

# Zpráva o výsledcích průzkumu wellbeingu zaměstnanců JAMU

Za pracovní skupinu pro rovné příležitosti  
vypracoval doc. MgA. Jan Motal, Ph.D., JAMU 2024

## Executive summary

1. Dotazník reprezentuje skupinu zaměstnanců,<sup>1</sup> mezi nimiž je výrazný podíl lidí ve vedoucích pozicích a habilitovaných, a pouze minimum doktorandů, post-doků (čili budoucích vysokých akademických pracovníků) a prekarizovaných (na dotazník odpovídali především zaměstnanci na plný pracovní úvazek či dokonce vyšší). **Výsledky je tedy třeba interpretovat s přihlédnutím k tomu, že nemusí dostatečně reprezentovat zkušenost zranitelných skupin lidí pracujících na JAMU.**
2. **Adaptační mechanismy** jsou pro většinu odpovídajících zaměstnanců **neviditelné** či o nich ve vztahu ke škole vůbec neuvažují; vzhledem k tomu, že se v dalších oblastech dotazníku objevují stížnosti na nejasně vymezené pracovní kompetence, nedostatečně vymezenou náplň práce apod., lze tyto výsledky interpretovat tak, že **většina respondentů se neseťká se svojí pracovní pozicí systematicky**, ale je prostě „vpuštěna“ do pracovního procesu. Tuto interpretaci by bylo potřeba podložit a dovysvětlit doplňujícím průzkumem.
3. **Lidé, kteří se starají o malé děti nebo závislé osoby** jsou **většinou spokojeni s podporou nadřízených**, ale ve slovních poznámkách dávají najevo **nespokojenost se strukturálními podmínkami pro pečující osoby** na univerzitě, a to především v nepředvídatelnosti náplně práce a **nízkým finančním ohodnocením**. Je zde tedy patrný rozpor mezi osobní rovinou (vztah podřízený-nadřízená) a institucionální stránkou.
4. I když většina respondentů se vyjádřila, že **nepocítují tlak v zaměstnání**, ti, kteří jej pocítují, ve slovních poznámkách upozorňují na řadu alarmujících problémů souvisejících především **s nedostatečným vymezením hranic pracovní náplně a přetížením administrativou**. Lze tedy začít uvažovat o tom, že povinnosti na škole **nejsou spravedlivě a rovnoměrně distribuovány**.
5. S diskriminací se setkala přibližně třetina zaměstnanců, přičemž nejčastěji jde **o bossing, nekolegialitu, vyvolávání konfliktů nebo pomluvy**. I když většina těch, kteří se s diskriminací setkali, ji řešili, je patrné, že **institucionální**

---

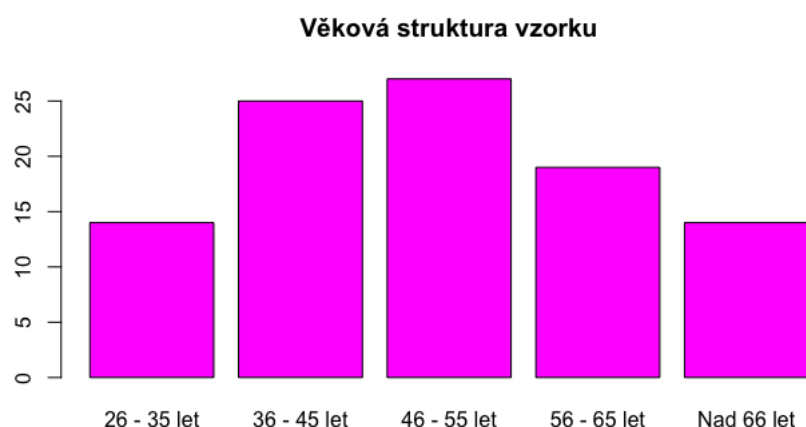
<sup>1</sup> Pro zjednodušení v tomto dokumentu používám generické maskulinum při vědomí jeho nedostatečnosti pro označení genderové rozmanitosti lidí pracujících na JAMU.

**mechanismy nejsou dostatečně funkční nebo komunikované** a lidé se spoléhají na osobní či intuitivní řešení. To se projevuje zvláště u otázky **sociálního bezpečí**, v němž se rovněž výrazně ukazují **disfunkční vztahy** na pracovišti a **přetížení zaměstnanců** či **nejasné vymezení pracovní náplně**. Zde jsou patrné strukturální limity instituce.

6. Respondenti mají na **odpočinek, péči o zdraví a setkávání s přáteli méně času, než by potřebovali**. Toto zjištění je třeba dát do souvislosti s předchozími, které naznačují, že významná část lidí na univerzitě je přetížená, nemá osobní prostor, protože do něj neustále vstupují povinnosti a práce a není dostatečně finančně ohodnocená. Jasnější vymezení rolí, kompetencí a náplně práce může tyto hranice pomoci vyjasnit. **Výzvou je rovněž rovnoměrné a spravedlivější rozdělení pracovních povinností a zvýšení zastupitelnosti zaměstnanců.**

## Charakteristika vzorku a podmínky interpretace výsledků

Ve vzorku respondentů dotazníku (N=99) byl vyšší podíl žen (60,6 %) než mužů (39,4 %), podíl akademických (47,5 %) a neakademických pracovníků (52,5 %) byl zhruba vyrovnaný. Z hlediska vzdělání převažovali absolventi vysokoškolského magisterského stupně (40,4 %) spolu s habilitovanými a profesory jmenovanými pracovníky (28,3 %), třetí nejpočetnější skupinou byli lidé se základním, středoškolským a vyšším odborným vzděláním (20,2 %). Pozoruhodná je nízká účast nehabilitovaných absolventů doktorského studia (pouze 9 %) a pouze minimum doktorandů (3 % vzorku), což mimo jiné ukazuje, že **výsledky nereflektují post-doktorské pozice, které jsou pro udržitelný akademický provoz klíčové** (právě odtud by totiž měli pocházet z logiky věci budoucí habilitovaní či vědečtí pracovníci). Zároveň se dotazníků účastnil **poměrně vysoký podíl vedoucích pracovníků** (36,4 %), což je třeba rovněž zohlednit při interpretaci deskriptivní statistiky výsledků, které výrazně odrážejí zkušenost lidí v mocenských pozicích. Zároveň je potřeba brát v potaz skutečnost, že naprostá většina respondentů působí na univerzitě na plný úvazek (60,6 %) či dokonce větší (22,2 %; celkem obě kategorie 82,9 %), takže **odpovědi odrážejí zkušenost prekarizovaných zaměstnanců a zaměstnankyň jen okrajově**. Věková struktura vzorku odpovídá přibližně normálnímu rozdělení a zhruba kopíruje i populační křivku v České republice.



**Doporučení pro interpretaci dat:** Je vhodné mít na paměti, že i když jde o poměrně velký vzorek, nemusí odrážet zkušenosti a postoje lidí prekarizovaných či těch, kteří na škole pracují v rámci svého doktorátu, ale jejich vztah není formalizován zaměstnanecky. Z dodaných dat nelze identifikovat, o jak velkou skupinu lidí jde, ale je potřeba brát v potaz, že výsledky výzkumu nemusí odrážet zkušenosti nejzranitelnějších a opomíjených skupin pracujících na JAMU a zvyšuje váhu postojům a zkušenostem vedoucích pracovníků. **Lze tedy doporučit zvolit doplňkovou strategii pro zjištění stavu wellbeingu u zranitelných skupin pracujících, zvláště prekarizovaných a doktorandů.** Dotazník poskytuje jak data zpracovatelná **kvantitativně** (statisticky), tak i slovní hodnocení či poznámky, které umožňují **kvalitativní** interpretaci – právě k nim je dobré přihlížet, abychom lépe rozuměli číslům, které vyjadřují jen omezený rámec skutečnosti daný formulací otázky a možností, z nichž mohou respondenti dotazníku volit. To, k čemu se poznámky a slovní hodnocení vyjadřují, jaké formulace volí a na jaké problémy upozorňují, může být návodem pro interpretaci numerických dat, ale i **podnětem k dalšímu zkoumání stavu wellbeingu zaměstnanců na JAMU** v příštích průzkumech.

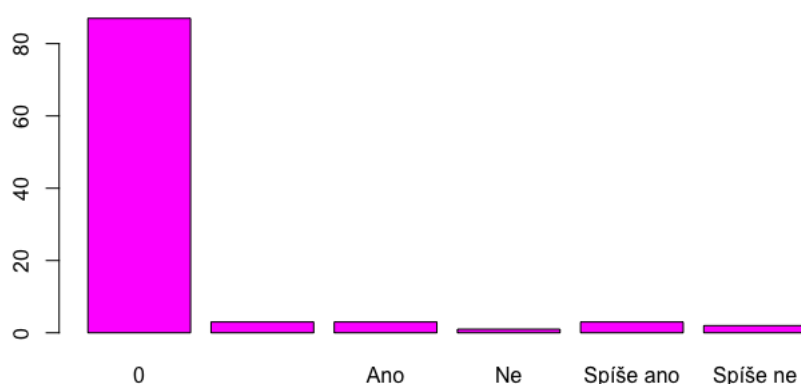
## **1 Adaptace**

Většina lidí, kteří vyplňovali dotazník, na otázky po adaptaci neodpověděla (v grafech znázorněno hodnotou 0 čili vynecháno). To lze interpretovat tak, že buďto adaptační strategie nejsou viditelné, takže se k nim neodvažují vyjadřovat, anebo – a tuto variantu lze považovat za důvěryhodnou – **koncept adaptace na pracovišti není součástí běžné rutiny na JAMU, a proto zaměstnanci nedokážou zhodnotit podporu ze strany vedení při nástupu na určitou pozici.** Při dalším dotazování by bylo možné tento problém odstranit reformulací otázek (např.: Jak hodnotíte podporu od vašeho vedoucího/vedoucí, když jste nastoupila do zaměstnání? Bylo vám přesně vysvětleno a ukázáno, co náleží do pracovní náplně vaší pozice? Apod.), ale v tuto chvíli je dobré výsledky interpretovat tak, že **pro zaměstnance JAMU není nástup na pracovní pozici spojen s nějakou strukturovanou adaptací a že ji ani neočekávají.** Toto „slepé místo“ může zároveň souviset například i s nejasnými kompetencemi či náplní práce apod. Tomu by odpovídala i skutečnost, že mezi dotazovanými je poměrně výrazné zastoupení lidí pracujících na více

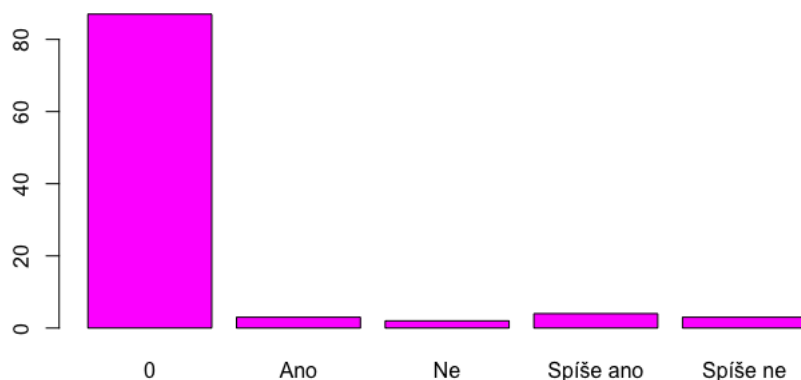
než plný úvazek (22,2 %), což zároveň znamená, že jsou na ně delegovány povinnosti a kompetence, jež by bylo zdravé v týmovém workflow rozdělit.

Celkově doporučuji chápat výsledky této části dotazování jako nereprezentativní (nelze odpovědi Ano/Ne zobecňovat na celou populaci). Lze jim rozumět jako dokladu toho, že **adaptační mechanismy nejsou něčím, s čím by se respondenti setkávali na škole či ve své praxi**, a proto se k nim nechtějí vyjadřovat (s tím souvisí i to, že celkově adaptační proces pozitivně – „výborně“ – hodnotila jen naprostá menšina).

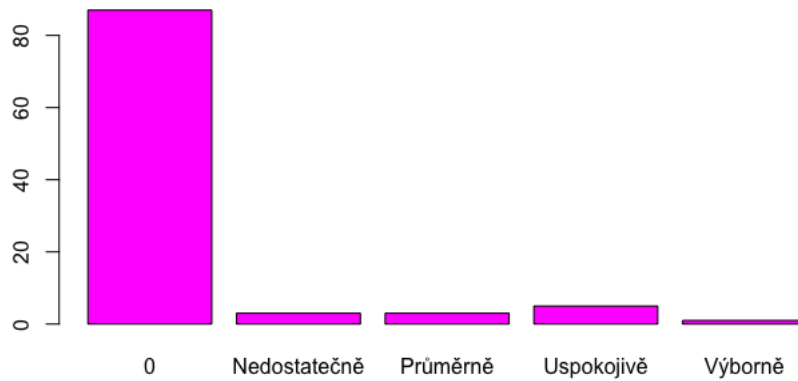
**Adaptační plán**



**Podpora**

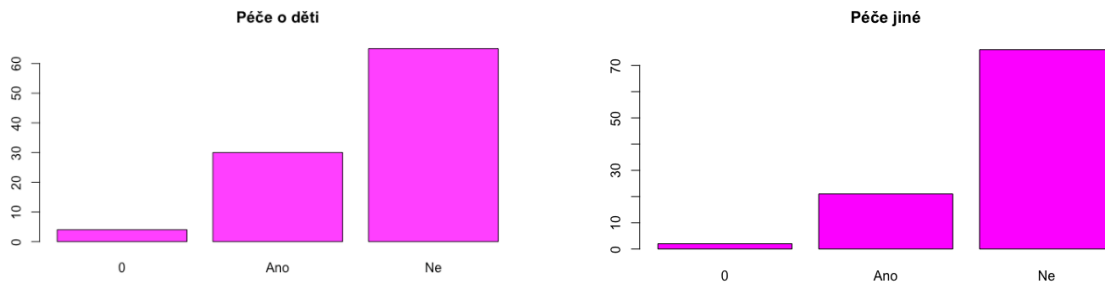


### Celkové hodnocení adaptace



## 2 Péče

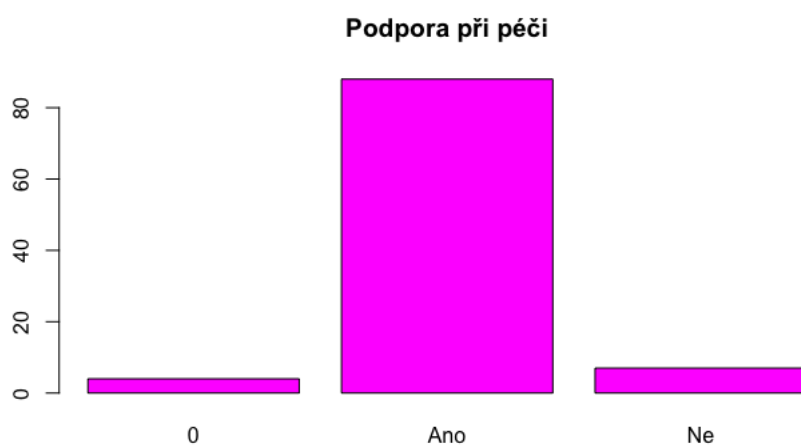
Zhruba třetina respondentů (30,3 %) se stará o děti mladší patnácti let a méně než čtvrtina (21,1 %) se stará o jinou závislou osobu. Obě kategorie se neprotínají, pouze v jednom případě, jenž však hodnotí podporu školy pozitivně („Vždy když potřebuji, tak mi univerzita vyjde vstříc.“).



Z níže uvedené tabulky vyplývá, že školní prostředí je připraveno více podporovat lidi pečující o děti, ale v případě jiných závislých osob je situace o něco horší – přesto je však třeba ji hodnotit na základě odpovědí respondentů jako velmi dobrou. Při interpretaci těchto výsledků je ale dobré mít na paměti, že dotazník oslovil jen minimum prekarizovaných, a tedy není jasné, nakolik otázku péče hodnotí oni.

	Má dostatek podpory od nadřízeného	Pocituje neúměrný tlak
Pečující o děti	100 %	23,3 %
Pečující o závislou osobu	76,2 % <sup>2</sup>	33,3 % <sup>3</sup>

Respondenti průzkumu jsou s podporou školy při řešení rodinných situací spokojeni a jejich nadřízení jim vycházejí vstříc. Přesto se v otázce „Co by univerzita mohla udělat pro to, abyste lépe sladil/a pracovní a rodinné záležitosti?“ objevuje řada poznámek, které ukazují, že dotazovaní zcela spokojeni nejsou a statistiku je třeba brát obezřetně – a to i proto, že tyto poznámky jsou uvedeny i u těch respondentů, kteří hodnotí podporu nadřízených pozitivně. Je tedy možné vzhledem k formulaci otázek uvažovat o **rozdílném chápání podpory od nadřízeného a školy jako instituce**, přičemž dotazník sleduje pouze prvé a respondenti se nevyjadřují k podmínkám organizačním.



<sup>2</sup> 14,3 % lidí, kteří pečují o závislou osobu, na tuto otázku neodpovědělo, 9,5 % odpovědělo záporně.

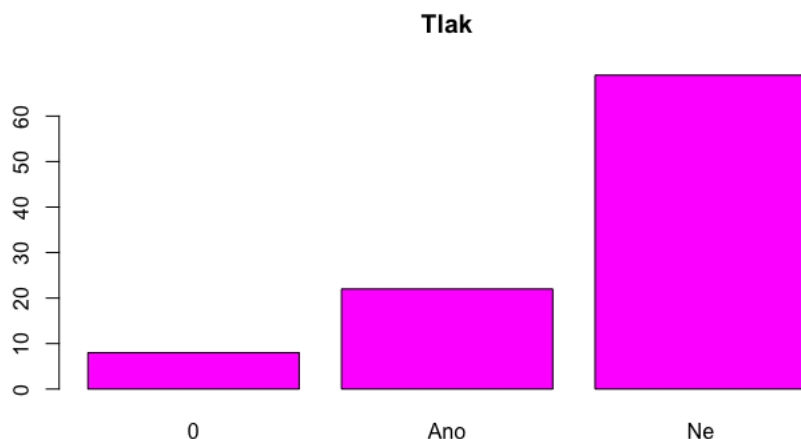
<sup>3</sup> 9,5 % lidí, kteří pečují o závislou osobu, na tuto otázku neodpovědělo, 57,2 % odpovědělo záporně.



Problematické při sladování rodinného a pracovního života (a to i u těch, kteří cítí podporu u nadřízených) je podle slovních poznámek především **nedostatečné finanční ohodnocení a práce navíc**, často ve formě nenadálých úkolů nebo úkolů mimo pracovní dobu. Na otázku, co by měla instituce udělat, se často opakují formulace jako „najmout další lidi, které budou vykonávat část práce, která je bez odpovídajícího finančního ohodnocení neustále přidělována mě,“ „vyšší plat, než má prodavač v Lidlu,“ „adekvátně ohodnotit práci alespoň na úrovni regionálního školství“ nebo „náplně práce i pro akademické pracovníky, stejnoměrné vytížení pracovníků“. Je tedy patrné, že **na osobní rovině cítí lidé na univerzitě podporu, ale strukturálně ze strany organizace existují překážky** především v nejasnosti vymezení pracovních pozic, nedostatečném finančním ohodnocení, přetížení/úkolování nad rámec povinností a nedostatečném plánování (např. se objevuje upozornění na „nedostatek času, nejasné kompetence jednotlivých pracovníků, změny v předem naplánovaných činnostech na JAMU“). Objevuje se i požadavek na zřízení dětské skupiny, kterou lze považovat za důležitou součást infrastruktury podporující rodiče ze strany organizace.

### **3 Pracovní tlak**

I když většina respondentů (69,7 %) uvedla že nepociťují, že by na ně byl vyvíjen nepřiměřený tlak, slovní poznámky k této otázce jsou alarmující a podporují výše uvedená zjištění. Opakují se v nich především upozornění na nedostatečné vymezení pracovní náplně, přetékání povinností mimo pracovní dobu (a to i u vyučujících, od nichž studenti očekávají větší zapojení ve volném čase) nebo zvyšující se tlak na výkon. Z poznámek je patrné, že obzvláště výrazným problémem to je **u administrativních pracovníků**, kteří jsou zavaleni agendou natolik, že se i objevuje prohlášení o možném odchodu ze zaměstnání.



V souladu s výše uvedeným lze slovní hodnocení tlaku vyvíjeného na zaměstnance interpretovat tak, že jde především o důsledek **nedostatečného delegování zodpovědnosti a vymezení pracovní náplně** spojené s nízkou mírou zastupitelnosti jednotlivých pozic (nenahraditelností zaměstnanců).

*„Práce, kterou vykonávám, má být rozdělena mezi více osob, vykonávat práci za několik lidí je neudržitelné a vede pouze k vyčerpání jak fyzickému, tak psychickému. Také neustálé nesmyslné časové termíny, vše, co se ke mně dostane, musí být hotové hned, nemám absolutně žádný čas na promyšlení, nebo seznámení se s problémem.“*

*„Moje práce je psychicky náročná, často až vyčerpávající vzhledem k tomu, že nemám zastoupení či aspoň částečnou pomoc, nebo spíš možnost vzájemné spolupráce s někým ve stejné pozici, ale jsem odpovědná za veškerou velice různorodou práci – navíc s mnoha lidmi – pouze sama. V obvyklých obdobích akademického roku nastávají situace, které mě stojí zvýšené úsilí; občas až na hranici vyčerpání a změny celkového režimu v mém fungování v práci a soukromí. Řešení – částečná pomoc v určitých obdobích ak. roku, větší snaha některé záležitosti řešit na rektorátní úrovni, nezatěžování novými druhy činností, které jsou často už nad rámec původní náplně práce.“*

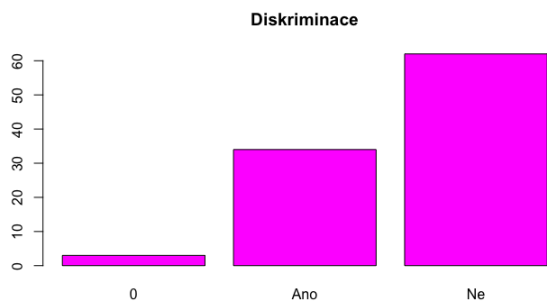
*„Moje pracovní náplň zcela neodpovídá velikosti úvazku. Mám alarmující množství neplacených přesčasů. Stres a tlak spojený především s podáváním grantů, ale také s tím, že byť jsem THP pracovník, zhruba polovina mého úvazku zahrnuje pedagogickou práci se studentstvem, absolutně neodpovídá finančnímu ohodnocení. Současná situace je pro mě na hraně vykořisťování ze strany zaměstnavatele a již delší dobu přemýšlím, že z těchto důvodů JAMU opustím.“*

Ve slovních poznámkách respondentů je patrné, že v určitých segmentech zaměstnanců narůstá agenda především proto, že ze strany organizace přichází tlak na výkon („začít vedle finanční stránky zohledňovat také počet zaměstnanců a jejich časové vytížení ve vztahu k dalším aktivitám, objektivně posoudit efektivitu/přínos projektu ve vztahu k časové náročnosti projektu, nejlépe cestou „zapojení do projektů za každou cenu““). Zvláště u administrativních pracovníků je patrné přehlcení interní agendou spojenou s projekty. Mimo výše uvedené ale slovními poznámkami prosvítá i situace prekarizovaných zaměstnanců školy, které jinak považujeme za podprezentované: „Abych mohl s nízkým platem za poloviční úvazek přežít, živím se jinou profesí – není samozřejmě jednoduché obě tyto náročné profese časově sladit“.

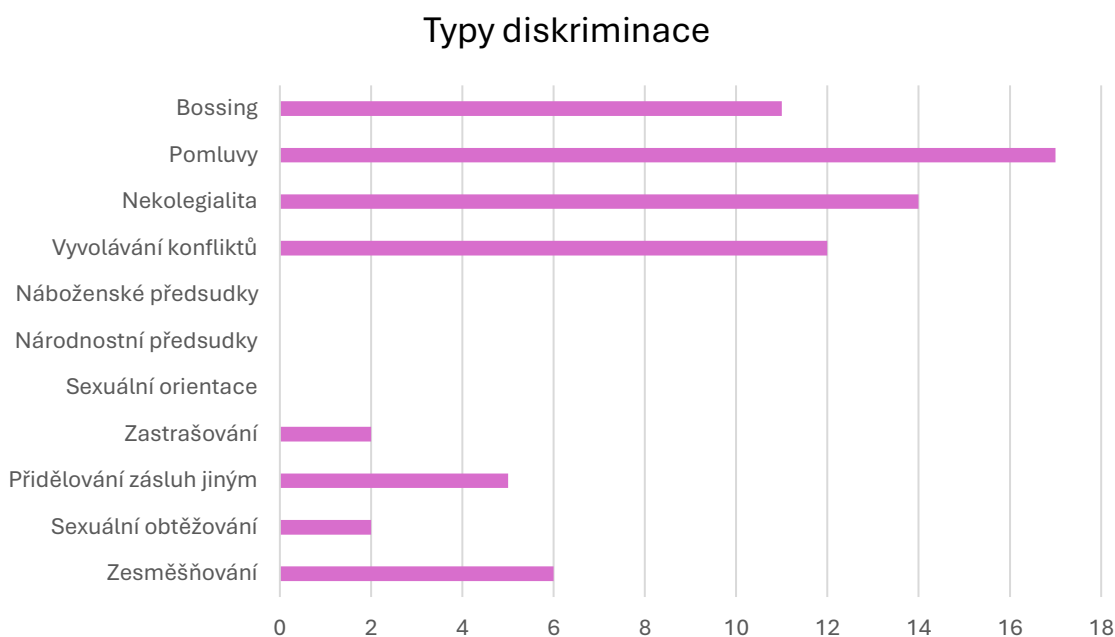
Vzhledem k tomu, že pracovní prostředí na JAMU dlouhodobě pracuje se sebepojetím, že jde o „rodinné“ či „specifické“ prostředí umělecké akademie, které je založené na výraznějších osobnějších vazbách, je dobré vidět i odvrácenou stranu této skutečnosti, která se mimo jiné promítá i do tlaku, jenž může být na zaměstnance vyvíjen nedostatečným vymezením hranic: „Studenti vyžadují mou přítomnost na různých akcích i ve večerních hodinách i o víkendu. Vyžadují mou práci i o prázdninách. Nastavit systém tak, aby studenti věděli a respektovali, že i pedagogové mají svá práva a rodinný život.“

#### **4 Diskriminace a sociální bezpečí**

Třetina respondentů se na JAMU setkala s diskriminačním (nevhodným) chováním vůči nim samotným, nebo kolegům.



Toto číslo je poměrně velké a pohled na strukturu typů diskriminace či nevhodného chování, s nimiž se zaměstnanci setkali, prozrazuje, že jde primárně o **nátlakové metody ze strany vedoucích či kolegů**, jako je bossing, rozšiřování pomluv, nekolegialita nebo vyvolávání konfliktů. Poměrně nízká míra zkušenosti se sexuálním obtěžováním se sice na první pohled jeví v rozporu se zjištěními z akademického prostředí v evropském kontextu,<sup>4</sup> ale zde je nutné podotknout, že dotazník nebyl směřován na studenty, kterých se tato otázka zhusta týká, a zároveň v takto citlivých otázkách je vhodné přesněji volit jak otázku, tak formu dotazování. Z výzkumů víme, že právě tento druh násilí je „neviditelný“, protože se jeho oběti o něm bojí hovořit. V dotazníku rovněž chyběl typ genderově podmíněné diskriminace.



<sup>4</sup> Viz např. <https://unisafe-toolkit.eu/facts-and-figures/>

Většina respondentů, kteří zažili diskriminaci, uvedli, že ji řešili (64 %), méně než polovina ale věděla, jak ji řešit (47 % z celku těch, kteří zažili diskriminaci). Z uvedených údajů je tedy patrné, že **institucionální procesy umožňující řešit diskriminaci a nevhodné chování na pracovišti nejsou dostatečné** nebo nejsou jasně komunikovány a zaměstnanci se často spoléhají na osobní vazby a intuitivní postupy. Právě to může být zároveň překážkou pro ty, kteří se bojí o diskriminaci hovořit nebo se k ní vyjadřovat, protože formální procesy a dobrá infrastruktura na škole svojí neosobností poskytují těmto obětem anonymitu a ochranu, zatímco osobní prostředí založené na vztazích může vyvolávat strach.

Ve slovních poznámkách se objevují především pochybení ze strany vedoucích, a to včetně manipulačních praktik, které často souvisí **s nejasnou komunikací o výtkách k práci a případnému ukončení pracovního vztahu** („nevstřícné“ jednání nadřízeného s podřízeným v ohledu „pozdního oznámení“, že nebude prodloužený pracovní úvazek, přestože to předtím bylo avizováno a zaměstnanec s tím počítal.“). I zde se projevují i **negativní důsledky osobních vztahů, narušujících zdravé pracovní prostředí**.<sup>5</sup>

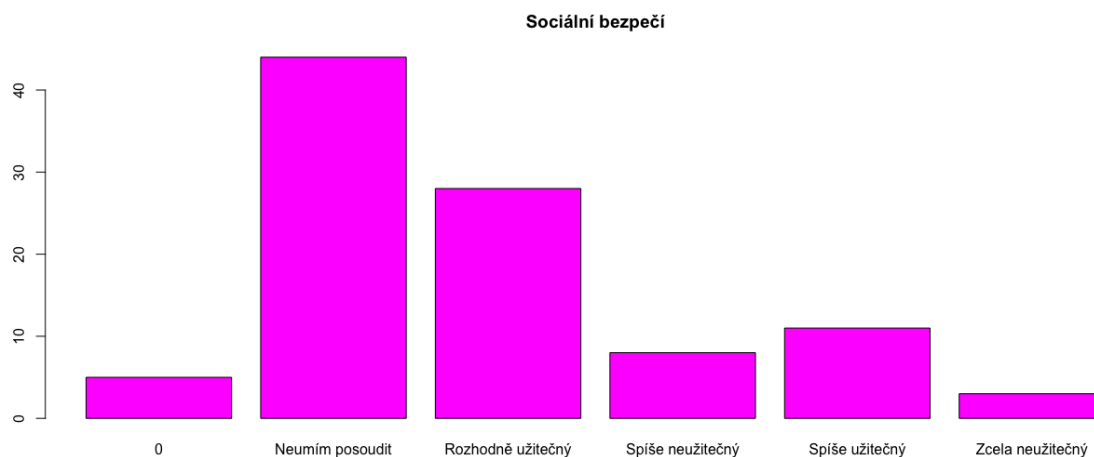
*„Jednání vedoucí/ho katedry/ateliéru prosazující/ho osobní zájmy nad zájmy oboru a odbornosti, mimo jiné zmanipulovaný konkurz na dalšího pedagoga, kde oproti hlasování většiny komise vedoucí/ho katedry/ateliéru v jednoznačném střetu zájmů prosadil/a svého kandidáta – blízkého přítele [...], i když konkurz vyhrál odborně lepší kandidát [...].“*

*„Vedoucí mi opakovaně a nezákonně vyhrožoval/a, že mne propustí, přestože mne chválí za výbornou práci. Zažívám dlouholeté manipulativní chování z jeho/její strany.“*

---

<sup>5</sup> V následujících citacích byly pro posílení anonymity vypuštěny či upraveny konkrétnější informace, které by mohly vést k identifikaci respondenta. Text zprávy prošel kontrolou celé pracovní skupiny, aby byla zajištěna maximální anonymizace.

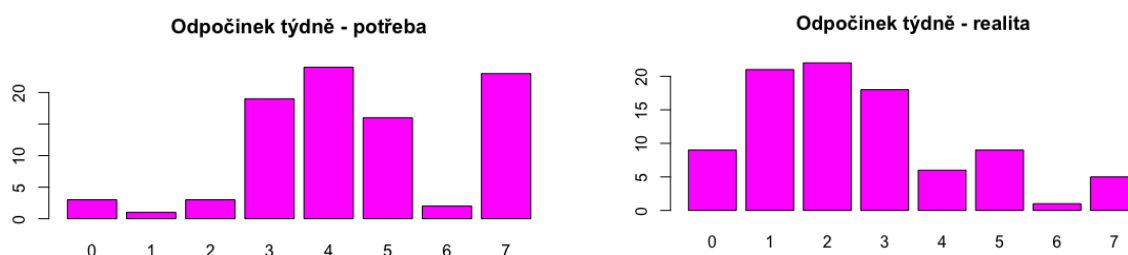
Někteří respondenti popisují i diskriminaci ze strany studentů, jak ve formě nevhodného chování, nerealistických očekávání, tak falešného obvinění ze sexuálního zneužívání. To jen opět potvrzuje zjištění, že osobnější povaha výuky na umělecké škole **nese rizika, jež jimž je třeba strukturálně předcházet.**



Co se týče **sociálního bezpečí**, tedy otázky, nakolik se lidé na JAMU cítí být v bezpečí s druhými, mohou vyjádřit svůj názor, pohybují se v kolegiálním prostředí, v nichž je jednání vedeno principy integrity, respektu a otevřenosti, **polovina respondentů se k němu odmítla vyjádřit či jej neumí posoudit (5,1 % a 44,4 %)**. Za zcela užitečný jej považují jen 3 % respondentů. Lze tedy konstatovat, že **pro naprostou většinu respondentů je institucionální podpora sociálního bezpečí buď „neviditelná“, anebo i při svých kvalitách obsahuje nedostatky.** Ve slovních poznámkách se objevují především upozornění na nedostatečné ocenění práce a chybějící respekt („respekt k péči o blízké a k nezávislé umělecké práci – větší prostor bez pocitu viny, že člověk žádá o něco mimořádného“), ale například i konkrétnější stížnost na **neefektivní mechanismy etické komise** („v délce zpracování podnětů na etické komisi - je to nevhodné a budí to nedůvěru vůči tomuto orgánu, který není schopen reagovat rychle – ukazuje se jako nevhodný a rozhodně ve mne nebudí důvěru – takže se nedivím ostatním – dost by mne zajímalo, kolika podněty se zabývá a proč je tak zkosnatělý!“). Je rovněž patrná nedůvěra k vedení univerzity („Především ve vedení (v tom nejvyšším) se objevuje politikaření, nepřátelskost, disrespekt. V oblastech financí není dostatečná transparentnost [...]“).

## 5 Odpočinek

Důležitou součástí wellbeingu zaměstnanců je i to, kolik prostoru mají pro odpočinek a relaxaci a jak je v tom podporuje škola. Respondenti dotazníku mají většinou prostor na odpočinek v menší části týdne – uvádí, že na relaxaci, péči o své zdraví nebo setkávání s přáteli mají čas nejčastěji **jednou až třikrát týdně** čili ne pravidelně po práci.



Respondenti ale uvádějí, že by potřebovali **více odpočinku**. Nepoměr obou grafů ukazuje, že i když většina respondentů v dotazníku neuvedla, že by cítila pracovní tlak, **mají méně prostoru k tomu relaxovat, pečovat o svoje duševní zdraví a budovat zdravé společenské vztahy, než by sami potřebovali**. Tyto výsledky jen potvrzují zjištění v předchozích částech dotazníku, které upozorňují na nedostatečné vymezení pracovních povinností a rolí, a tedy ztěžují možnost **úplného odpojení se od pracovních povinností**. Vzhledem ke skutečnosti, že respondenti zhusta upozorňují na nedostatečné finanční ohodnocení, je potřeba se zabývat těmito problémy strukturálně, protože mohou v důsledku vést k vyhoření, ztrátě motivace či negativním zdravotním a sociálním důsledkům.

## 6 Univerzita – lepší místo?

Součástí dotazníku byla i otázka, co by se mělo na univerzitě zlepšit. Odpovědi respondentů lze považovat za důležité proto, že ukazují na další témata a problémy, které při konstrukci dotazníku nebyly zohledněny, a jsou výzvou pro další průzkum wellbeingu zaměstnanců na JAMU.

V souladu se zjištěními uvedenými výše se objevují především podněty k **personálním otázkám**, zvláště k tomu mít na práci **více lidí, lépe je zaplatit a odhalovat nekompetentnost**. Respondenti rovněž vnímají, že na škole mají **nedostatečný prostor k práci**, kanceláře jsou přeplněné, na Hudební fakultě schází místo pro setkávání. Opět se projevuje negativní zkušenost z osobních vztahů, ale i postojů vedení, a to v požadavcích na **zlepšení vztahů, více důvěry v zaměstnance, lepší komunikaci a rovnost a úctu**. Problémem pro některé je **rivalita**, ale i nedostatečná komunikace či dokonce nekompetentnost **rektorátu**. Jde sice o individuální hlasy, které není možné zobecňovat na všechny respondenty, ale ukazují potenciální místa, na něž se v budoucnosti může instituce zaměřit a které v některých segmentech školy jsou vnímány jako problém. Zvláště opakované upozorňování na **nedobré vztahy** napříč otázkami je alarmující. Za pozitivní lze ale považovat **otevřenost k diskuzi o tématu wellbeingu**, která je výzvou k tomu, aby dotazníkem úsilí vedení školy neskončilo, ale započalo.

*„Aby se jednalo rovně, neuplatňovalo se politikaření, osobní dohody/lidské obchody, co kdo zařídí za nějakou protislužbu, aby se nemohlo vyhrožovat propuštěním ze zaměstnání [...], když člověk vykonává svoji práci na maximum své zodpovědnosti a neměl ani jednu pracovní kritiku. Aby se nejednalo nelogicky. Aby byla možná náprava, když je někdo vystaven bossingu, zvláště, když to [zažila a zažívá většina z katedry/ateliéru].“*

*„Jsem [...] JAMU cca 6 let a za tu dobu se ani jednou nestalo, že by vedoucí katedry/ateliéru alespoň 1x za akademický rok sezval svoje kolegy z ostatních [...] oborů ke schůzce, kde bychom si popovídali o studentech, o vzájemné vizi, spolupráci, dozvěděli se důležité termíny apod. Takže podle mě by to chtělo ze strany nejvyššího vedení školy chtělo motivovat vedoucí ke vzájemné spolupráci.“*



**Zpráva o výsledcích průzkumu wellbeingu zaměstnanců JAMU**

Dokument pracovní skupiny pro rovné příležitosti, předsedkyně Ing. Dana Horníčková

Zprávu zpracoval doc. MgA. Jan Motal, Ph.D.

JAMU, 2024