



## Vyhodnotenie dotazníkov spokojnosti zamestnancov

V súlade s [Rozhodnutím rektora č. 8/2021](#), ktorým sa vydávajú Pravidlá vnútorného systému zabezpečovania a overovania kvality vzdelávania, vedeckej, výskumnej, vývojovej, umeleckej alebo ďalšej tvorivej a podpornej činnosti na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach (UPJŠ) a v súlade s [Rozhodnutím rektora č. 13/2021](#), ktorým sa vydávajú Zásady pre získavanie spätnej väzby na účely hodnotenia kvality vzdelávacej činnosti, tvorivej činnosti a podporných činností na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika sa spravidla po ukončení letného semestra (obvykle júl – september) realizuje anonymný dotazníkový prieskum spokojnosti zamestnancov UPJŠ. Ponúkaný dotazník zodpovedá súčasným trendom a možnostiam a všetci zamestnanci majú možnosť vyplniť e-verziu dotazníka. Vyjadrujú sa napríklad ku komunikácii, riadeniu a atmosfére na univerzite/fakulte/katedre (ústave/klinike), k možnostiam kariérneho rozvoja, informovanosti o dianí na univerzite. Majú možnosť vyjadriť sa a zhodnotiť pracovné prostredie, sociálne benefity, spokojnosť/nespokojnosť s pracovným zaradením a doplniť hodnotenie o vlastné návrhy a podnety.

Cieľom organizovanej spätnej väzby je:

- zistiť a analyzovať názory zamestnancov na riadenie a celkovú atmosféru na univerzite/fakulte/konkrétnom pracovisku a identifikovať tak pozitívne ako aj problémové miesta,
- prerokovať problémové miesta s dotknutými pracoviskami univerzity a
- prijať opatrenia na nápravu zistených nedostatkov.

### Obsah

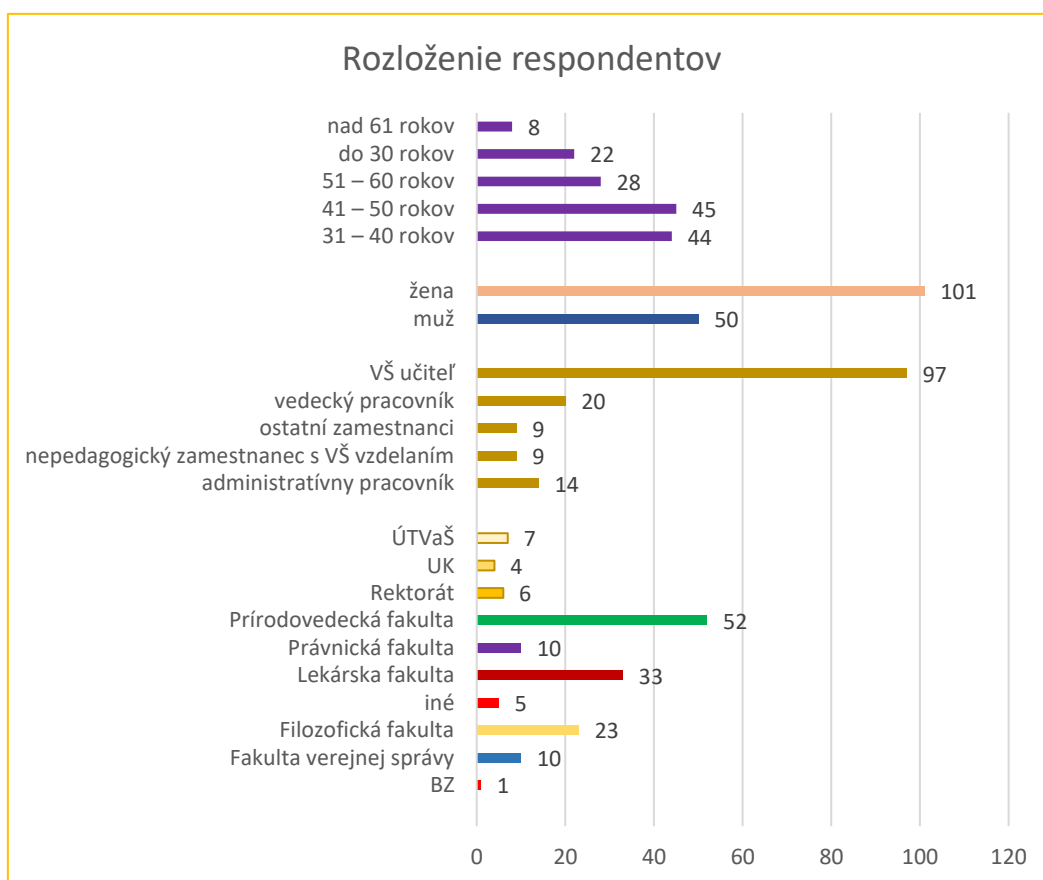
Akademický rok 2022/2023 .....	2
Vyhodnotenie dotazníkov.....	3
1 Komunikácia, riadenie a atmosféra .....	3
1.1 Grafické vyhodnotenie .....	3
2 Kariérny rozvoj a možnosť mobilit .....	6
2.1 Grafické vyhodnotenie .....	7
3 Informovanosť o dianí na pracovisku a možnosti participácie.....	9
3.1 Grafické vyhodnotenie .....	9
4 Pracovné prostredie a sociálne benefity .....	11
4.1 Grafické vyhodnotenie .....	12
5 Edukačné prostredie a podpora vzdelávania .....	13
5.1 Grafické vyhodnotenie .....	14
6 Spokojnosť s pracovným zaradením a motivácia.....	17
6.1 Grafické vyhodnotenie .....	18
7 Námety a postrehy.....	19
Záver a navrhované opatrenia .....	19

## Akademický rok 2022/2023

Prieskumu sa zúčastnilo 151 zamestnancov (~ 13 % z celkového počtu zamestnancov, resp. 25 % tvorivých zamestnancov), čo je malý podiel, ktorý je však vyšší oproti uplynulým rokom. 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.

Po pandemickom období je potrebné konštatovať, že došlo k rozšíreniu podielu 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 77 % VŠ učiteľov a vedeckých pracovníkov. Viac ako 80 % zúčastnených bolo vo veku do 50 rokov, pričom najviac zúčastnených bolo vo veku 31-50 rokov. Prieskumu sa zúčastnilo 10 zamestnancov rektorátu a UK, z LF: 33, PF: 52, PráF: 10, FF: 23, FVS: 10 a ÚTVaŠ: 7. 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.

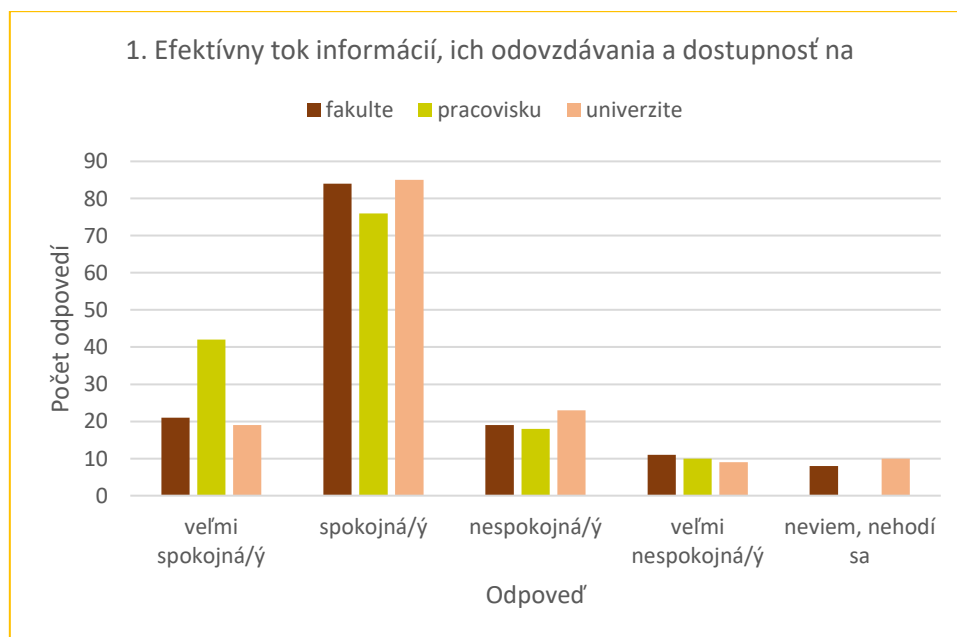
### 1 Komunikácia, riadenie a atmosféra

Medzi významné ukazovatele kvality riadenia sú napr. spokojnosť zamestnancov s úrovňou komunikácie, efektívnosť toku informácií, otvorenosť komunikácie nadriadeného s podriadeným (spokojnosť vyjadrilo takmer 70 % zamestnancov). Dôležitým ukazovateľom spokojnosti zamestnancov sú tiež jednoznačne určené kompetencie a konštruktívna spätná väzba s čím vyjadrilo spokojnosť 73 % respondentov na fakultnej úrovni a 53 % na úrovni univerzity.

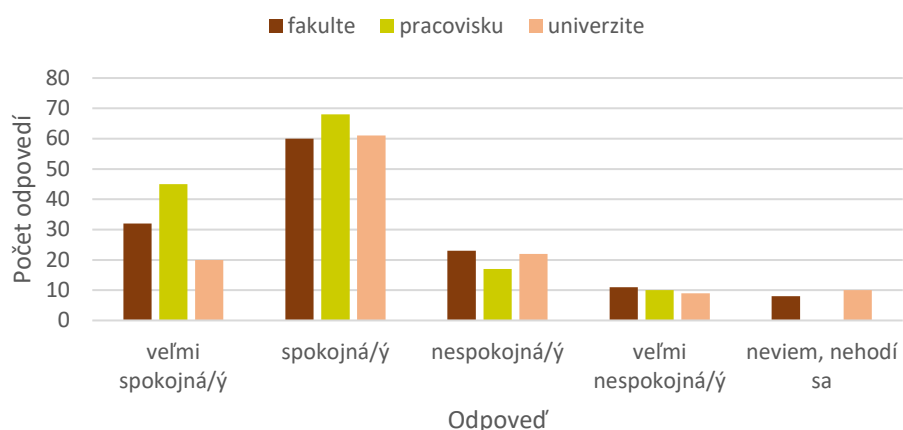
S transparentnosťou odmeňovania vyjadrilo nespokojnosť takmer 20 % zamestnancov. Takmer 70 % zamestnancov považuje vzťahy na pracovisku za korektné a celkovú atmosféru za priateľskú a otvorenú. Takmer 60 % zamestnancov by uvítalo možnosť využívať služby mediátora pri riešení konfliktov či nedorozumení na pracovisku.

Napriek nízkej celkovej účasti v prieskume, viac ako 20 % respondentov sa vyjadrilo, že sa stretli na pracovisku s napr. mobingom, bossingom na fakulte (na pracovisku 15 %, na univerzite 4 %), čo je zlepšenie oproti poslednému prieskumu, napriek tomu je potrebné tejto skutočnosti venovať zvýšenú pozornosť.

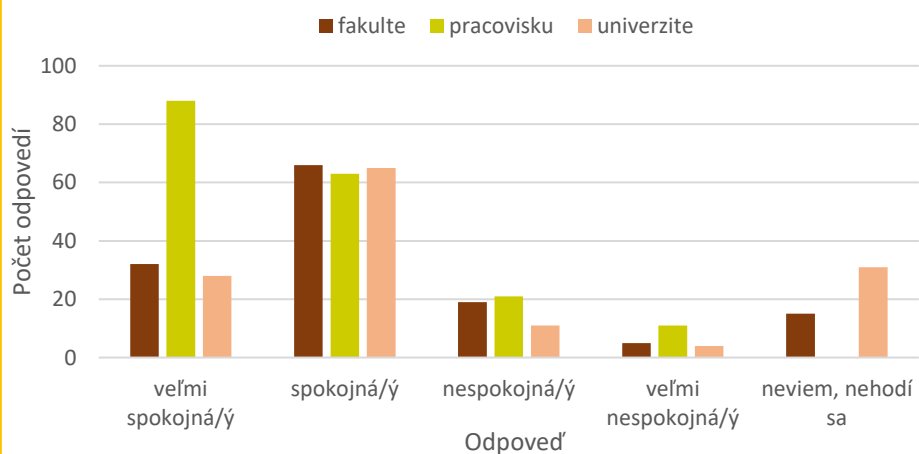
#### 1.1 Grafické vyhodnotenie



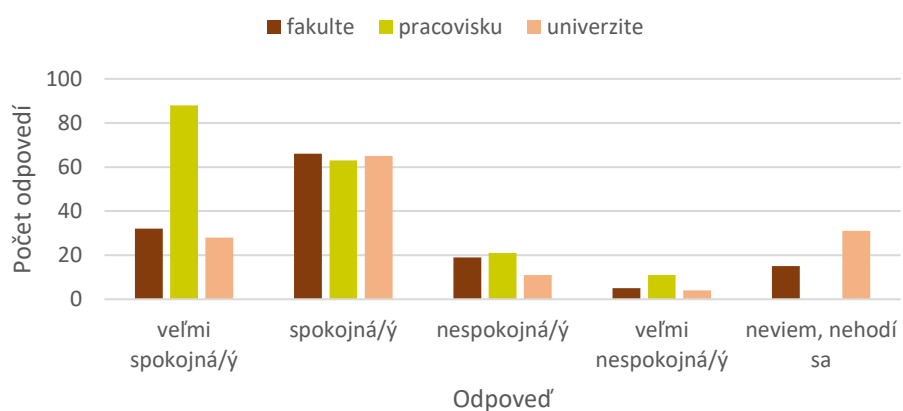
## 2. Otvorená komunikácia medzi jednotlivými pracovnými pozíciami, úrovňami, možnosť vyjadriť svoj názor na

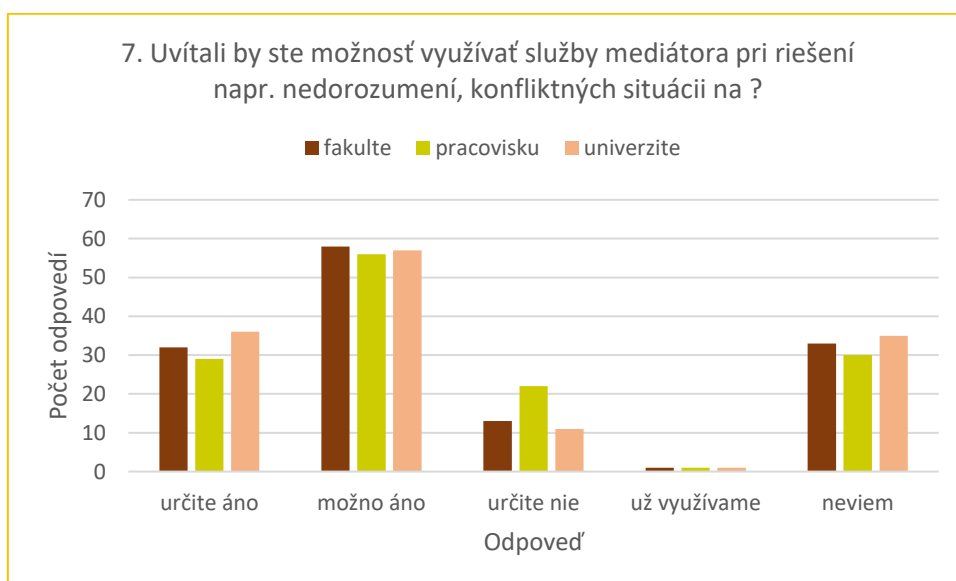
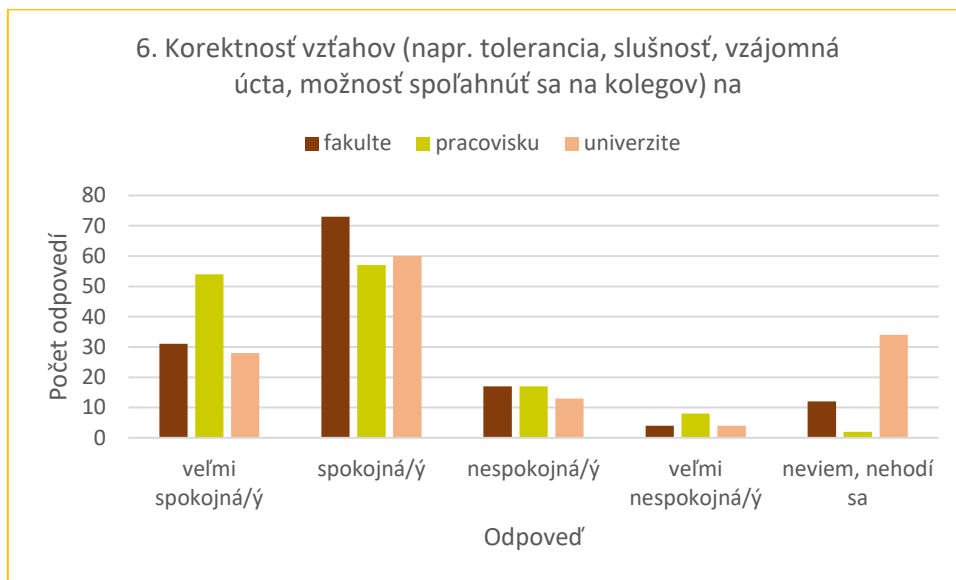
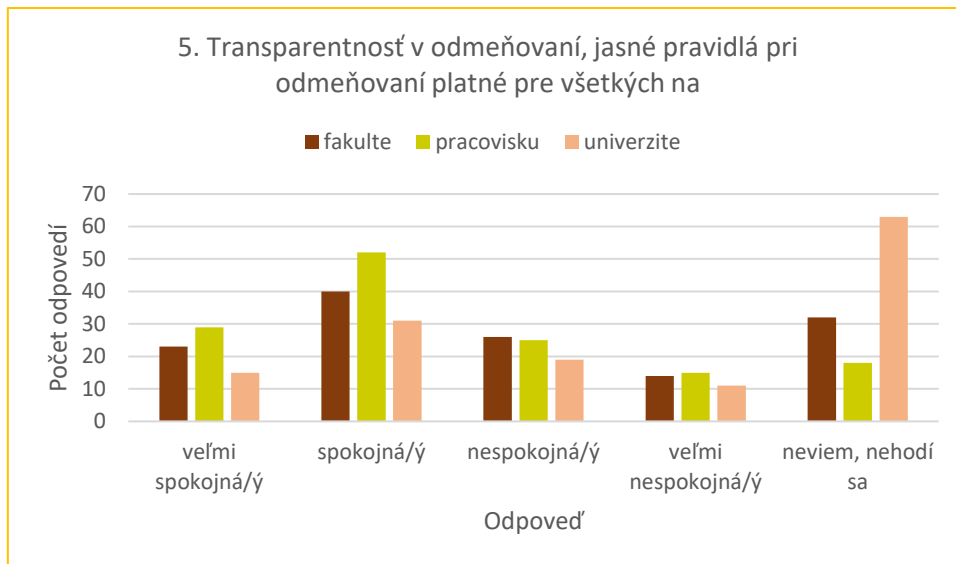


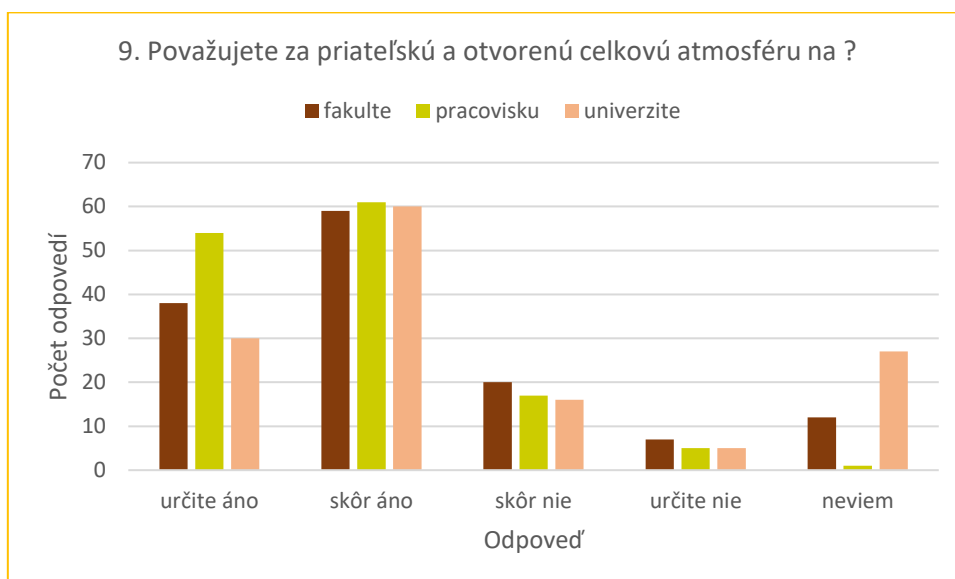
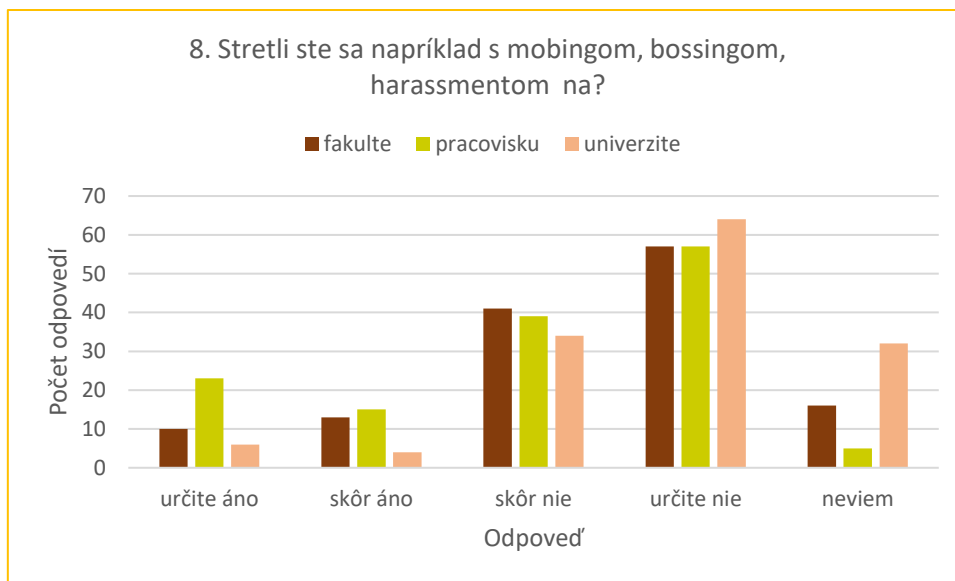
## 3. Jednoznačne určené pracovné kompetencie, jasne komunikované úlohy na



## 4. Konštruktívna spätná väzba, pravidelné hodnotenie pracovnej činnosti na





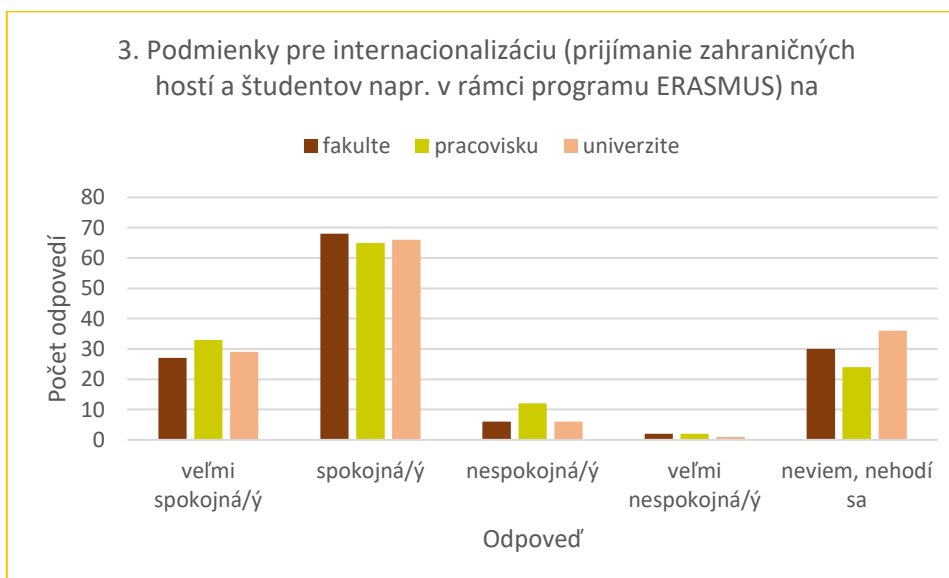
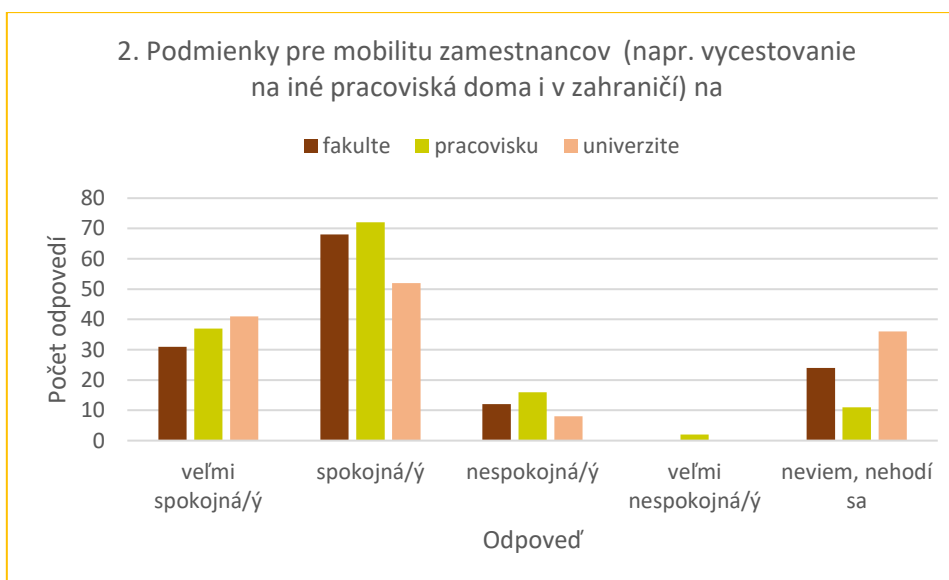
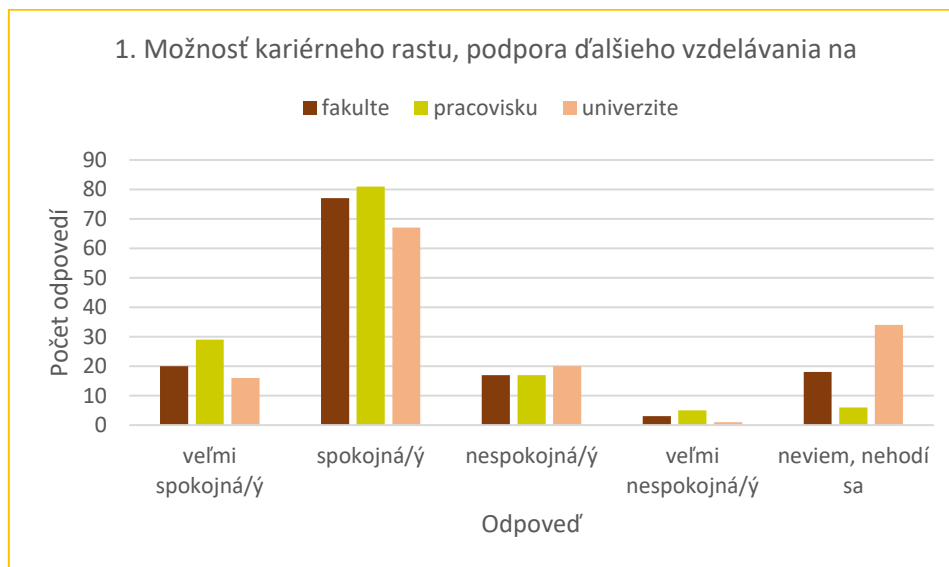


## 2 Kariérny rozvoj a možnosť mobilít

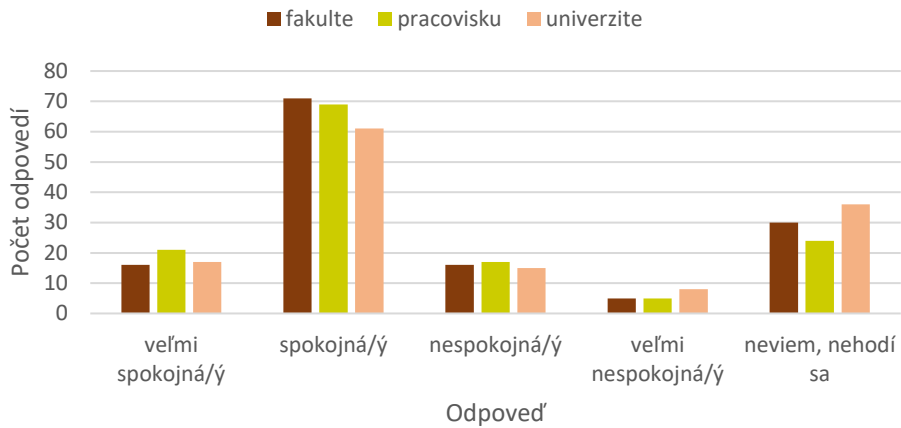
Spokojnosť s možnosťou kariérneho rastu a podporou ďalšieho vzdelávania na fakulte vyjadrilo takmer 79 % zamestnancov. Vysoká miera spokojnosti je aj s podmienkami pre fakultné mobility zamestnancov a internacionalizáciu (78 %). Zlepšilo sa hodnotenie technického a materiálneho vybavenia pracovísk na fakultách (65 %). 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 univerzity/fakulty je spokojných takmer 67 % respondentov, pracoviaka 60 %. Je potrebné zlepšiť nielen informovanosť o úspechoch, ktoré tak študenti ako aj zamestnanci dosahujú, ale predovšetkým oceniť prácu vedúcimi priamo na pracovisku.

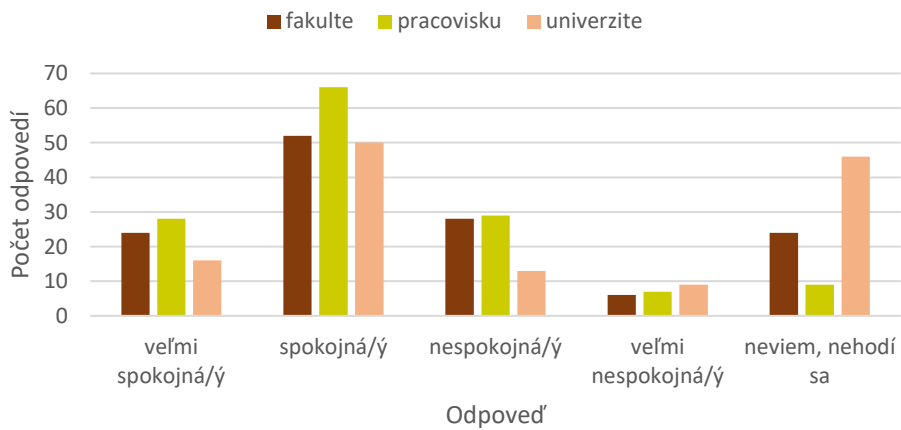
## 2.1 Grafické vyhodnotenie



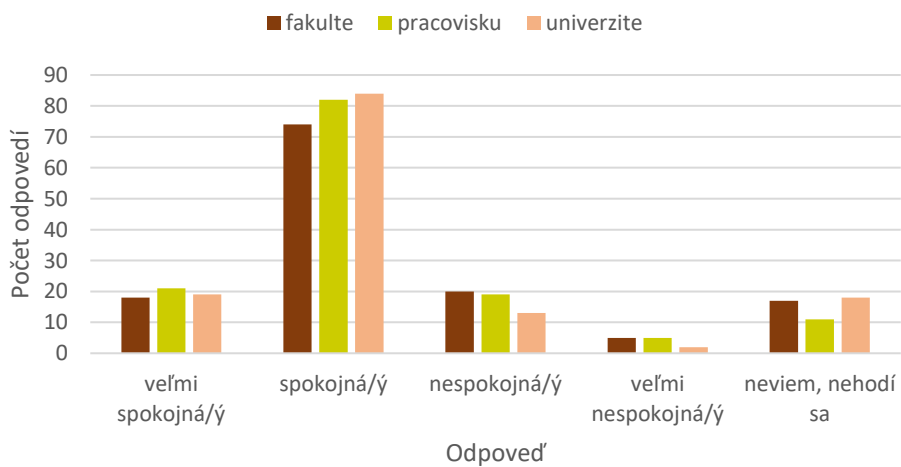
4. Podporné štruktúry a služby umožňujúce zapájať sa do programov a výziev (napr. ŠF EÚ, APVV, VEGA, KEGA) na



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



6. Prestíž, domáca/medzinárodná reputácia na



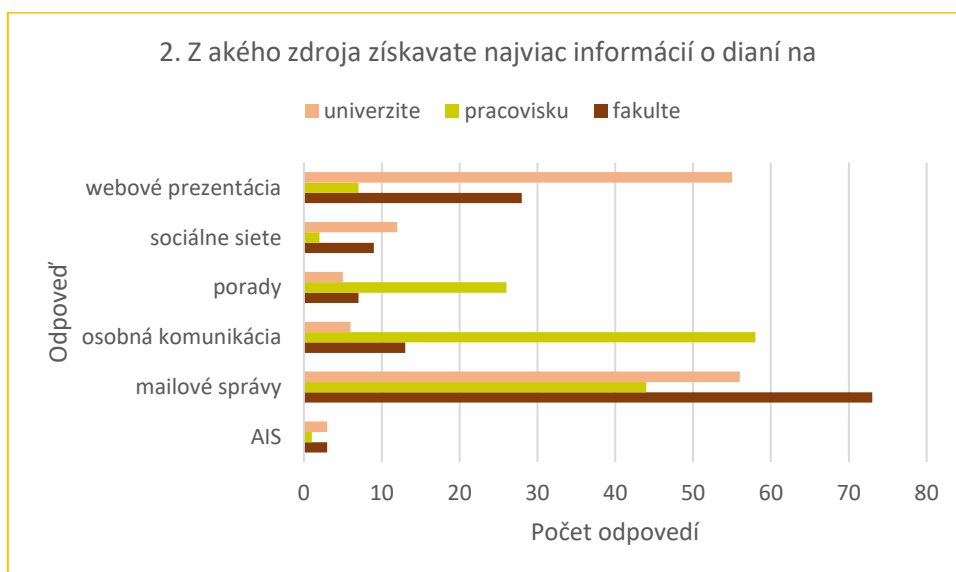
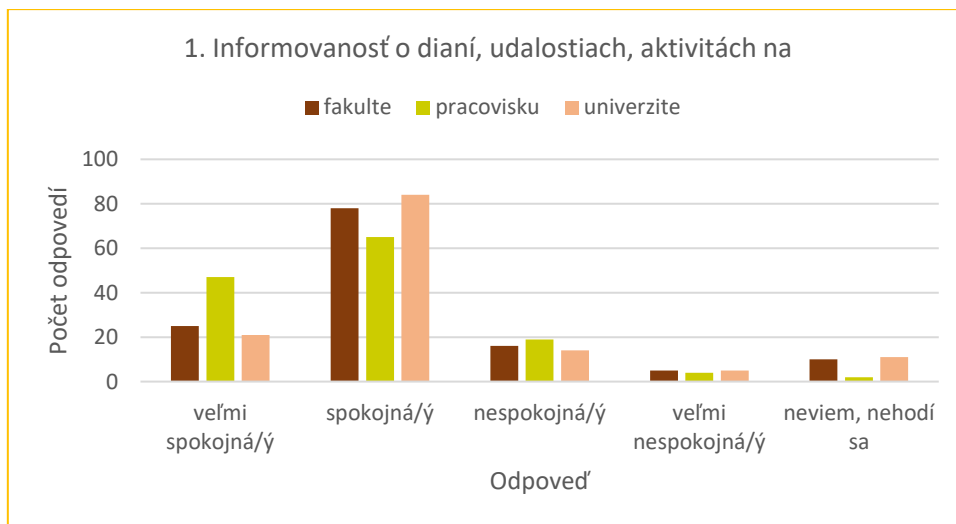


### 3 Informovanosť o dianí na pracovisku a možnosti participácie

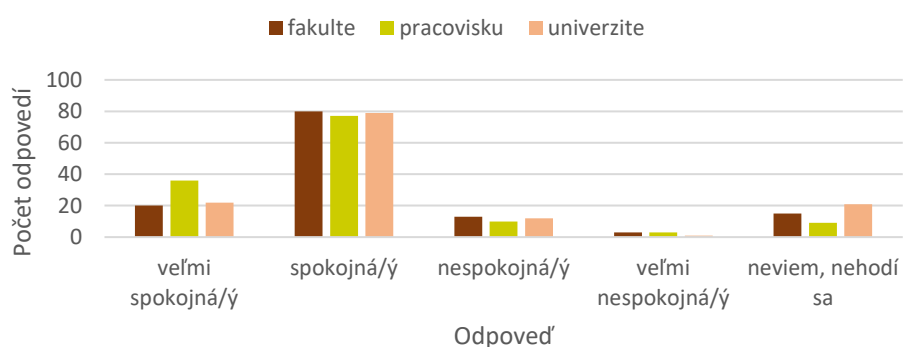
S informovanosťou o dianí, udalostiach, aktivitách na pracovisku vyjadrilo spokojnosť takmer 67 % zamestnancov. Žiadne významné nedostatky alebo námety na zlepšenia neboli zaznamenané. Na samotnom pracovisku získavajú zamestnanci informácie hlavne osobnou komunikáciou, na poradách a prostredníctvom e-mailov. 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 67 %), avšak iba menej ako 20 % z opýtaných nielen pozná základné dokumenty univerzity, 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 67 % zamestnancov vyjadrilo spokojnosť aj s akceptáciou ich návrhov. Takmer 67 % respondentov potvrdilo rovnosť príležitostí.

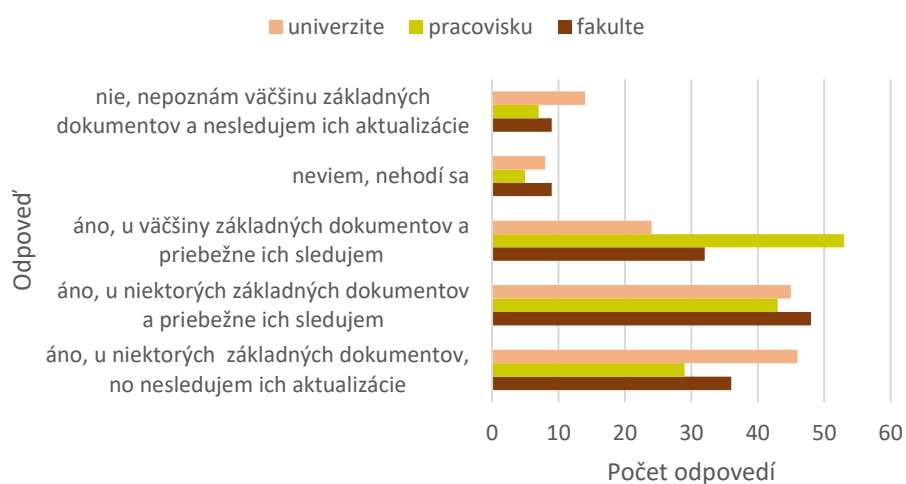
#### 3.1 Grafické vyhodnotenie



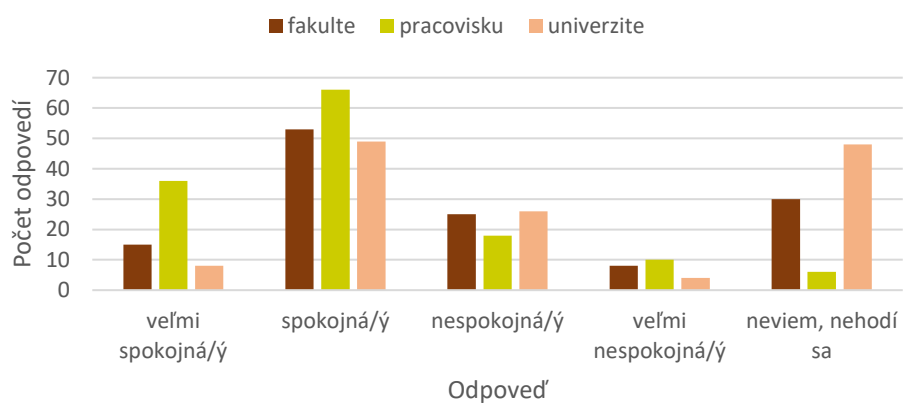
3. Prístup k základným dokumentom (napr. zameranie pracoviska, študijné programy, stratégia rozvoja, štatút, správy o činnosti, zápisnice) na

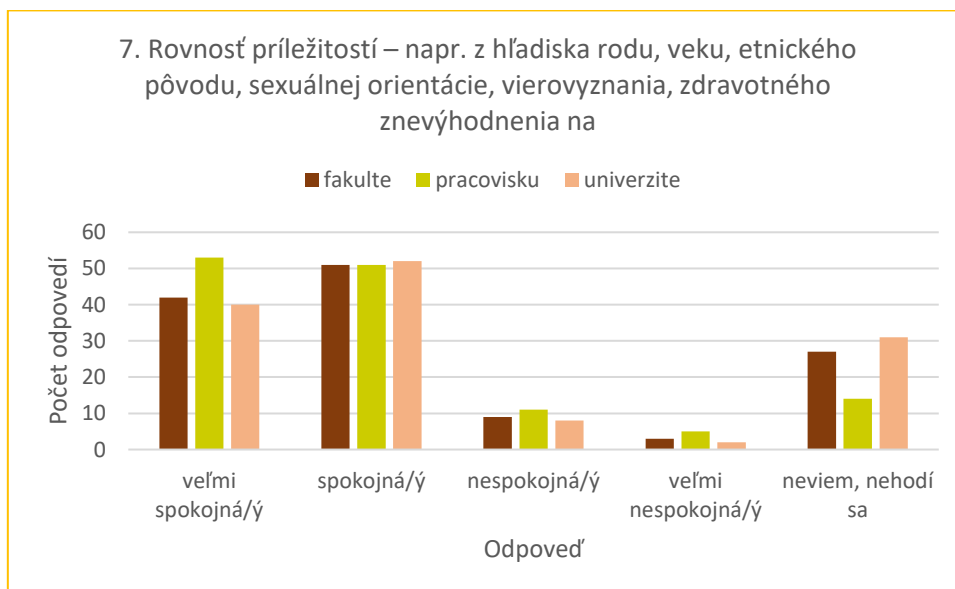
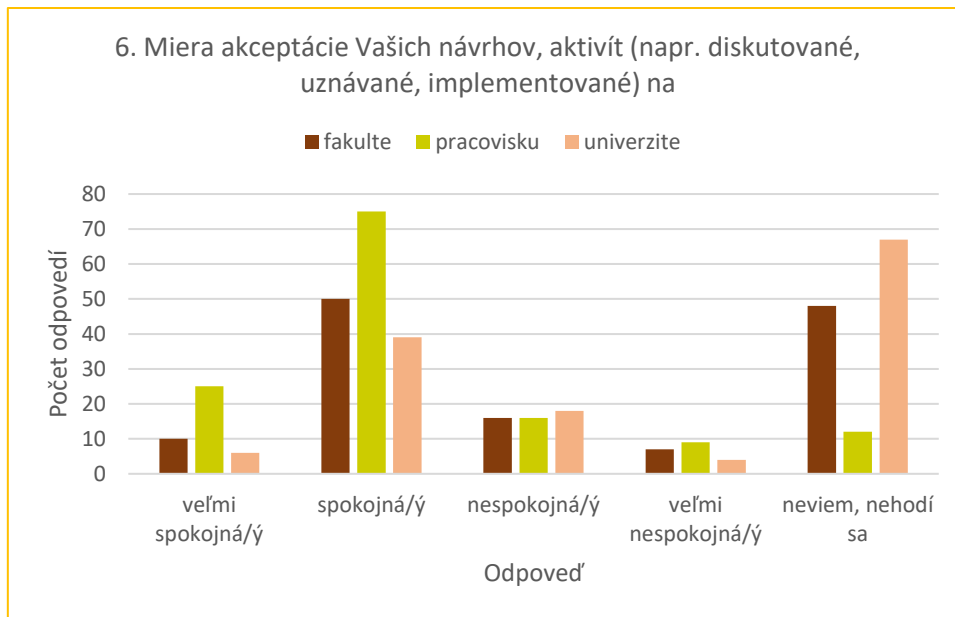


4. Poznáte aktuálny obsah základných dokumentov (napr. zameranie pracoviska, študijné programy, stratégia rozvoja, štatút, správy o činnosti, zápisnice) na



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



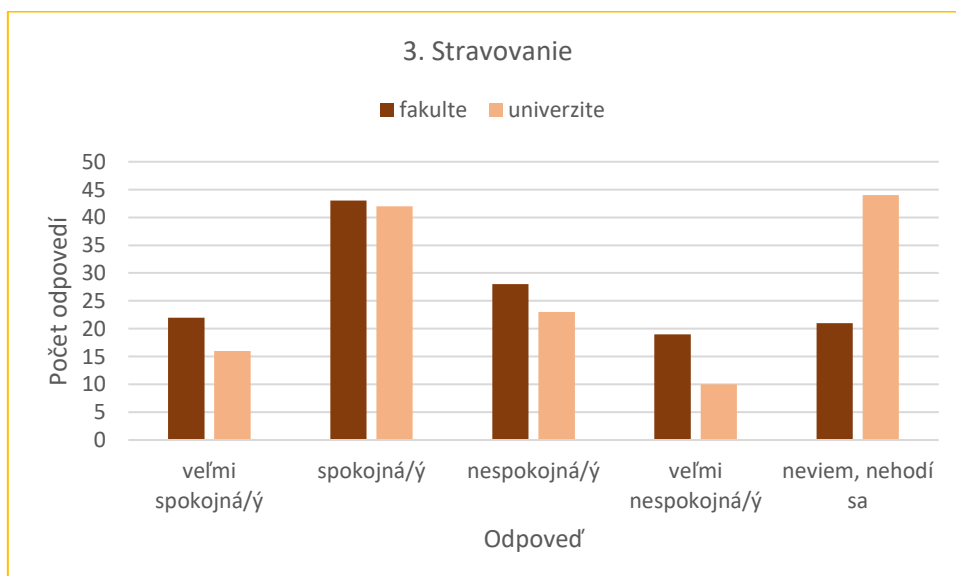
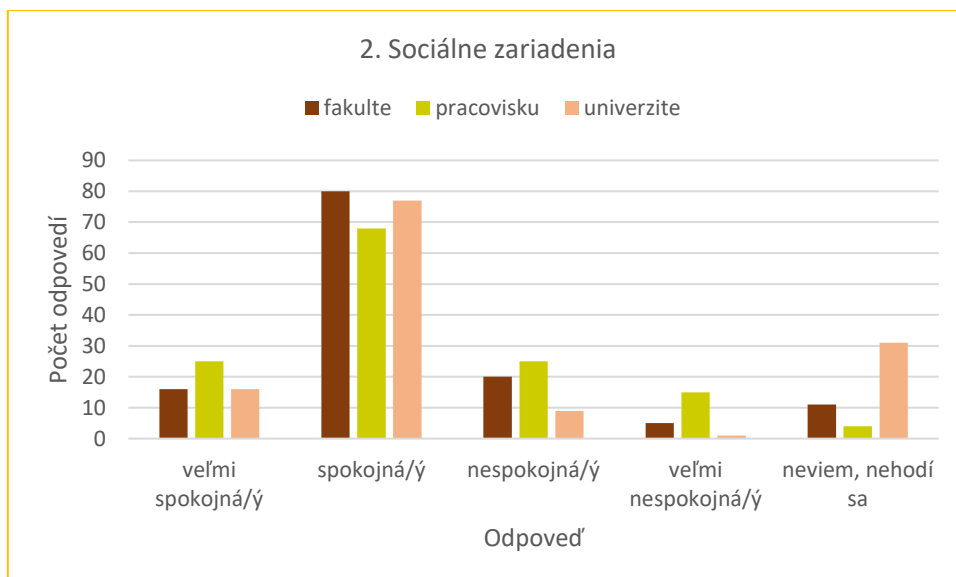
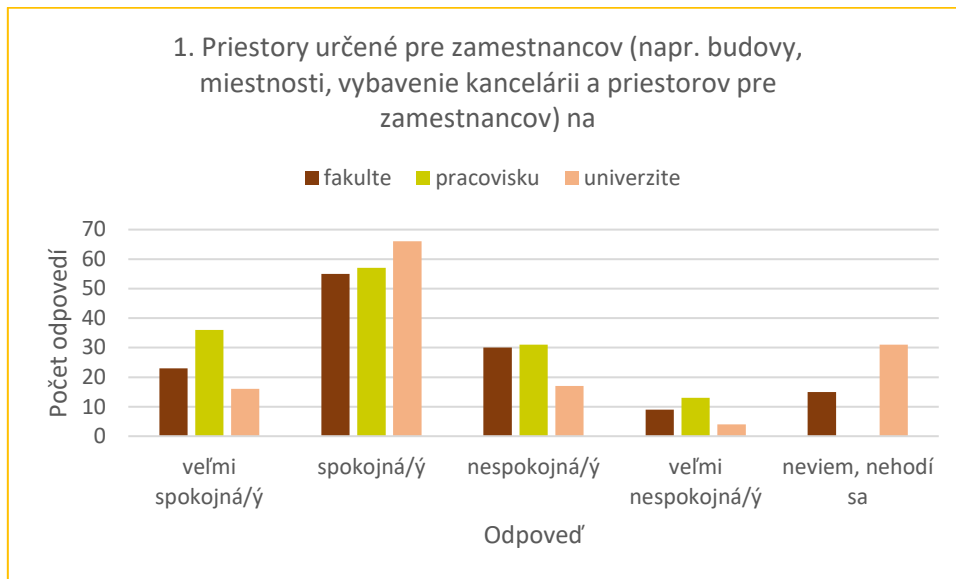


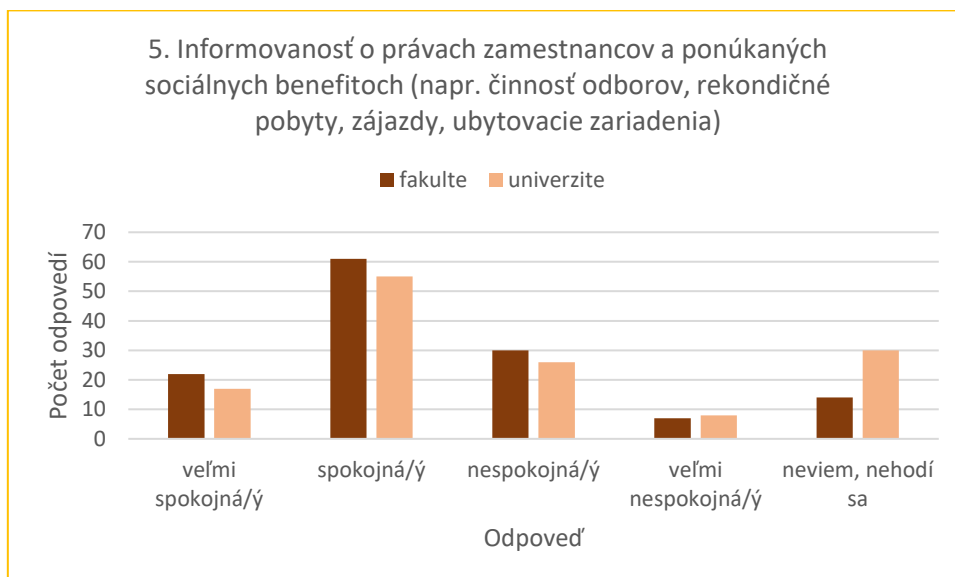
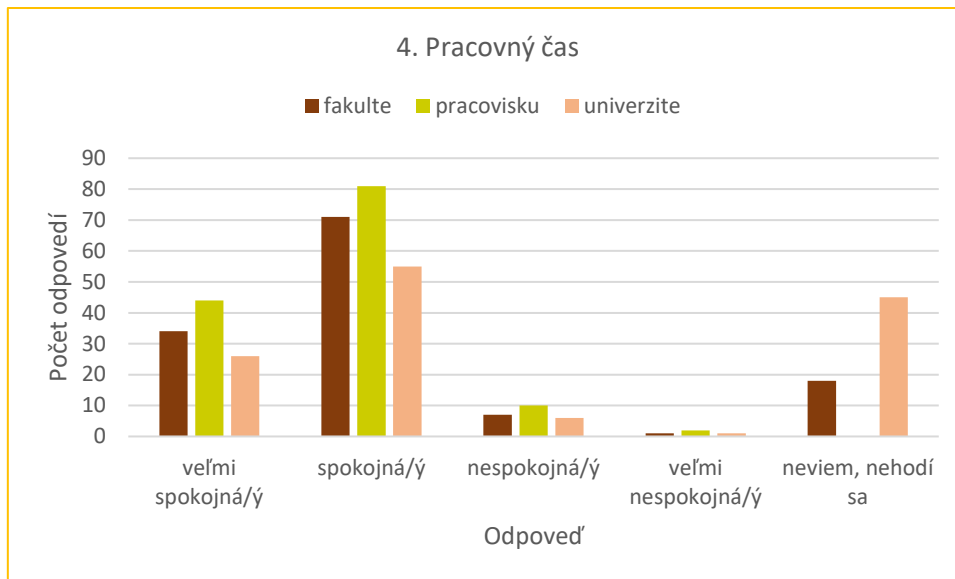
#### 4 Pracovné prostredie a sociálne benefity

Pracovné prostredie hodnotí pozitívne na pracovisku takmer 60 % respondentov oproti 50 % na fakulte/univerzite. So stravovaním na fakulte je nespokojných 31 %, oproti 21 % na univerzite, pravdepodobne v dôsledku rôznych podmienok na jednotlivých pracoviskách fakúlt.

Viac ako 80 % zamestnancov vyjadrilo spokojnosť s pracovným časom, a približne 25 % vyjadrilo nespokojnosť s informovanosťou o právach zamestnancov a ponúkaných sociálnych benefitoch na fakulte a 21 % na univerzite, čo by mohlo motivovať činnosť odborovej organizácie tak na univerzite ako aj na fakultách.

## 4.1 Grafické vyhodnotenie



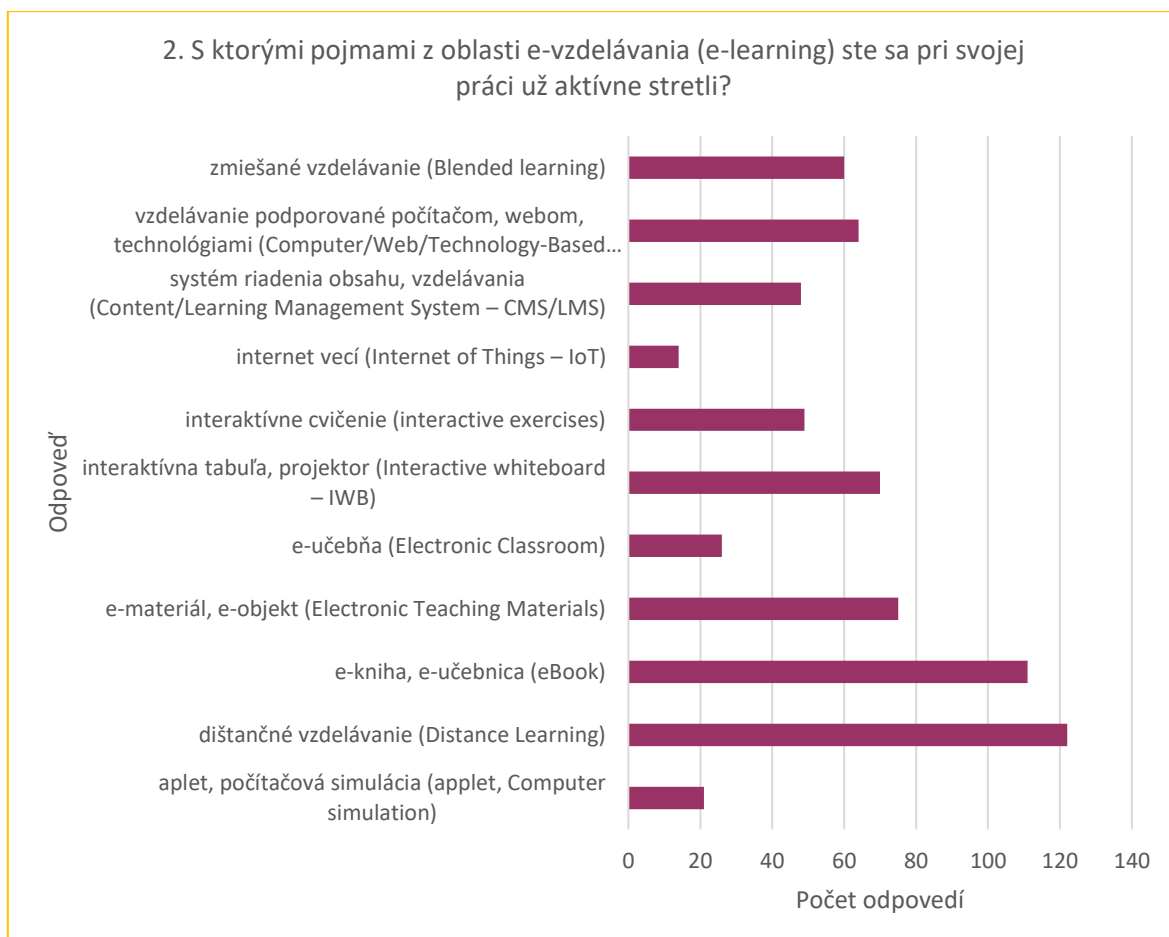
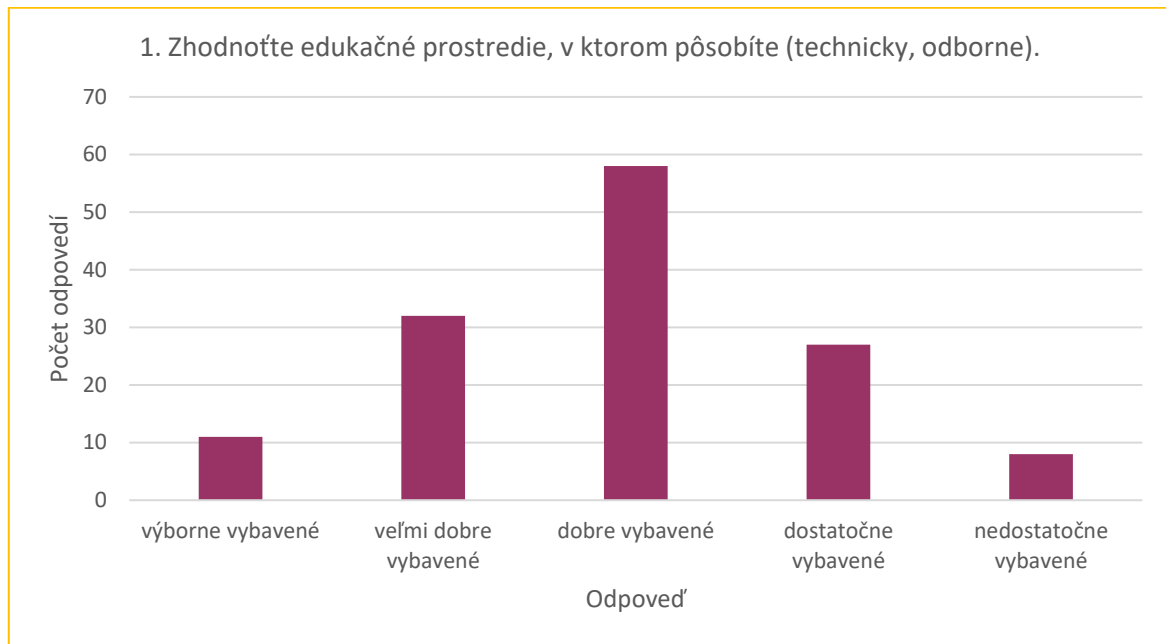


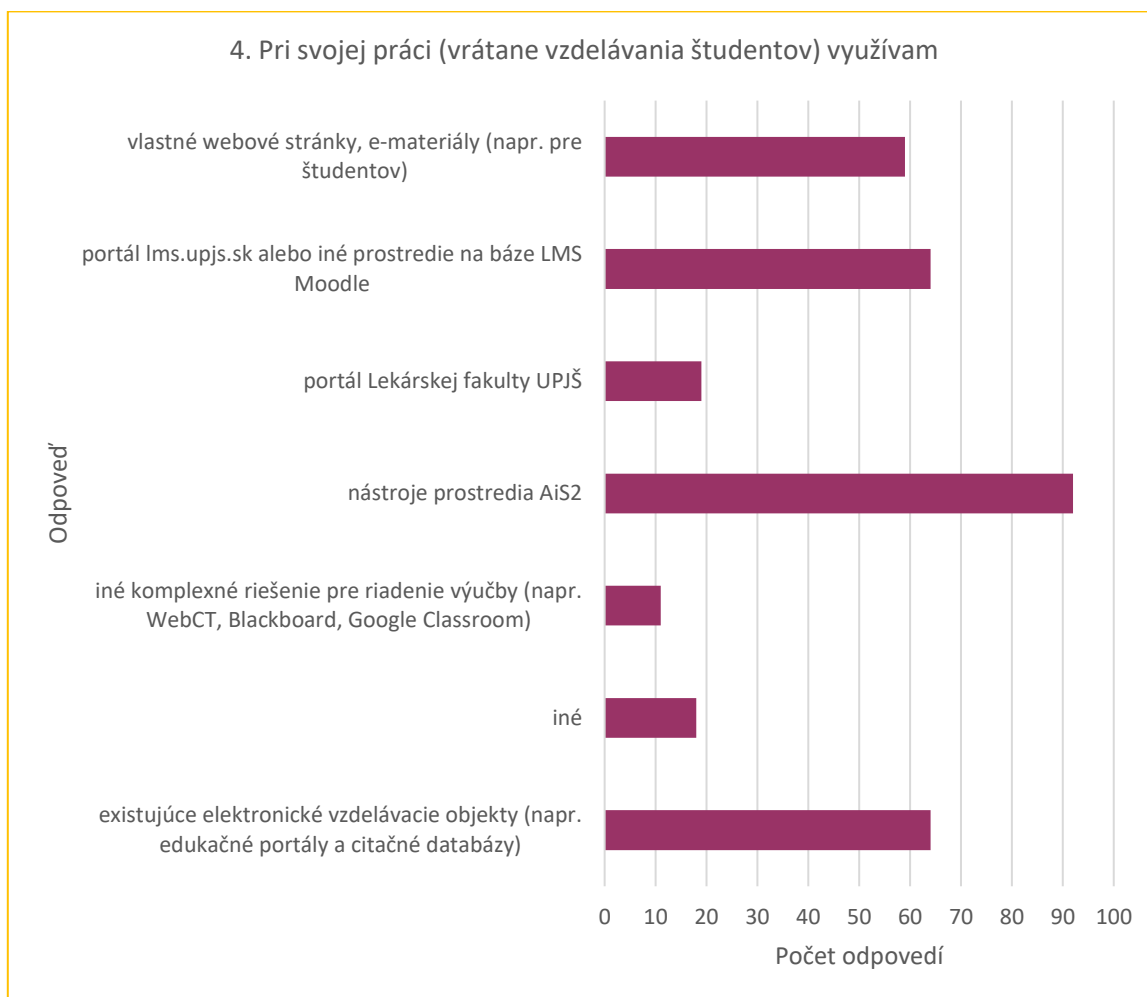
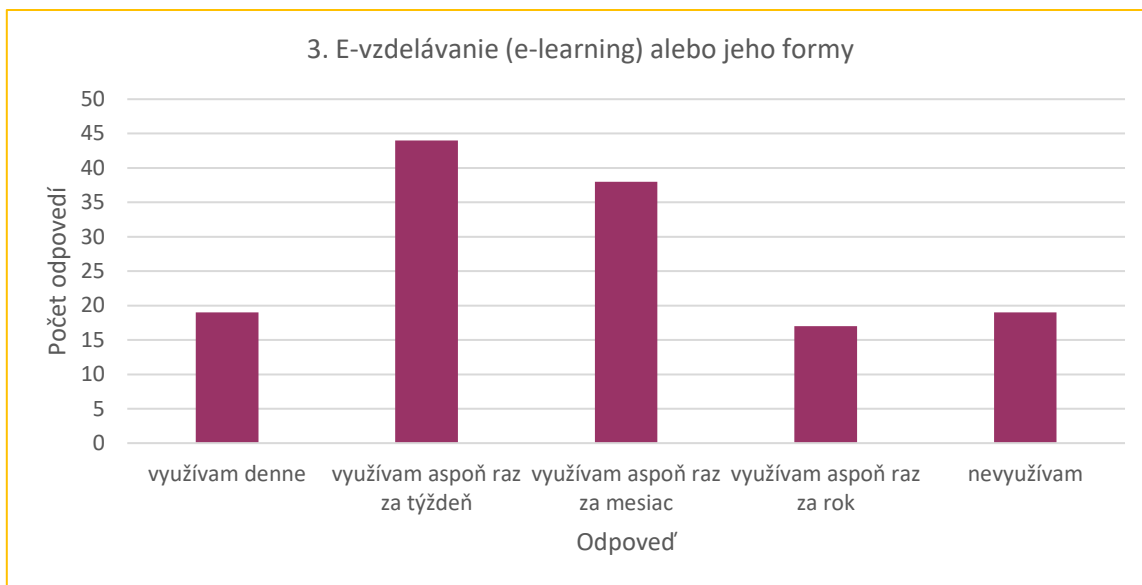
## 5 Edukačné prostredie a podpora vzdelávania

Viac ako 90 % respondentov hodnotí edukačné prostredie po technickej stránke minimálne ako dostatočne vybavené. Mierne yhoršenie nastalo vo využívaní e-learningu, kde menej ako 12 % respondentov uviedlo že nevyužíva e-vzdelávanie alebo jeho formy (oproti poslednému prieskumu – 7 %). Najčastejšie sa zamestnanci aktívne stretli s dištančným vzdelávaním a e-knihou.

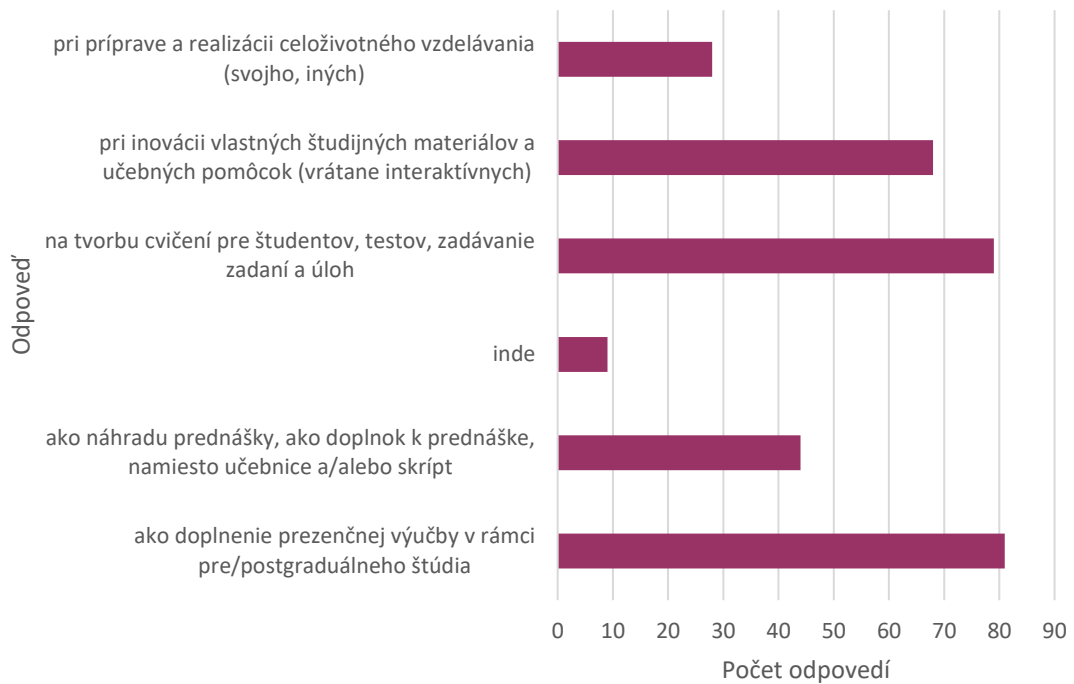
Pri svojej práci (vrátane vzdelávania študentov) zamestnanci najčastejšie využívajú nástroje prostredia AiS2, existujúce edukačné portály a portál LMS Moodle. Prvky e-vzdelávania sú používané predovšetkým na doplnenie prezenčnej výučby a na tvorbu cvičení, testov. Názory na obsah e-vzdelávania sa zhodujú v preferencii textov, obrázkov a aktivít pre študujúcich (testy, interaktívne cvičenia, simulácie). Väčšina zamestnancov by privítala vyššiu informovanosť o týchto nových formách vzdelávania predovšetkým formou seminárov alebo krátkej príručky.

## 5.1 Grafické vyhodnotenie

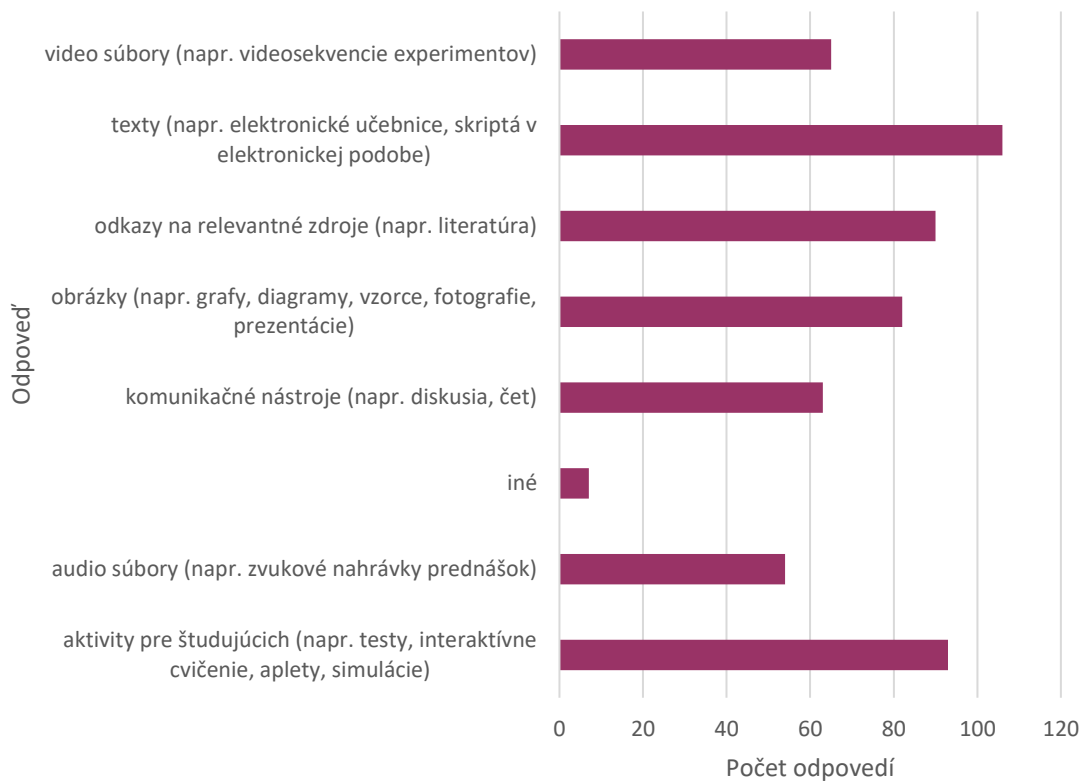




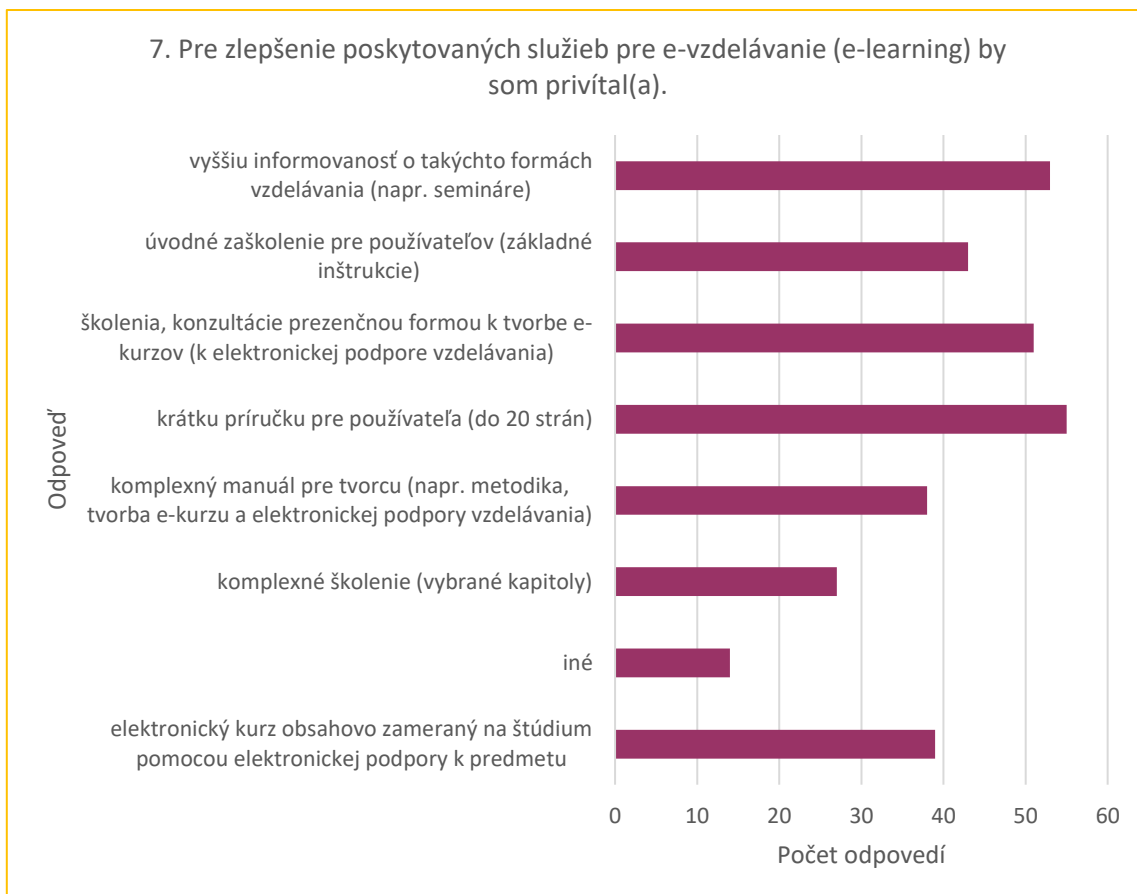
### 5. Prvky e-vzdelávania (e-learningu) využívam, alebo chcem využívať



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







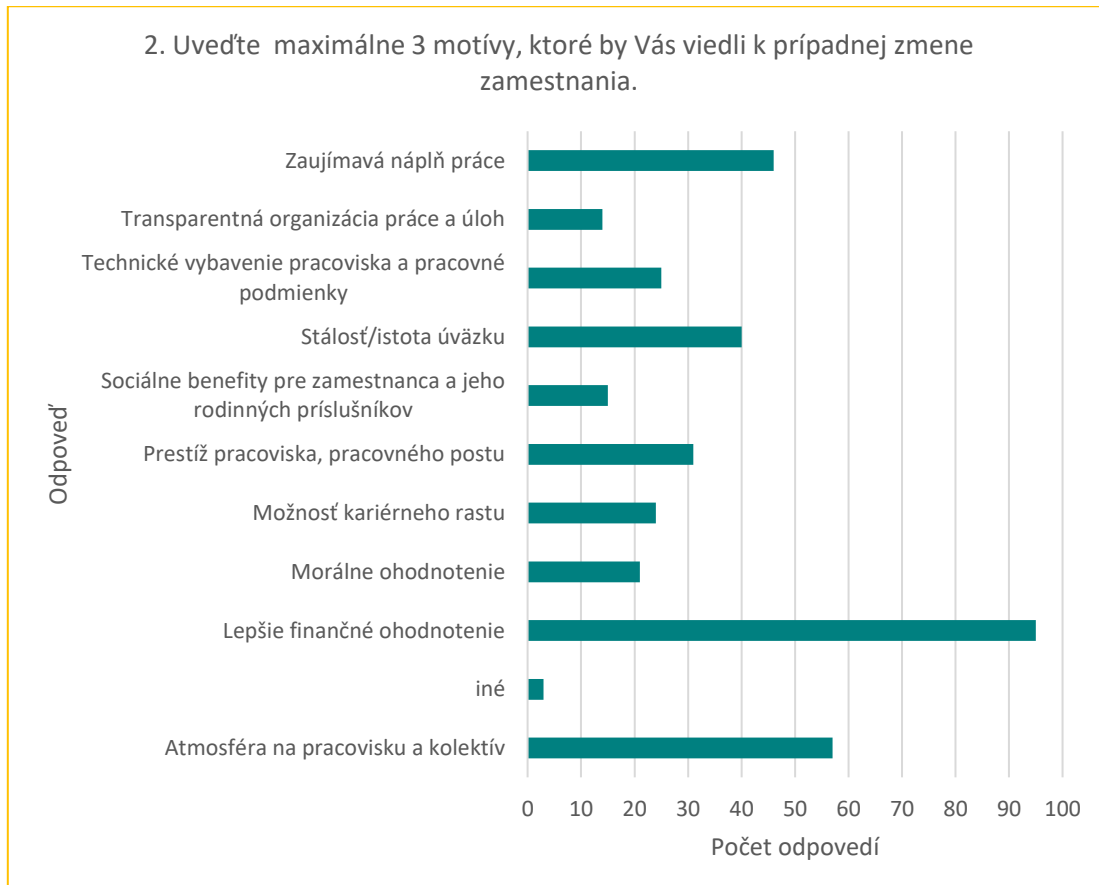
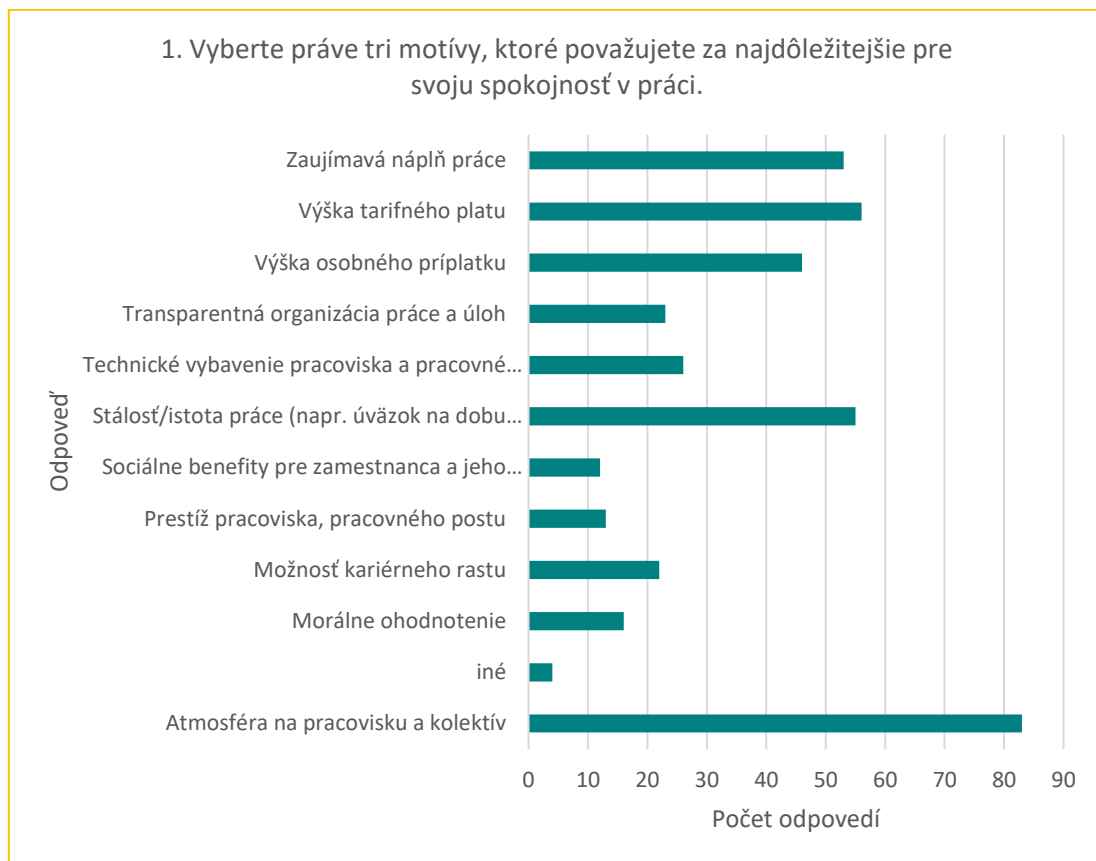
## 6 Spokojnosť s pracovným zaradením a motivácia

V oblasti spokojnosti s pracovným zaradením považujú zamestnanci stále za najdôležitejšie: atmosféru na pracovisku a kolektív, istotu práce a výšku tarifného platu.

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

Viac ako 66 % zamestnancov by uvítalo zavedenie schránky nápadov pre zamestnancov.

## 6.1 Grafické vyhodnotenie





## 7 Námety a postrehy

Všetky námety a postrehy budú prediskutované s vedeniami jednotlivých fakúlt, pričom špecifické pripomienky prerokuje rektor osobne. Mnohé podnety sú nielen námetom pre vedenie ako zlepšiť pracovné prostredie, ale budú využité aj pri príprave koncepčných materiálov.

## Závery a navrhované opatrenia

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