



Vyhodnotenie dotazníkov spokojnosti zamestnancov Akademický rok 2020/2021

Obsah

Akademický rok 2020/2021	1
Vyhodnotenie dotazníkov.....	3
1 Komunikácia, riadenie a atmosféra	3
1.1 Grafické vyhodnotenie	3
2 Kariérny rozvoj a možnosť mobility	6
2.1 Grafické vyhodnotenie	7
3 Informovanosť o daniach na pracovisku a možnosti participácie.....	9
3.1 Grafické vyhodnotenie	9
4 Pracovné prostredie a sociálne benefity	9
4.1 Grafické vyhodnotenie	13
5 Edukačné prostredie a podpora vzdelávania	13
5.1 Grafické vyhodnotenie	15
6 Spokojnosť s pracovným zaradením a motivácia.....	18
6.1 Grafické vyhodnotenie	19
7 Námety a postrehy.....	20
Záver a navrhované opatrenia	20

Akademický rok 2020/2021

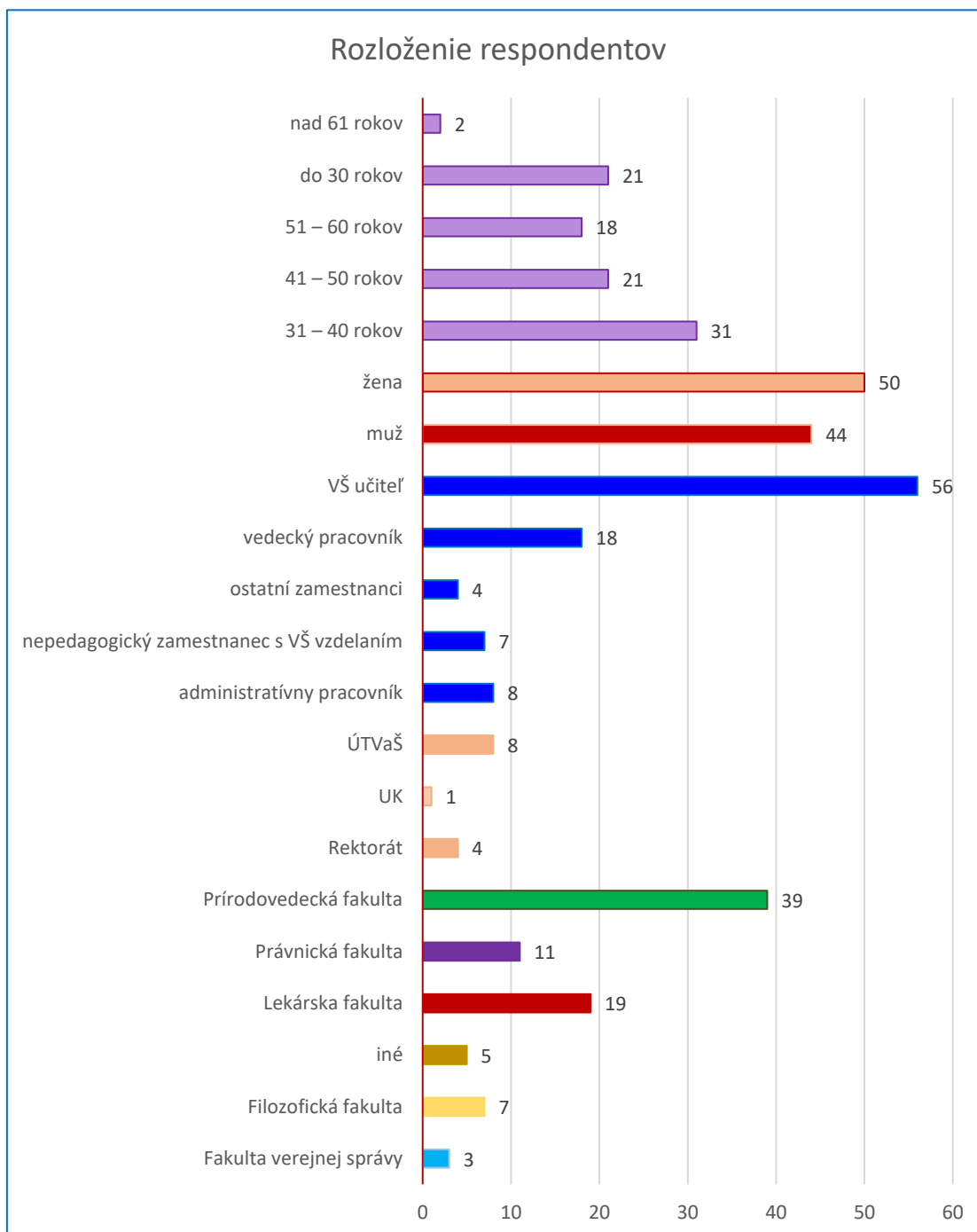
Ponúkaný dotazník zodpovedá súčasným trendom a možnostiam a všetci zamestnanci, ktorí sa zúčastnili prieskumu spokojnosti vyplnili e-verziu dotazníka.

Prieskumu sa zúčastnilo 94 zamestnancov (~ 8 % z celkového počtu zamestnancov, resp. 15 % tvorivých zamestnancov), čo je veľmi malý podiel, ktorý je však porovnateľný s uplynulými rokmi. Predpokladáme, že dotazníkového prieskumu sa zúčastňujú predovšetkým zamestnanci, ktorí majú záujem na zlepšení a chcú byť súčasťou procesov skvalitňovania pracovného prostredia a nástrojov využívaných vo vzdelávaní, a preto je možné považovať získané informácie za veľmi cenné. Poznatky nadobudnuté dotazníkovým prieskumom budú využité pre zlepšenie pracovnej atmosféry a sú dobrým príkladom pre ďalších zamestnancov, aby sa v budúcnosti prieskumu zúčastnili a prispeli tak k objektivizácii údajov a zlepšeniu pracovného prostredia i komunikácie medzi vedením a zamestnancami.

Tohtoročný prieskum je zaujímavý aj z pohľadu dištančnej formy vzdelávania realizovanej na univerzite v uplynulom akademickom roku 2020/2021 kvôli pandémie COVID-19. Je potrebné konštatovať, že došlo k posunu hodnotenia prakticky vo všetkých hodnotených parametroch smerom k spokojnosti v priemere 10-20 %. Výrazne sa rozšíril podiel využívania e-learningu,

ako aj jeho najrôznejších foriem. Napriek tomu majú zamestnanci záujem o jeho lepšie poznanie a chcú byť informovaní o možnostiach jeho využívania.

Zo zamestnancov, ktorí využili možnosť anonymného vyjadrenia bolo 79 % VŠ učiteľov a vedeckých pracovníkov. Takmer 78 % zúčastnených bolo vo veku do 50 rokov, pričom najviac zúčastnených bolo vo veku 31-40 rokov. Prieskumu sa zúčastnilo 5 zamestnancov rektorátu a UK, z LF: 19, PF: 39, PráF: 11, FF: 7, FVS: 3 a ÚTVaŠ: 8. Charakteristika respondentov je na Obr. 1.



Obr. 1: Charakteristika respondentov

Vyhodnotenie dotazníkov

Pri vyhodnocovaní spokojnosti boli pre zjednodušenie odpovede „veľmi spokojný“ a „spokojný“, resp. pri nespokojnosti odpovede „nespokojný“ a „veľmi nespokojný“ sčítavané.

Zamestnanci sa vyjadrovali k situácii na pracovisku, fakulte a univerzite. Najkritickejší boli zamestnanci vo vzťahu k vlastnému pracovisku (pravdepodobne najviac informácií), neutrálne vyzneli odpovede vo vzťahu k univerzite.

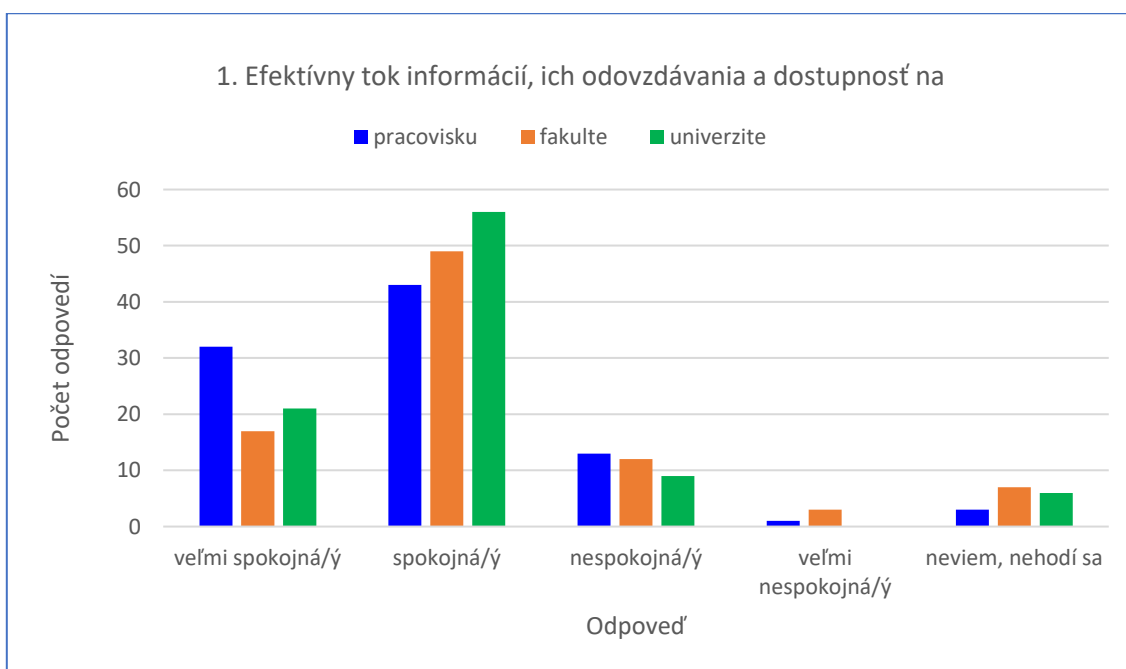
1 Komunikácia, riadenie a atmosféra

Medzi významné ukazovatele kvality riadenia sú napr. spokojnosť zamestnancov s úrovňou komunikácie, efektívnosť toku informácií, otvorenosť komunikácie nadriadeného s podriadeným (spokojnosť vyjadrilo takmer 75 % zamestnancov). Dôležitým ukazovateľom spokojnosti zamestnancov sú tiež jednoznačne určené kompetencie a konštruktívna spätná väzba s čím vyjadrilo spokojnosť 80 % respondentov.

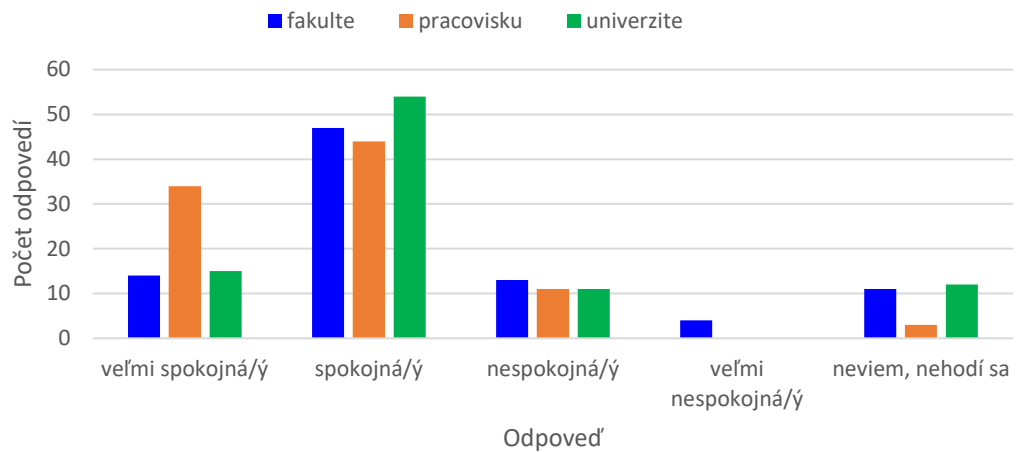
S transparentnosťou odmeňovania vyjadrilo nespokojnosť menej ako 15 % zamestnancov. Takmer 80 % zamestnancov považuje vzťahy na pracovisku za korektné a celkovú atmosféru za priateľskú a otvorenú. Takmer 50 % zamestnancov by uvítalo možnosť využívať služby mediátora pri riešení konfliktov či nedorozumení na pracovisku.

Napriek nízkej celkovej účasti v prieskume, viac ako 15 % zamestnancov sa vyjadrilo, že sa stretli na pracovisku s napr. mobingom, bossingom (na fakulte 9 %, na univerzite 2 %), čo je zlepšenie oproti poslednému prieskumu, napriek tomu je potrebné tejto skutočnosti venovať zvýšenú pozornosť.

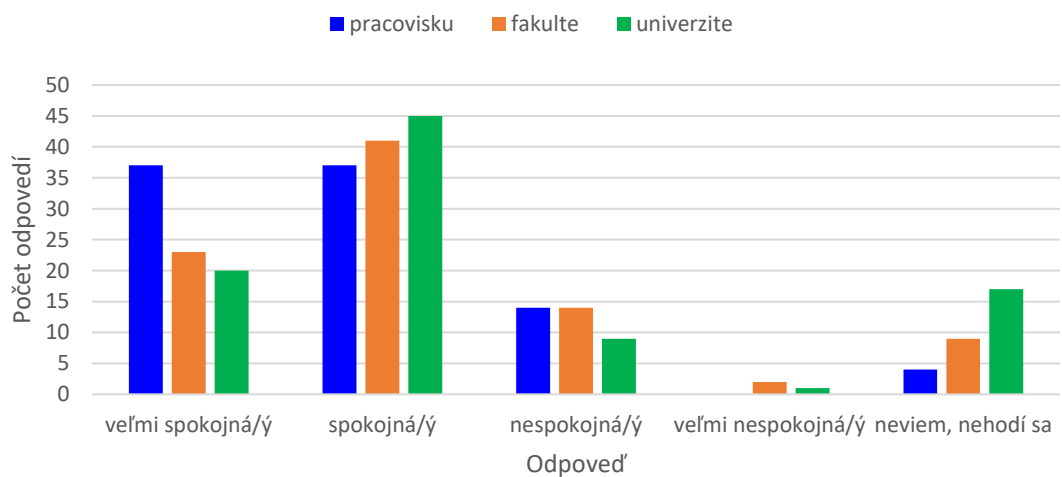
1.1 Grafické vyhodnotenie



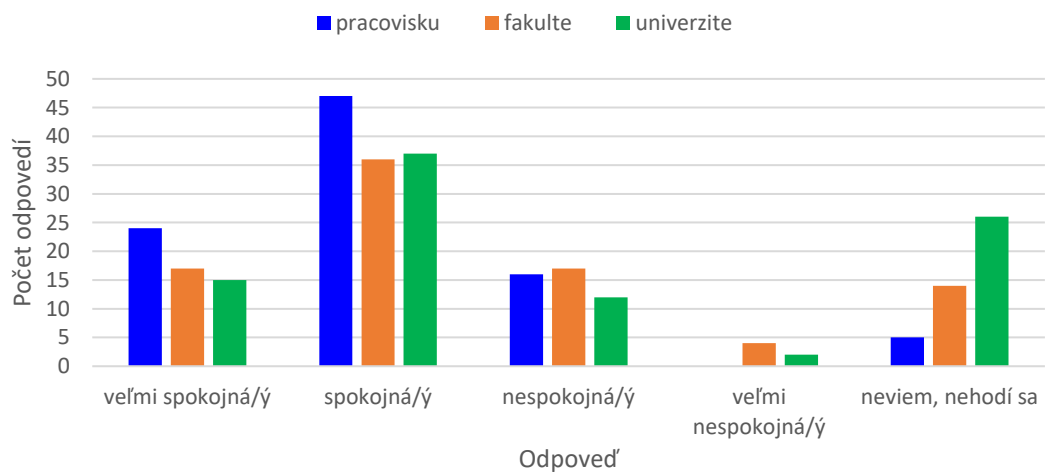
2. Otvorená komunikácia medzi jednotlivými pracovnými pozíciami, úrovňami, možnosť vyjadriť svoj názor na

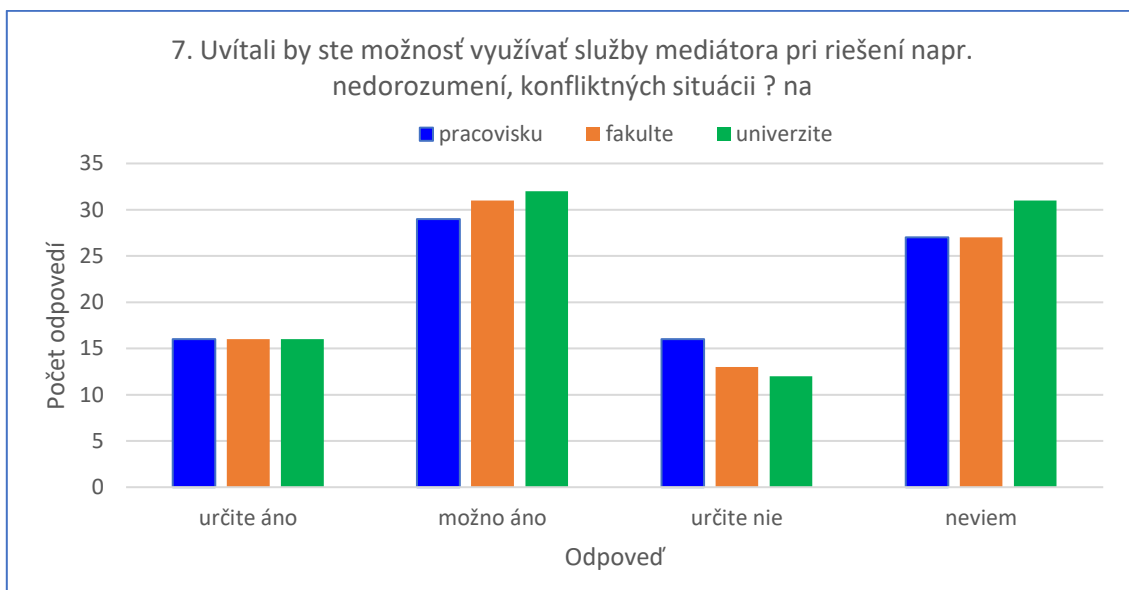
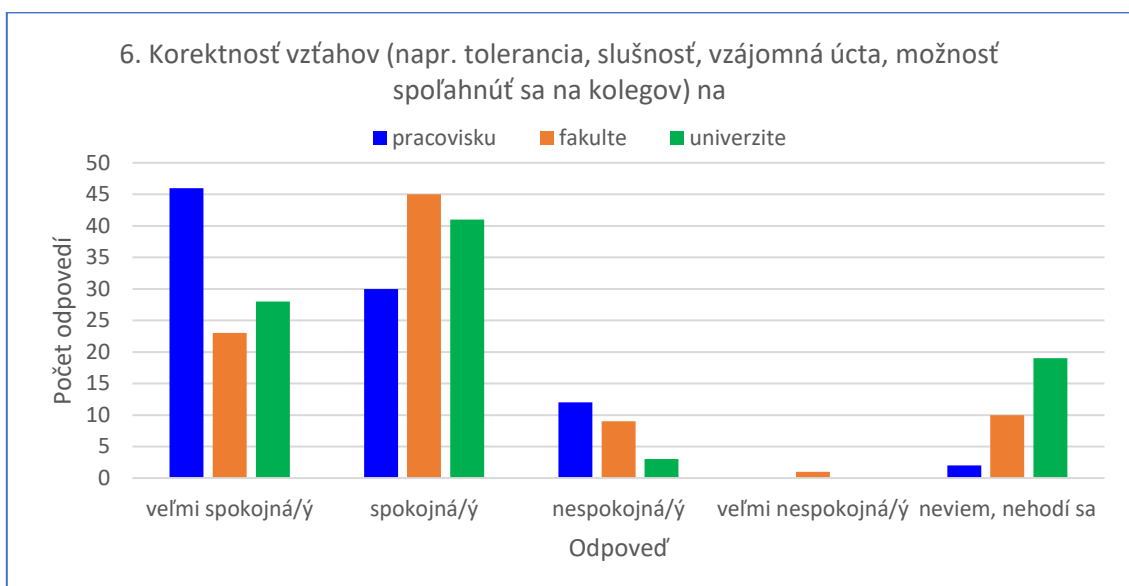
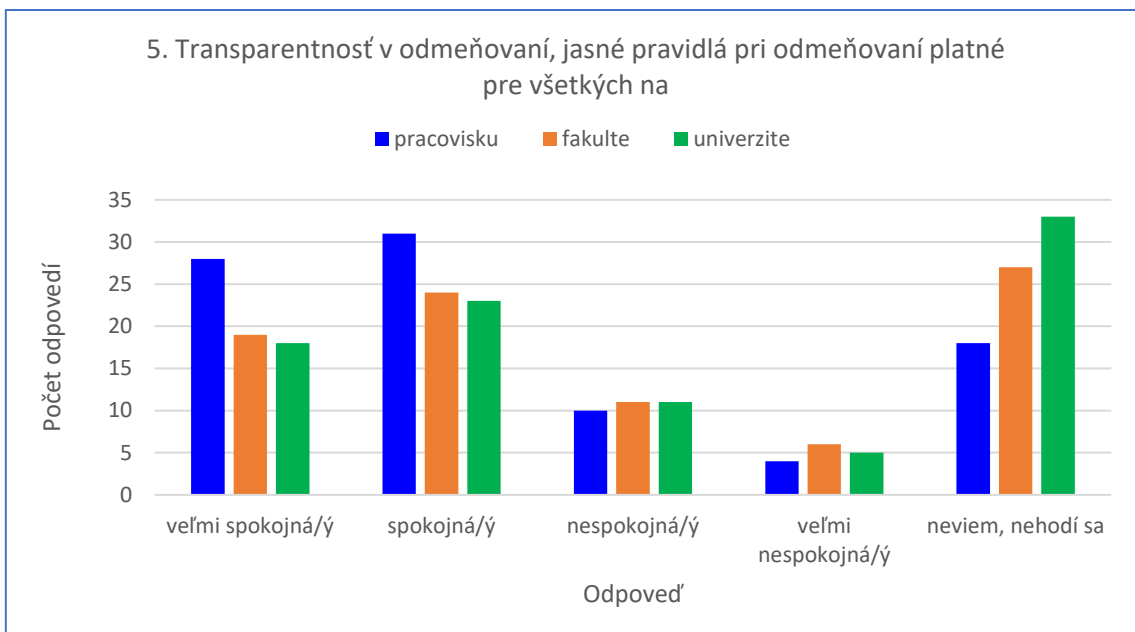


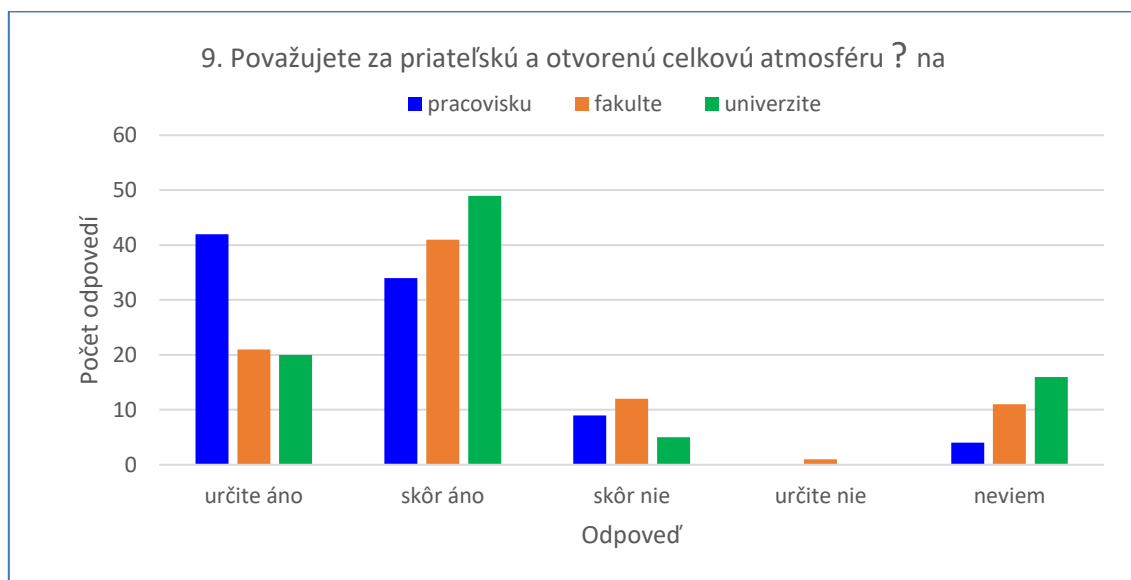
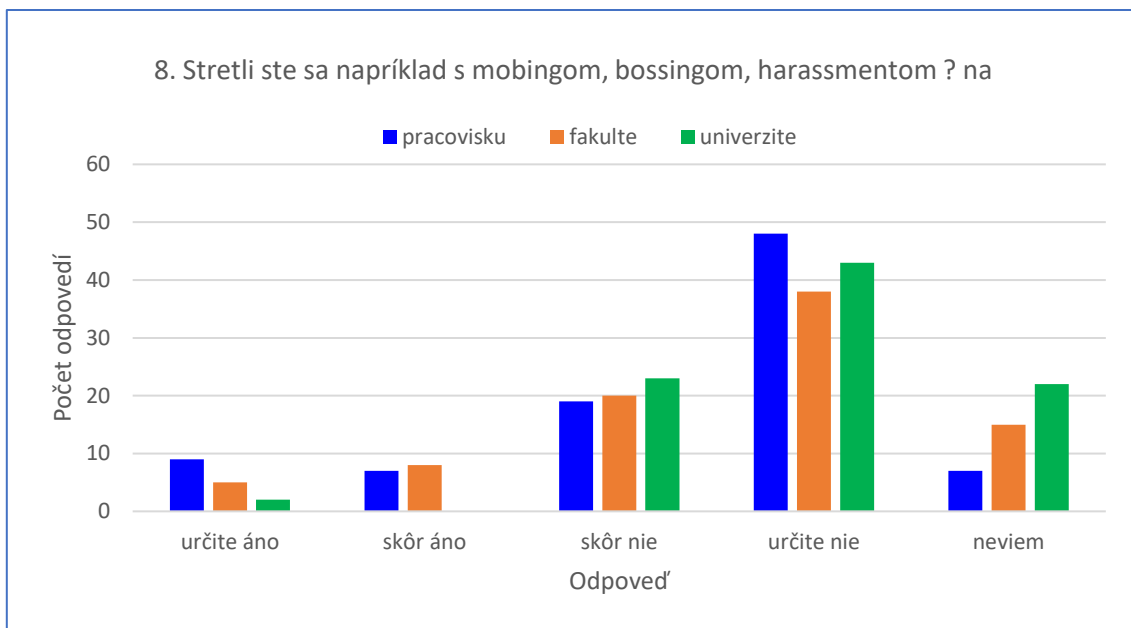
3. Jednoznačne určené pracovné kompetencie, jasne komunikované úlohy na



4. Konštruktívna spätná väzba, pravidelné hodnotenie pracovnej činnosti na





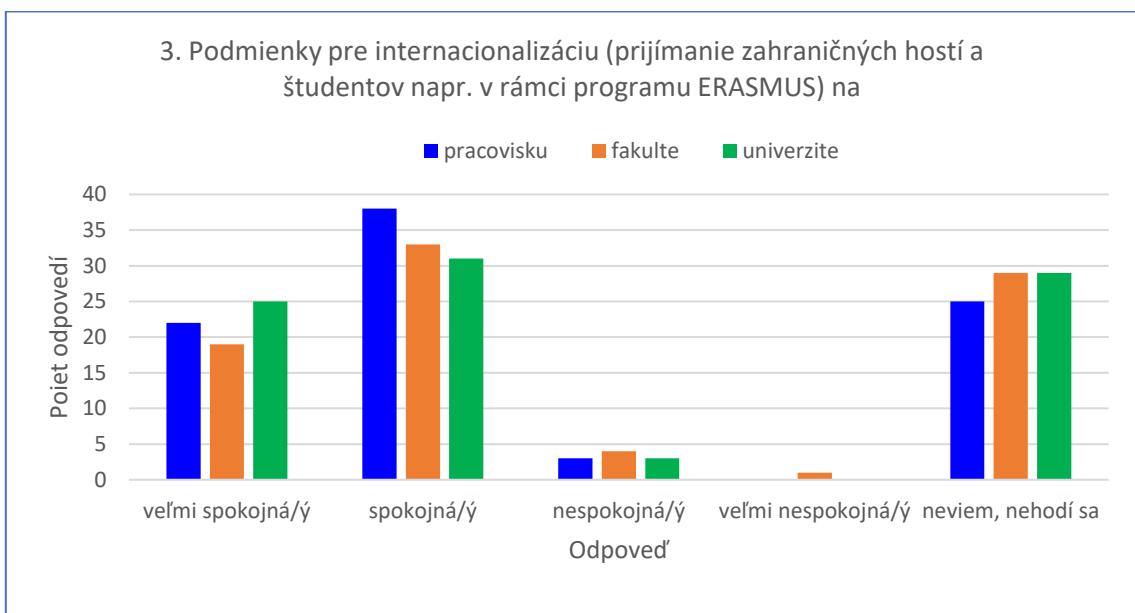
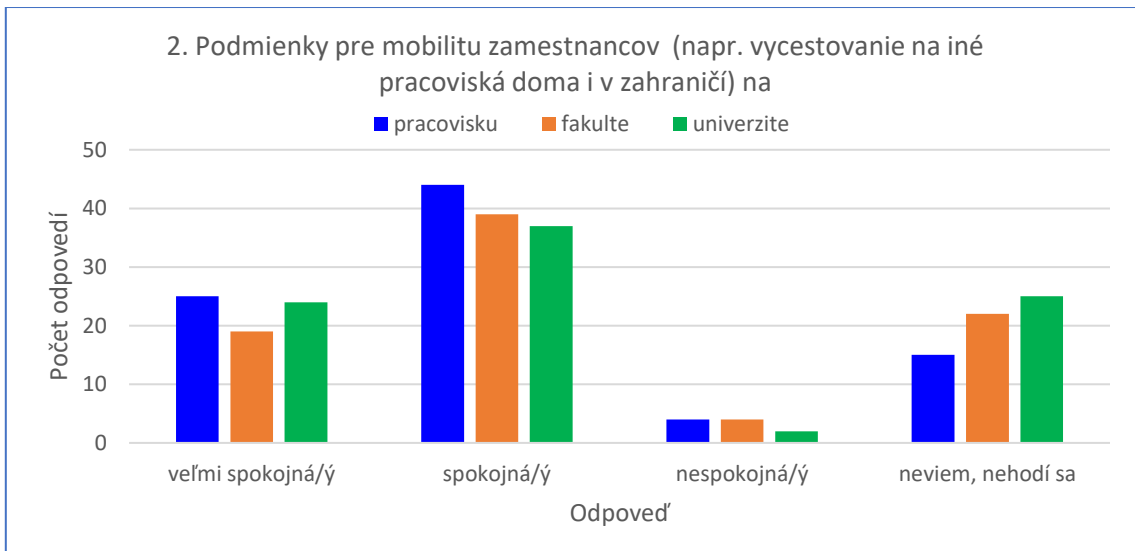
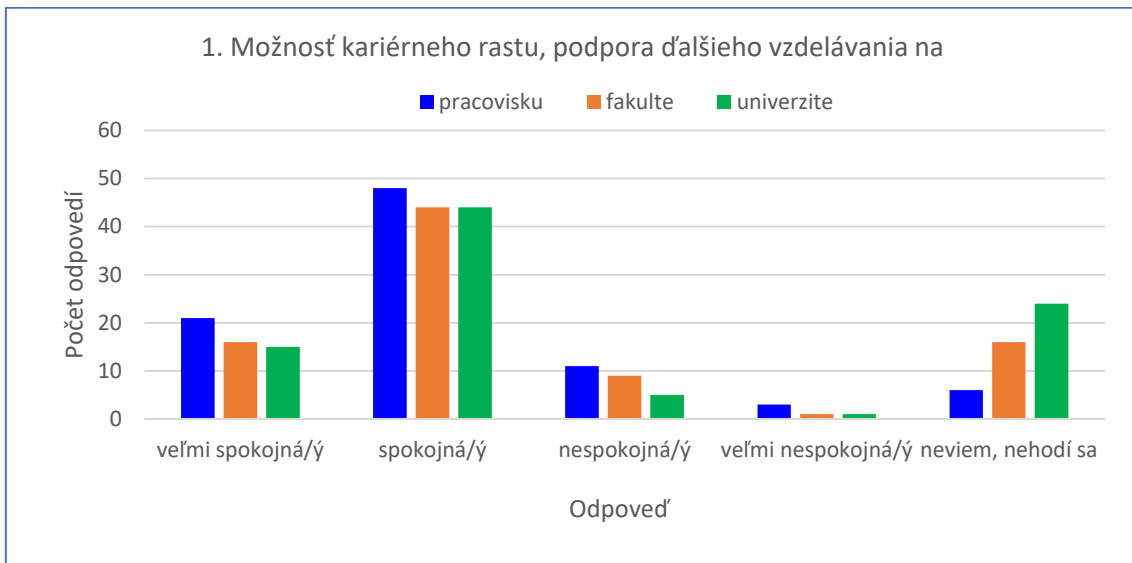


2 Kariérny rozvoj a možnosť mobilít

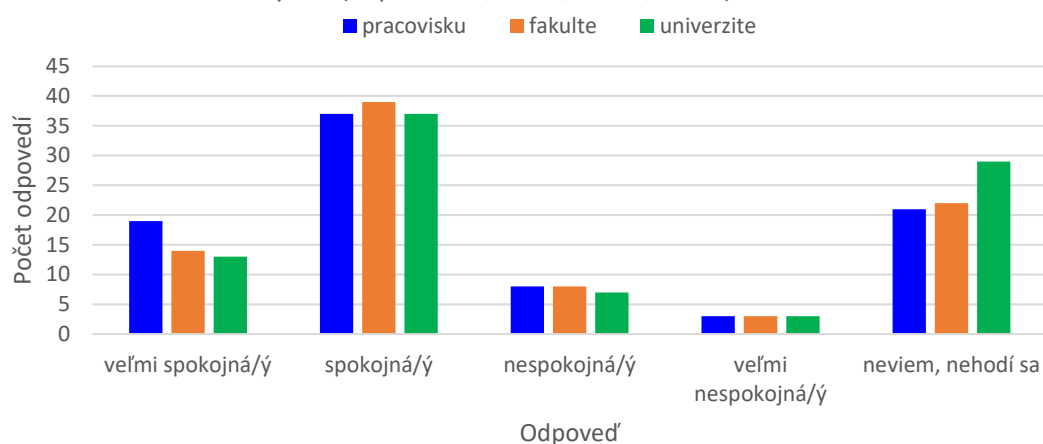
Spokojnosť s možnosťou kariérneho rastu a podporou ďalšieho vzdelávania vyjadrilo takmer 75 % zamestnancov. Vysoká miera spokojnosti je aj s podmienkami pre mobilitu zamestnancov a internacionalizáciu (70 %). Zlepšilo sa hodnotenie technického a materiálneho vybavenia pracovísk (60 %). Porovnateľne vyznieva oproti poslednému prieskumu spokojnosť (60 %) zamestnancov s podpornou štruktúrou a službami umožňujúcimi zapájať sa do programov a výziev (napr. ŠF EÚ, APVV, VEGA).

S reputáciou pracoviska je spokojných takmer 60 % respondentov. Je potrebné zlepšiť nielen informovanosť o úspechoch, ktoré tak študenti ako aj zamestnanci dosahujú, ale predovšetkým oceniť prácu vedúcimi priamo na pracovisku.

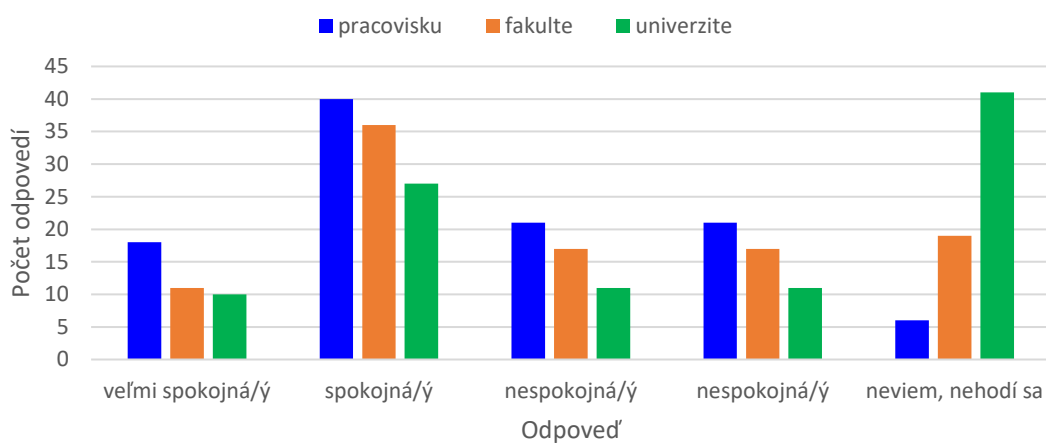
2.1 Grafické vyhodnotenie



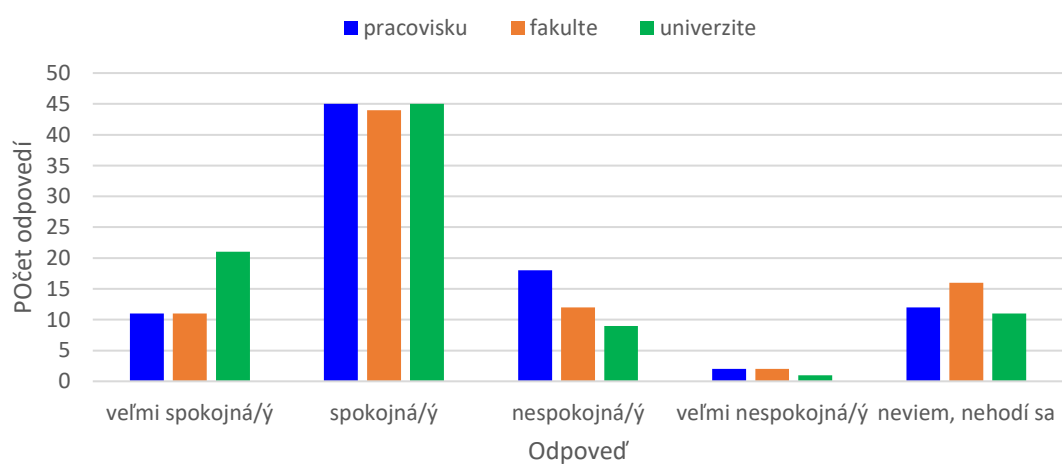
4. Podporné štruktúry a služby umožňujúce zapájať sa do programov a výziev (napr. ŠF EÚ, APVV, VEGA, KEGA) na



5. Technické a materiálne vybavenie a možnosť využívať ho (vrátane špičkového laboratórneho a technického zázemia) na



6. Prestíž, domáca/medzinárodná reputácia na

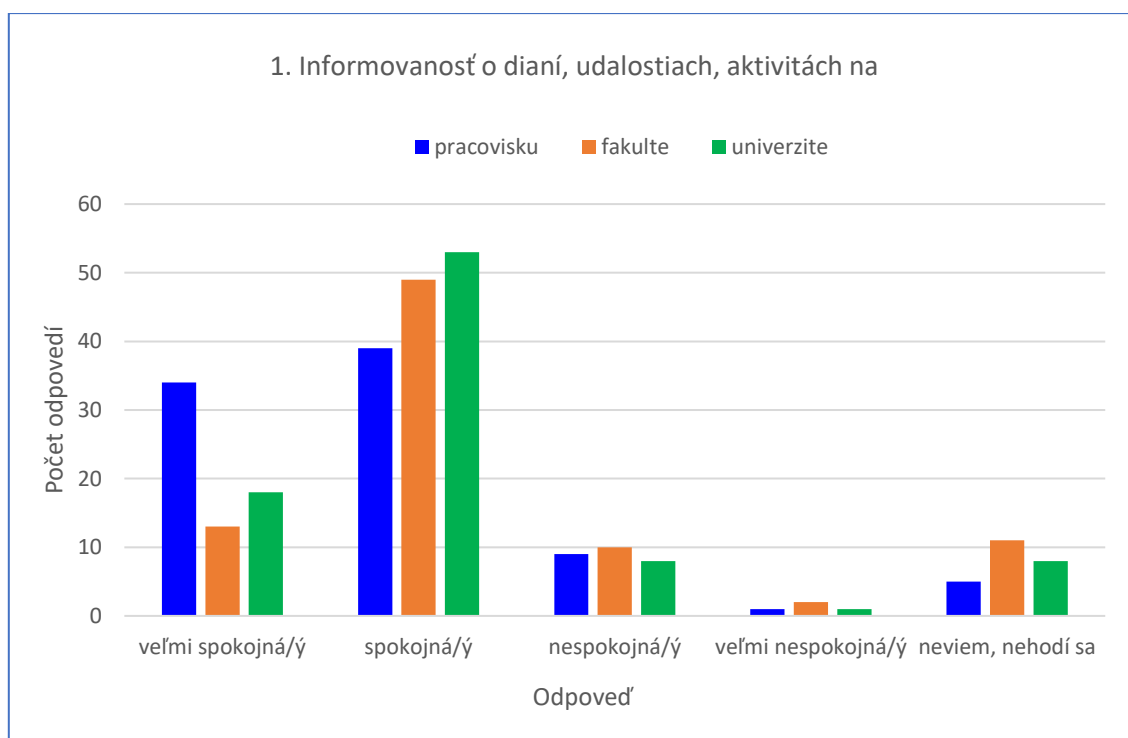


3 Informovanosť o dianí na pracovisku a možnosti participácie

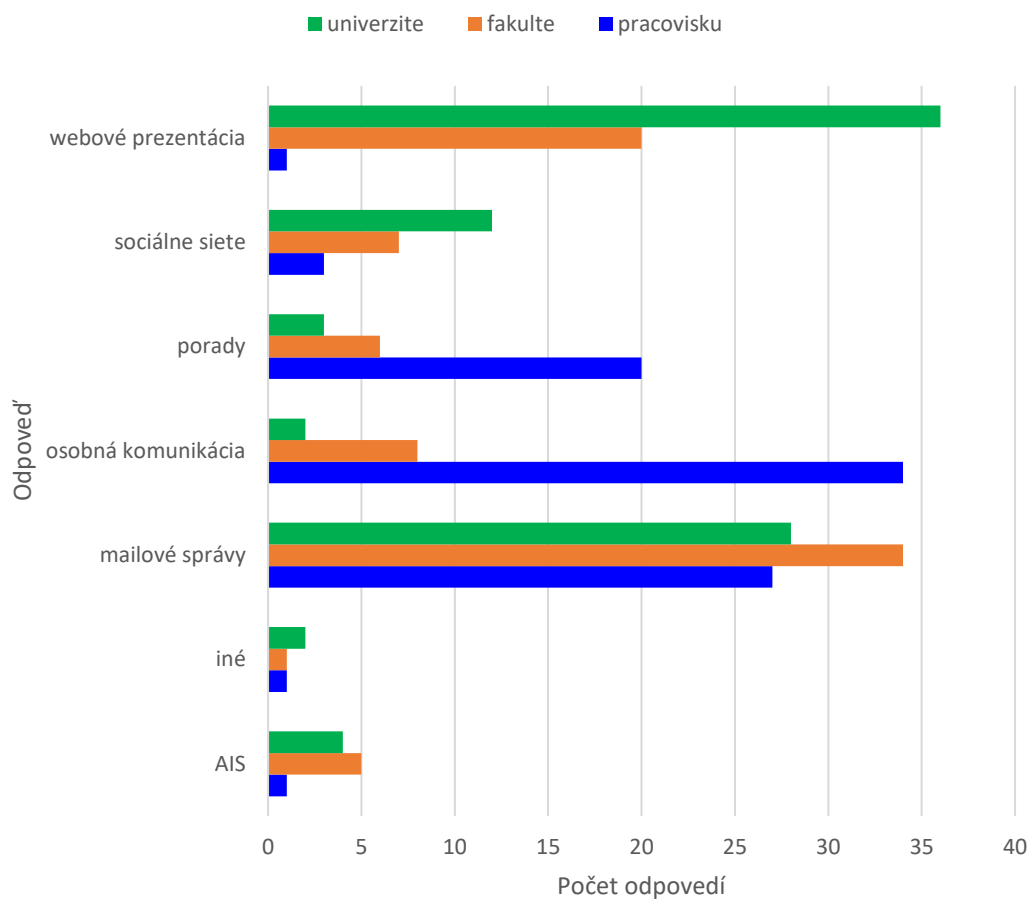
S informovanosťou o dianí, udalostiach, aktivitách na pracovisku vyjadrilo spokojnosť takmer 70 % zamestnancov. Žiadne významné nedostatky alebo námety na zlepšenia neboli zaznamenané. Na samotnom pracovisku získavajú zamestnanci informácie hlavne osobnou komunikáciou, na poradách a prostredníctvom e-mailov. V rámci fakulty dominuje e-mail a web, rovnako ako na univerzite. Pretrváva dlhodobo nezáujem zamestnancov o využívanie AISu ako informačného zdroja (menej ako 5 % zamestnancov na fakulte, na univerzite a pracovisku ešte menej).

Zamestnanci vyjadrili spokojnosť s prístupom k základným dokumentom (viac ako 85 %), avšak iba menej ako 30 % z opýtaných nielen pozná základné dokumenty, ale pravidelne sleduje aj ich aktualizáciu. Najväčšiu spokojnosť vyjadrili zamestnanci s možnosťou aktívne sa zapojiť do plánovania, rozhodovania a rozvoja na pracovisku, pričom viac ako 60 % zamestnancov vyjadrilo spokojnosť aj s akceptáciou ich návrhov. Viac ako 70 % respondentov potvrdilo rovnosť príležitostí na pracovisku, na univerzite/fakulte 60 %.

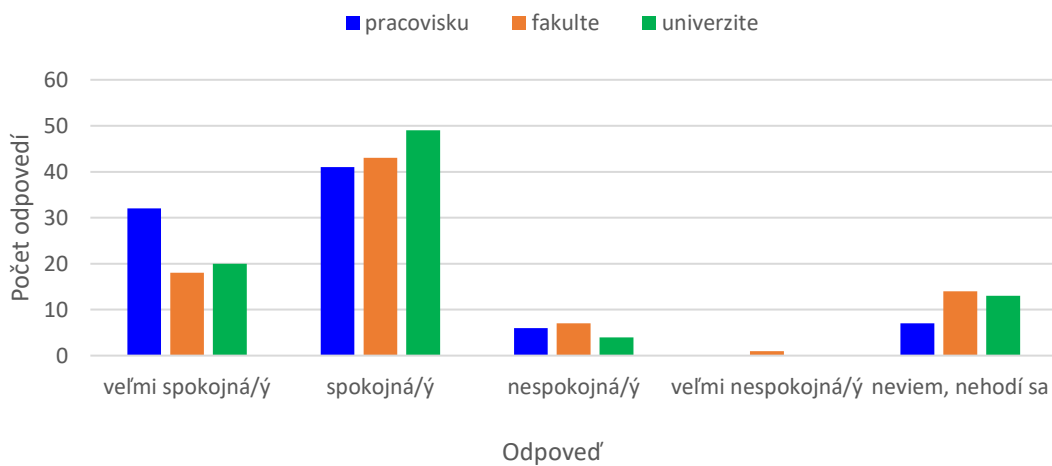
3.1 Grafické vyhodnotenie



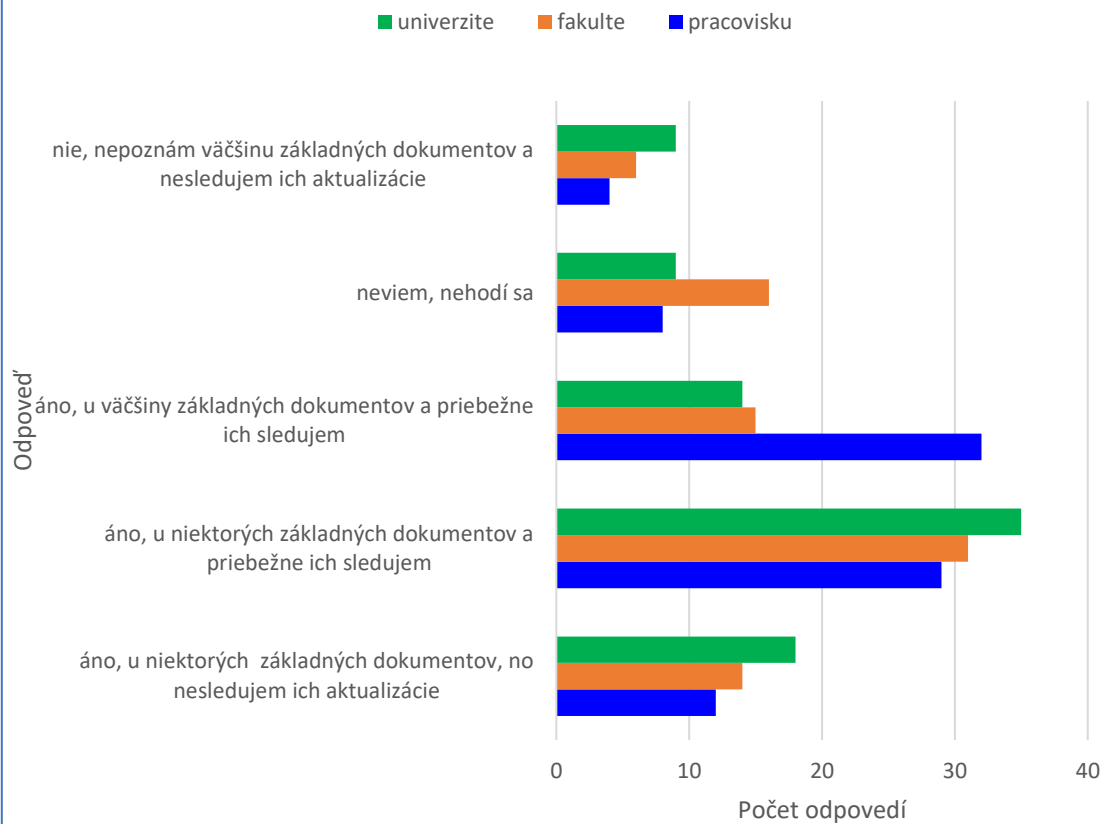
2. Z akého zdroja získavate najviac informácií o dianí na



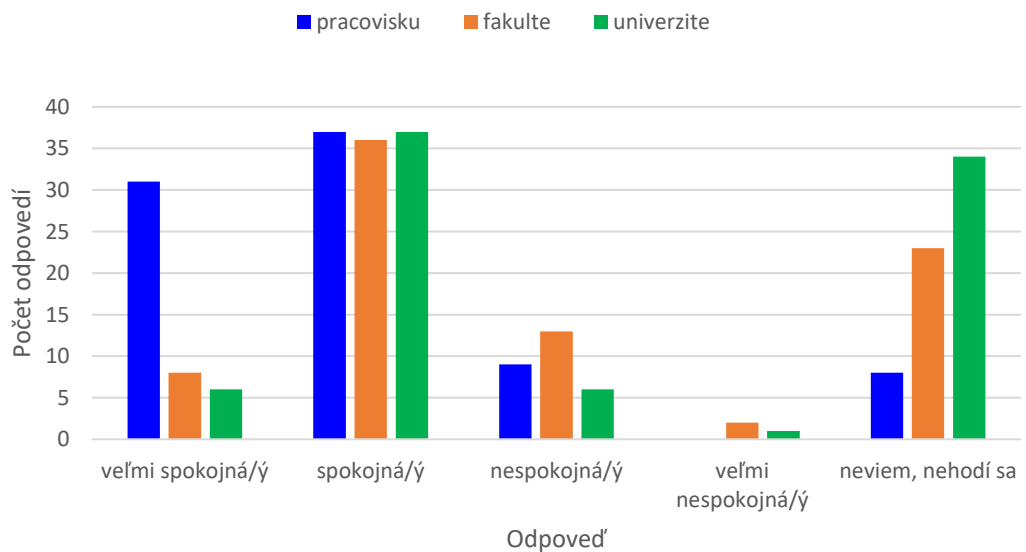
3. Prístup k základným dokumentom (napr. zameranie pracoviska, študijné programy, stratégia rozvoja, štatút, správy o činnosti, zápisnice) na

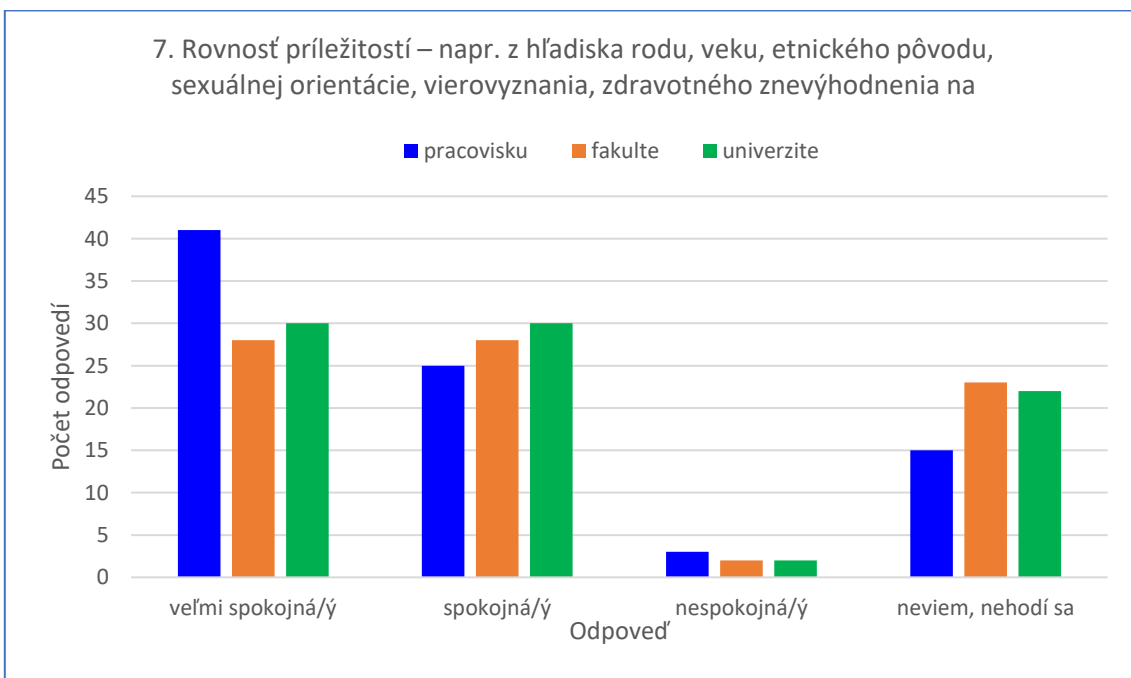
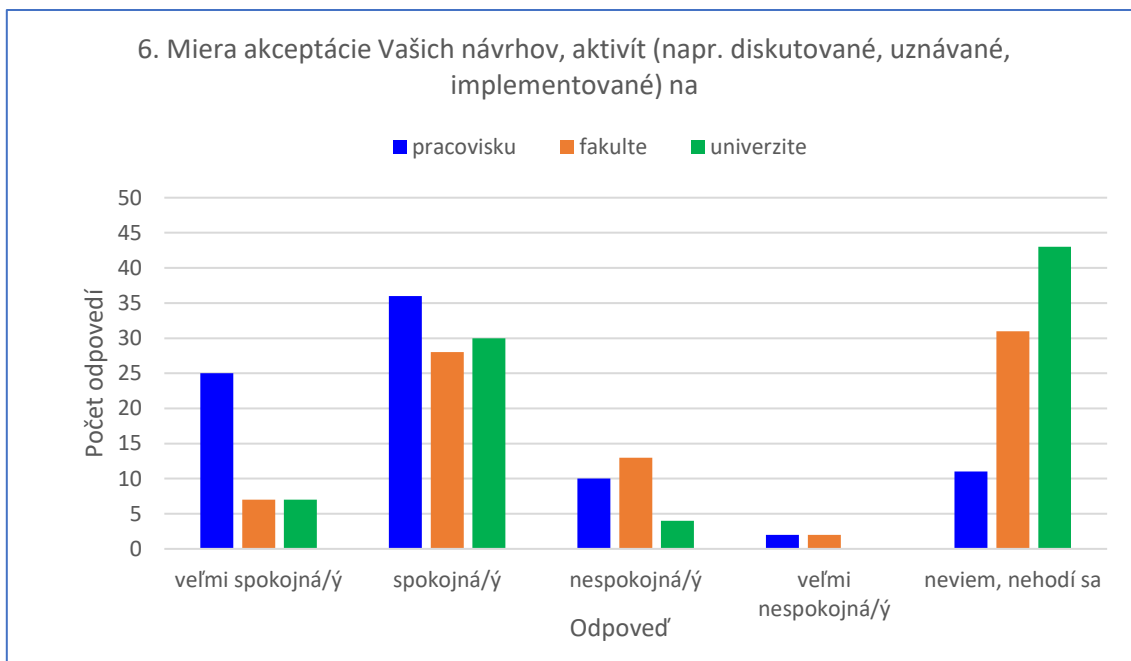


4. Poznáte aktuálny obsah základných dokumentov (napr. zameranie pracoviska, študijné programy, stratégia rozvoja, štatút, správy o činnosti, zázpisnice) na



5. Možnosť aktívne sa zapojiť do plánovania, rozhodovania, rozvoja (napr. na poradách, otvorených fórach, diskusiách, pracovných skupinách) na



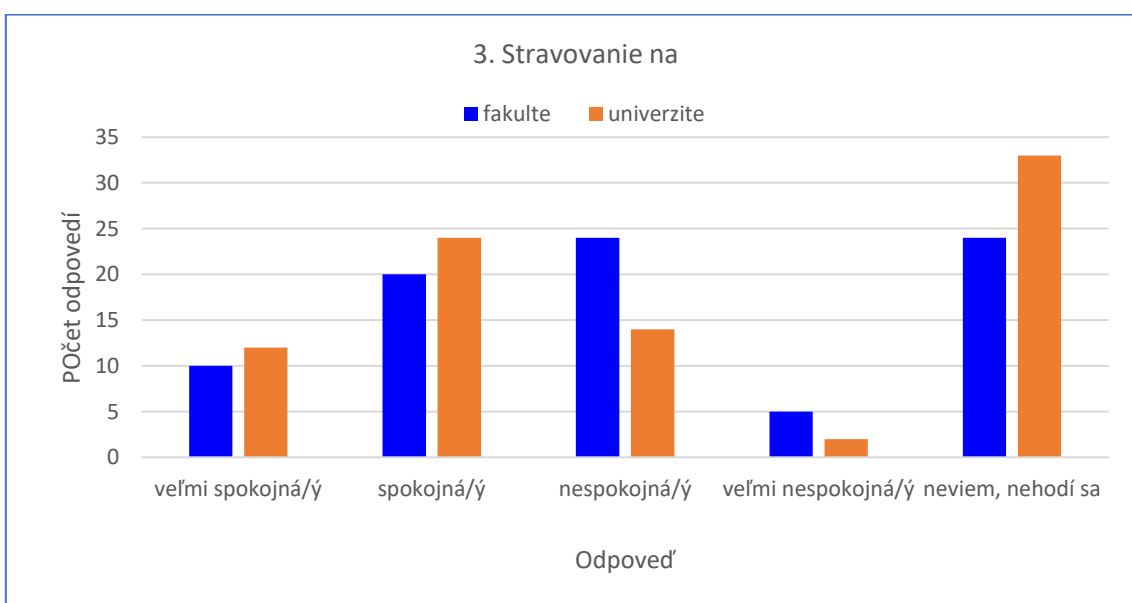
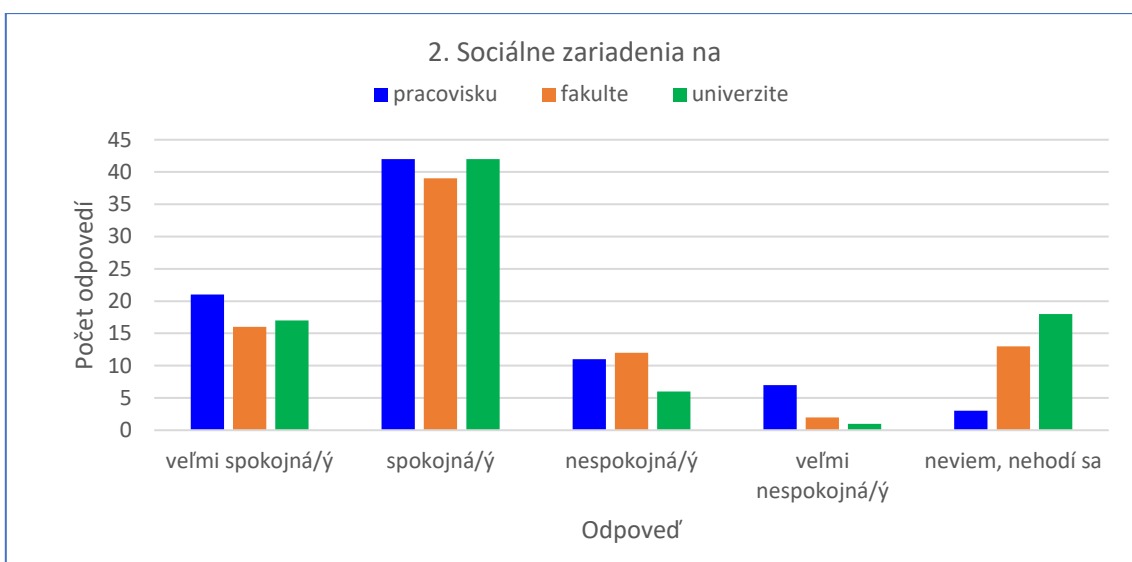
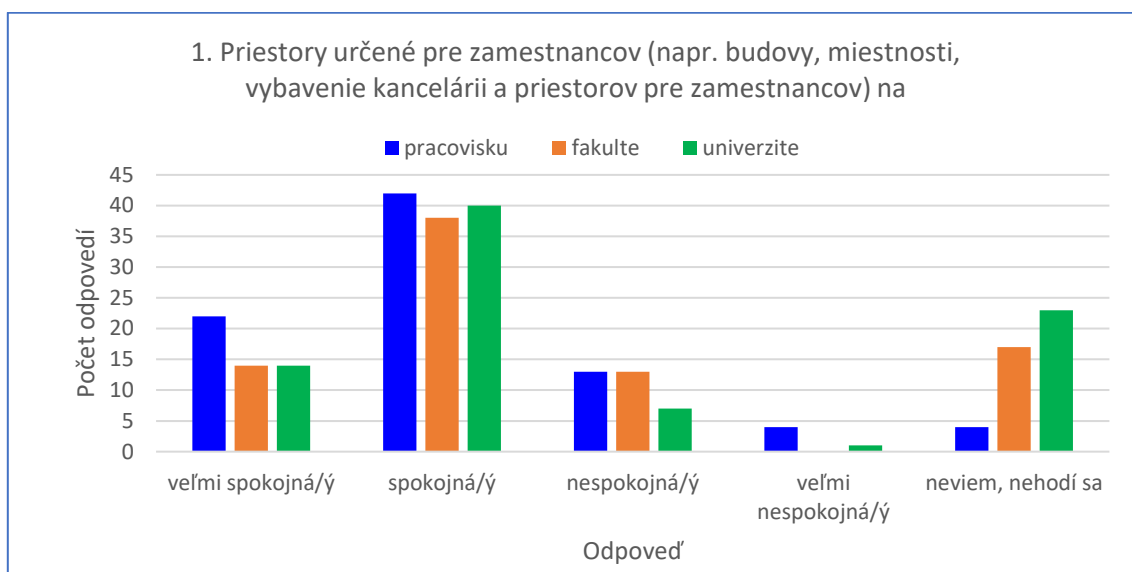


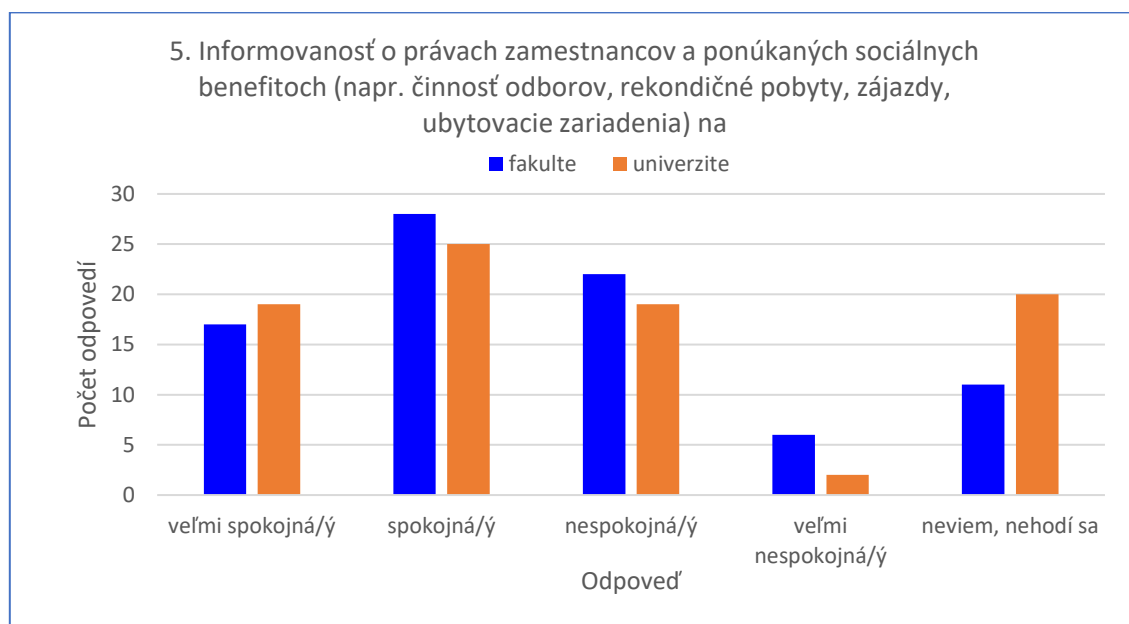
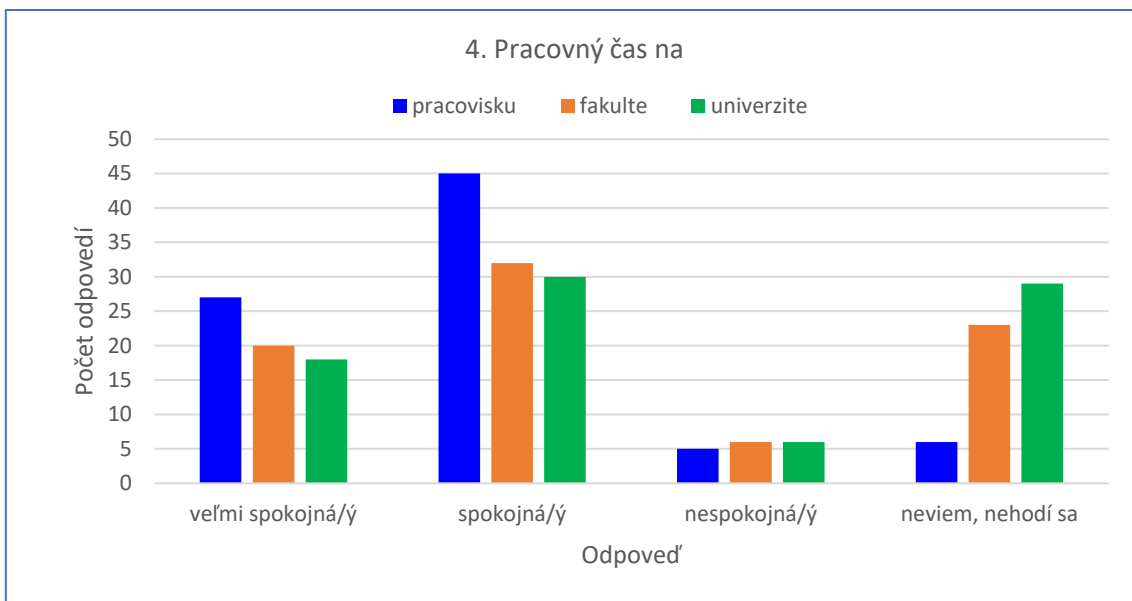
4 Pracovné prostredie a sociálne benefity

Pracovné prostredie hodnotí pozitívne na pracovisku takmer 70 % respondentov oproti 60 % na fakulte/univerzite. So stravovaním na fakulte je nespokojných 25 %, oproti 15 % na univerzite, pravdepodobne v dôsledku rôznych podmienok na jednotlivých pracoviskách fakúlt.

Viac ako 80 % zamestnancov vyjadrilo spokojnosť s pracovným časom, a približne 20 % vyjadrilo nespokojnosť s informovanosťou o právach zamestnancov a ponúkaných sociálnych benefitoch na univerzite, čo by mohlo motivovať činnosť odborovej organizácie tak na univerzite ako aj na fakultách.

4.1 Grafické vyhodnotenie





5 Edukačné prostredie a podpora vzdelávania

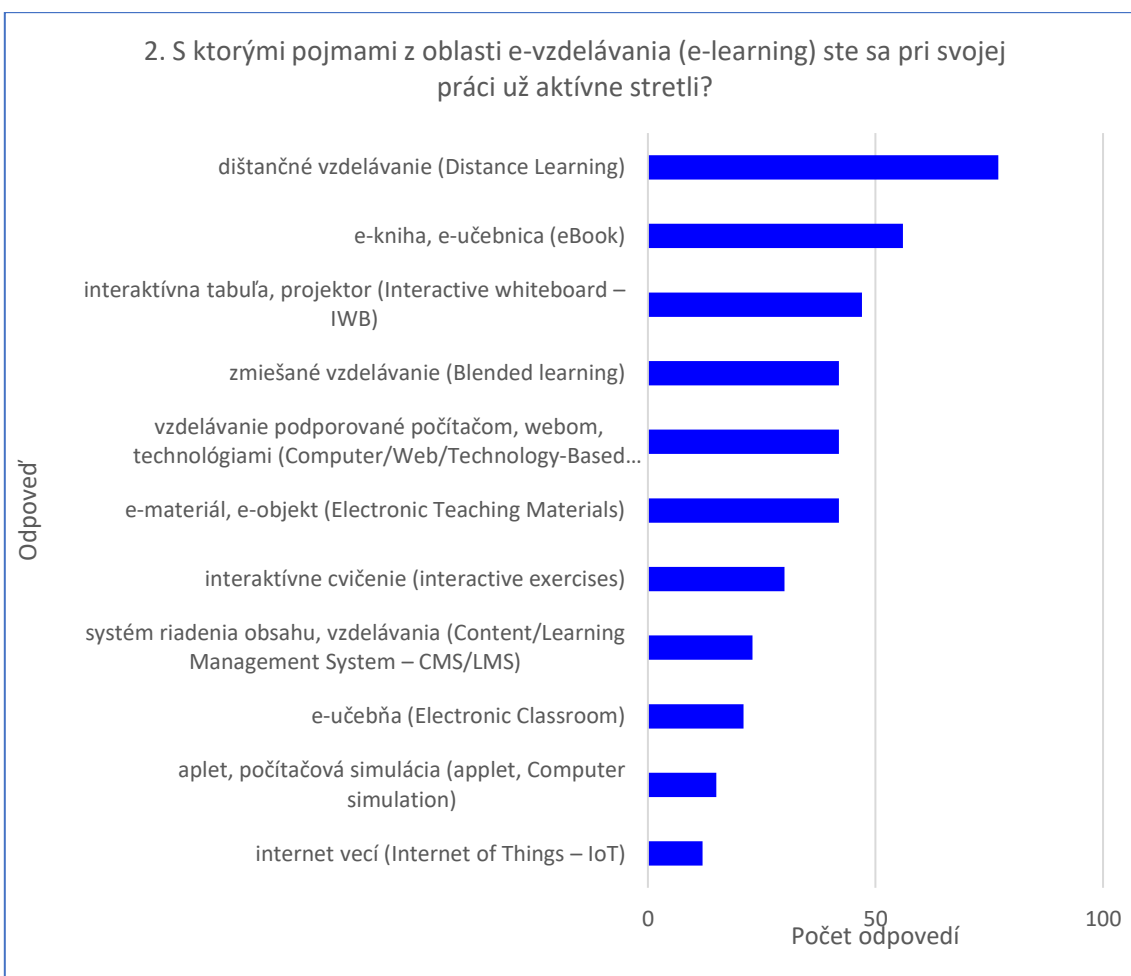
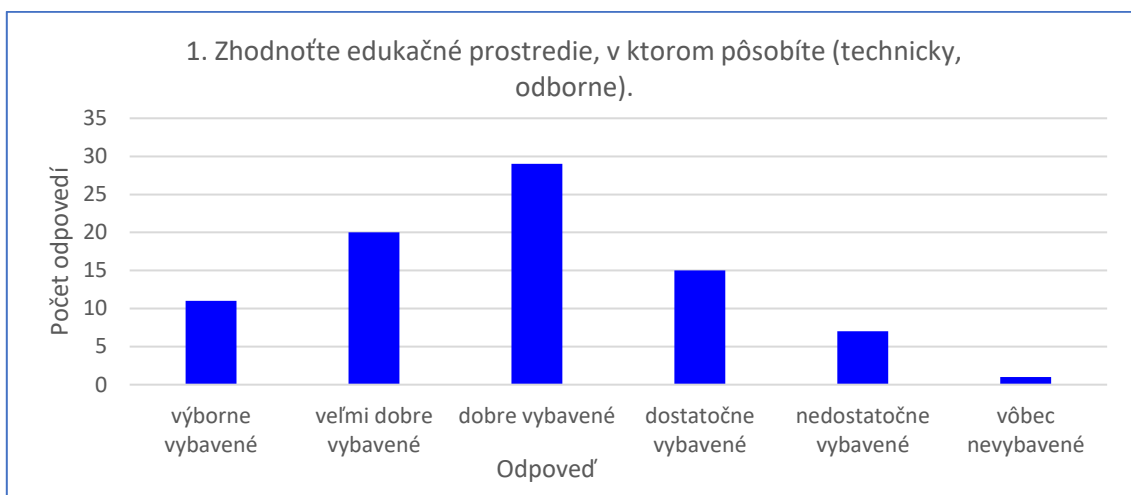
Takmer 80 % zamestnancov hodnotí edukačné prostredie po technickej stránke minimálne ako dostatočne vybavené. Výrazné zlepšenie nastalo vo využívaní e-learningu, kde menej ako 7 % respondentov uviedlo že nevyužíva e-vzdelávanie alebo jeho formy (výrazné zlepšenie oproti posledným prieskumom – 25 %, 32 %). Najčastejšie sa zamestnanci aktívne stretli s dištančným vzdelávaním, e-knihou a interaktívnou tabuľou.

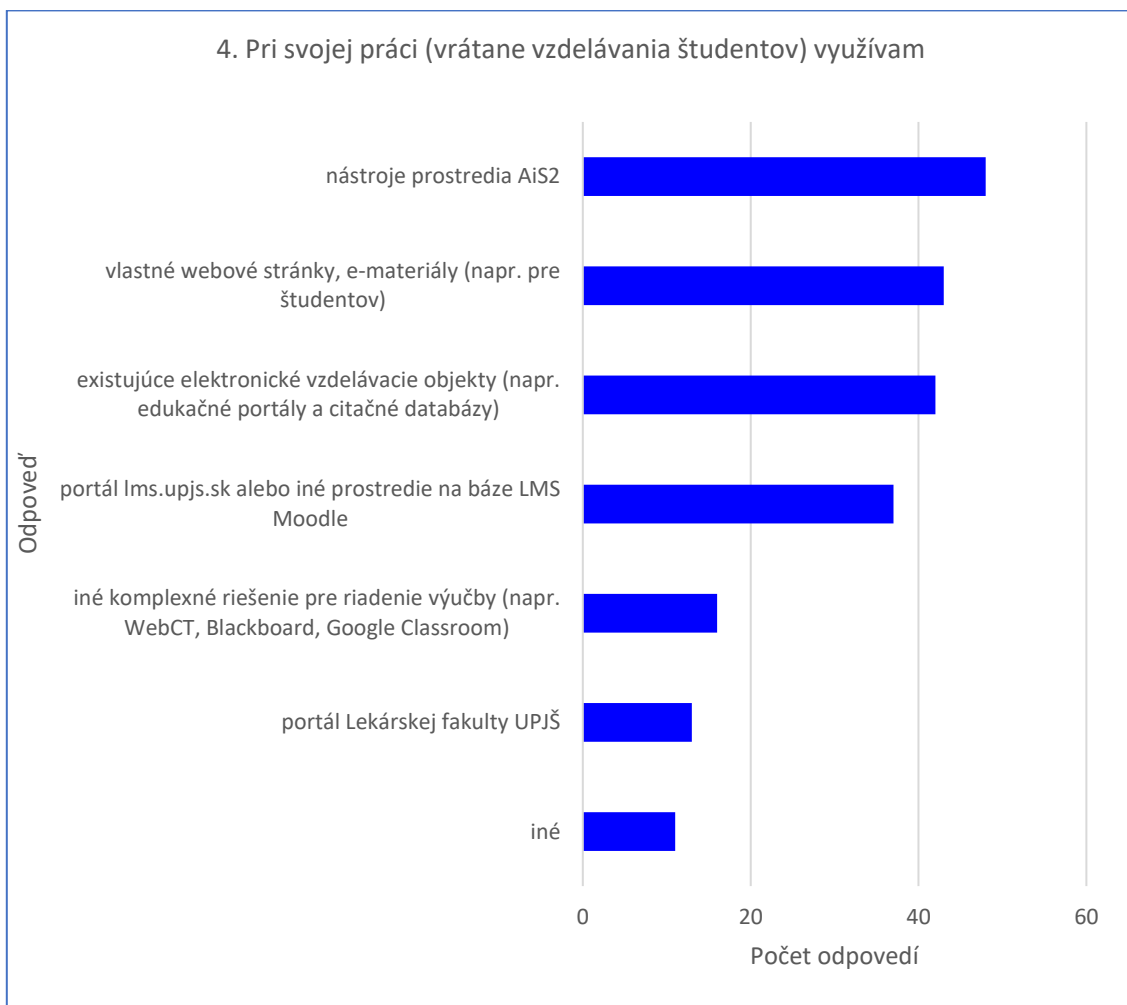
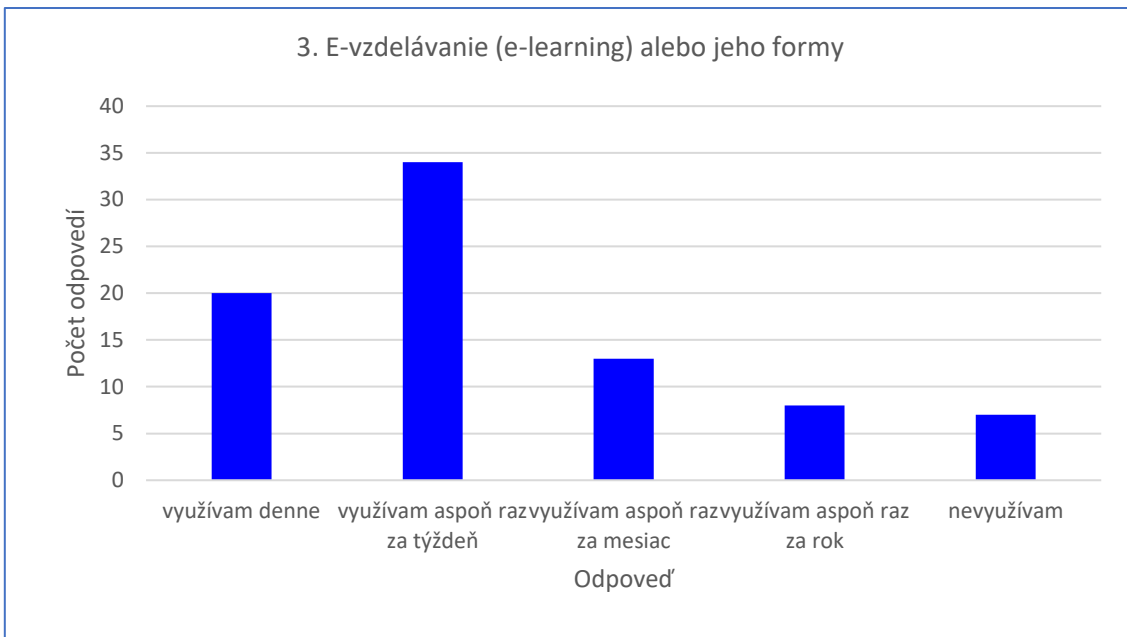
Pri svojej práci (vrátane vzdelávania študentov) zamestnanci najčastejšie využívajú nástroje prostredia AiS2, existujúce edukačné portály a vlastné webové stránky (e-materiály). Prvky e-vzdelávania sú používané predovšetkým na tvorbu cvičení, testov, ale aj ako náhrada či doplnenie prednášky a pri inovácii vlastných študijných materiálov a pomôcok. Názory na obsah e-vzdelávania sa zhodujú v preferencii textov, obrázkov a aktivít pre študujúcich (testy,

interaktívne cvičenia, simulácie). Výrazne stúpol podiel používania komunikačných nástrojov (napr. diskusia), video súborov a audio súborov, čo je priamym dôsledkom využívania dištančnej formy vzdelávania v uplynulom akademickom roku.

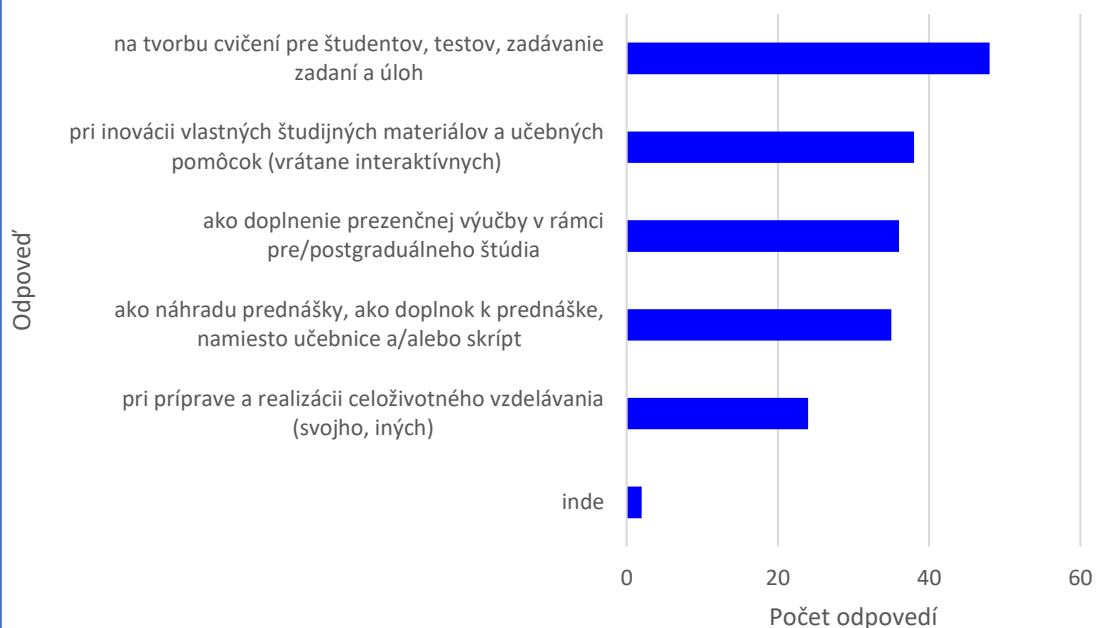
Väčšina zamestnancov by privítala vyššiu informovanosť o týchto nových formách vzdelávania a to takmer všetkými ponúkanými formami.

5.1 Grafické vyhodnotenie

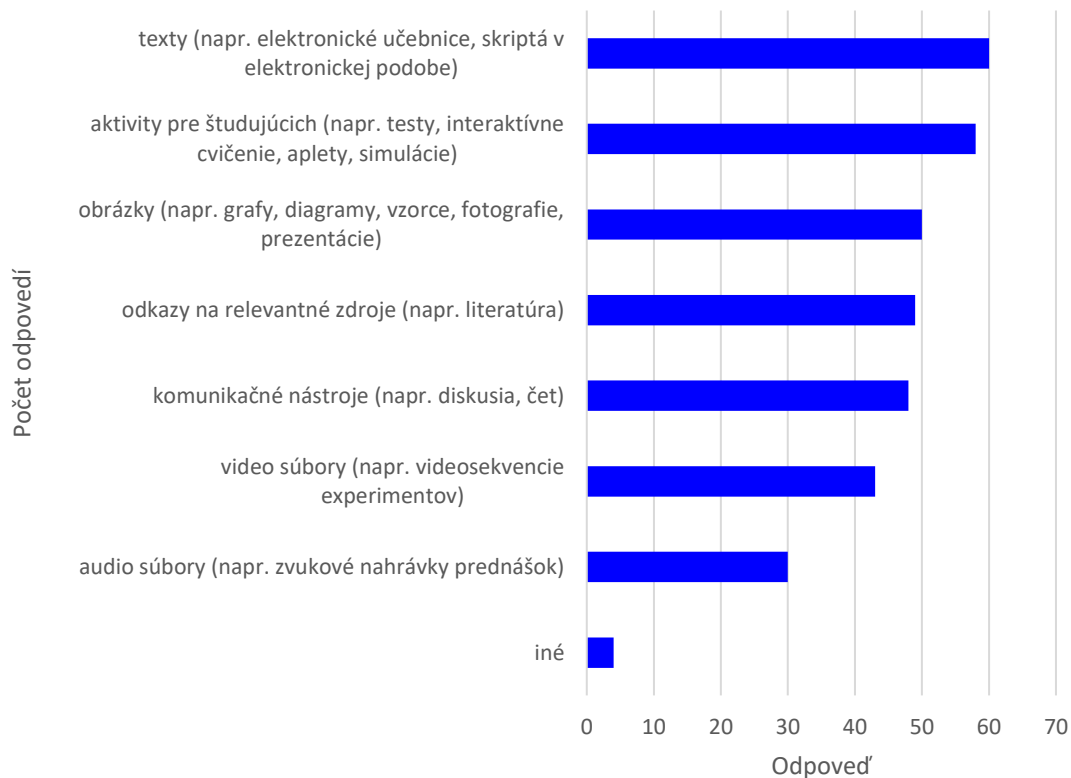


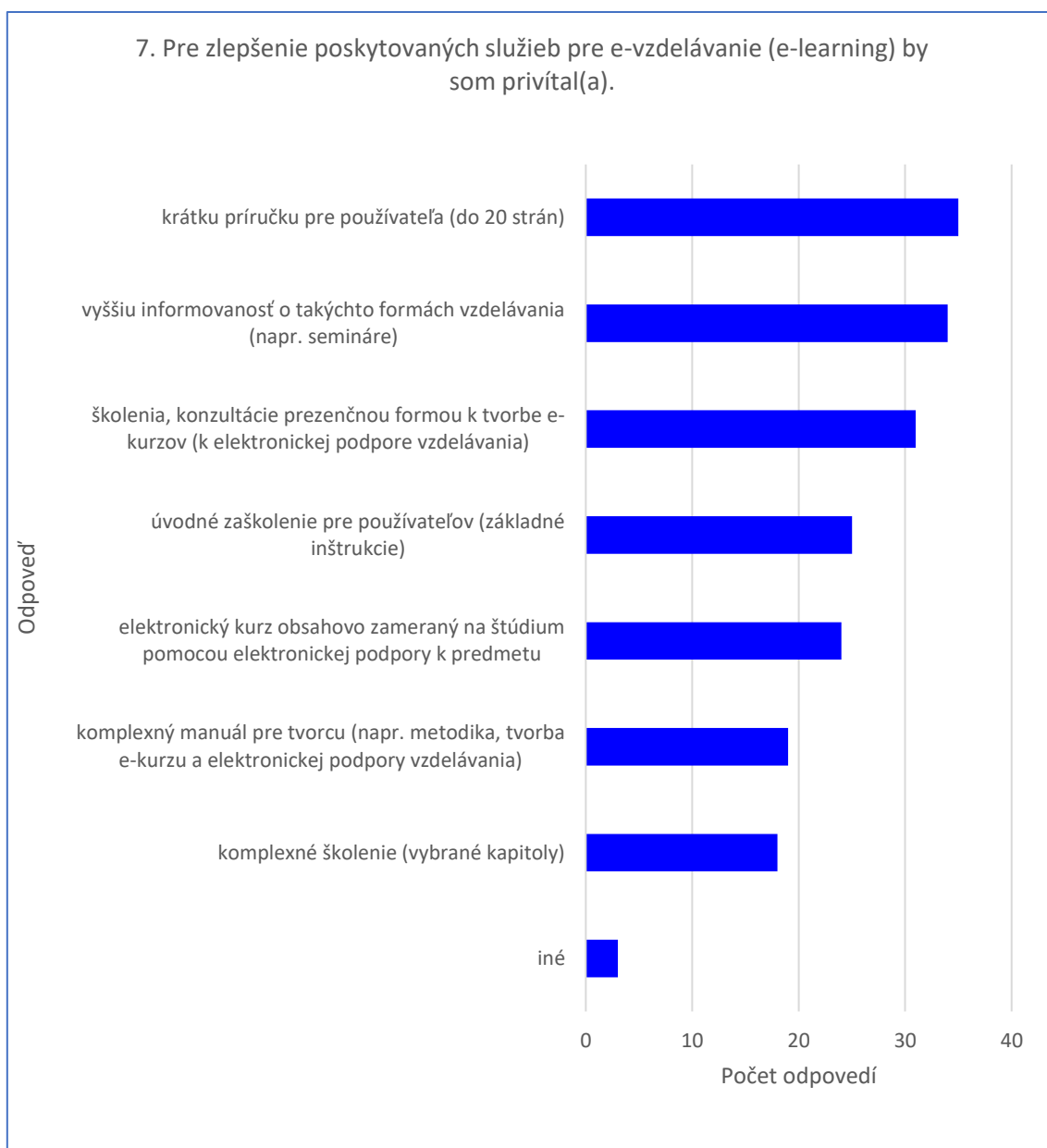


5. Prvky e-vzdelávania (e-learningu) využívam, alebo chcem využívať



6. Čo by malo byť podľa Vás obsahom e-vzdelávania (e-learningu) z pohľadu vzdelávacích objektov?





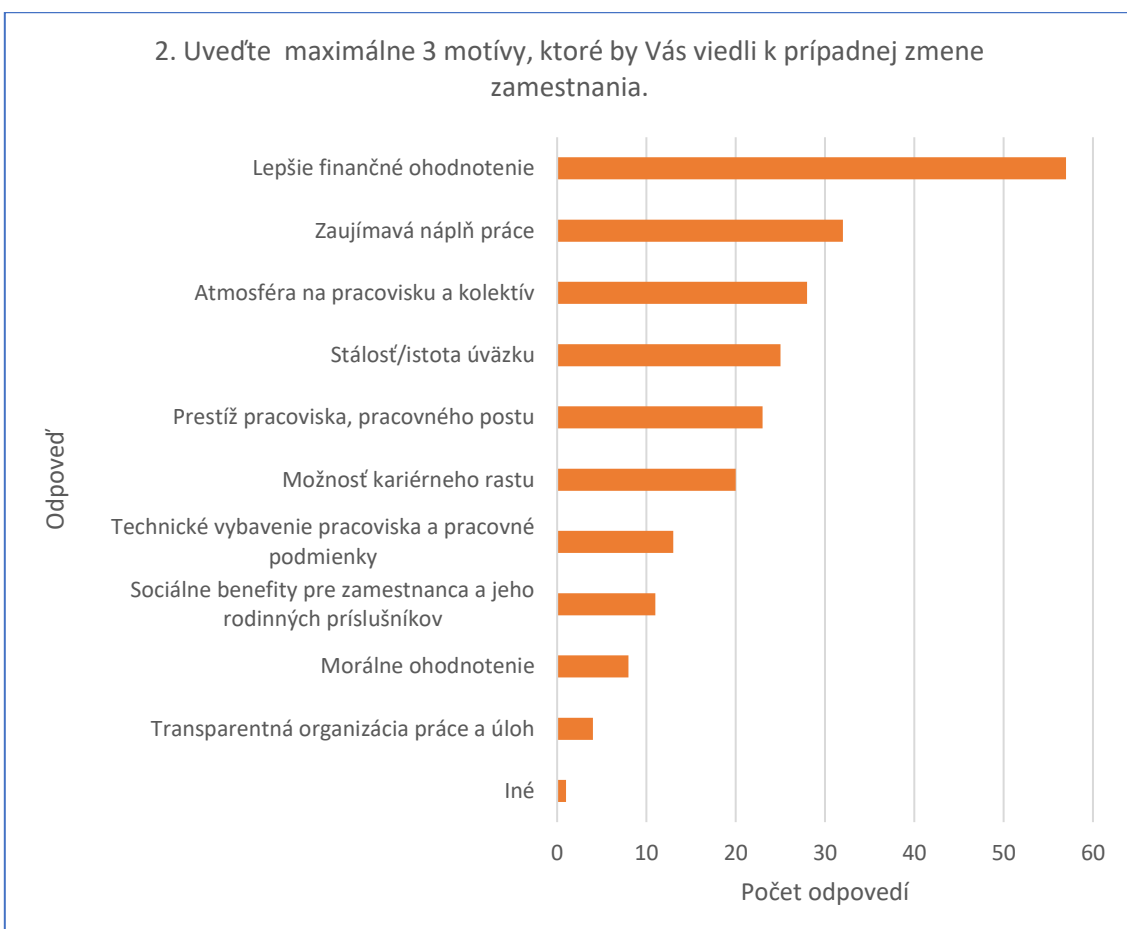
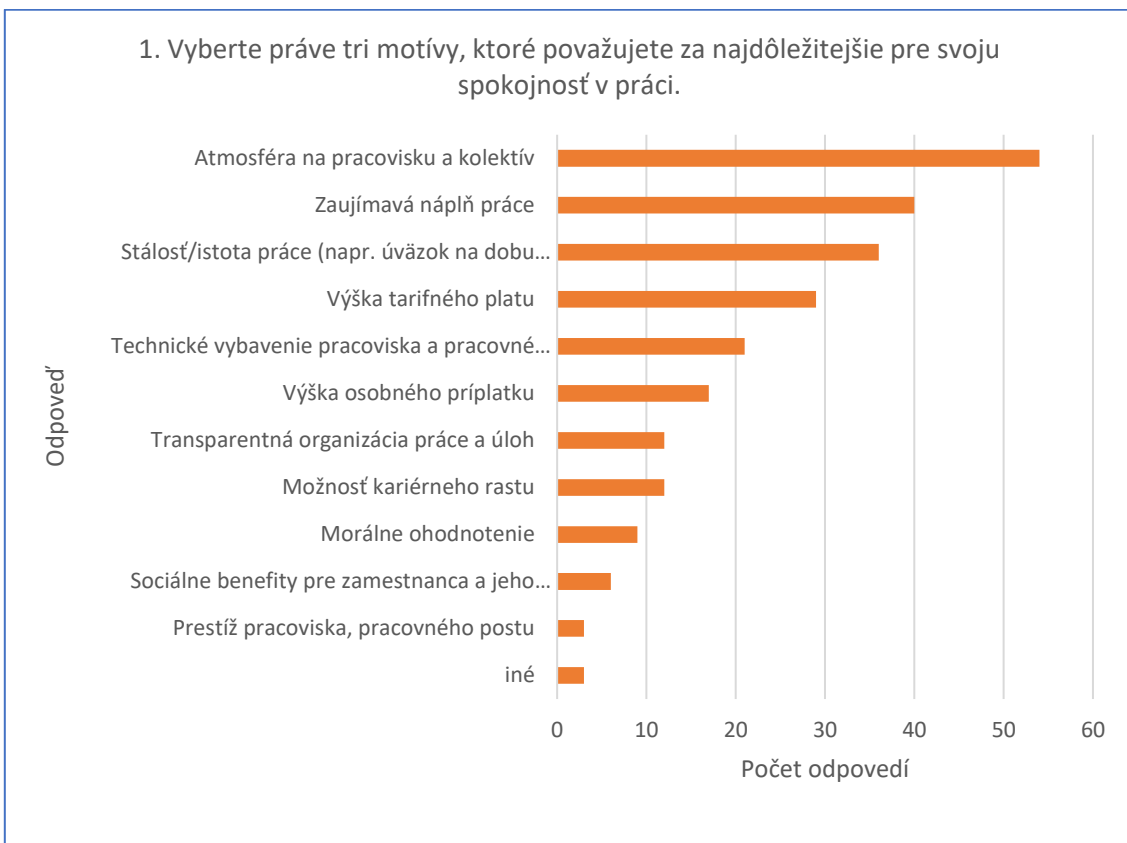
6 Spokojnosť s pracovným zaradením a motivácia

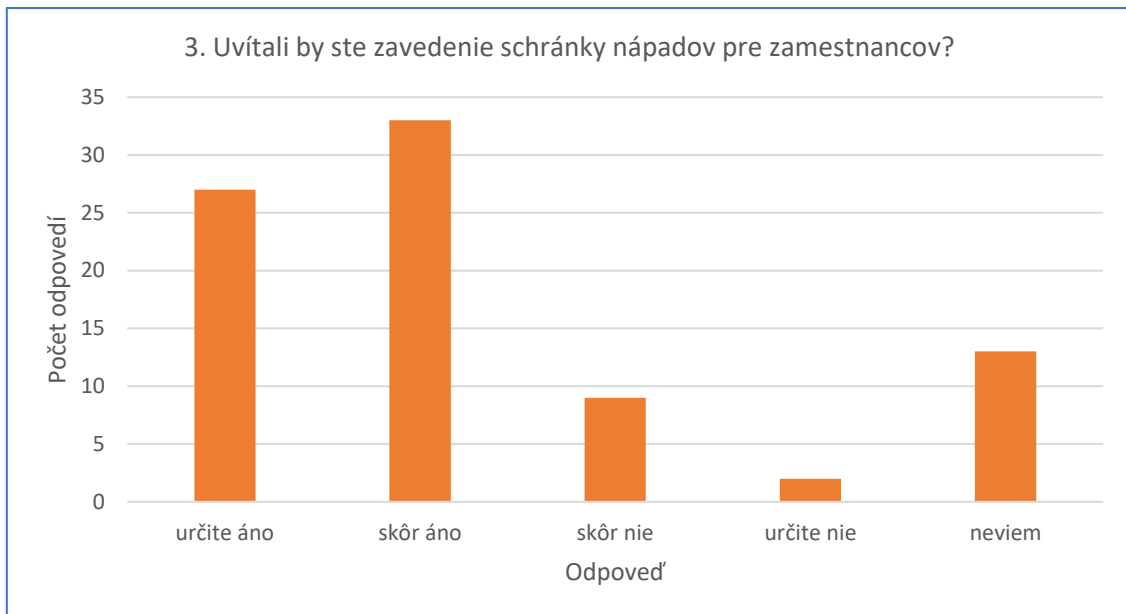
V oblasti spokojnosti s pracovným zaradením považujú zamestnanci stále za najdôležitejšie: atmosféru na pracovisku a kolektív, zaujímavú náplň práce, istotu práce a až na štvrtom mieste skončila výška tarifného platu.

Medzi hlavné dôvody pre prípadnú zmenu zamestnania uviedli lepšie finančné ohodnotenie, zaujímavú náplň práce a atmosféru na pracovisku.

Viac ako 60 % zamestnancov by uvítalo zavedenie schránky nápadov pre zamestnancov.

6.1 Grafické vyhodnotenie





7 Námety a postrehy

S výsledkami boli oboznámení členovia RVK. Všetky námety a postrehy boli prerokované s z vedením univerzity a následne prediskutované na RKR.

Z námetov vyberáme, zamestnanci:

- navrhujú špecifikovať prácu z domu v niektorom z dokumentov univerzity napr. definovanie prác, ktoré je takto možné vykonávať;
- poukazujú na nedostatočnú technickú podporu počas dištančnej formy vzdelávania na mnohých pracoviskách (napr. počítače, kamery, wifi);
- by uvítali väčšiu angažovanosť univerzity/fakulty pri publikovaní výsledkov v karentovaných časopisoch;
- upozorňujú na nedostatočnú propagáciu výsledkov dosiahnutých zamestnancami tak vo vedecko-výskumnej ako aj pedagogickej oblasti.

Závery a navrhované opatrenia

1. V spolupráci s vedeniami fakúlt hľadať riešenia nespokojnosti zamestnancov a prispieť k ich stabilizácii a zlepšeniu atmosféry etablovaním pozície nezávislého mediátora.
2. Propagovať vo väčšej miere príklady dobrej praxe.
3. Rozšíriť podporu e-vzdelávania aj ponukou kurzov a vytvorením príručiek.