



# Barometr zaměstnanců

Zaměstnavatelé pod lupou



Společnost **Up benefity** se zaměřuje na sledování pracovních podmínek a atmosféry ve firmách prostřednictvím BAROMETRU ZAMĚSTNANCŮ. V červnu 2025 jsme provedli průzkum mezi více než 1 000 zaměstnanci ve věku 18–65 let, abychom zjistili jejich aktuální problémy a očekávání. Cílem projektu je kvantifikovat klíčové jevy pro maximální spokojenost a udržení zaměstnanců. Data byla získána prostřednictvím online panelu Instant Research agentury Ipsos.

**Aktualizace a data ze života firem a zaměstnanců jsou dostupné v aplikaci Můj Up.**

# Vnímání zaměstnaneckých průzkumů

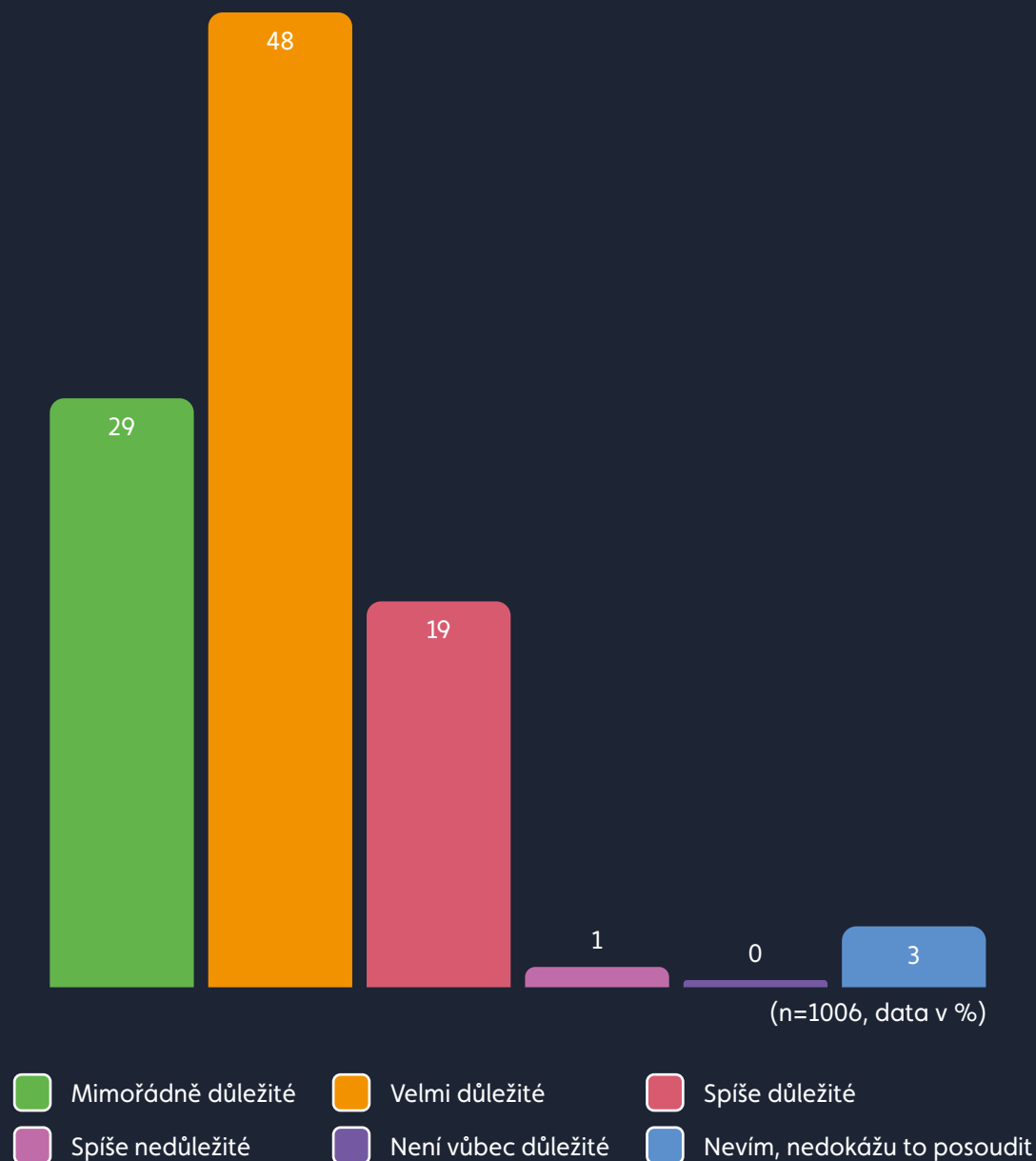


## Jak zaměstnanci vnímají důležitost zpětné vazby poskytované zaměstnavateli?



95 % českých zaměstnanců považuje za důležité, aby se jejich zaměstnavatelé aktivně zajímali o jejich náladu a postoj k pracovním podmínkám.

Nejvýznamnější je získávání zpětné vazby zaměstnavatelem ve skupině zaměstnanců, která se nachází na vrcholu sil a před vrcholem kariéry (tedy ve věku 27–35 let).



## Jakou formou sbírají zaměstnavatelé zpětnou vazbu od zaměstnanců?



**Více než třetina zaměstnanců (36 %) si myslí, že o jejich názory zaměstnavatelé nestojí.**

Systematický sběr dat zaměstnavatelem potvrzuje čtvrtina zaměstnanců (26 %). Další třetina pak uvádí jiný způsob poskytování zpětné vazby, např. na poradách, individuálních schůzkách nebo nepravidelnými anketami.



(n=1006, data v %)

## Jak často by měli zaměstnavatelé sbírat zpětnou vazbu od zaměstnanců?



**Zaměstnanci stojí spíše o častější průzkumy spokojenosti v kratší formě.**

Skoro 48 % zaměstnanců si přeje, aby se zaměstnavatelé zajímali o jejich náladu a názory častěji než jednou ročně. Čtvrtině by stačil roční průzkum, méně často už jen výjimečně.

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Čtvrtletně nebo pololetně, ale jen na pár minut (aby šlo zachytit sezónní výkyvy v atmosféře apod.).      | 35 |
| Každý rok, ale už trochu podrobněji (třeba dotazníkem na 10–15 minut).                                    | 26 |
| Velmi často (klidně každý měsíc), ale jen krátkou formou na 1–3 otázky, aby rychle zachytilo změny nálad. | 13 |
| Jen v konkrétních situacích (změny, nárůst nespokojenosti, fluktuace nebo nemocnosti apod.).              | 7  |
| Přibližně jednou za 2 roky.                                                                               | 6  |
| Vzhledem k tomu, že nemám důvěru, myslím, že to není nutné vůbec.                                         | 4  |
| Sice pravidelně, ale méně často, než jednou za 2 roky.                                                    | 3  |
| Nemám vyhraněný názor.                                                                                    | 7  |

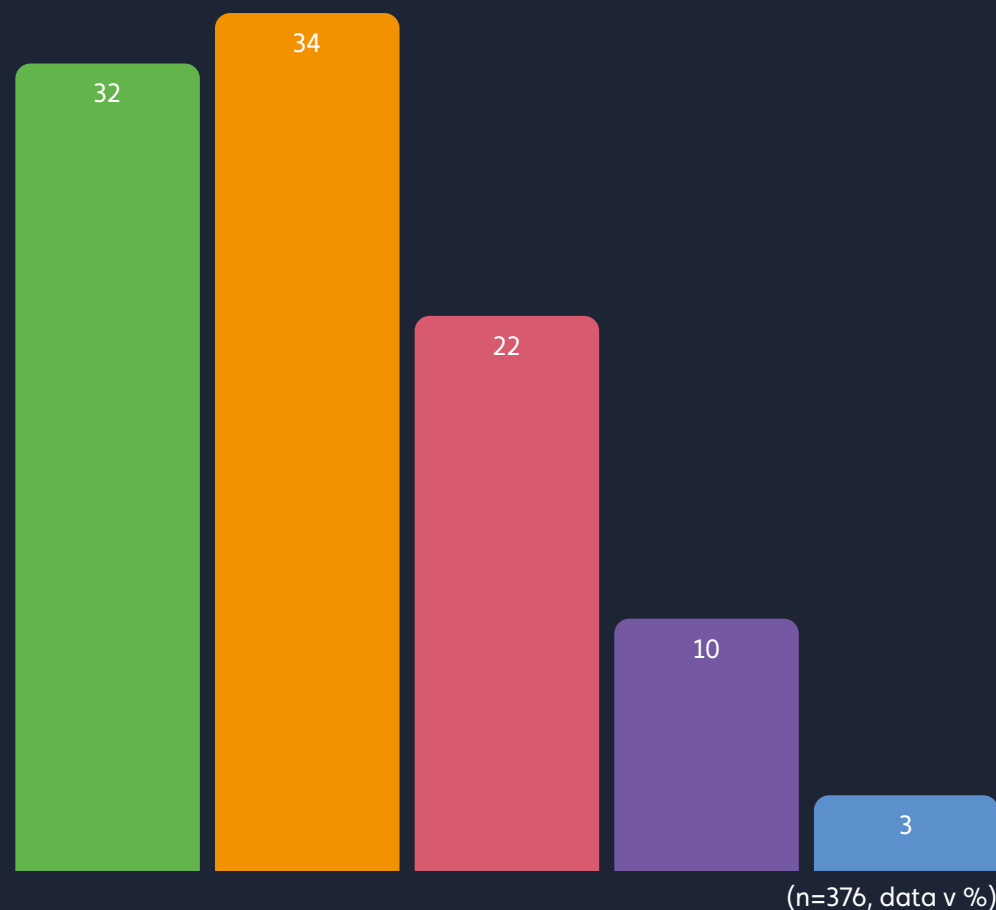
(n=1006, data v %)

## Jak s výstupy strukturovaného dotazování váš zaměstnavatel nakládá?



**Polovina zaměstnavatelů zapomíná zaměstnance informovat o výsledcích průzkumů nebo prováděných opatřeních.**

Jen 32 % zaměstnanců potvrzuje, že vedení výsledky skutečně řeší a informuje o nich. Většina ostatních má zkušenost, že problémy se neřeší, nebo o tom zaměstnavatelé neinformují.



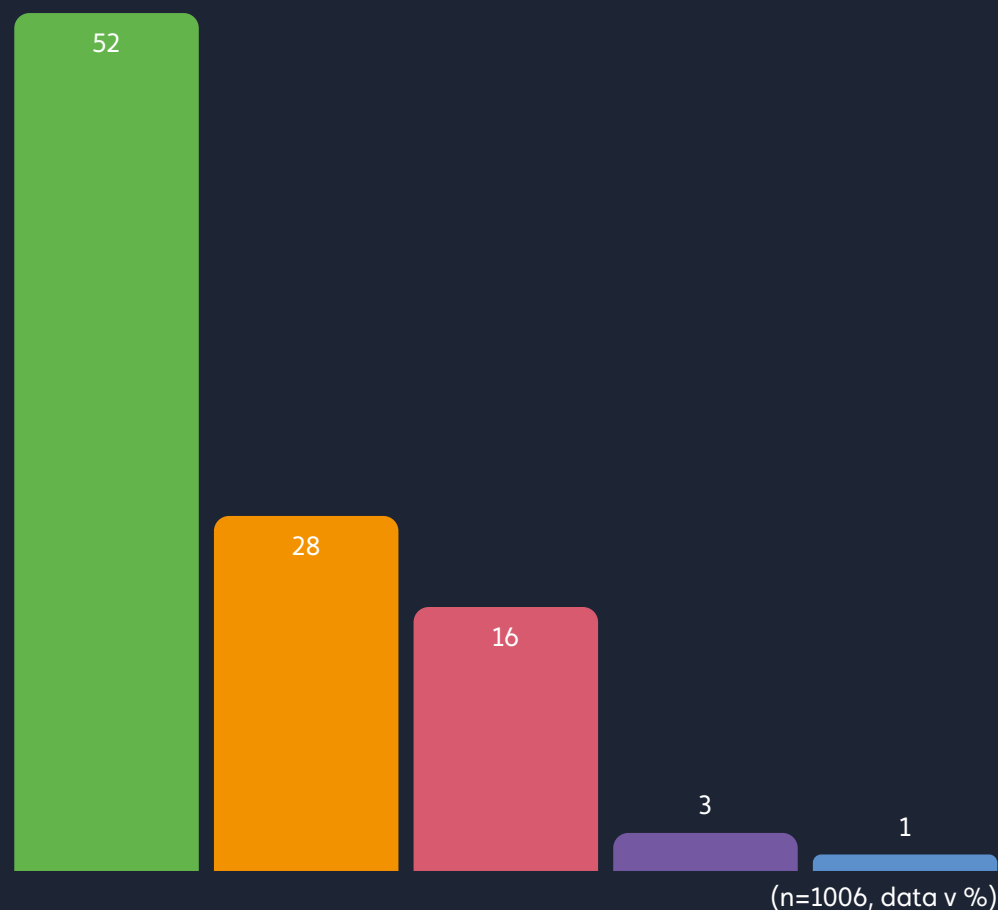
- Vedení firmy se zpětnou vazbou zabývá, usiluje o nápravu a komunikuje výsledky
- Vedení firmy se zpětnou vazbou sice zabývá, ale zapomíná o výsledcích informovat
- O výsledky se trochu zajímá, ale fakticky problémy spíš neřeší
- O výsledky se moc nezajímá, chce si jen „udělat čárku“
- Nevím

## Chtěl/a byste se zapojit do dotazování zaměstnanecké spokojenosti?



Osm z deseti českých zaměstnanců by pozvání svého zaměstnavatele k zaměstnaneckému průzkumu přijalo.

Jen necelých 5% zaměstnanců uvádí, že by se průzkumu spokojenosti nezúčastnilo.



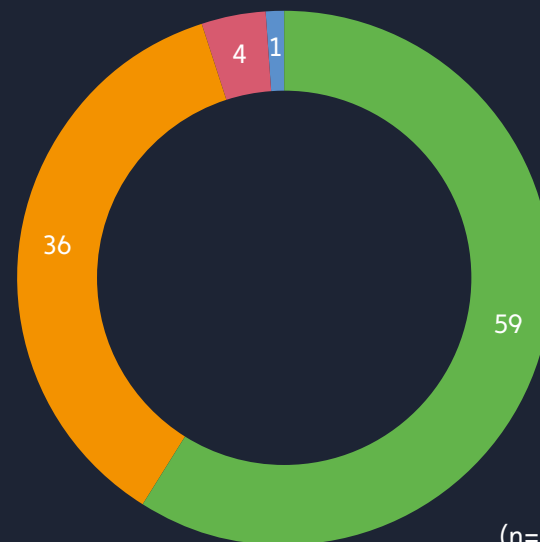
- ☐ Rozhodně bych se chtěl/a zapojit
- ☐ Spíš bych se chtěl/a zapojit
- ☐ Zvažoval/a bych to
- ☐ Spíš bych se nechtěl/a zapojit
- ☐ Rozhodně bych se nechtěl/a zapojit

## Zajímaly by vás výsledky průzkumu a srovnání s ostatními firmami?

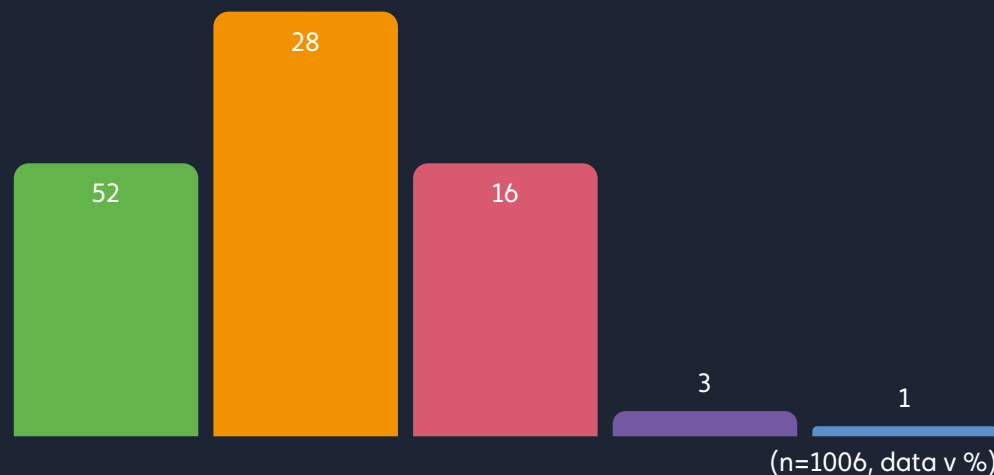


**95 % zaměstnanců chce být seznámeno s výsledky průzkumu spokojenosti a 96 % má zájem i o srovnání svého zaměstnavatele s jinými firmami.**

Nejvíce se o výsledky zajímají zaměstnanci z profesí náročných na odbornou duševní práci, jako jsou lékaři nebo učitelé.



■ Rozhodně bych měl/a zájem ■ Spiš bych měl/a zájem  
■ Spiš bych neměl/a zájem ■ Rozhodně bych neměl/a zájem



■ Mimořádně zajímavé ■ Velmi zajímavé ■ Spiš zajímavé  
■ Vůbec nezajímavé ■ Spiš nezajímavé



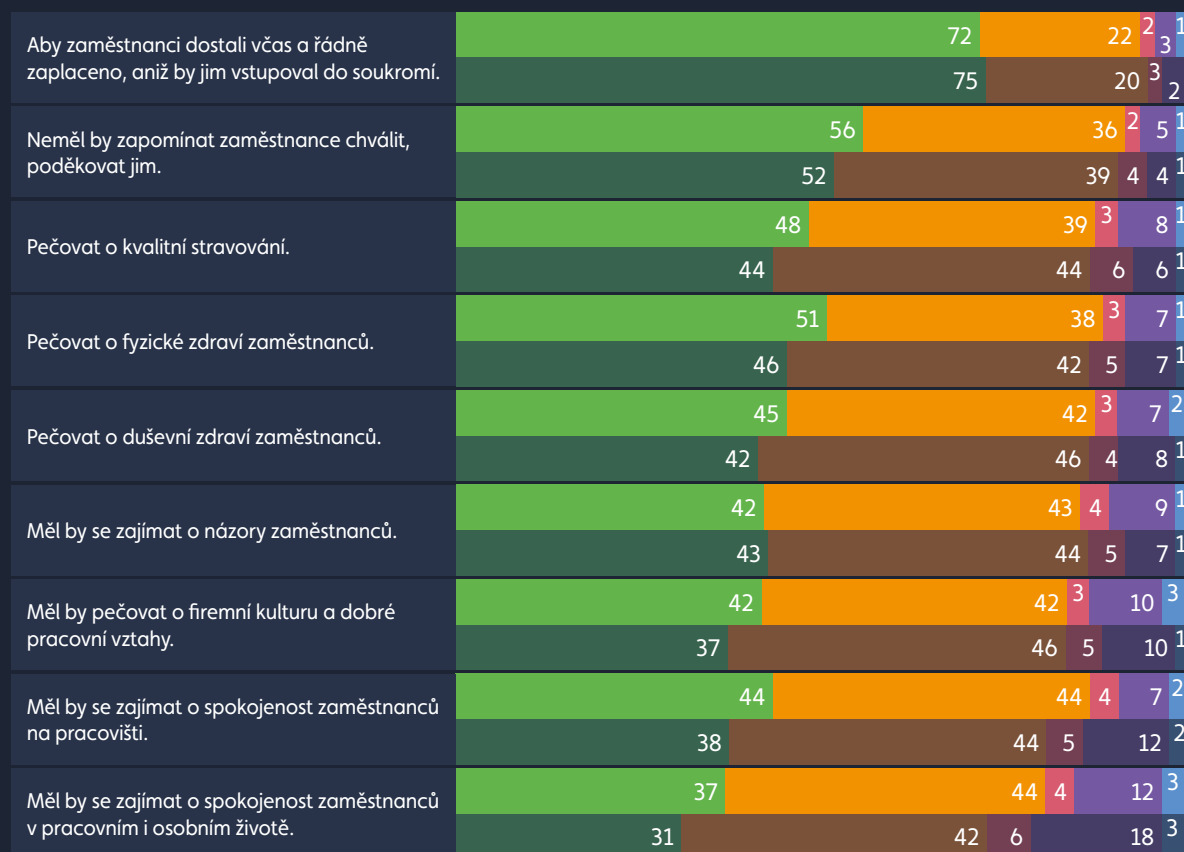
**SUper**  
zaměstnavatel

# O co by se podle vás měl starat ideální zaměstnavatel?



**Skvělý zaměstnavatel platí, chválí a pečuje o zdraví zaměstnanců.**

Profil ideálního zaměstnavatele zůstává podobný, ale roste důraz na zdraví, vztahy a spokojenost, zatímco význam včasné výplaty klesá.



(2024: n=1050, 2025: n=1006; data v %)

## 2025

- Naprosto souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nevím
- Spíše nesouhlasím
- Naprosto nesouhlasím

## 2024

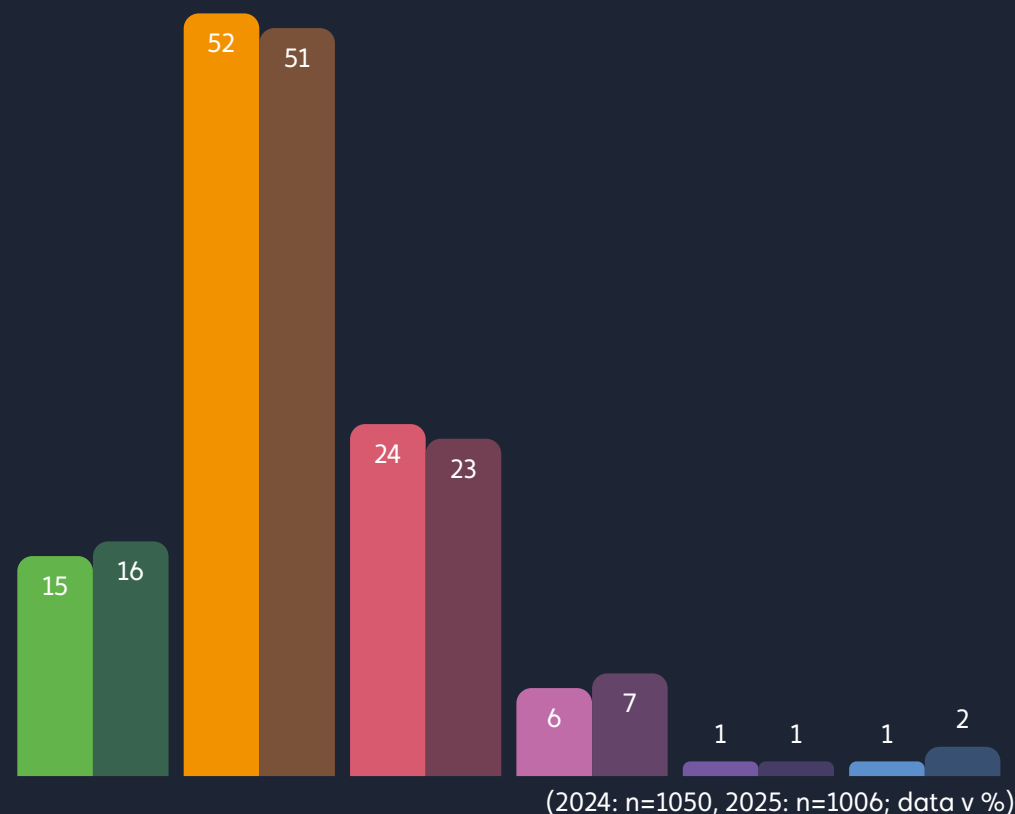
- Naprosto souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nevím
- Spíše nesouhlasím
- Naprosto nesouhlasím

## Jakou váhu má pro vás mzda při hodnocení vašeho zaměstnavatele?



**Jen 15 % zaměstnanců hodnotí svého zaměstnavatele pouze podle mzdy.**

Pro 85 % zaměstnanců není při hodnocení zaměstnavatele rozhodující pouze mzda, ale i další faktory. Oproti roku 2024 se tento trend výrazně nezměnil.



### 2025

- ☐ Ze 100 % (jediné kritérium)
- ☐ Z 80 %
- ☐ Z 60 %
- ☐ Ze 40 %
- ☐ Z 20 %
- ☐ 0 % (peníze nehrají roli)

### 2024

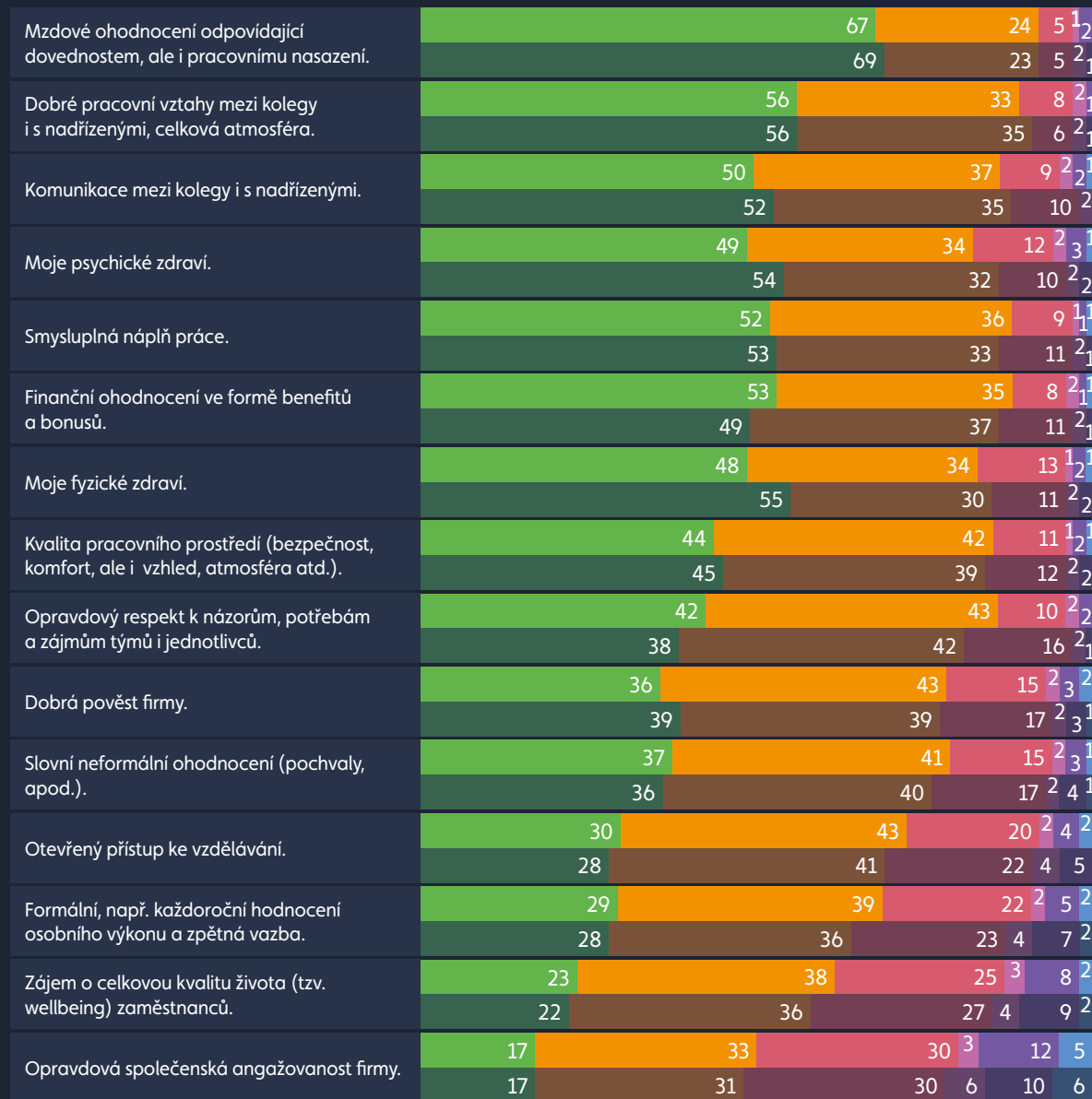
- ☐ Ze 100 % (jediné kritérium)
- ☐ Z 80 %
- ☐ Z 60 %
- ☐ Ze 40 %
- ☐ Z 20 %
- ☐ 0 % (peníze nehrají roli)

# Jak důležité jsou pro vás tyto oblasti v práci?



**Pro spokojenost zaměstnanců jsou klíčové férové odměny, dobré vztahy, otevřená komunikace a péče o zdraví.**

Na spokojenost v práci má vliv nejen mzda, ale i vztahy, atmosféra, prostředí, náplň práce a zdraví. Význam benefitů přitom oproti loňsku posílil, za důležité je považuje 88 % zaměstnanců.



(2024: n=1050, 2025: n=1006; data v %)





# Vysvědčení pro zaměstnavatele

# Doporučil/a byste svému kolegovi z oboru pracovat u vašeho zaměstnavatele?



**52 % zaměstnanců by svým známým nedoporučilo práci pro svého současného zaměstnavatele.**

Naopak jen 17 % českých zaměstnanců by svého zaměstnavatele s čistým svědomím doporučilo.



Výsledné NPS  
**-35**  
(Zlepšení z -43)



**-39**  
(Beze změny, minule -43)



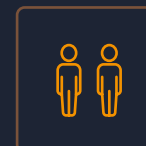
**-32**  
(Zlepšení z -48)

Loajální zaměstnanci   Neutrální zaměstnanci   Neloajální zaměstnanci

Neloajální  
zaměstnanci



Neutrální  
zaměstnanci



Pasivní  
zaměstnanci



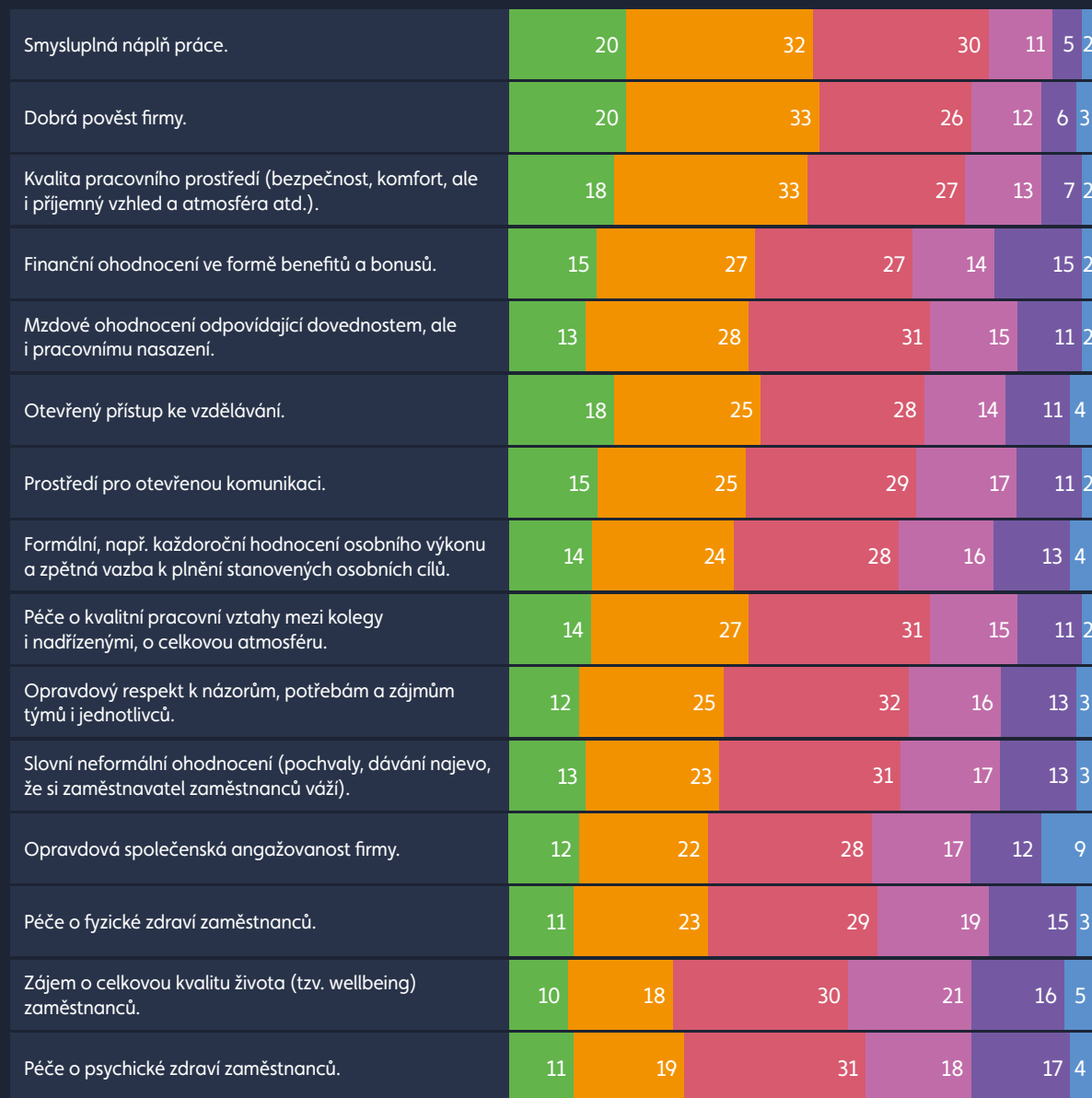
Net Promoter Score (NPS) = % Neloajální zaměstnanci - % Loajální zaměstnanci

# Jak byste ohodnotil/a svého zaměstnavatele školní známkou v jednotlivých oblastech?



**Čeští zaměstnavatelé jsou nejhorší v péči o zdraví zaměstnanců a o well-being.**

Zaměstnavatelé jsou nejlépe hodnoceni za smysluplnost práce a pověst firmy. Nejvíce zaostávají v péči o zdraví, i když se v ní oproti loňsku mírně zlepšili.



(n=1006; data v %)



# V čem by se měl váš zaměstnavatel zlepšit?



**Zaměstnavatelé by se měli zlepšit hlavně ve férovosti odměn za práci a benefitech, roste i tlak na lepší komunikaci a naslouchání potřebám zaměstnanců.**

Čeští zaměstnanci letos častěji vidí rezervy v nabídce benefitů i v respektu k jejich názorům. Větší pozornost věnují také hodnocení práce, otevřené komunikaci a prostoru pro sdílení potřeb.



(2024: n=1050, 2025: n=1006; data v %)

2025 2024



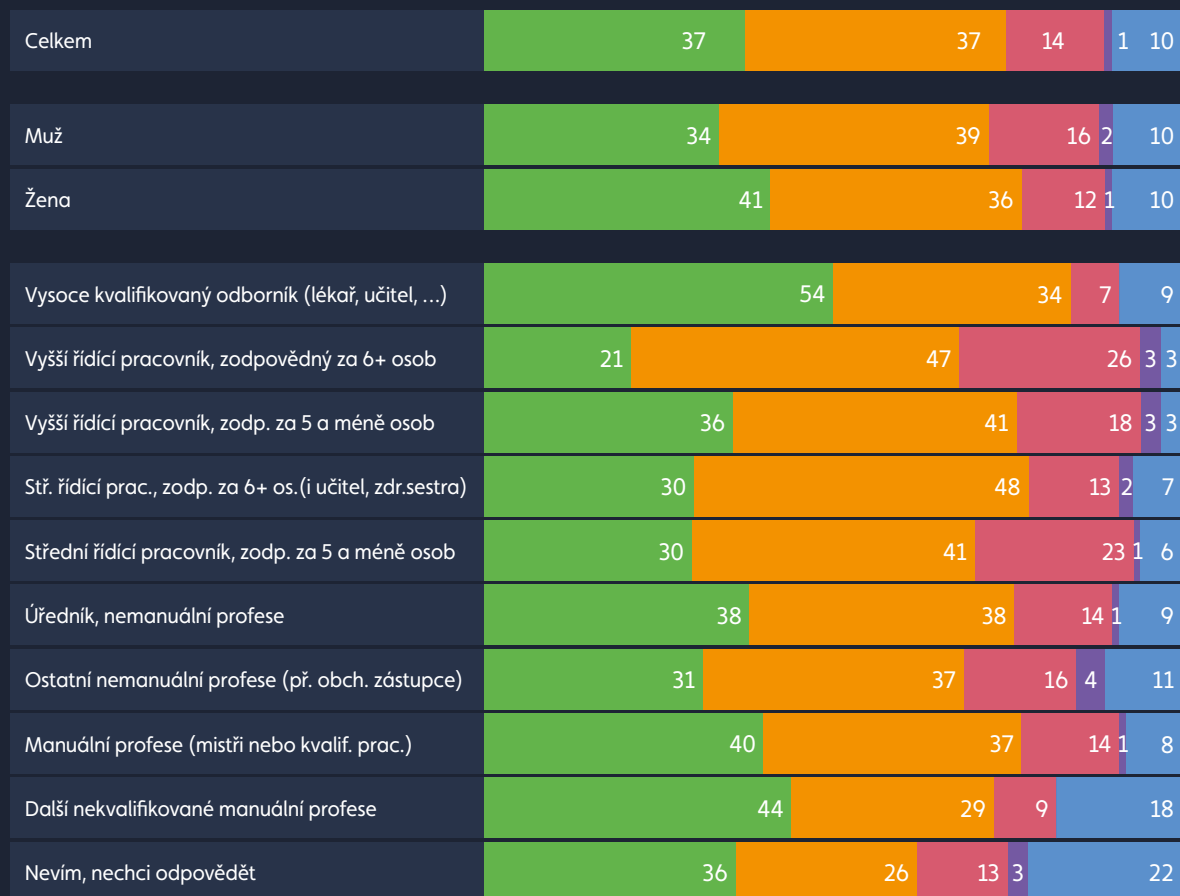
**Benefity**  
zaměřené  
na zdraví

# Co si myslíte o smyslu benefitů zaměřených na zdraví?



**Tři čtvrtiny českých zaměstnanců považují benefity na podporu zdraví za přínosné a hodné pozornosti.**

Polovina zaměstnanců považuje zdravotní benefity za prioritu, zatímco ostatní je chtějí vyvážit s jinými výhodami. Vyšší důležitost jim přisuzují hlavně ženy a vysoce kvalifikovaní specialisté.



(n=1006; data v %)

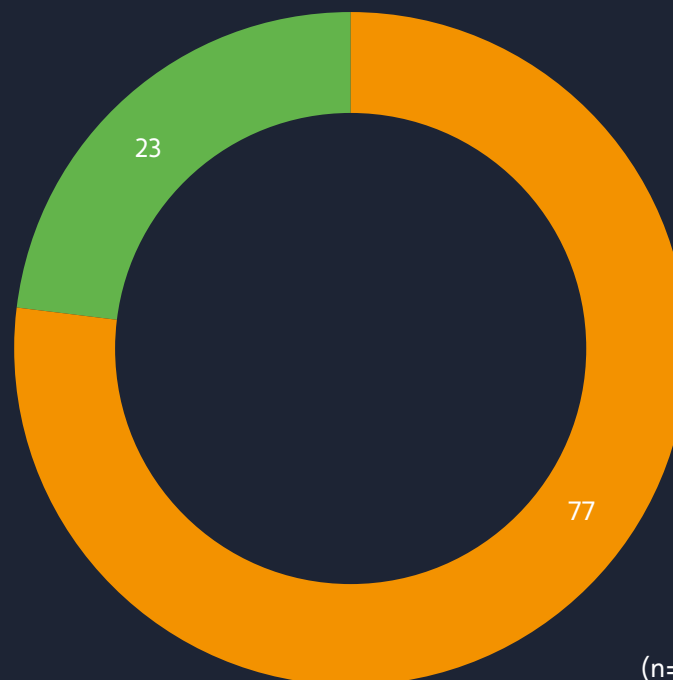
- Rozhodně zasluhují velkou pozornost a patří k prioritám
- Jsou přínosné, ale nemají být nabízeny na úkor ostatních
- Jsou podružné, péči o zdraví si má hlídat každý sám
- Jsou nadbytečné, nebo obtěžující
- Nemám jasný názor, nevím

## Jaký je váš postoj a informovanost o nové státní podpoře příspěvků na zdraví od 1. 1. 2025?



Dvě třetiny zaměstnanců považují navýšení daňového zvýhodnění příspěvků na zdraví od 1. 1. 2025 za správné.

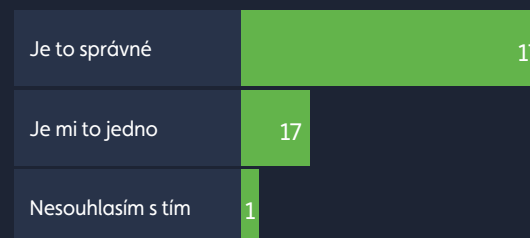
O změně ví jen čtvrtina zaměstnanců, přičemž skutečná znalost této novinky je podle všeho ještě nižší.



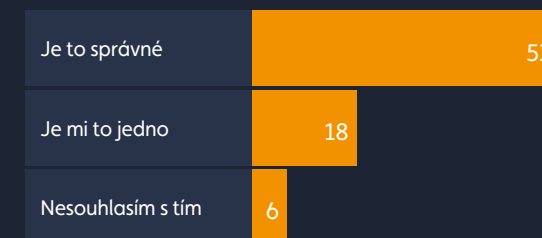
(n=1006, data v %)

■ Slyšel jsem o tom ■ Neslyšel jsem o tom

### Slyšel jsem o tom



### Neslyšel jsem o tom

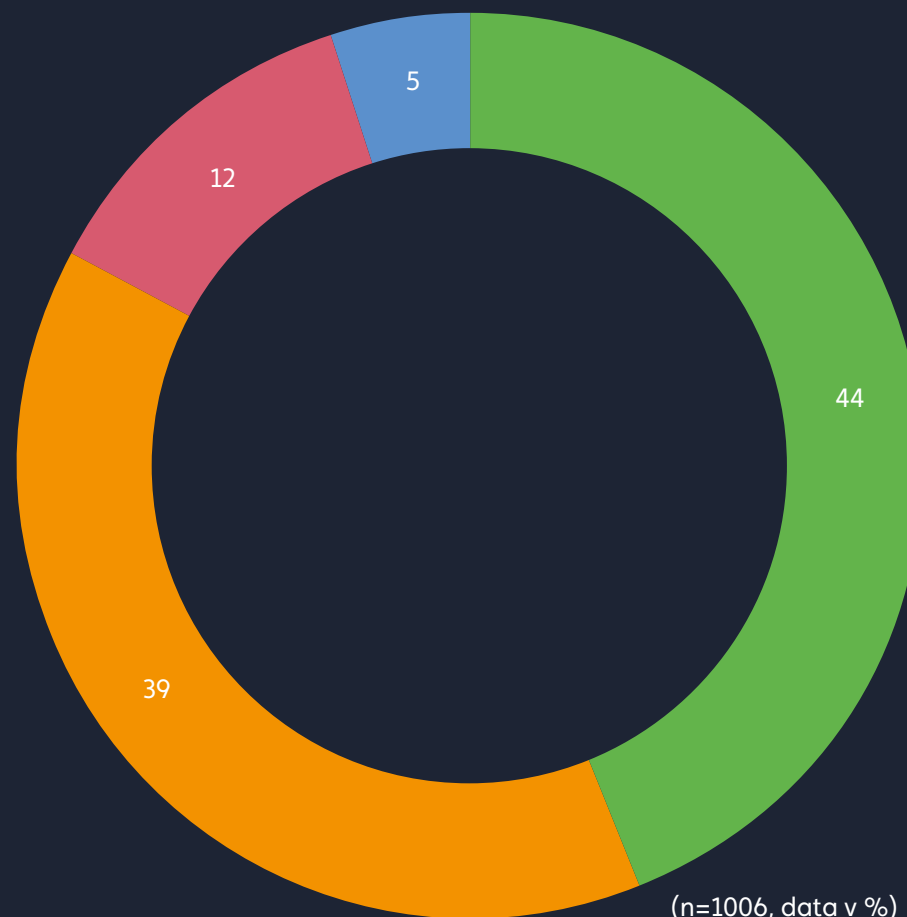


## Jak váš zaměstnavatel zareagoval na větší podporu benefitů na zdraví?



Pouze 1 z 10 českých zaměstnanců vnímá, že jejich zaměstnavatel po zvýšení daňové podpory rozšířil benefity na zdraví.

Většina zaměstnanců má za to, že jejich zaměstnavatel benefity na zdraví nijak neupravil. Každý dvacátý dokonce uvedl, že tyto příspěvky byly v poslední době kráceny.



- Na základě této změny se v benefitech podporujících zdraví rozhodně nic nezměnilo
- Nejste si sice jistý/á, ale spíš jste žádné úpravy benefitů na podporu zdraví nepostřehl/a
- Víte o tom, že se nabídka benefitů na podporu zdraví u vás rozšířila
- Omezili vám benefity orientované na zdraví, i když je daňový systém podporuje více

# Up Benefit

by Upcoop

[www.Upcz.cz](http://www.Upcz.cz)



[www.UpVerso.cz](http://www.UpVerso.cz)



[www.eBenefity.cz](http://www.eBenefity.cz)



[www.eStravenka.cz](http://www.eStravenka.cz)



[www.GiftUp.cz](http://www.GiftUp.cz)