Vyhodnotenie dotazníkov spokojnosti tvorivých a administratívnych zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave za rok 2015

Milé kolegyne a kolegovia,

v zmysle Smernice rektora Trnavskej univerzity v Trnave č. 1/2014 o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania na Trnavskej univerzite v Trnave sa v období od 20. januára 2016 do 29. januára 2016 realizoval anonymný dotazníkový prieskum spokojnosti tvorivých a administratívnych zamestnancov.

Ďakujeme za Vašu ochotu i trpezlivosť pri vypĺňaní otázok dotazníkového prieskumu. Vaše názory a vyjadrenia sú pre vedenie univerzity i fakúlt veľmi cenné a pomáhajú nám vytvoriť pracovné prostredie a pracovnú atmosféru, v ktorých sa nám bude príjemne pracovať. Vaše podnety budú zohľadňované pri príprave koncepčných materiálov a zároveň sú námetom na zlepšovanie.

Predkladáme stručné textové zhodnotenie dotazníkového prieskumu podľa jednotlivých oblastí, ako aj detailné grafické vyhodnotenie dotazníkov.

Výsledky dotazníkového prieskumu sú porovnateľné s výsledkami v uplynulom roku a k výrazným odchýlkam v spokojnosti zamestnancov v žiadnej zo štyroch oblastí neprišlo.

Vzhľadom k nízkemu počtu zamestnancov (83 zamestnancov z celkového počtu 526 zamestnancov), ktorí dotazník vyplnili, by sme chceli upriamiť pozornosť na vypĺňanie dotazníkov v budúcnosti aj u ďalších zamestnancov, aby sme získali čo najpresnejšie údaje o spokojnosti zamestnancov.

Zamestnancom bolo ponúknutých 58 otázok v štyroch oblastiach: komunikácia, informovanosť, riadenie, spokojnosť a motivácia, ku ktorým sa mohli vyjadriť vopred stanovenými škálovanými možnosťami. V závere dotazníka mali respondenti možnosť napísať vlastné pripomienky. Dotazníky vyplnilo 83 zamestnancov, z toho:

- rektorát - 9
- FF - 12
- PdF - 17
- FZaSP - 18
- TF - 12
- PF – 15

Z odpovedí zamestnancov celej Trnavskej univerzity vyplynuli nasledujúce zistenia (v prípade hodnotenia spokojnosti zrátavame odpovede „áno“ aj „skôr áno“, resp. pri nespokojnosti odpovede „nie“ a „skôr nie“):

Komunikácia

Významným ukazovateľom kvality riadenia v oblasti komunikácie je aj spokojnosť zamestnancov s úrovňou komunikácie nadriadeného s podriadeným (spokojnosť vyjadrilo až 81% zamestnancov). Dôležitým ukazovateľom spokojnosti zamestnancov je tiež atmosféra na pracovisku. S potešením možno konštatovať, že až 87% zamestnancov je s atmosférou na pracovisku spokojných. Jeden zamestnanec prejavil nespokojnosť s riešením prípadných sťažnosti. Naďalej sa budeme usilovať, aby počet nespokojných zamestnancov bol čo najnižší.

- 76% zamestnancov uviedlo, že na danom pracovisku prebieha pravidelné hodnotenie činnosti za dané obdobie.
- Až 88% zamestnancov je spokojných s atmosférou na pracovisku (obdobne ako v predchádzajúcom roku), nespokojných je len 4%.
- Viac ako 2/3 je spokojných so spoluprácou medzi oddeleniami na útvare.
- Mieru spokojnosti s úrovňou komunikácie nadriadený – podriadený uviedlo 81%.
- Približne 69% zamestnancov považuje atmosféru na TU i na fakultách za otvorenú a priateľskú, pričom až 87% je spokojných s atmosférou na vlastnom útvare.
- 9 z 10 zamestnancov je spokojných s tým, ako sú im komunikované úlohy.

Informovanosť

Informovanosť zamestnancov je na vysokej úrovni. Žiadne významné nedostatky alebo námety na zlepšenia neboli zaznamenané.

- Takmer všetkým zamestnancom je známe poslanie TU, v prípade poslania fakulty je to 96% zamestnancov.
- S možnosťou zapojenia sa do napĺňania poslania TU je spokojných 74%, v prípade napĺňania poslania fakulty je to o niečo viac, 84% zamestnancov.
- Tri štvrtiny zamestnancov má dostatok informácií o dianí na fakulte, na vlastnom útvare je to spokojnosť až viac ako 90%.
- Takmer všetci zamestnanci vedia, na koho majú obrátiť s konkrétnou požiadavkou o informácie, pričom najviac ich získavajú od nadriadených a z porád.

Riadenie

Celkovo možno konštatovať, že zamestnanci sú spokojní s riadením inštitúcie. Nízky počet spokojných zamestnancov v rámci otázky spokojnosti pri osobnom rozvoji je pre vedenie univerzity cenný námet ako oblasť na zlepšovanie.

- 82% zamestnancov je spokojných s podporou od priameho nadriadeného, tri štvrtiny je spokojných so spätnou väzbou na základe vykonanej práce, ako aj s bežnou organizáciou práce na útvare.

- Takmer 83% zamestnancov je spokojných s kompetenciami, ktorými disponujú i s mierou zodpovednosti. Takmer tri štvrtiny považuje akceptáciu realizácie vlastných návrhov za dostatočnú a podobne tak sú názoru, že je uplatňovaná rovnosť príležitostí.
- Slabšie je vnímaná podpora fakulty pri rozvoji osobnosti zamestnancov, keď úplne spokojných je iba štvrtina (v porovnaní s minulým rokom nenastalo výraznejšie zvýšenie vnímania podpory pri osobnom rozvoji zamestnancov).

Spokojnosť a motivácia

Poslednou hodnotenou oblasťou v dotazníkovom prieskume je oblasť spokojnosť a motivácia. V tejto oblasti zamestnanci oceňujú najmä zaujímavosť a stálosť práce. Zamestnanci sú nespokojní najmä pre zlé finančné ohodnotenie, až 63 % zamestnancov to uviedlo ako hlavný dôvod prípadnej zmeny zamestnania, avšak zlepšenie finančného ohodnotenia je možné len na základe možností podľa zákonných noriem (platové tabuľky....). Potešiteľný je pre vedenie univerzity fakt, že až 97% zamestnancov považuje svoju prácu za zaujímavú. Pracovné podmienky najmä z hľadiska vybavenia pracoviska, sociálneho zariadenia a rozvrhnutie pracovného času hodnotia zamestnanci kladne.

Jeden zamestnanec v rámci možnosti doplnkových textových odpovedí navrhol, aby bolo zamestnancom umožnený výber medzi stravnými lístkami a stravovaním v jedálni.

- Pri napĺňaní pracovných motívov zamestnanci najviac uvádzali spokojnosť s tým, že vykonávajú zaujímavú prácu (97%) a oceňovali dobrú atmosféry na pracovisku. Najmenej spokojní boli s finančných ohodnotením (obdobne ako v predchádzajúcom období).
- V prípade pracovných podmienok bola najväčšia spokojnosť s pracovným časom (97%), prístupom k technológiám a sociálnym zariadením. Naopak, so stravovaním na TU je spokojných len 43% a skôr spokojných 24% zamestnancov. S prístupom k osobným problémom zamestnancov i s prístupom univerzity k modernizácii a zmenám sú spokojné takmer tri štvrtiny zamestnancov.
- Viac ako polovica zamestnancov si myslí, že na fakulte sa uplatňuje jednotný systémový prístup k odbornému rastu. Pätina nevedela na otázku odpovedať.
- Ako hlavný dôvod prípadnej zmeny zamestnania, 63% zamestnancov uviedlo lepšie finančné ohodnotenie. Jeden zamestnanec poukázal na to, že ako zamestnanec, ktorý vie škole zabezpečiť peniaze (granty) by mal byť lepšie ohodnotený. Takmer dve tretiny by uvítali zavedenie schránky nápadov pre zamestnancov.
- Len 39% zamestnancov sa jednoznačne vyjadrilo, že by prijalo možnosť hodnotenia priamych nadriadených. 22% by túto možnosť skôr uvítalo, ale takmer štvrtina by o priame hodnotenie nadriadených nemala záujem.