

ZAMĚSTNANCI

BEZ FILTRU

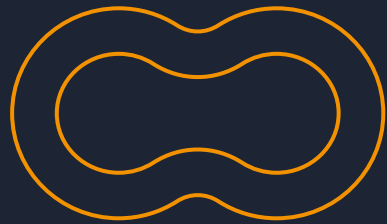
BAROMETR ZAMĚSTNAVATELŮ





Společnost **Up Benefity** se zaměřuje na sledování pracovních podmínek a atmosféry ve firmách prostřednictvím BAROMETRU ZAMĚSTNANCŮ. V lednu 2026 jsme provedli průzkum mezi více než 1 000 zaměstnanci ve věku 18–65 let, který se zaměřil na téma firemní komunikace, angažovanosti, motivace a také na očekávání zaměstnanců v tomto roce. Data byla získána ve spolupráci s PR agenturou Intensity.

 **Up Benefity**
by Upcoop



Důvěra, otevřenost
**a firemní
komunikace**

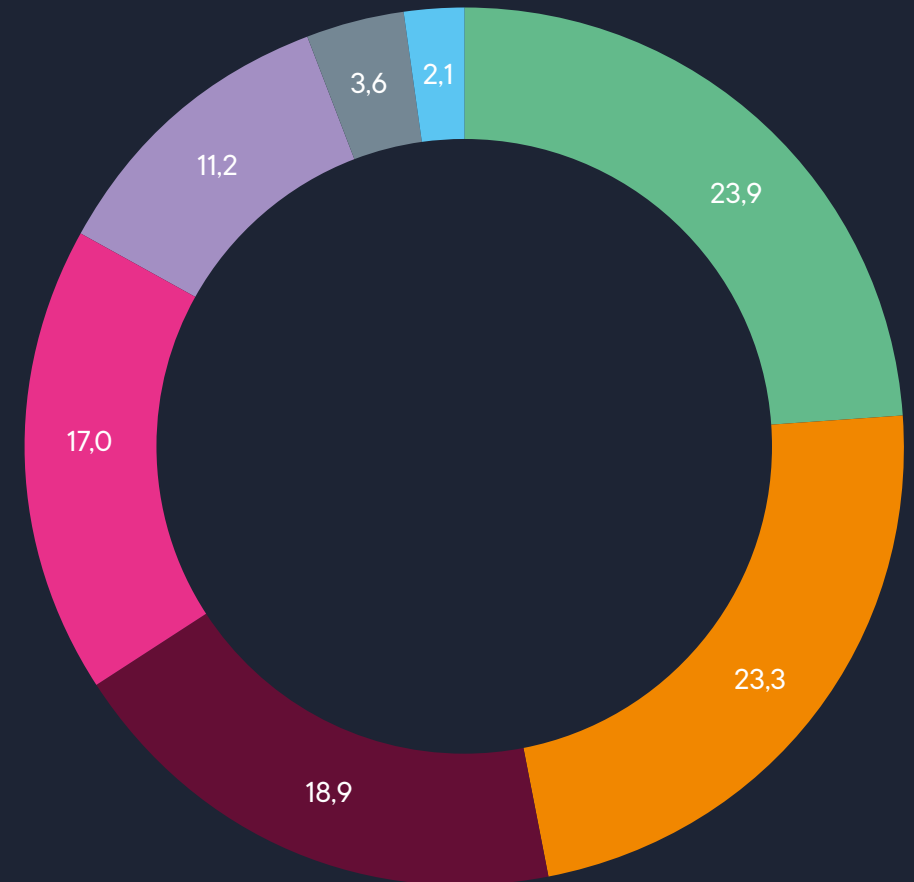


Kdyby vaše firma udělala velkou chybu s dopadem na zaměstnance, jak byste se to nejspíš dozvěděl(a)?



Při velké chybě firmy s dopadem na zaměstnance by se to třetina lidí oficiální cestou nedozvěděla.

Oficiální cestou, na společné poradě nebo při osobním setkání s nadřízeným se dozví o chybě firmy dvě třetiny lidí. Zbytek musí spoléhat na šeptandu u kávovaru, neoficiální WhatsApp skupinu nebo info zvenčí. Více než desetina se o chybě nedozví nikdy.



(n = 1036, data v %)

- Oficiální cestou (hromadný e-mail, oznámení na intranetu)
- Na společné poradě
- Osobně od svého šéfa
- Šeptandou u kávovaru nebo v kuchyňce
- Nedozvím se to, u nás se o problémech a chybách raději mlčí
- Zvenčí (z médií, od zákazníků nebo od známých)
- Z neoficiálního chatu (soukromá skupina na WhatsAppu/ Messengeru apod.)

Stává se vám někdy, že v práci „upravujete pravdu“?



Polovina zaměstnanců přiznává, že v práci někdy „upravuje“ pravdu.

Nejčastější důvody bývají vyhnout se konfliktům či nepříjemnostem. Téměř desetina tak činí proto, aby ochránila sebe či kolegy před postihy. Nejméně na rovinu jednají mladí lidé do 26 let.

Ne, nikdy, jedním vždy na rovinu	51
Ano, aby byl klid (vyhýbám se tím zbytečným konfliktům a nepříjemnostem)	29
Ano, abych ochránil(a) sebe nebo kolegy (před postihy za chyby)	9
Ano, nutí mě k tomu nadřízený nebo okolnosti (vysoký tlak na bezchybnost)	6
Ano, je to u nás běžné, dělají to skoro všichni	4
Ano, kvůli číslům a bonusům (musím vylepšovat reporty/ výsledky, abychom splnili plán)	2

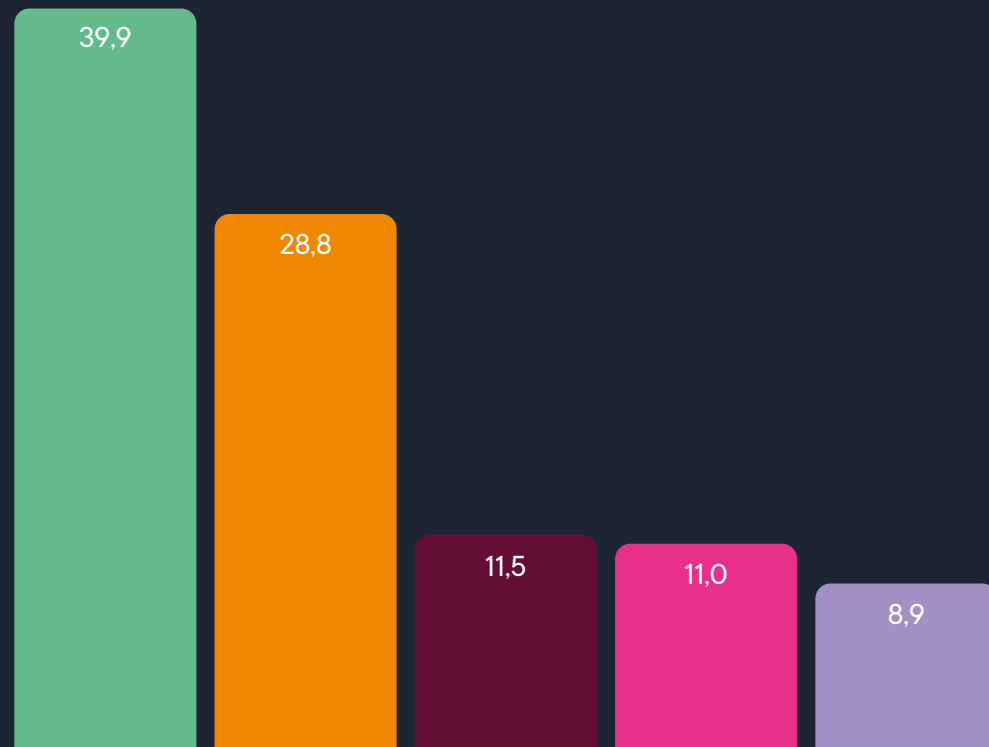
(n = 1036, data v %)

Věříte vedení, že vám říká celou pravdu o stavu firmy?



Polovina Čechů věří, že od vedení získává celou pravdu anebo alespoň podstatné informace o stavu firmy.

Jen desetina zaměstnanců vedení bezvýhradně věří. Tři z deseti lidí si myslí, že firmy informace dávkuje podle vlastní potřeby, a téměř každý desátý je od vedení natolik vzdálený, že komunikaci o stavu firmy neumí posoudit.



(n = 1036, data v %)

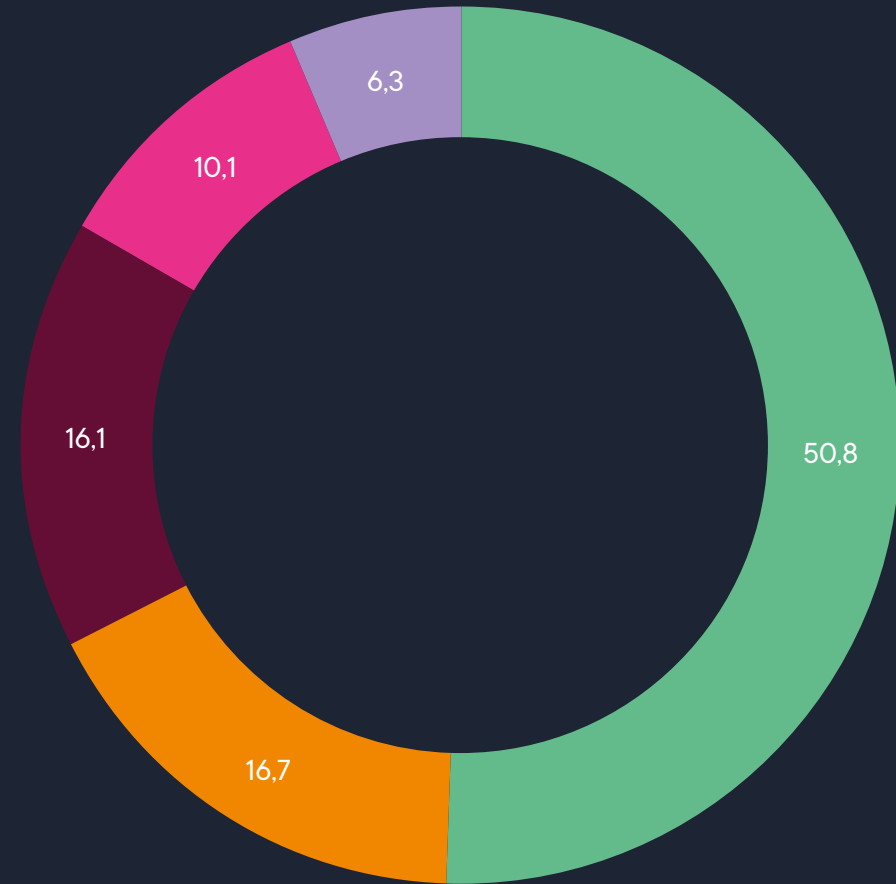
- Věřím, že nám říkají to podstatné (i když si drobnosti nechávají pro sebe)
- Spíše ne, filtrují informace podle toho, jak se jim to zrovna hodí do krámu
- Vůbec ne, jsou to většinou jen prázdné fráze a marketingové řeči
- Ano, věřím jim téměř všechno
- Nedokážu posoudit, vedení je pro mě příliš vzdálené a nemám o jejich krocích dost informací

Dáváte svému nadřízenému upřímnou zpětnou vazbu?



Polovina zaměstnanců si netroufne dát nadřízenému upřímnou zpětnou vazbu tváří v tvář.

Muži dávají zpětnou vazbu častěji než ženy. 16% lidí si svůj názor nechává pro sebe a 17% ho raději sdílí s kolegy než se šéfem.



(n = 1036, data v %)

- Ano, říkám mu ji přímo do očí (máme k sobě důvěru)
- Přímo šéfovi ne, ale s kolegy ji probíráme velmi otevřeně
- Ne, raději si ji nechávám pro sebe
- Ano, ale raději jen anonymně
- Šéfovi žádnou zpětnou vazbu nedávám

Co vám brání dát nadřízenému upřímnou zpětnou vazbu?

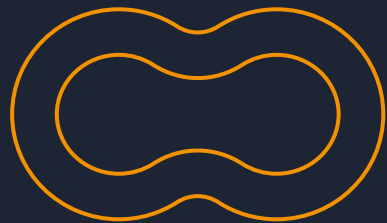


Většina lidí (86 %) má možnost říct nadřízenému svůj názor bezpečně a vhodnou cestou. Mladí lidé to vnímají jinak.

Lidé si zpětnou vazbu nejčastěji nechávají pro sebe kvůli špatné zkušenosti z minulosti, pocitu, že nic nezmění, a obavám z následků. Čtvrtina nechce narušit atmosféru ve firmě. Nejčastěji pocitu marnosti podléhají mladí lidé.

Špatná zkušenost z minulosti (když jsem to udělal/a, obrátilo se to proti mně)	30
Pocit marnosti (nevěřím, že by se na základě mého názoru něco reálně změnilo)	30
Můj nadřízený o zpětnou vazbu ve skutečnosti nestojí / neumí ji přijmout	28
Strach z následků (obava o místo, bonusy nebo zhoršení vztahů)	27
Nechci narušovat atmosféru v týmu tím, že budu „ten/ta, co si stěžuje“	25
Chybí k tomu bezpečná příležitost nebo kanál (např. anonymní kanál, pravidelné 1-on-1)	14

(n = 1036, data v %)



Loajalita, motivace
a důvody
k odchodu

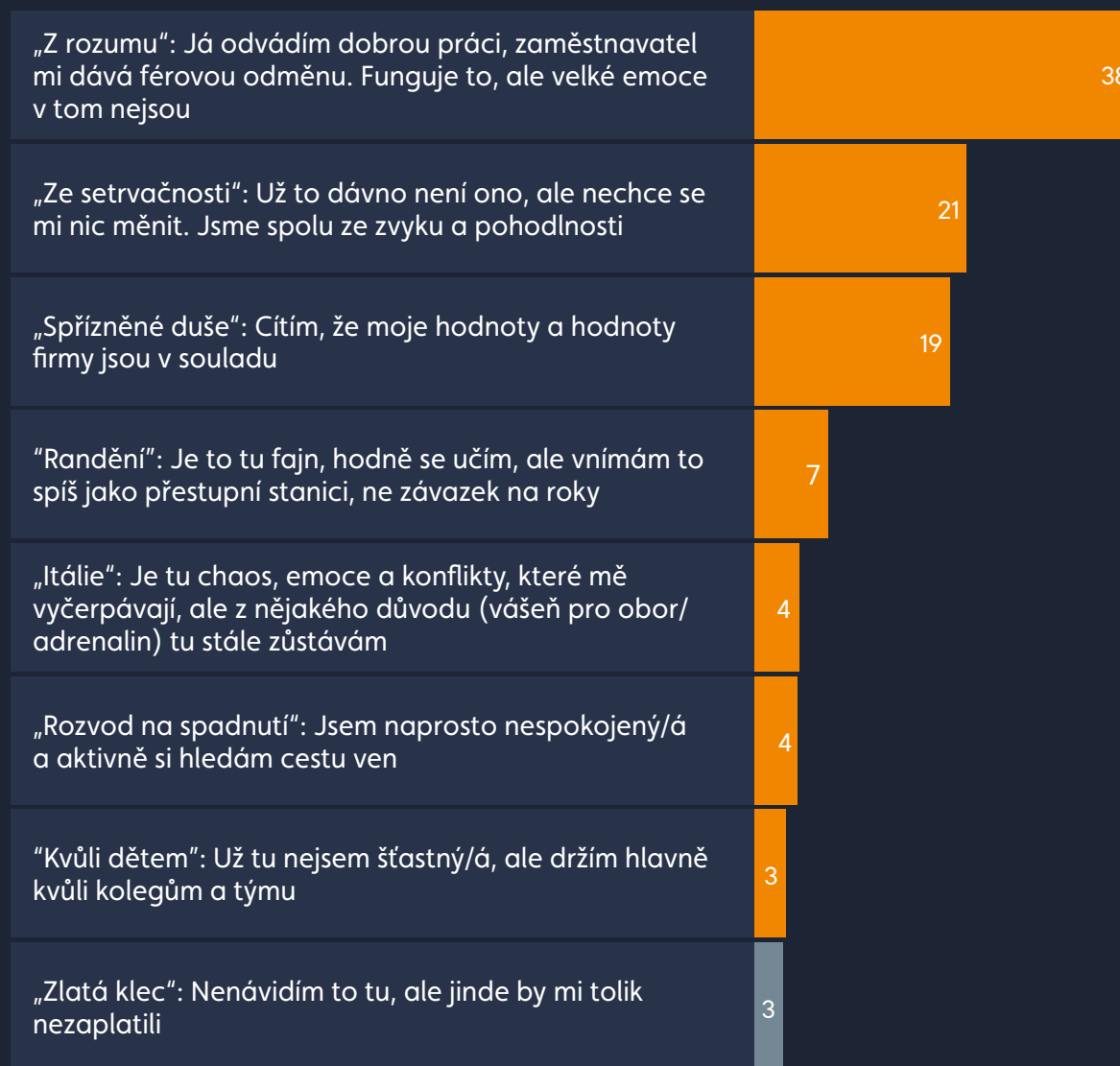


Jak byste nejlépe popsal(a) svůj aktuální vztah k vaší firmě/instituci?



Jen pětina zaměstnanců cítí silný hodnotový soulad se svou firmou.

Většina zaměstnanců bere práci jako férovou výměnu výkonu za odměnu. Více než pětina lidí ve firmách zůstává hlavně ze zvyku a pohodlnosti, nikoli z nadšení. Mladší lidé častěji vnímají zaměstnání jako přechodnou etapu pro získání zkušeností.



(n = 1036, data v %)

Kdybyste dostal(a) nabídku na stejnou pozici u jiného zaměstnavatele, co by vás přesvědčilo říct ano?



Nejčastějším lákadlem pro přestup k jinému zaměstnavateli jsou peníze. Hned v závěsu je větší svoboda a flexibilita a nadstandardní péče a zázemí.

Téměř pětina lidí je se současnou prací natolik spokojená, že by je nepřesvědčila ani výrazně lepší nabídka.



(n = 1036, data v %)

Co by vás přimělo začít aktivně rozesílat životopisy i bez vidiny vyššího platu jinde?



Nejpádnejším důvodem k hledání jiné práce je toxický nadřízený, téměř třetina by začala hledat změnu kvůli přílišnému tlaku na výkon.

Čím vyššího vzdělání lidé dosáhli, tím citlivěji vnímají toxické nadřízené. Silným důvodem k odchodu je také přehlížení osobního života a pocit nespravedlnosti.

	Vzdělání				Ø
	ZŠ	Vyučen/a	SŠ	VŠ	
Toxický nadřízený: Do mého týmu by nastoupil šéf, se kterým se lidsky „nesnesu“ a který nerespektuje lidi.	23,5	31,8	44,9	53,3	42,6
Potápějící se loď: Firma by se ocitla v takové nejistotě, že bych přestal(a) věřit v její přežití.	20,6	28,6	38,6	38,9	35
Přehlížení osobního života: Tlak na výkon by začal vážně poškozovat mé zdraví nebo vztahy s rodinou.	27,9	20	36,2	35,8	31,6
Pocit nespravedlnosti: Zažil(a) bych silné nadřování jiným nebo neférové rozdělování odměn a příležitostí.	22,1	21,2	31,8	35,4	29,5
Rozpad týmu: Odešli by klíčoví kolegové, se kterými mě práce baví a na kterých mi záleží.	19,1	20	26,4	29,5	25,2
Etický konflikt: Firma by po mně chtěla věci, které jsou v rozporu s mým svědomím nebo morálkou.	13,2	17,6	25,2	30,9	24,1
Ztráta tváře vedení: Zjistil(a) bych, že nám vedení vědomě lhalo o důležitých věcech (finanční stav, propouštění).	7,4	14,9	13,8	13,7	13,6
Nenapadá mě nic, co by mě přimělo odejít	11,8	8,2	12,9	12,6	12,2
Totální stagnace: Firma by mi dala najevo, že se už nikam neposunu a čeká mě jen nekonečná rutina.	20,6	16,1	9,6	10,5	11,6
Jiné, uveďte...	0	1,2	0,7	1,8	1,1

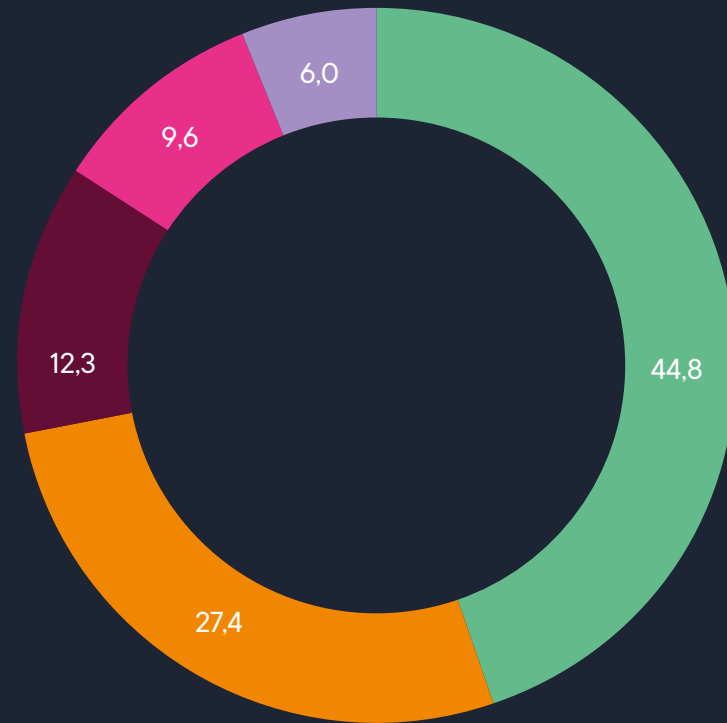
(n = 1036, data v %)

Kdybyste dnes vyhrál(a) v loterii částku, která by vás zajistila na 5 let, co byste udělal(a)?








Téměř polovina zaměstnanců by v tomto případě dál pracovala jako doposud

Více než čtvrtina lidí by přešla na menší úvazek a podobný podíl by ze současné práce odešel.



(n = 1036, data v %)

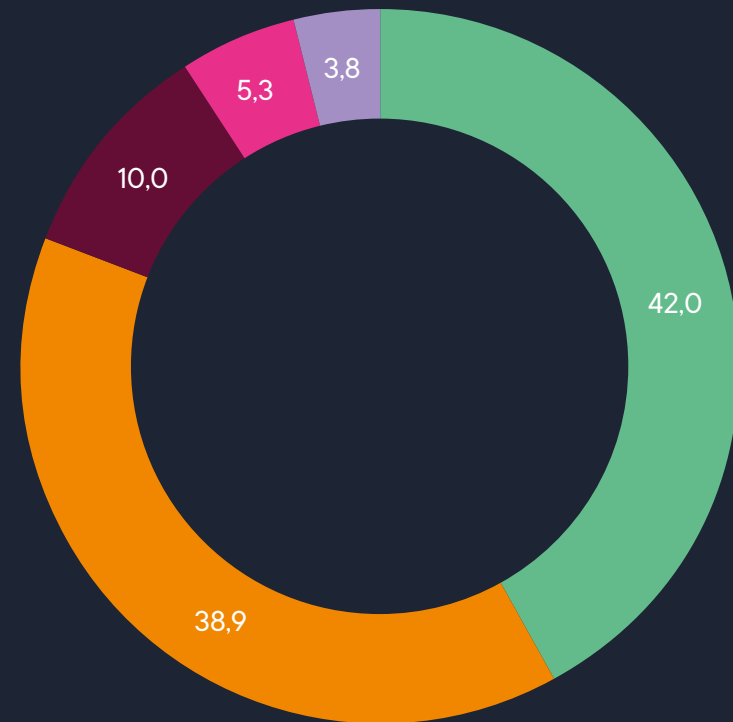
-  Pracoval(a) bych dál jako doposud. (Moje současná práce mě naplňuje a je důležitou součástí mého života.)
-  Práci bych si nechal(a), ale jen na výrazně menší úvazek. (Práce mě baví, ale potřebuji mnohem víc svobody a času pro sebe.)
-  Okamžitě bych odešel/odešla a hledal(a) bych si práci nebo projekt, který mě bude skutečně naplňovat. (Pracovat chci, ale už ne tady – bez finančního tlaku bych si vybral(a) něco smysluplnějšího.)
-  Dokončil(a) bych rozdělané projekty, abych kolegy nenechal(a) ve štychu, a pak odešel/odešla. (Mám smysl pro povinnost, ale v této práci už dál být nechci.)
-  Okamžitě bych odešel/odešla a užíval(a) si volno bez jakékoliv práce. (Jsem unavený/á a práce pro mě momentálně není prioritou.)

Jak obvykle reagujete, když v práci víte o problému, který se vás přímo netýká?








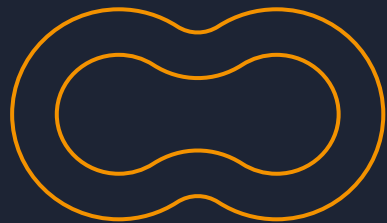
8 z 10 lidí nezůstává k potížím na pracovišti lhostejných, ani když se jich osobně netýkají.

Nejčastěji problém ignorují mladí lidé do 26 let (10 %). Neaktivnější jsou v pozornosti ke vzniklému problému vysokoškolsky vzdělaní. Naopak lidé se základním vzděláním si problémů nejčastěji nevšímají kvůli vlastní práci a celkově se angažují nejméně.



(n = 1036, data v %)

-  Aktivně to neřeším, ale jsem oporou pro kolegy, kterých se to týká. (Nabídnu jim radu nebo aspoň lidské pochopení.)
-  Snažím se pomoci nebo aspoň upozornit na řešení. (Záleží mi na celkovém výsledku firmy/instituce.)
-  Neřeším to, mám své vlastní práce nad hlavu. (Nemám kapacitu starat se o cizí problémy.)
-  Raději od toho dávám ruce pryč. (Vím, že iniciativa se u nás často trestá další prací nebo odpovědností navíc.)
-  Ignoruji to, není to můj „píseček“. (Dělám to, co mám v popisu práce.)



Rok 2026 **oči**ma **zaměstnanců**



Zvažujete letos nějakou změnu ve své práci?



Více než čtvrtina zaměstnanců letos nechce oproti loňsku nic měnit. Stejný podíl lidí chce více odpočívat kvůli dlouhodobé pracovní zátěži.

Profesně se letos chce více vzdělávat 15 % lidí, zatímco více se na práci zaměří jen 5 %. Trend je obdobný jako v minulém roce.



(n = 1036, data v %)

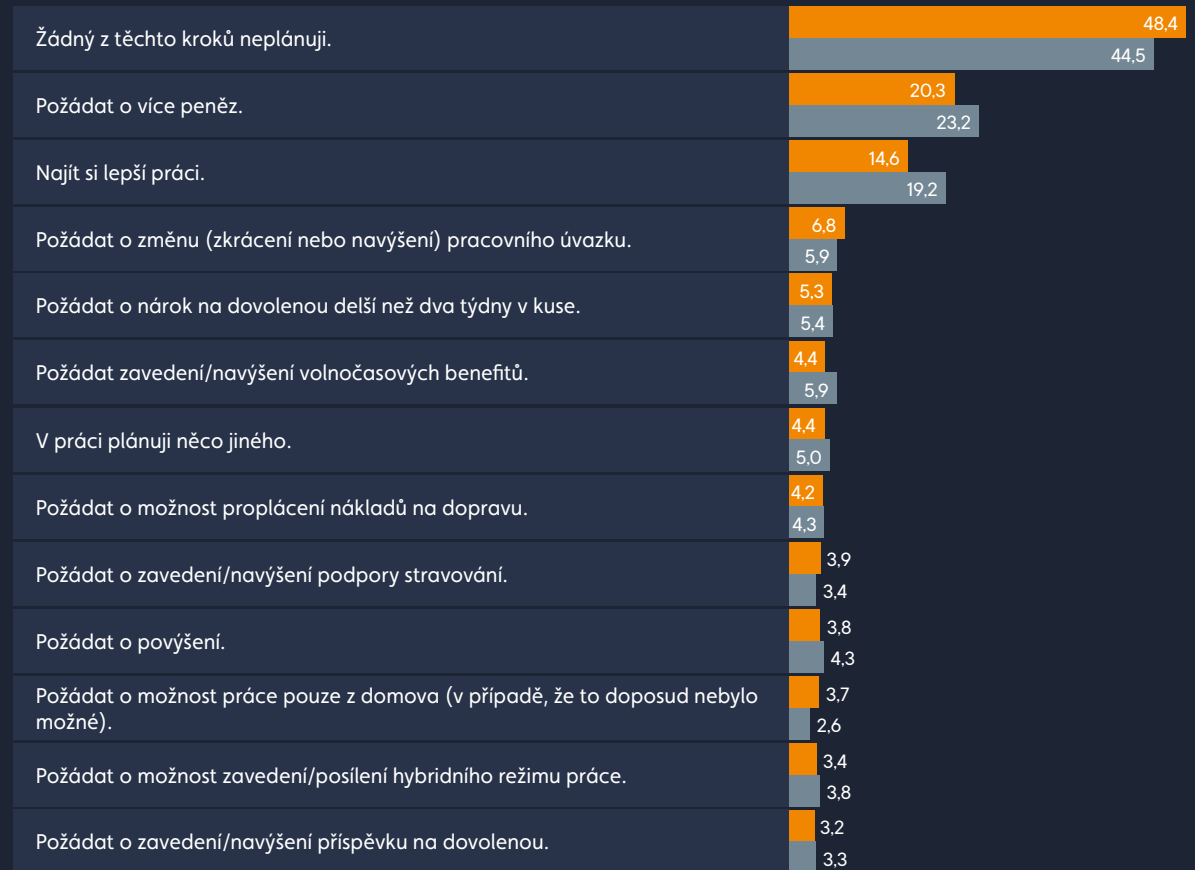
2026 2025

Zvažujete v nejbližších 6 měsících některý z těchto kroků?



**Pětina lidí zvažuje požádat
zaměstnavatele v následujících 6
měsících o více peněz.**

Aktivnější v tomto ohledu budou muži a mladší věkové skupiny. 15 % lidí si chce najít lepší práci, nejčastěji půjde o mladé lidi do 26 let (26 %), naopak starší generace už po změně práce netouží (11 %). Oproti průměru také mladí lidé plánují častěji požádat o povýšení.



2026

2025

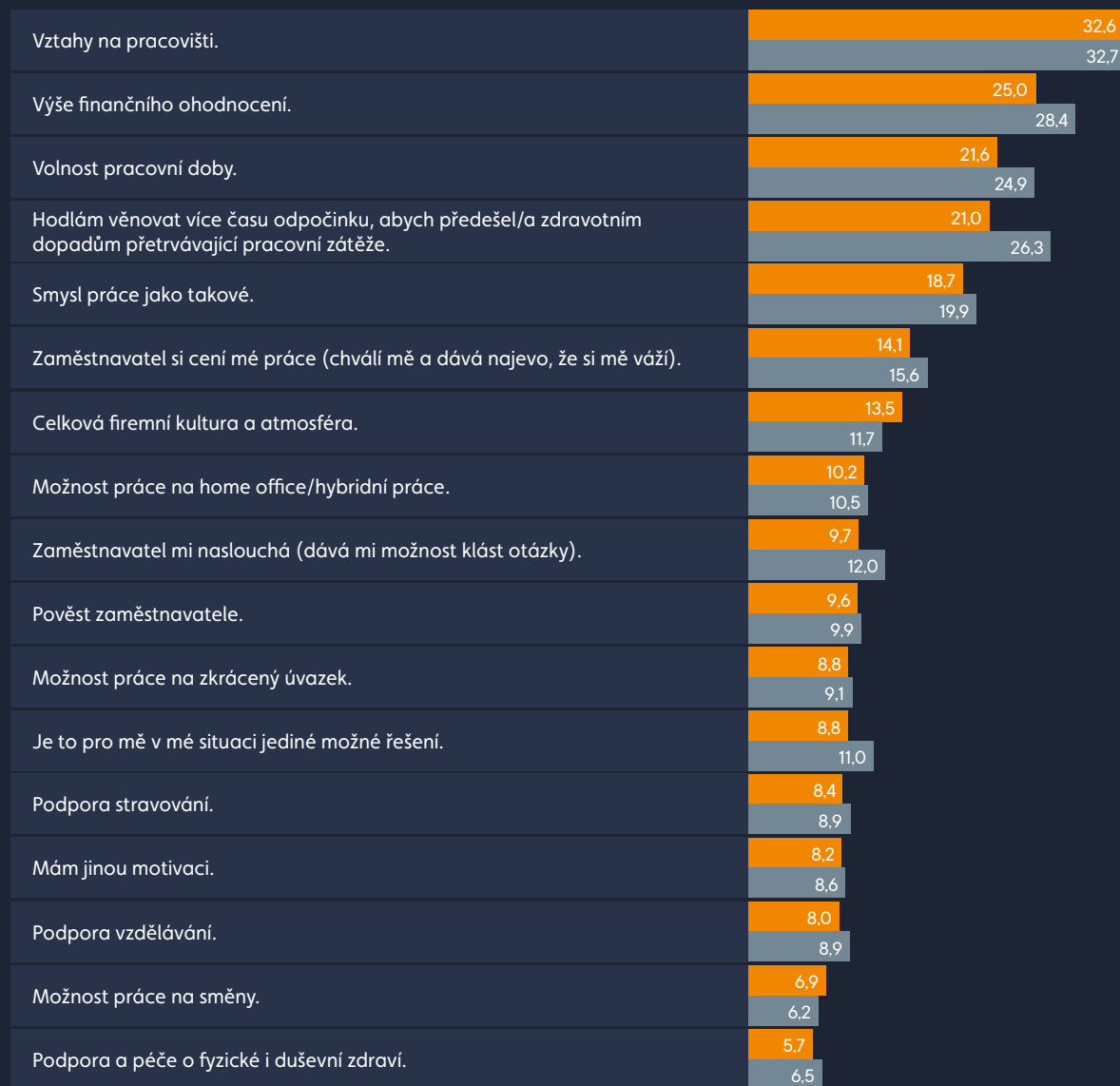
(n = 1036, data v %)

Co je pro vás motivací k setrvání u současného zaměstnavatele?



Vztahy na pracovišti jsou hlavní motivací pro setrvání u současného zaměstnavatele, zejména u mladších lidí.

Finanční ohodnocení motivuje čtvrtinu zaměstnanců, nejvíce lidí ve věku 36 až 44 let. Více než pětina lidí si cení volnosti pracovní doby.



2026 2025

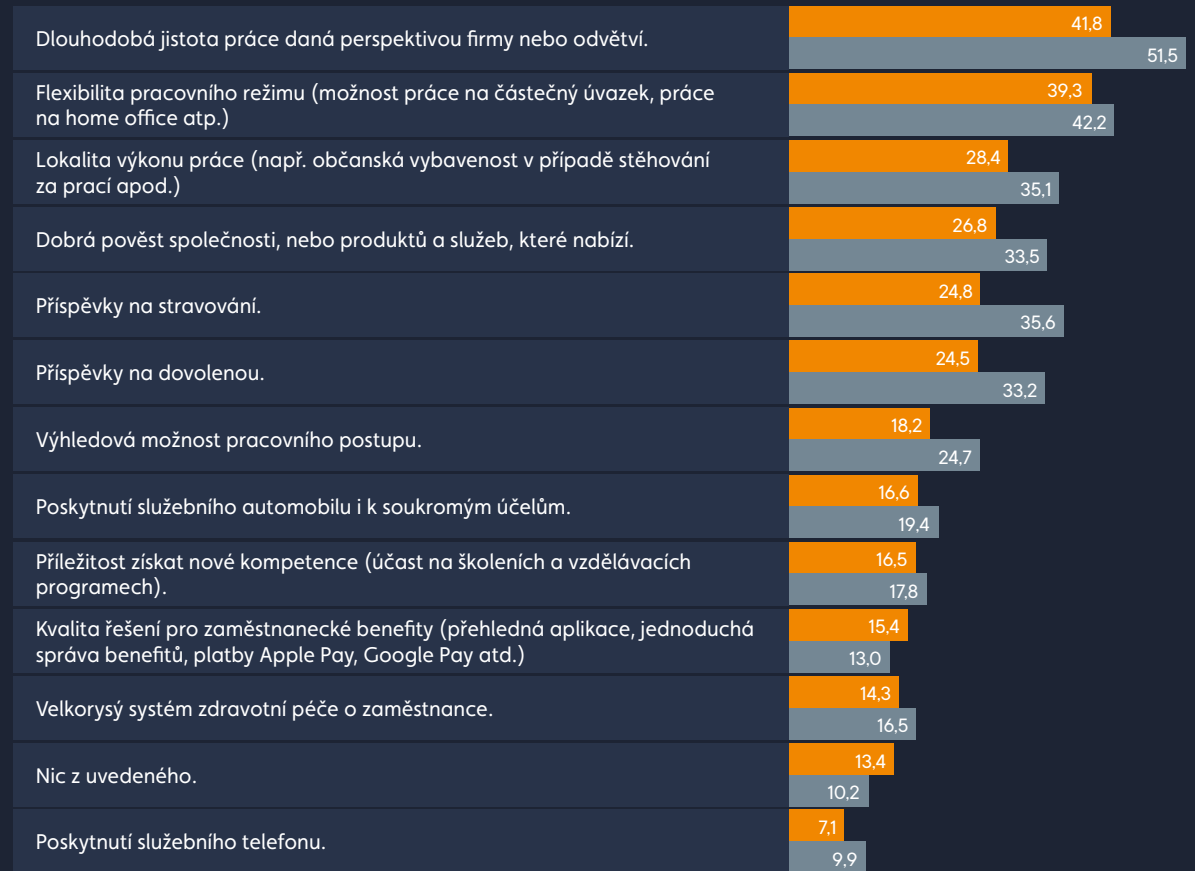
(n = 1036, data v %)

Jaká kritéria by při hledání nového místa ovlivnila vaše rozhodnutí přijmout nabídku?



Dlouhodobá jistota práce a flexibilita pracovního režimu jsou hlavními kritérii, které by lidé sledovali při hledání nového místa. Do top 5 patří i příspěvky na stravování.

Ženy při výběru nového místa častěji než muži oceňují flexibilní režim práce. Důležitá zůstává také lokalita výkonu práce a možnost sladit zaměstnání s běžným životem.



2026

2025

(n = 1036, data v %)

Kterou z těchto možností byste preferovali na pracovišti?



Čeští zaměstnanci dávají přednost jistotě před rizikem. Nejmenší shoda panuje u stylu komunikace a flexibility práce.

Lidé výrazně častěji dávají přednost stabilnímu korporátu před startupem. Podobně převládá i preference muže jako nadřízeného před ženou.

Změna a adrenalin vs. klid a rutina	29,3	70,7
Vlastní kancelář vs. moderní open-space	77,3	22,7
Pochvala před týmem vs. tichý finanční bonus	21,5	78,5
Smysluplná práce za méně vs. nudná práce za „raketu“	53,6	46,4
Stabilní korporát vs. divoký startup	83,2	16,8
Pevná pracovní doba vs. flexibilita s rizikem „práce po večerech“	54,0	46,0
Drsná upřímnost vs. laskavá diplomacie	50,9	49,1
Home office vs. kancelář s kolegy	60,6	39,4
O 10 % vyšší plat vs. o týden dovolené víc	70,9	29,1
Nadřízený - muž vs. žena	70,3	29,7

(n = 1036, data v %)

BUĎTE SUPER ZAMĚSTNAVATEL

S BALÍČKY HR ŘEŠENÍ VERSO



S balíčky VERSO je řešení aktuálních HR témat, která vás pálí, doslova naprostá hračka.



Interní komunikace

Otevřená a efektivní komunikace ve firmě je základ. S balíčkem VERSO pro interní komunikaci je to hračka.

Nástroje, které máte v balíčku k dispozici

- Zeptejte se zaměstnavatele
- Novinky od zaměstnavatele
- Slevy a cashback
- Up Plná Peněženka
- Tipy a novinky
- Fotonástěnka
- Napište kolegovi



Motivace a angažovanost zaměstnanců

Když jsou zaměstnanci zapojení, firma roste. Podpořte jejich nadšení, posilte týmového ducha a sledujte, jak se zvyšuje výkon i spokojenost.

Nástroje, které máte v balíčku k dispozici

- Pochvaly
- Ankety
- Spolujízda
- Bazar
- Tipy a novinky
- Osobní profil
- Vyhledej kolegu
- Odznaky
- Jubilea

Up Benefity

by Upcoop

www.Upcz.cz



www.UpVerso.cz



www.eBenefity.cz



www.eStravenka.cz



www.GiftUp.cz