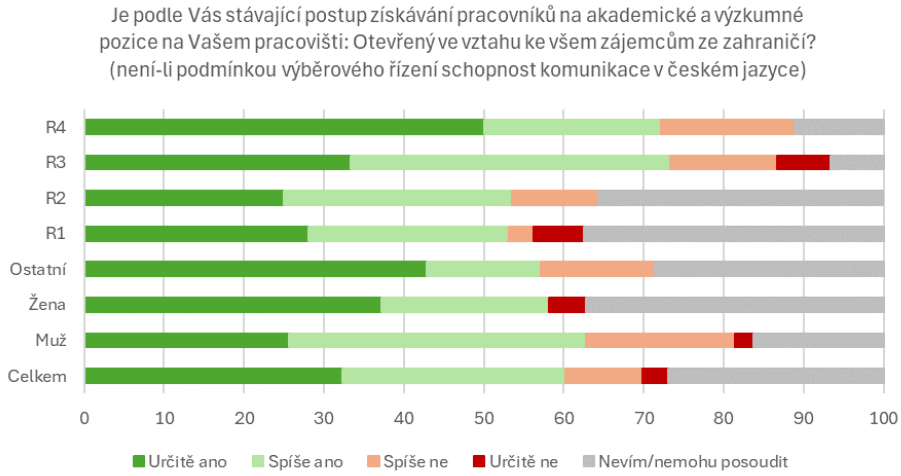
Celkově zhruba polovina respondentů (52 %) uvádí, že zná osobu, na kterou se mohou obrátit, druhá polovina nikoli. Významné rozdíly jsou podle pohlaví. Podle kariérního stupně je znalost kontaktní osoby nejnižší u R2 (37 %) a R1 (41 %).

V otevřených odpovědích k nejpalčivějším problémům se opakují zejména témata mzdových podmínek, vysoké administrativní zátěže, omezeného prostoru pro výzkum, a ne zcela přehledných očekávání a rolí, často v kombinaci s nejistotou pracovních smluv. Tato kvalitativní data potvrzují hlavní kvantitativní zjištění z předchozích otázek.

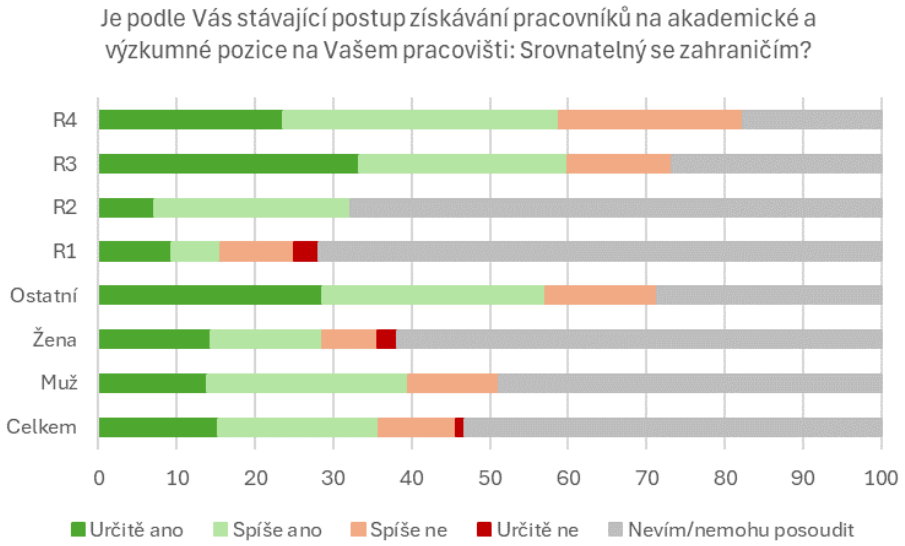
Nábor a výběr zaměstnanců



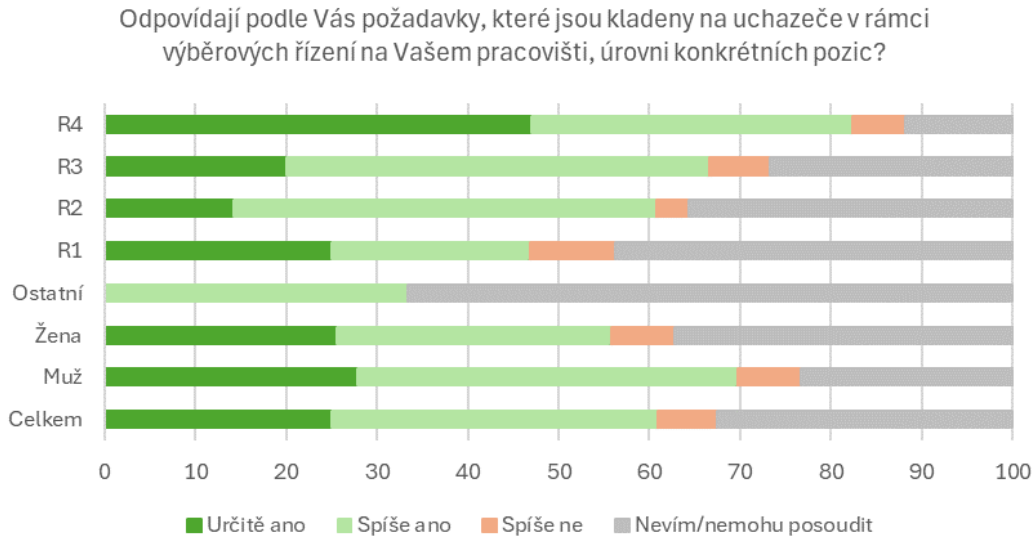
Většina respondentů vnímá výběrová řízení na vlastním pracovišti jako otevřená vůči uchazečům z ČR, souhlas vyjadřuje přibližně 75 % respondentů („určitě ano“ a „spíše ano“), přičemž nejpozitivněji hodnotí situaci seniorní skupiny R3 a R4.



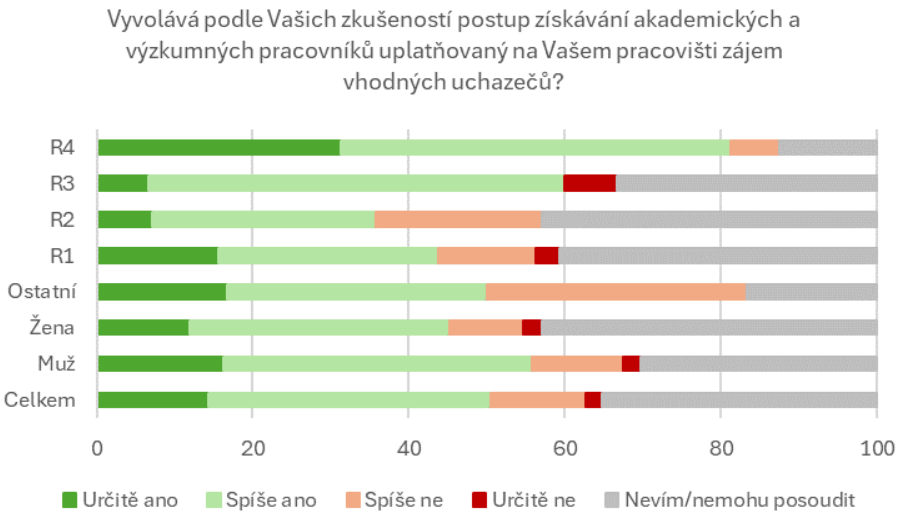
O něco méně příznivý je obraz otevřenosti vůči zahraničním uchazečům, kde souhlas uvádí zhruba 60 % respondentů a kolem 27 % neví nebo nedokáže posoudit. Za slabší místo lze považovat také srovnatelnost se zahraničím – tu hodnotí pozitivně jen asi jedna třetina respondentů, zatímco více než polovina odpovídá „nevím / nemohu posoudit“, zejména v kategoriích R1 a R2.



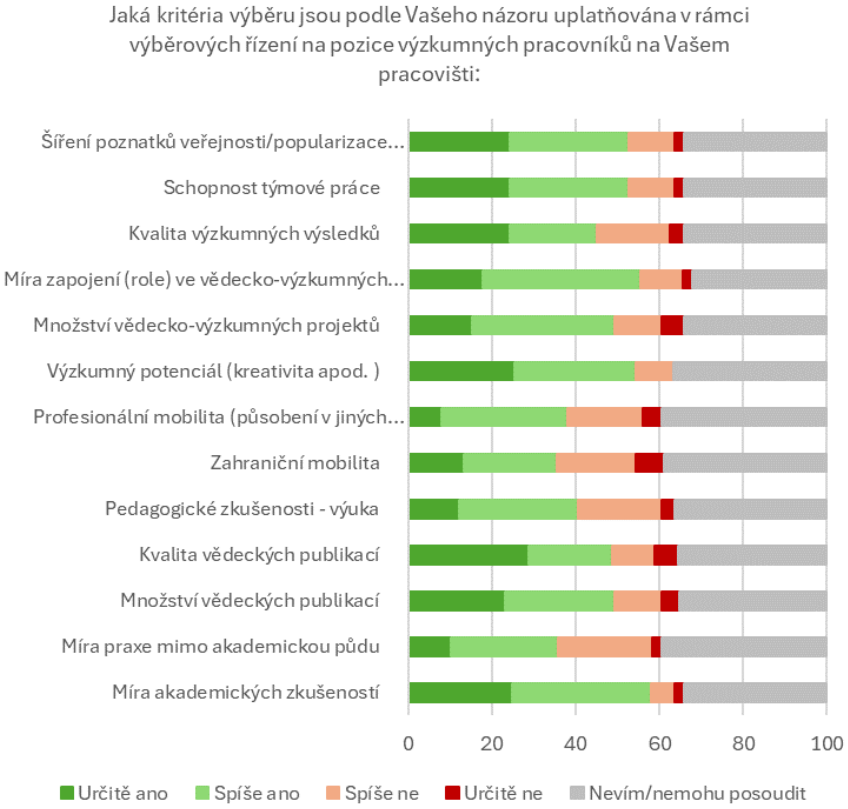
Většina respondentů hodnotí postup náboru akademických a výzkumných pracovníků jako srovnatelný se zahraničím spíše pozitivně, zejména u seniorních skupin (R3 a R4), kde převládá „určitě ano“ a „spíše ano“. Naopak mladší kariérní stupně (R1 a R2) častěji volí odpovědi „spíše ne“ nebo „nevím/nemohu posoudit“.



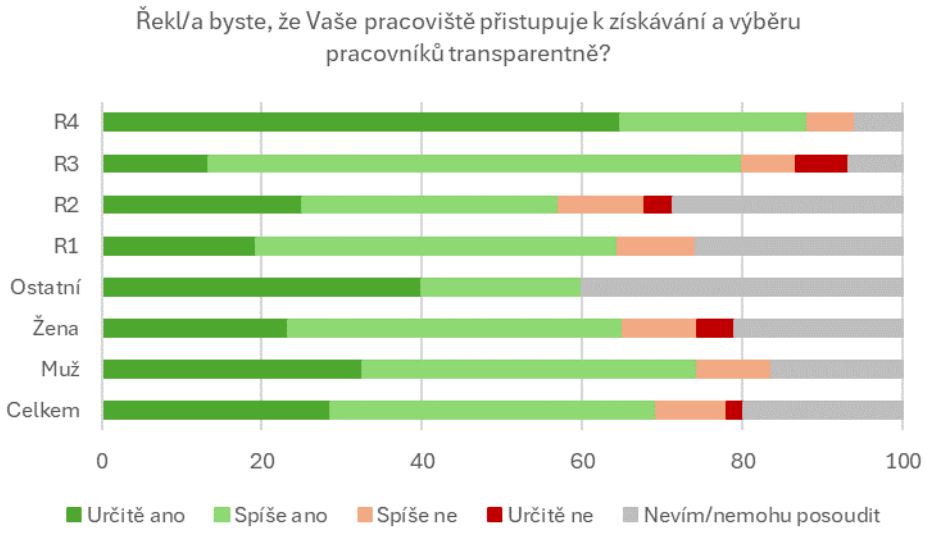
Požadavky kladené na uchazeče v rámci výběrových řízení jsou podle 60,9 % respondentů („určitě ano“ + „spíše ano“) přiměřené úrovni konkrétních pozic, necelých 7 % je vnímá jako nepřiměřené a zbývající třetina si není jista. Kritičtější jsou zejména mladší pracovníci v kategorii R1.



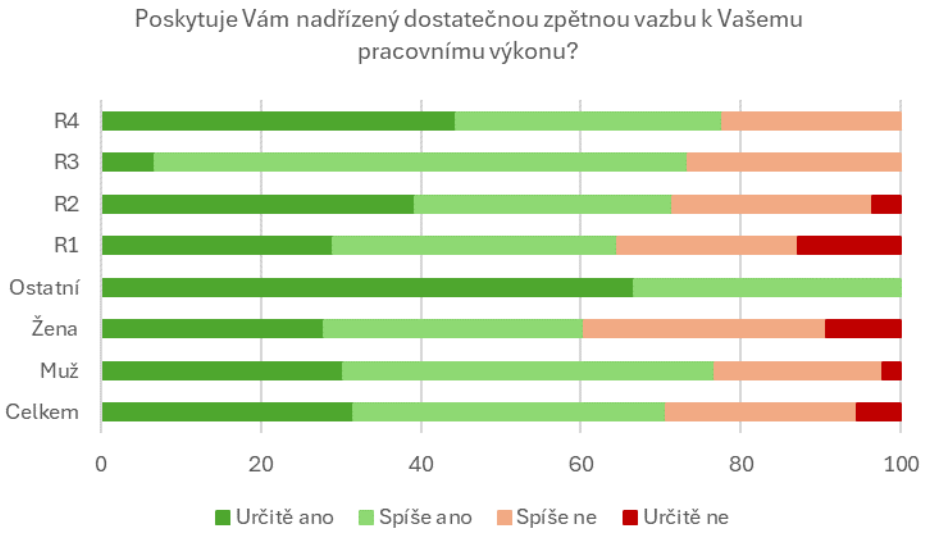
Postup získávání akademických a výzkumných pracovníků na pracovištích LF MU je podle 50,5 % respondentů („určitě ano“ a „spíše ano“) schopen vyvolat zájem vhodných uchazečů, přibližně 14,3 % jej hodnotí jako nedostatečný a 35,2 % si není jisto. Pozitivněji situaci vnímají seniornější pracovníci R3 a R4.



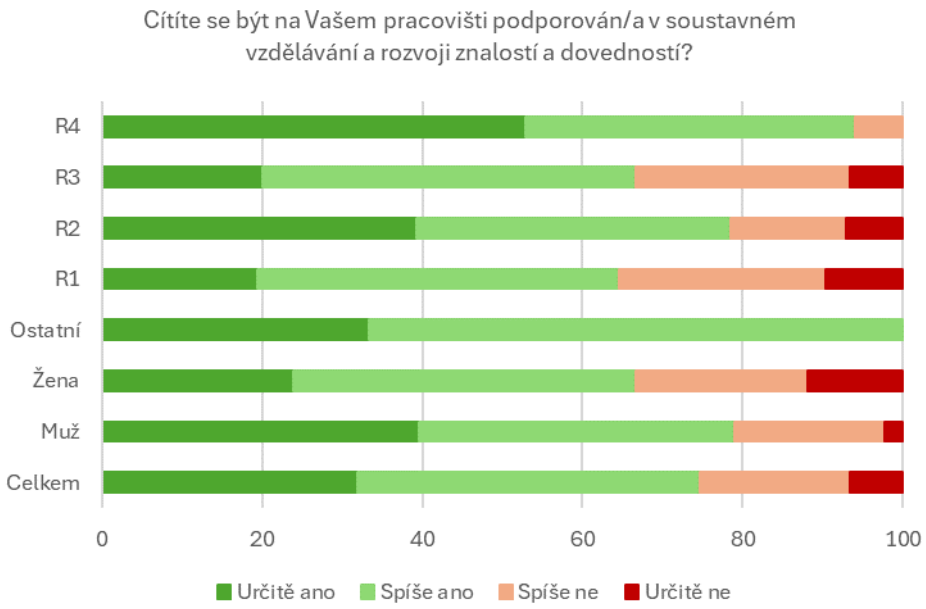
Z hodnocení kritérií výběru je patrné, že za zásadní se považují především odborné výstupy, zapojení do projektů a schopnost týmové práce, ale současně je u většiny položek velmi vysoký podíl odpovědí „nevím / nemohu posoudit“, zejména u skupin R1 a R2.



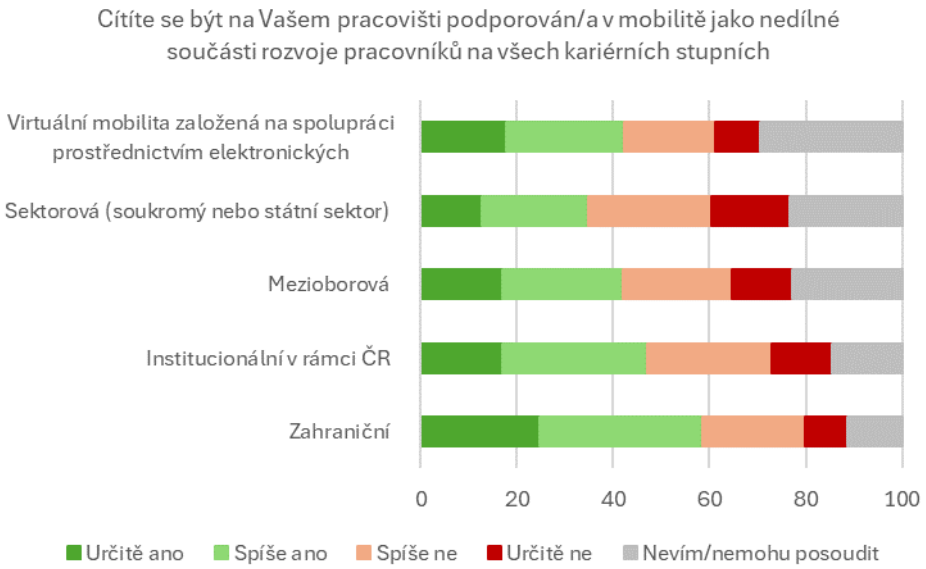
Získávání a výběr pracovníků považuje za transparentní 69 % respondentů („určitě ano“ a „spíše ano“), přibližně 11 % je spíše či zcela nespokojeno a zhruba 20 % si není jisto. Transparentnost vnímají nejpozitivněji senioří pracovníci R3 a R4, zatímco u R1 a R2 je více nejistoty.



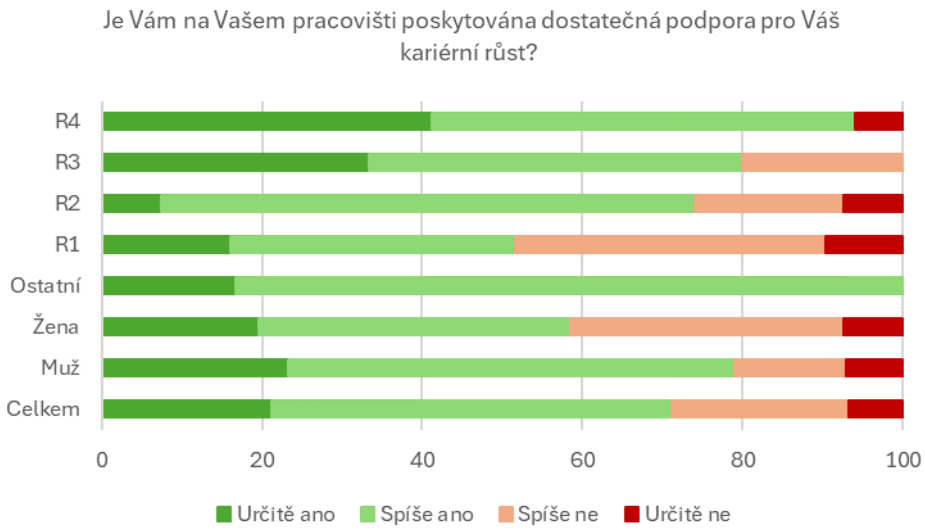
Dostatečnou zpětnou vazbu ke svému pracovnímu výkonu dostává podle vlastního hodnocení 70,6 % respondentů („určitě ano“ a „spíše ano“), zatímco 29,3 % ji považuje za nedostatečnou. Spokojenost se zpětnou vazbou je vyšší u mužů a ve středních kariérních stupních, kritičtější jsou ženy a část mladších pracovníků.



Většina respondentů se cítí být ve vzdělávání a rozvoji spíše podporována. Muži a skupina R4 vnímají podporu nejpozitivněji. Ženy a skupiny R1–R2 častěji uvádějí, že podporu necítí dostatečně.



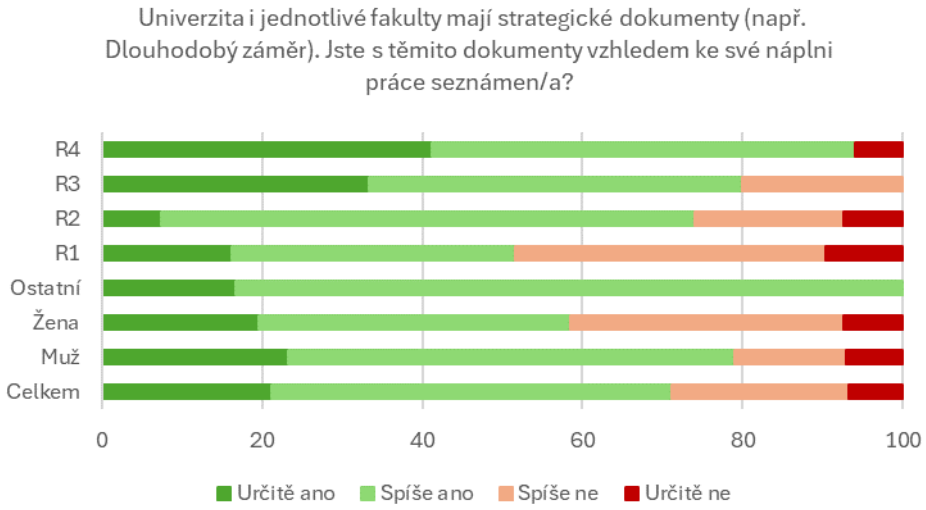
Respondenti se nejvíce cítí podporováni v oblasti zahraniční mobility, kterou pozitivně hodnotí přibližně 59 %, zatímco asi 30 % podporu nevnímá. Podpora mobility v rámci ČR a mezioborové mobility je slabší, kladně ji hodnotí zhruba polovina, respektive třetina respondentů. Nejméně je vnímána podpora sektorové mobility, kde převažují negativní a nejisté odpovědi. U virtuální mobility jsou postoje nejednoznačné a přibližně 30 % respondentů ji nedokáže posoudit.



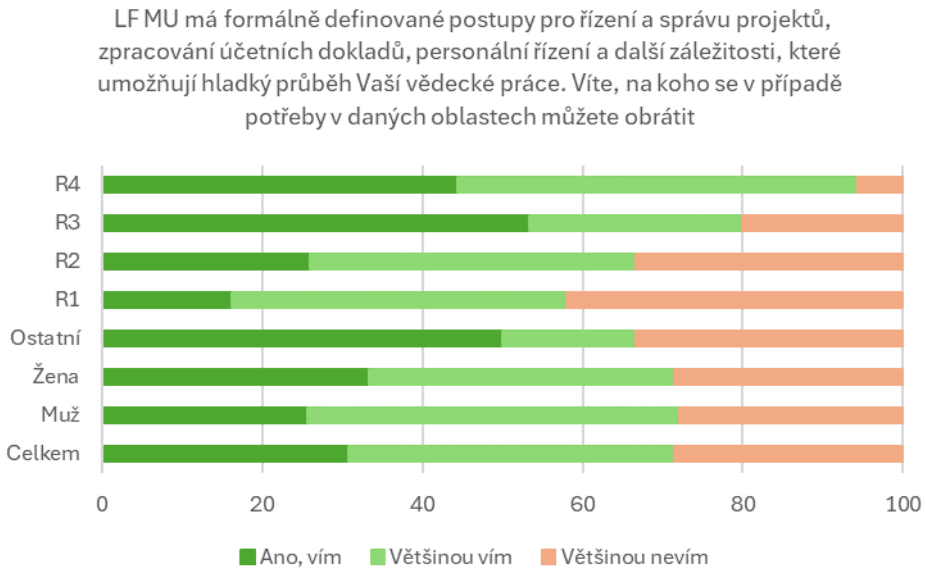
Převažuje spíše pozitivní vnímání podpory kariérního růstu, ale s výraznými rozdíly mezi skupinami. Celkem 71 % respondentů uvádí, že jim pracoviště poskytuje dostatečnou podporu („určitě ano“ 21,1 %, „spíše ano“ 50 %), zatímco 28,9 % odpovídá „spíše ne“ nebo „určitě ne“.

Podpora je nejlépe hodnocena v seniornějších kategoriích, u R3 a R4 souhlasí 80–94 % respondentů a podíl negativních odpovědí je minimální. Naopak nejkritičtější je situace u R1, kde pouze 51,6 % vnímá podporu jako dostatečnou a 48,4 % volí odpovědi „spíše ne“ nebo „určitě ne“; podobně méně příznivě hodnotí podporu i ženy ve srovnání s muži.

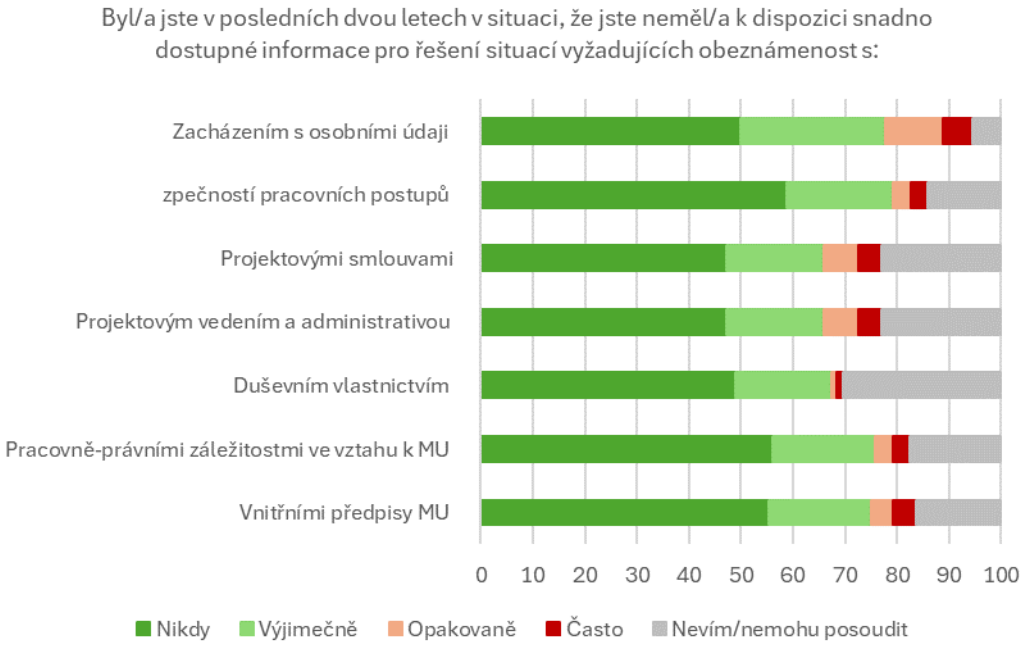
Profesní přístup



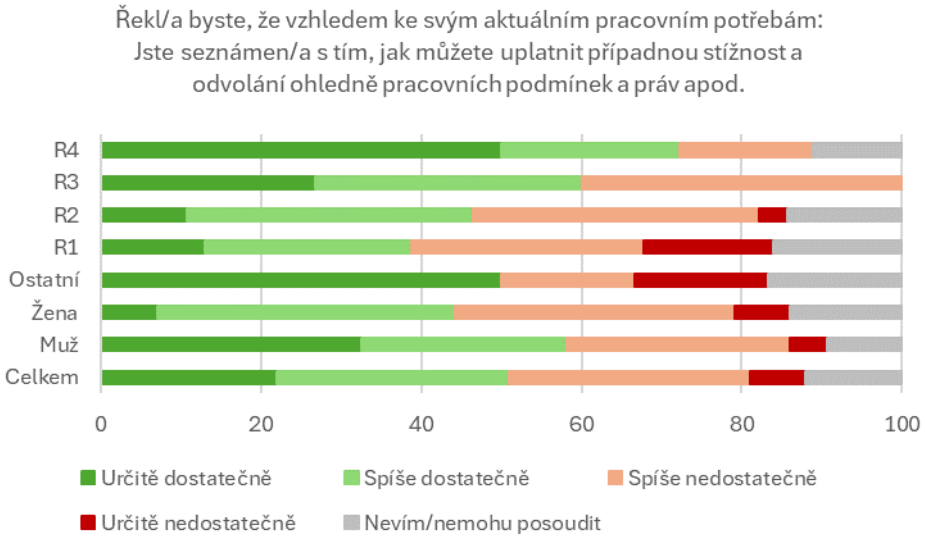
O strategických dokumentech fakulty a univerzity (např. Dlouhodobý záměr) se cítí být dobře informováno 71 % respondentů – 21 % „určitě ano“ a 50 % „spíše ano“. Naopak 29 % odpovědí („spíše ne“ a „určitě ne“) ukazuje, že téměř třetina zaměstnanců vnímá svou orientaci ve strategii jako nedostatečnou, přičemž informovanost roste s kariérním stupněm (R3 a R4 jsou výrazně jistější než R1).



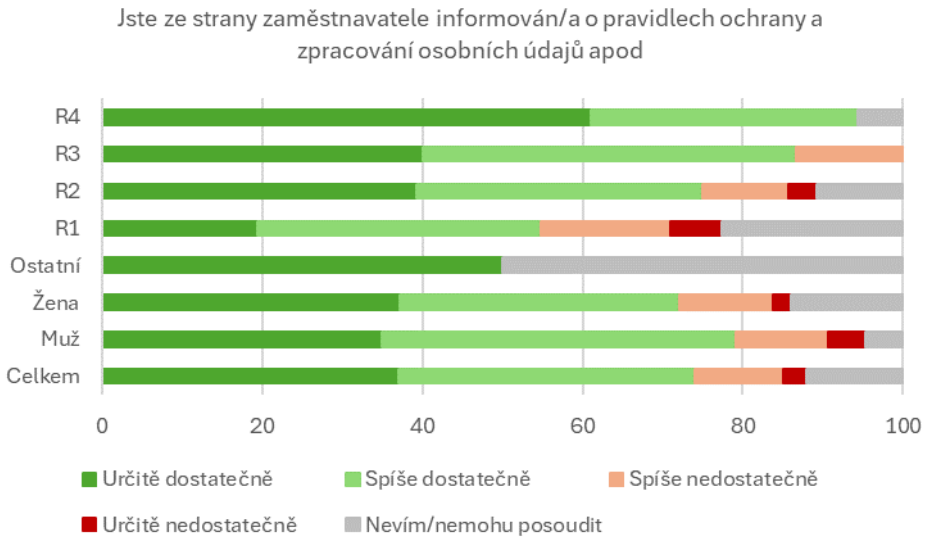
Na koho se v provozních a administrativních záležitostech obrátit, „ví“ nebo „většinou ví“ 72 % respondentů (31 % „ano, vím“, 41 % „většinou vím“). Zbývajících 29 % však uvádí, že tuto orientaci „většinou nemá“, a nejistota je nejvyšší u skupiny R1, kde se míra dobré informovanosti dělí téměř na polovinu mezi „vím/většinou vím“ a „většinou nevím“.



Většina respondentů uvádí, že v posledních dvou letech neměla opakovaně problém se získáním potřebných informací k vnitřním předpisům, pracovně-právním otázkám či bezpečnosti práce. V jednotlivých oblastech volí odpověď „nikdy“ nebo „výjimečně“ přibližně 70–80 % dotázaných. Zároveň se ale v oblastech projektového vedení, projektových smluv, duševního vlastnictví a zacházení s osobními údaji objevuje nezanedbatelný podíl odpovědí „opakovaně“ nebo „často“ (typicky 7–11 %) a relativně vysoký podíl „nevím/nemohu posoudit“, zejména u R1.

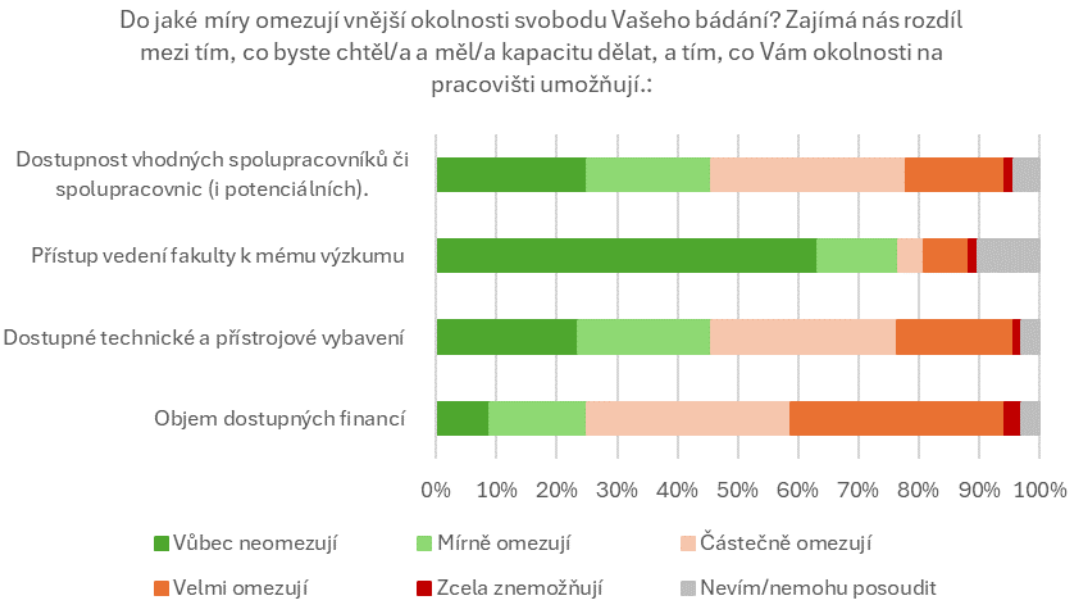


Z odpovědí vyplývá, že 66 % respondentů (součet „určitě ano“ a „spíše ano“) ví, jak může podat stížnost nebo odvolání v oblasti pracovních podmínek a práv, zatímco zhruba třetina tyto postupy nezná nebo si jimi není jistá. To naznačuje, že mechanismy sice existují, ale nejsou pro všechny zaměstnance stále dostatečně srozumitelné a viditelné.



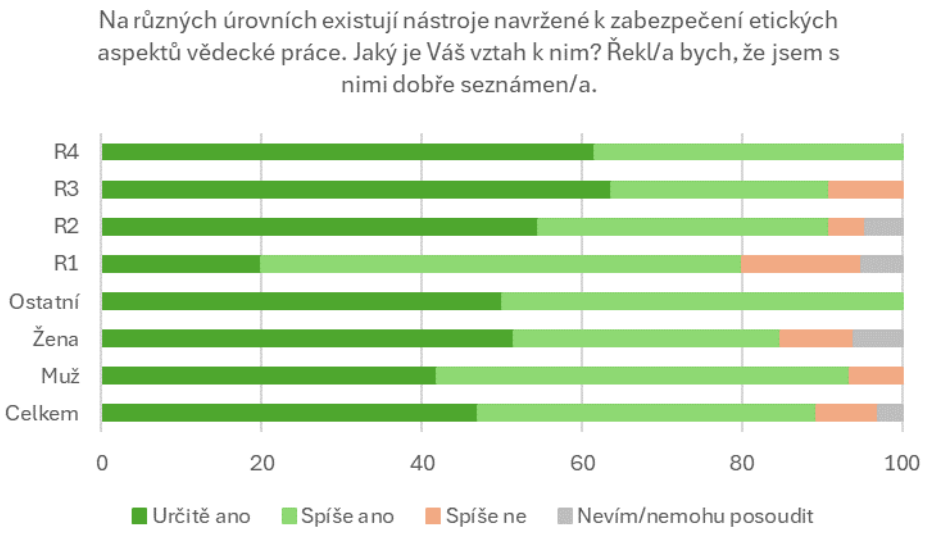
Informovanost o pravidlech ochrany a zpracování osobních údajů je o něco vyšší. Zde znalost deklaruje větší část respondentů, přesto však zhruba čtvrtina odpovídá „spíše ne“, „určitě ne“ nebo „nevím“, což ukazuje na ne zcela jasnou orientaci části zaměstnanců i v této oblasti.

Svoboda a etika

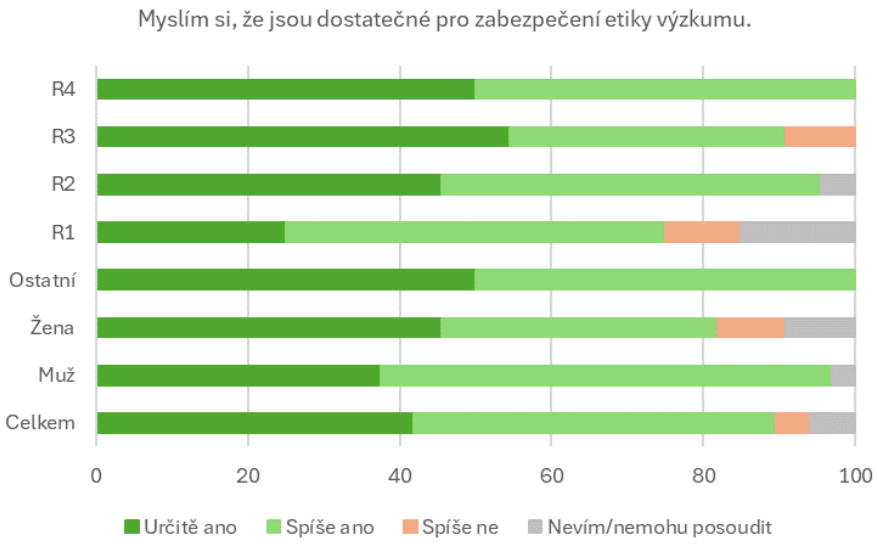


Vnější okolnosti svobodu bádání významně omezují dle respondentů především z hlediska financí. Jen 8,8 % respondentů uvádí, že je „vůbec neomezují“, zatímco 33,8 % říká „částečně omezují“ a 35,3 % „velmi omezují“, další 2,9 % dokonce „zcela znemožňují“. Podobně také dostupná technická a přístrojová vybavenost bývá zdrojem limitů: 23,5 % respondentů se necítí být omezováno, ale 30,9 % ji vnímá jako „částečně“ a 19,1 % jako „velmi“ omezující.

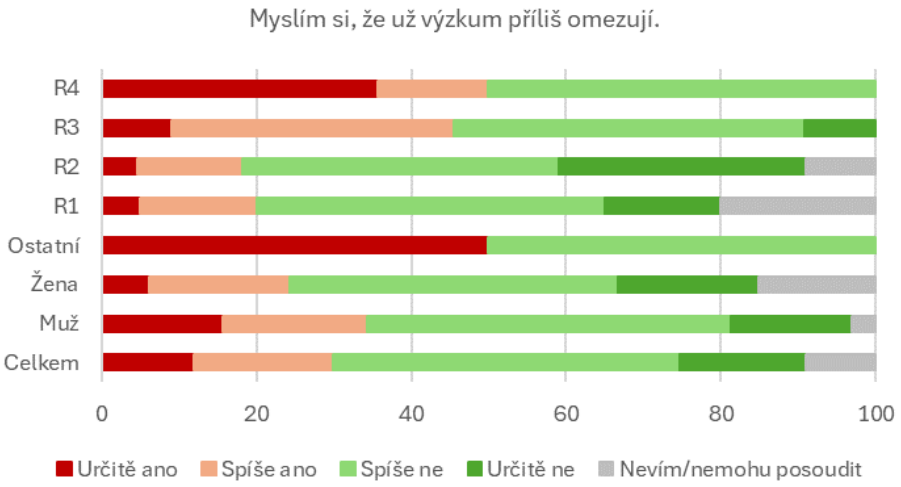
Naopak přístup vedení fakulty k výzkumu respondenti spíše nevnímají jako bariéru: 63,2 % uvádí, že je „vůbec neomezují“. U dostupnosti vhodných spolupracovníků čtvrtina respondentů neudává žádné omezení, ale 32,4 % odpovídá „částečně“ a 16,2 % „velmi“ omezují.

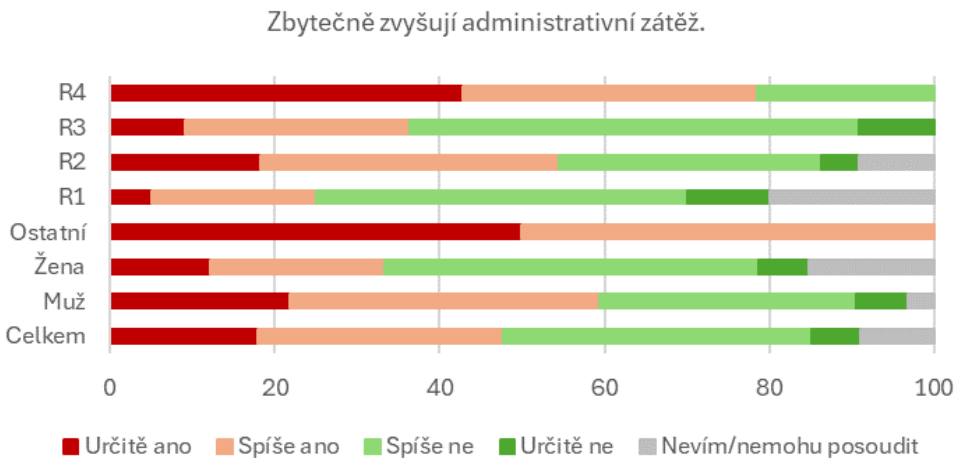


Většina respondentů se shoduje, že s etickými nástroji a pravidly jsou spíše dobře nebo velmi dobře seznámeni, přičemž podíl odpovědí „spíše ne“ a „nevím / nemohu posoudit“ zůstává nízký.

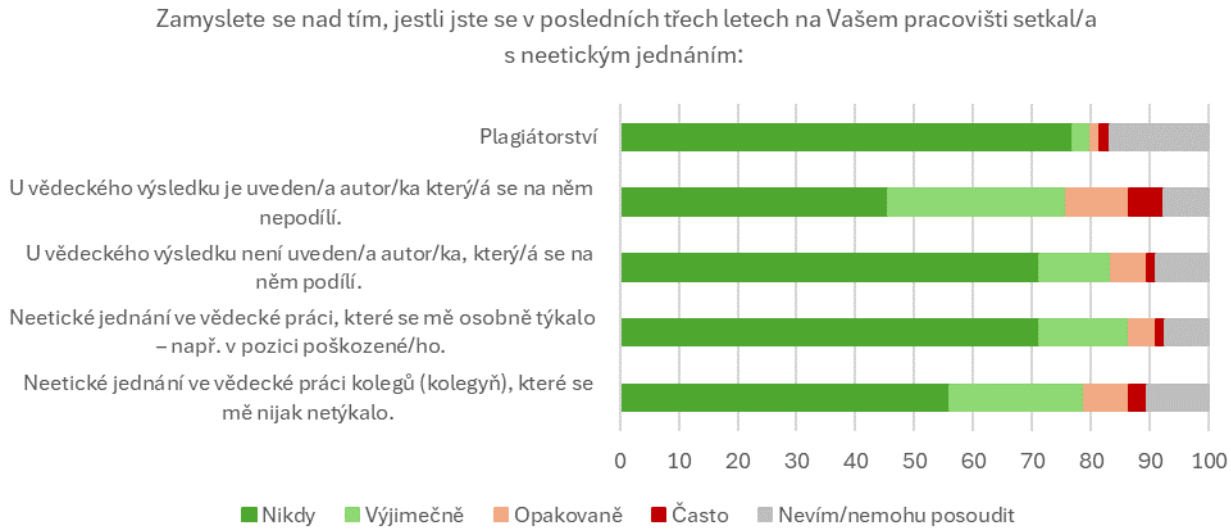


Podobně převažuje přesvědčení, že stávající nástroje jsou pro zajištění etiky výzkumu dostatečné





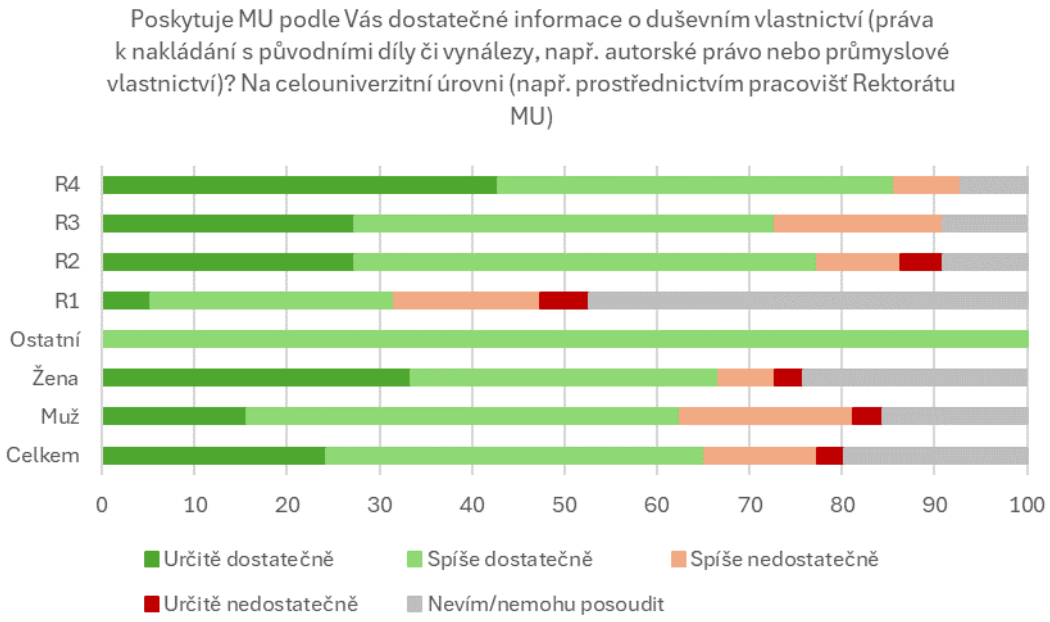
Tvrzení „Myslím si, že už výzkum příliš omezují“ převažují spíše nesouhlasné odpovědi: zhruba tři pětiny respondentů volí „spíše ne“ nebo „určitě ne“, zatímco souhlas („určitě ano“ a „spíše ano“) představuje necelou třetinu odpovědí. U tvrzení „Zbytečně zvyšují administrativní zátěž“ je souhlas o něco častější než u předchozího výroku: přibližně necelá polovina respondentů označuje etické nástroje za zdroj nadměrné administrativy („určitě ano“ + „spíše ano“).



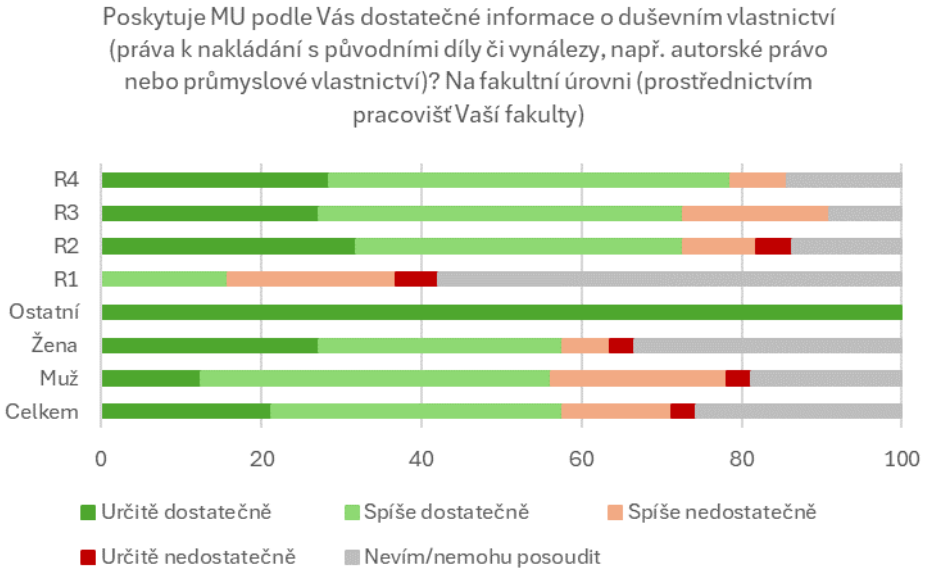
Graf ukazuje, že většina respondentů se s neetickým jednáním ve vědecké práci buď vůbec nesetkala, nebo jen výjimečně, a to jak v případě obecného chování kolegů (56 % nikdy, 23 % výjimečně), tak u situací, kdy byli sami poškozeni (71 % nikdy, 15 % výjimečně). Podobně 71 % nikdy nezažilo, že by chyběl spoluautor, který se na výsledku podílel, a jen 8 % uvádí opakovanou či častou zkušenost.

Citlivější je oblast neoprávněného autorství – jen 45 % respondentů se s uvedením „neoprávněného“ autora nikdy nesetkalo, zatímco 30 % to zažilo výjimečně a 17 % opakovaně nebo často, což z něj dělá nejčastěji zmiňovanou formu neetického jednání ve výsledcích. Plagiátorství se naopak podle odpovědí vyskytuje spíše zřídka (77 % nikdy, pouze 5 % opakovaně či často), ale relativně vysoký podíl nejistých odpovědí (17 %) ukazuje, že část zaměstnanců si není jista, zda by jej dokázala rozpoznat.

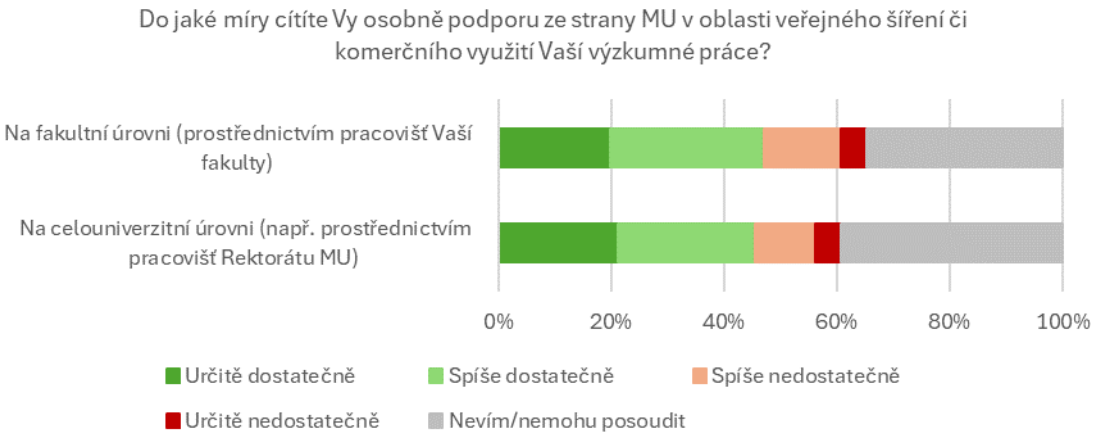
Komerční využití a duševní vlastnictví



Většina respondentů uvádí, že Masarykova univerzita poskytuje informace o **duševním vlastnictví** spíše dostatečně, ale nejde o jednoznačně silnou stránku. Na celouniverzitní úrovni (Rektorát MU) označuje informace za „určitě“ nebo „spíše“ dostatečné 65 % respondentů, 12 % je vnímá jako nedostatečné a téměř 20 % odpovídá „nevím / nemohu posoudit“.

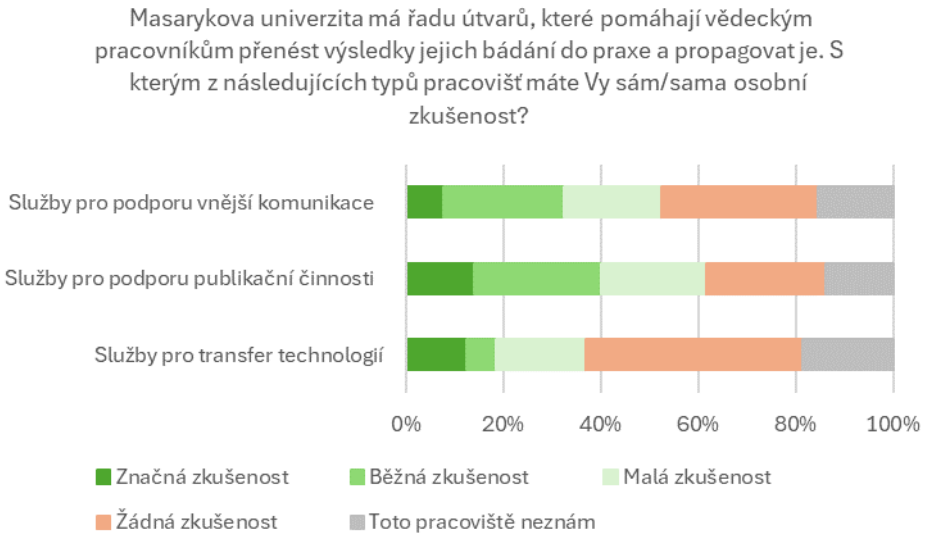


Na fakultní úrovni je obraz velmi podobný: 57 % respondentů hodnotí informovanost jako „určitě“ či „spíše“ dostatečnou, 17 % jako nedostatečnou a 26 % volí „nevím / nemohu posoudit“.

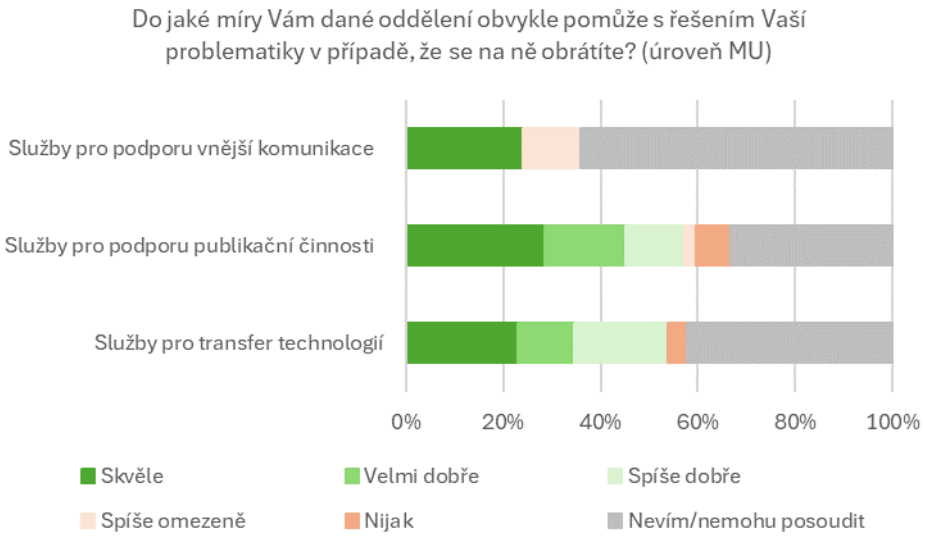


Na otázku, do jaké míry cítí respondenti osobní podporu MU při veřejném šíření či komerčním využití výsledků výzkumu, odpovídá kladně jen část z nich a velký podíl volí „nevím / nemohu posoudit“. Na celouniverzitní úrovni vnímá podporu jako „určitě“ či „spíše“ dostatečnou 46 % respondentů, 15 % ji považuje za nedostatečnou, ale až 39 % nedokáže situaci posoudit.

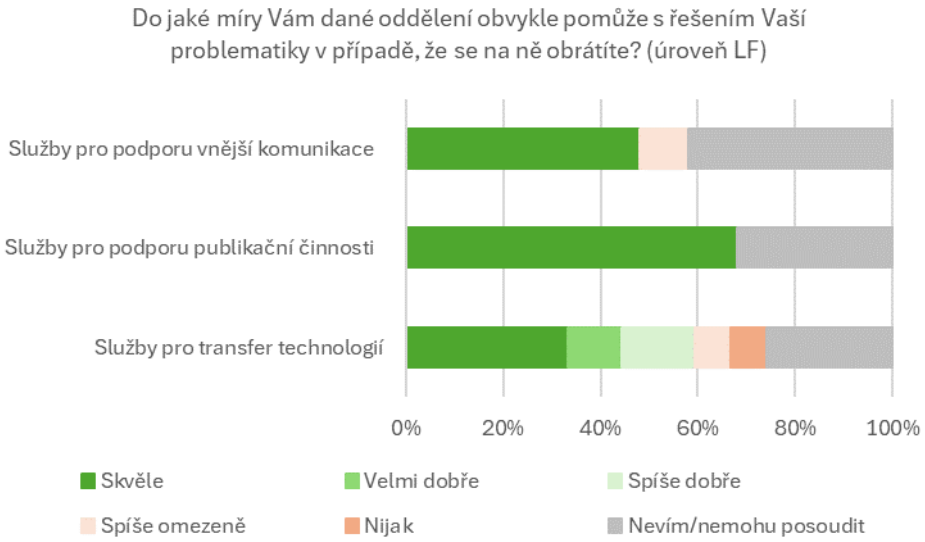
Na fakultní úrovni je obraz velmi podobný: 47 % vnímá podporu jako dostatečnou, 18 % jako nedostatečnou a 35 % volí „nevím/nemohu posoudit“.



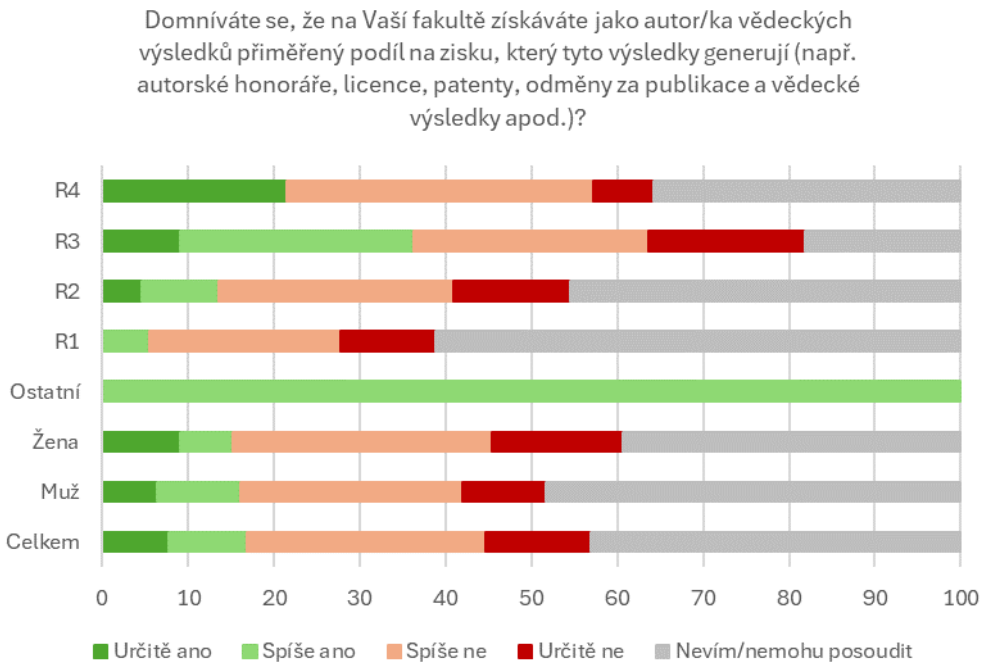
Respondenti uvádějí celkově omezenou osobní zkušenost se službami pro vnější komunikaci, publikační podporu i transfer technologií. U všech oblastí převažují odpovědi „malá“ nebo „žádná zkušenost“, u transferu technologií navíc téměř pětina respondentů dané pracoviště vůbec nezná.



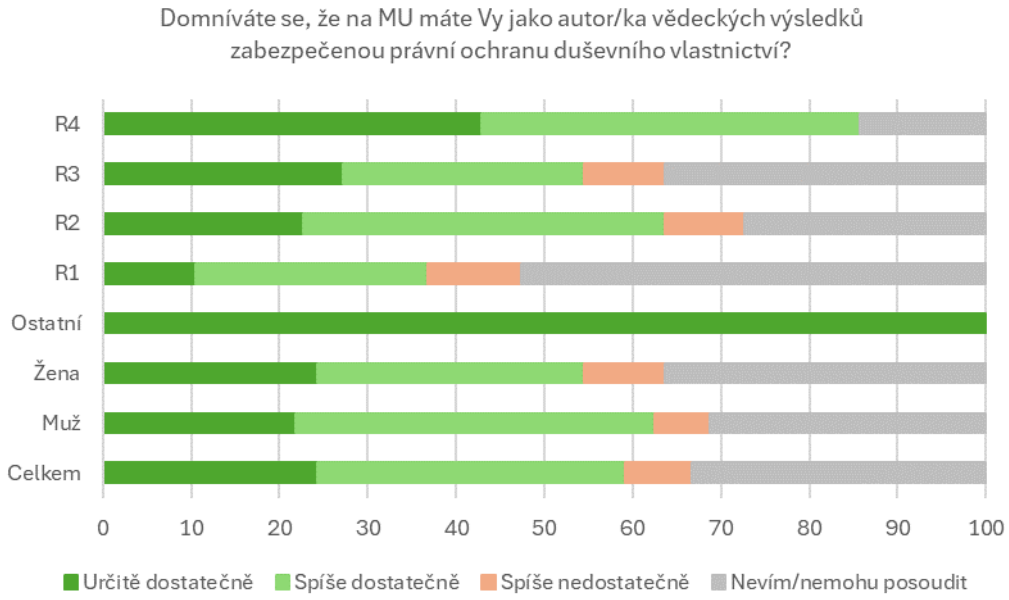
Na úrovni MU jsou nejlépe hodnoceny služby pro vnější komunikaci a publikační podporu, kde převažují pozitivní zkušenosti a negativní se objevují jen u menší části respondentů. U transferu technologií je hodnocení méně příznivé a častější jsou odpovědi „spíše omezeně“ nebo „nevím / nemohu posoudit“.



Na úrovni fakulty je hodnocení mírně příznivější. Služby pro vnější komunikaci i publikační podporu jsou většinou hodnoceny pozitivně, zatímco u transferu technologií je poměr hodnocení vyrovnanější a zároveň zde zůstává významný podíl respondentů, kteří služby nedokáží posoudit.

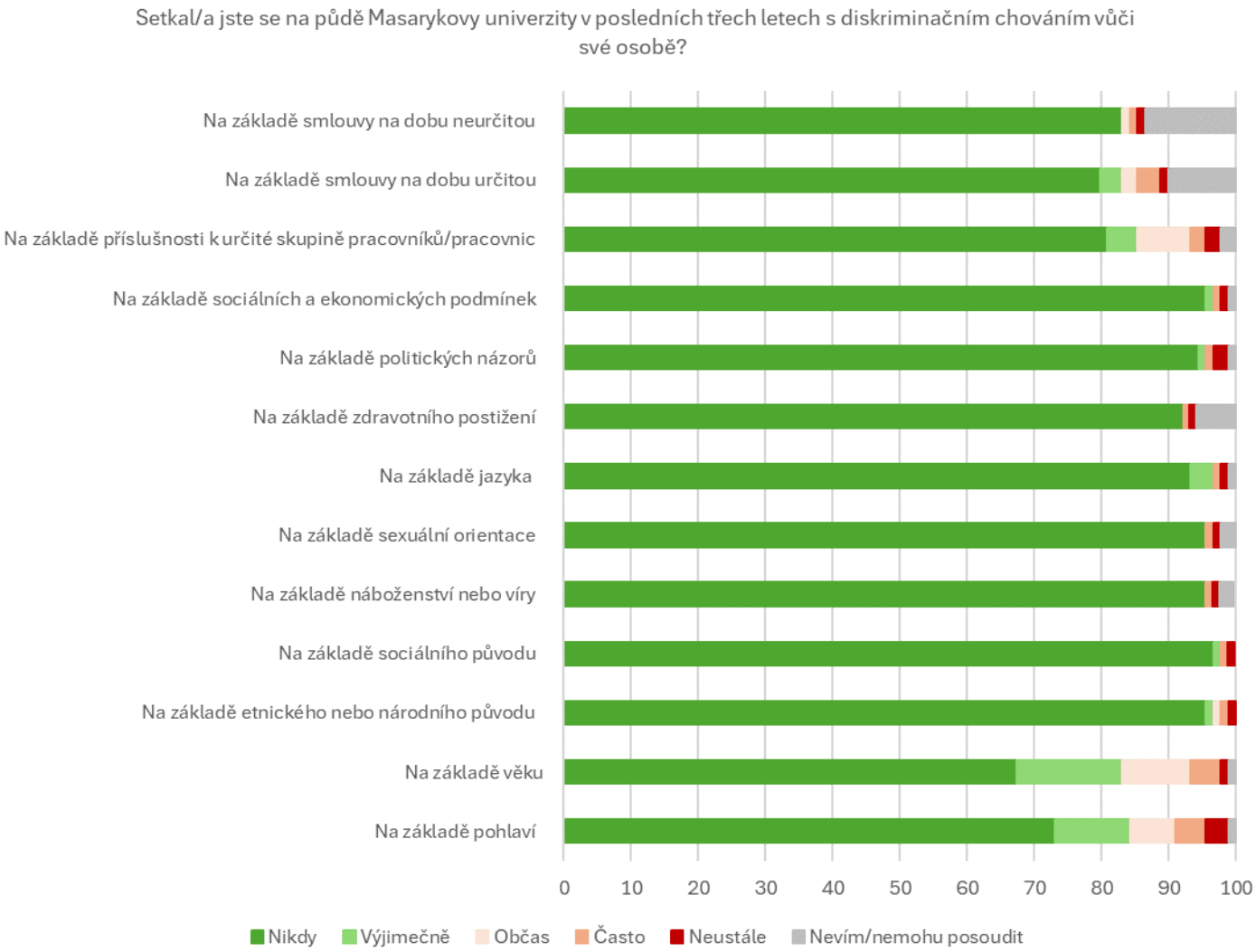


Pouze přibližně 17 % respondentů se domnívá, že na fakultě získává přiměřený podíl na zisku z dosažených výsledků (odpovědi „určitě ano“ a „spíše ano“). Převládají spíše negativní odpovědi, které tvoří zhruba 40 %, přičemž nejpočetnější skupinu představují respondenti, kteří volí možnost „nevím / nemohu posoudit“ (přibližně 43 %).



Vnímání právní ochrany duševního vlastnictví na MU je spíše rozpačité. Přibližně 20 % respondentů ji hodnotí jako dostatečnou, zatímco více než 70 % ji vnímá jako spíše či zcela nedostatečnou. Menší část, přibližně 8 %, uvádí, že situaci nedokáže posoudit.

Diskriminace



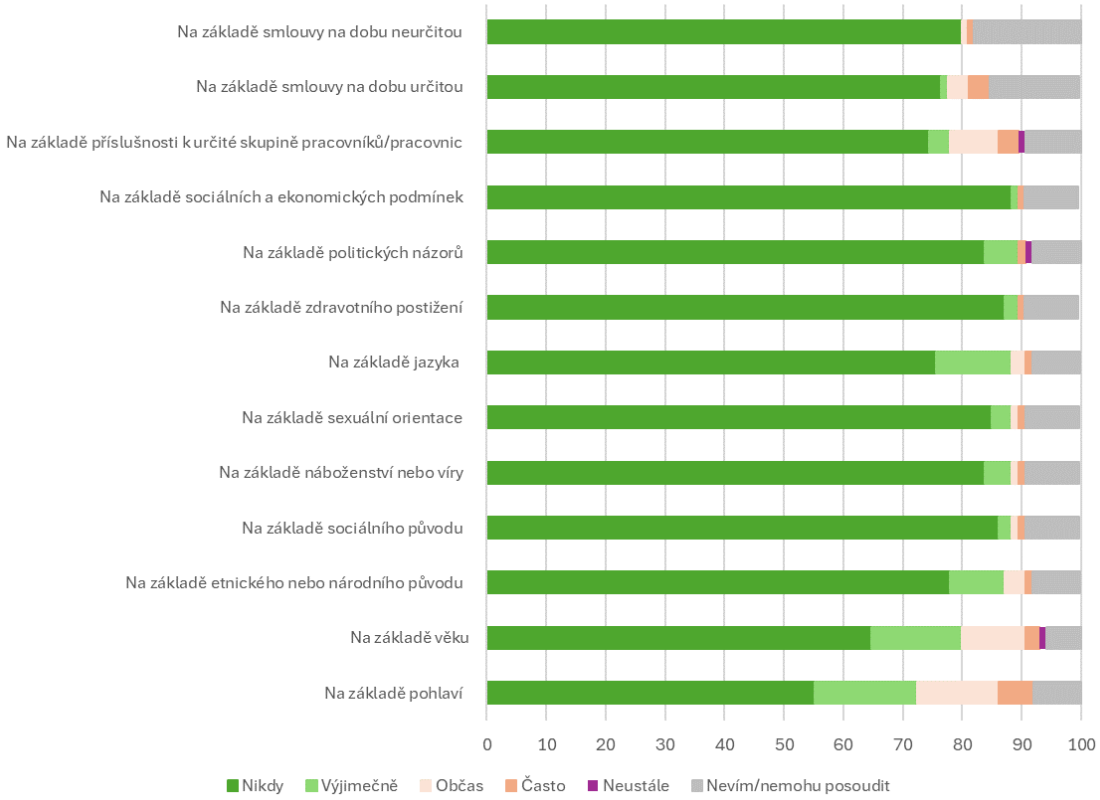
Většina respondentů uvádí, že se s diskriminací osobně nesetkala, přesto ji menší, ale nezanedbatelná část zažívá či pozoruje, zejména v souvislosti s pohlavím a věkem.

Osobní zkušenost s diskriminací deklaruje přibližně 27 % respondentů, zatímco 73 % uvádí, že se s ní nikdy nesetkali. Rozdíly jsou patrné podle pohlaví, kdy zkušenost častěji uvádějí ženy (63 % „nikdy“) než muži (86 % „nikdy“).

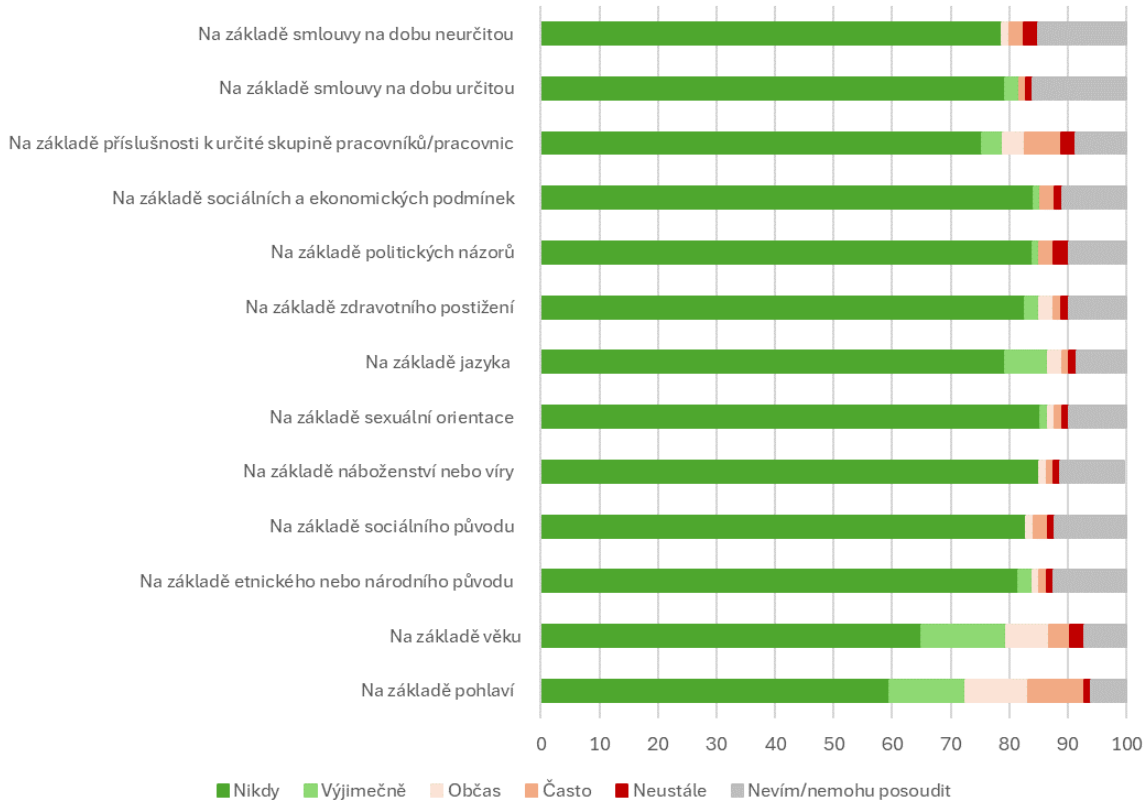
Podle věku uvádí absenci zkušenosti 67 % respondentů, zbylá část popisuje spíše výjimečnou či občasnou zkušenost, opět častěji u žen a osob v nižších kariérních stupních.

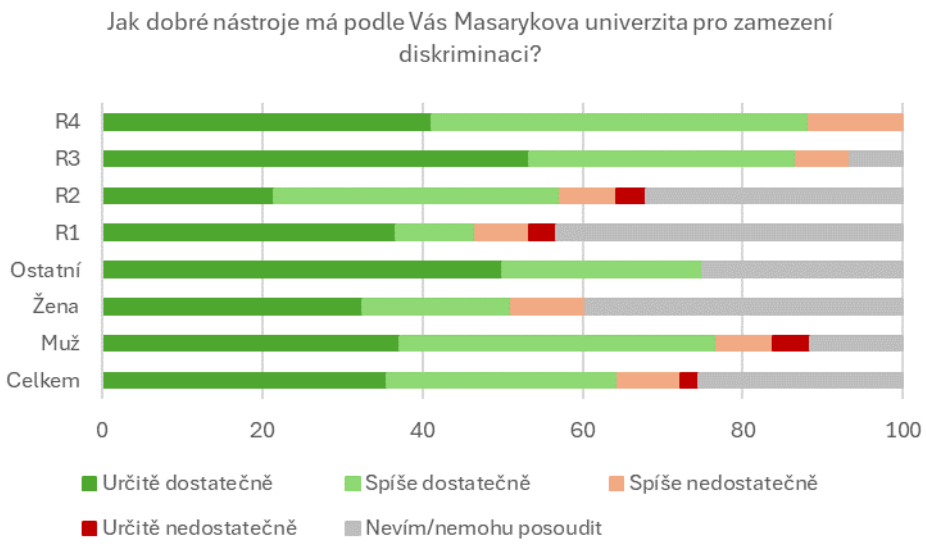
U dalších charakteristik, jako je etnický původ, náboženství, sociální původ, orientace, jazyk, zdravotní postižení či politické názory, převažují odpovědi „nikdy“ v rozmezí přibližně 80 až 95 %, přičemž výskyt diskriminace je zde nižší a častěji doprovázen vyšším podílem odpovědí „nevím / nemohu posoudit“.

Byl/a jste v uplynulých třech letech na půdě Masarykovy univerzity svědkem diskriminačního chování vůči jiným osobám, zaměstnancům, zaměstnankyním, studentům či studentkám? (osoba zvýhodněna)

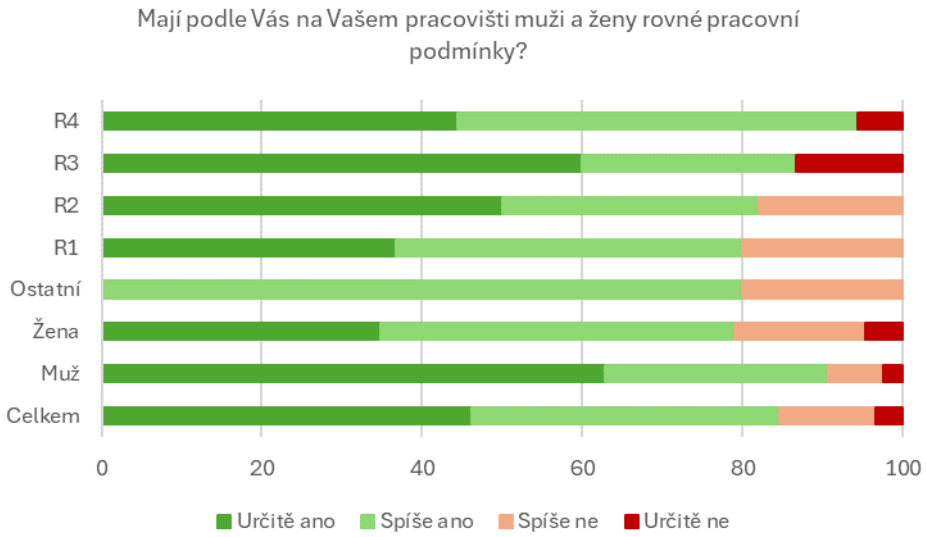


Byl/a jste v uplynulých třech letech na půdě Masarykovy univerzity svědkem diskriminačního chování vůči jiným osobám, zaměstnancům, zaměstnankyním, studentům či studentkám? (osoba znevýhodněna)

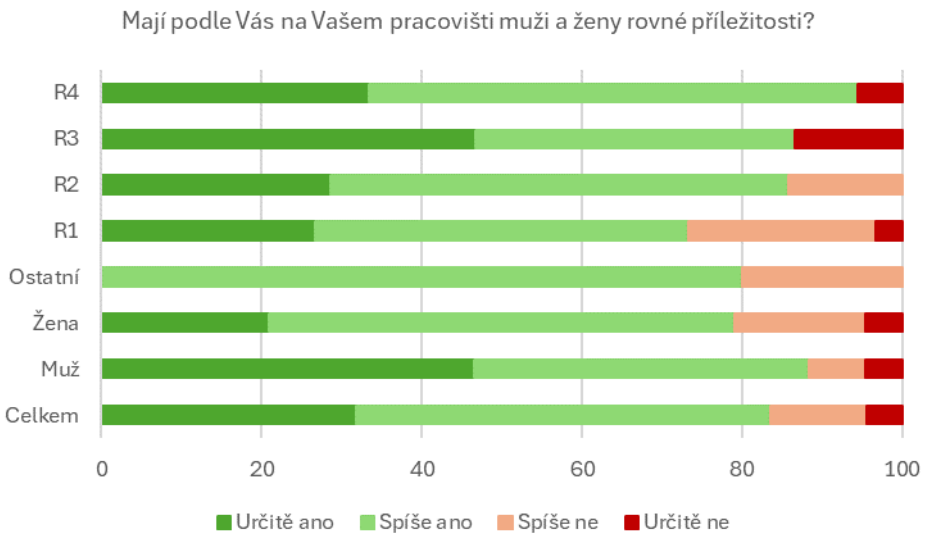




Nástroje MU pro zamezení diskriminaci považuje za „určitě“ nebo „spíše“ dostatečné zhruba 60–70 % respondentů, přibližně pětina je hodnotí jako nedostatečné a okolo 15 % volí „nevím“.

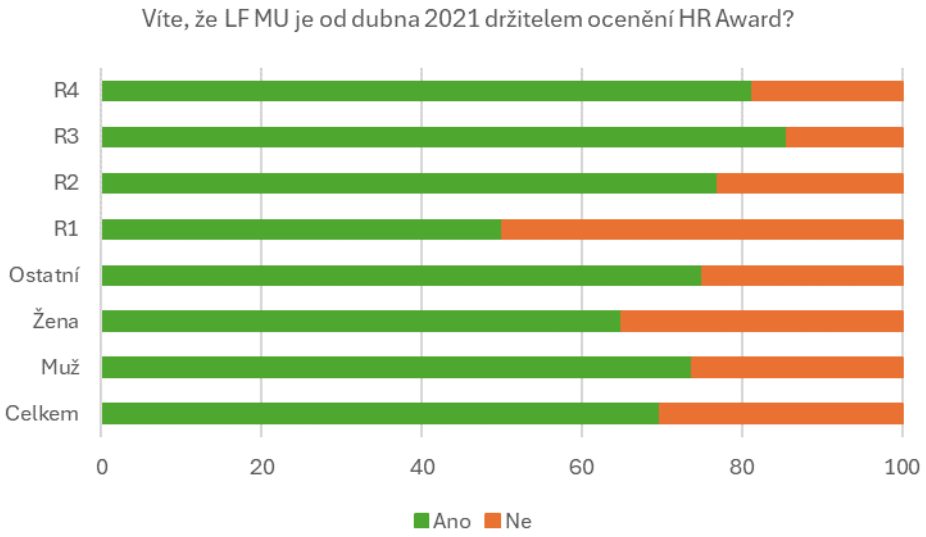


Rovné pracovní podmínky žen a mužů na pracovišti vnímá kladně (určitě / spíše ano) 85 % mužů, ale jen 69 % žen; u žen je tedy častější pocit, že podmínky nejsou zcela rovné.



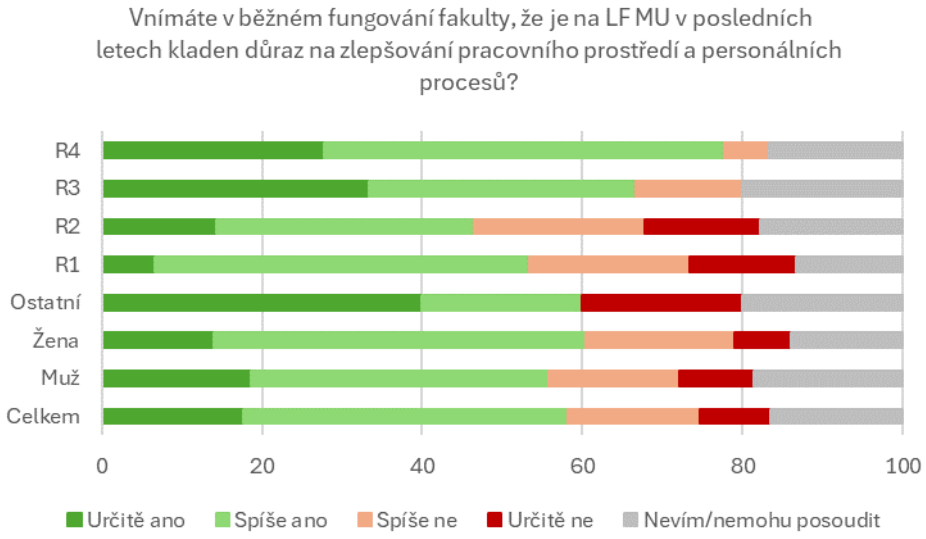
U rovných příležitostí je rozdíl ještě výraznější: „určitě / spíše ano“ volí 88 % mužů, ale jen 79 % žen, přičemž ženy častěji odpovídají „spíše ne“.

Organizační



Z výsledků vyplývá, že většina akademických pracovníků o ocenění HR Award na LF MU ví, celkově jde o 70 % respondentů, zatímco 30 % o něm povědomí nemá.

Povědomí zároveň roste s kariérním stupněm. V kategorii R1 zná HR Award přibližně 50 % respondentů, v R2 téměř 77 %, v R3 zhruba 86 % a v R4 více než 81 %.



Většina respondentů uvádí, že vnímá alespoň částečný pokrok ve zlepšování pracovního prostředí a personalistiky, přičemž celkem 58 % odpovědělo „určitě ano“ nebo „spíše ano“, 25 % „spíše ne“ nebo „určitě ne“ a 16,5 % „nevím“.

Nejkritičtější je skupina R2, kde součet negativních odpovědí činí 35,7 % při 46,4 % pozitivních. Naopak v R4 převažuje pozitivní vnímání (78 % „určitě/spíše ano“) a žádné odpovědi „určitě ne“. U R1 je situace smíšená: 53,3 % pozitivně, 33,3 % negativně, což naznačuje výrazné rozdíly mezi pracovišti i vedoucími.

Z volných odpovědí vyplývá, že respondenti jako hlavní zlepšení vnímají zejména lepší informovanost, například prostřednictvím newsletterů, osobních rozhovorů či důrazu na kulturu komunikace. Pozitivně jsou hodnoceny také některé HR nástroje, jako jsou výběrová řízení s poskytováním zpětné vazby, workshopy zaměřené na duševní zdraví či podpora vzdělávání.

Současně však značná část odpovědí poukazuje na to, že se „reálné“ pracovní podmínky výrazně nezlepšily. Respondenti zmiňují nárůst administrativní zátěže bez odpovídajícího posílení finančního ohodnocení a personálních kapacit, dále nedostatek kancelářských prostor, zastaralé vybavení, vysoké výukové zatížení, omezenou praktickou podporu administrativy a složitost procesů.

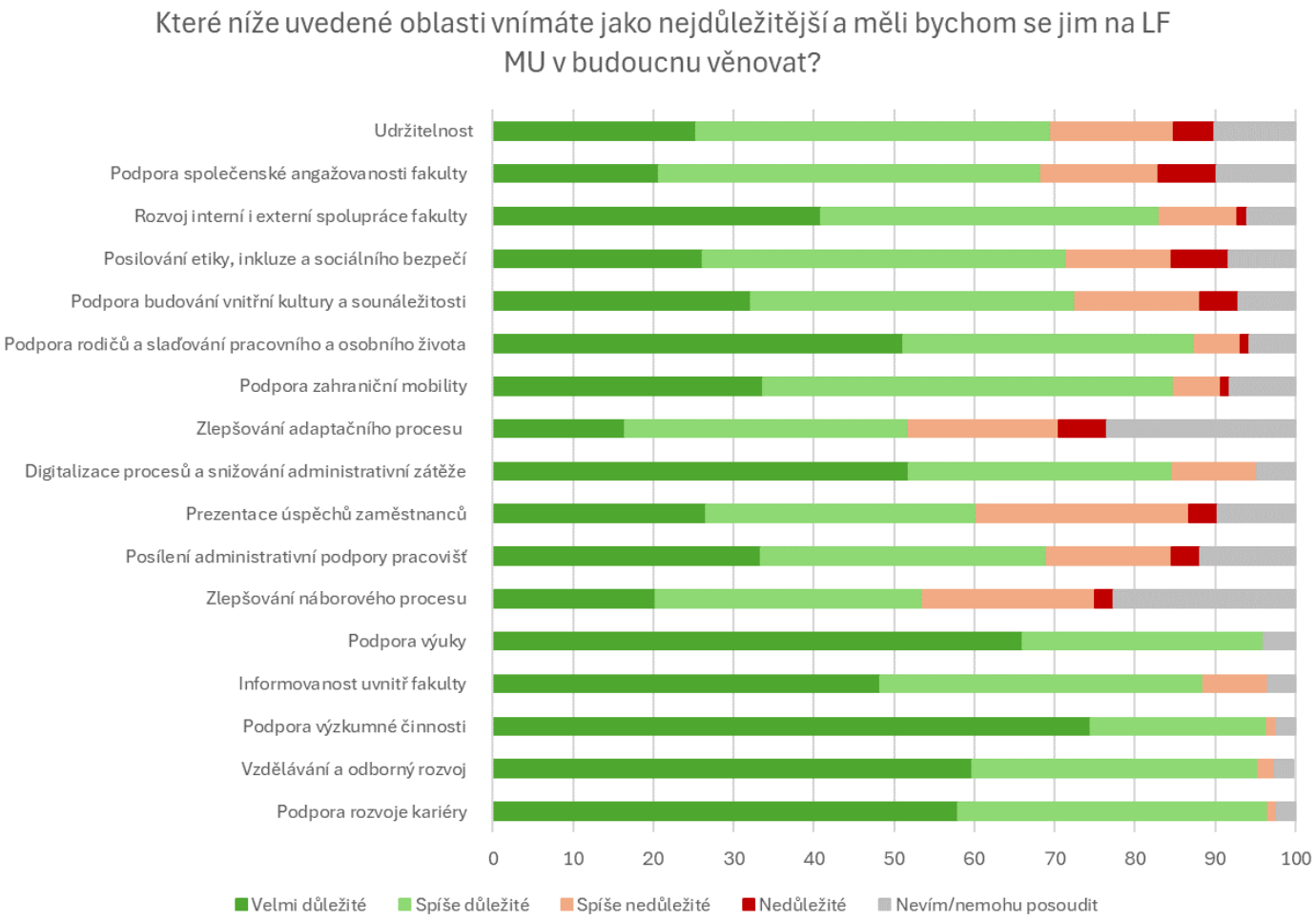
Ve volných odpovědích k otázce „Jakou podporu byste ze strany fakulty uvítal/a pro svou pedagogickou práci?“ se nejčastěji objevují potřeby zaměřené na posílení praktické podpory a zefektivnění pracovního prostředí. Respondenti uvádějí zejména:

- snížení administrativní zátěže, například u objednávek, cestovních příkazů a projektové agendy, a posílení praktické podpory ze strany administrativy,
- jasnější a vstřícnější pravidla pro PhD studenty, zahrnující práva a povinnosti, konkrétní kontaktní osoby a podporu při adaptaci nových doktorandů,
- lepší finanční a personální zajištění výzkumu, včetně prostředků na menší projekty, postdoky a techniky, přístupu k databázím a publikacím či možností publikovat mimo Q1,
- lepší koordinaci výuky, výzkumu a klinické práce
- cílenou podporu účasti na konferencích, včetně krátkodobých zahraničních cest pro vzdělávání, a to nejen v případě vlastních grantů.

U otázky „Jakou podporu byste ze strany fakulty uvítal/a pro svou vědeckou práci?“ většina respondentů uvádí, že by podporu fakulty pro svou vědeckou práci ocenila zejména ve třech oblastech:

- větší administrativní servis pro vědecké projekty a publikace, zahrnující přípravu objednávek, grantovou administrativu a pomoc se submitací článků,
- silnější finanční podporu, například prostřednictvím interních grantů, publikčního fondu, spolufinancování konferencí a mobilit a lepšího základního vybavení laboratoří,
- systémovou péči o kariéru, včetně mentoringu PIs a vedoucích týmů, dostupných a smysluplných kurzů pedagogiky a projektového řízení a stability úvazků po skončení projektů.

Odpovědi obsahují také mnoho konkrétních návrhů, například rozšíření interních grantů, lepší nastavení podpory konferencí pro osoby s malými dětmi nebo prozákaznický přístup administrativy.



Výsledky ukazují velmi jednoznačné vnímání priorit. Téměř žádná z nabízených oblastí není považována za nedůležitou.

Podpora vědecké činnosti je nejvýraznější prioritou, 74 % respondentů ji hodnotí jako „velmi důležitou“ a 22 % jako „spíše důležitou“. Vzdělávání a odborný rozvoj je pro necelých 60 % „velmi důležité“ a pro 36 % „spíše důležité“. Podpora rozvoje kariéry je rovněž vnímána jako významná, s 58 % „velmi důležité“ a 39 % „spíše důležité“.

Vysoké hodnocení mají také oblasti informovanosti uvnitř fakulty, podpory rodičů a slaďování práce a života, budování vnitřní kultury a sounáležitosti, etiky a sociálního bezpečí. Většina oblastí přesahuje součet „spíše + velmi důležité“ 70 %.

Silná shoda napříč pohlavím i kariérními stupni (R1–R4) ukazuje, že zaměstnanci nevyžadují „něco úplně nového“, ale spíše prohloubení již existujících oblastí: kvalitnější podporu výzkumu, srozumitelné kariérní dráhy, rozumnou administrativu a péči o pracovní prostředí.