

Vyhodnotenie Zamestnaneckej ankety za rok 2025

V súlade s vnútorným systémom kvality na Univerzite Komenského v Bratislave, ako aj vnútorným systémom kvality Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave, predkladáme vyhodnotenie zamestnaneckej ankety pedagogických, výskumných a administratívnych pracovníkov a pracovníčok FSEV UK za rok 2025.

Vzhľadom k nízkemu počtu zamestnancov a zamestnankýň (27% účasť), by sme chceli v budúcom roku zvýšiť záujem o vyplňanie ankety, aby sme získali čo najpresnejšie údaje od zamestnancov a zamestnankýň, a to zvýšením povedomia o adrešnosti opatrení, ale aj zabezpečení anonymity.

Zamestnanci a zamestnankyne obdržali link na elektronickú verziu ankety, ktorá bola spracovaná anonymizovaným prístupom, a to v slovenskom a anglickom jazyku. Realizácia ankety bola prerokovaná so Zamestnaneckou radou na FSEV UK dňa 19.1.2026.

Anketa obsahovala časť so všeobecnými údajmi o pracovnom zaradení, a následne podľa oblastí: spokojnosť v práci, pracovná záťaž a efektívnosť, pracovná atmosféra, wellbeing a začlenenie, pracovisko, komunikácia, štandardy kvality a riadenia.

I. Spokojnosť v práci

Celkovo na fakulte prevláda spokojnosť s prácou, a to v rozsahu 92%. Rovnaký pomer zamestnancov uviedlo, že FSEV im poskytuje dobré možnosti vzdelávania a rozvoja, ako aj to, že sú hrdí, že pracujú na FSEV UK.

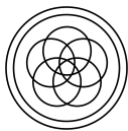
- Napriek celkovému pozitívnemu hodnoteniu, je potrebné reflektovať skutočnosť, že 15% zamestnancov podľa ich vyjadrenia nevie, čo sa od nich očakáva na ich súčasnej pozícii; 19% má pocit, že ich zručnosti nie sú využívané na maximum; 16% na vo svojej pozícii necítia ocenení a uznávaní; 15% uvádza, že nemôže vo svojej práci prejavovať iniciatívu alebo nemajú autonómiu v rozhodovaní o tom, ako vykonávať svoju prácu. 16% zamestnancov sa zároveň necíti byť podporovaný svojím vedúcim zamestnancom (riaditeľom ústavu alebo vedúcim oddelenia).
- Zamestnanci zároveň identifikovali, čo by zlepšilo ich spokojnosť s prácou na FSEV, resp. na ich oddelení/ústave: viac aktivít, ktoré budujú tím a komunitu, zníženie pracovnej záťaže (množstvo študentov, administratíva), viac spoločných aktivít, viac výskumnej spolupráce v rámci ústavov, zlepšenie administratívy a prítomnosť tajomníčky ústavu na pracovisku, lepšia atmosféra a medziludské vzťahy na ústave, efektívnejšie riešenie problémov, vytvorenie kultúry, ktorá oceňuje prácu zamestnancov.

II. Pracovná záťaž a efektívnosť

Pomer medzi pracovnou záťažou a efektívnosťou je priamo úmerný, a takmer polovica zamestnancov uviedla, že interné administratívne procesy sú príliš zložité. Ako najvýraznejší nedostatok uvádzali digitalizáciu alebo chýbajúci prístup k softvérom, ktoré považujú za dôležité pre efektívny výkon svojej práce. Takmer 1/3 zamestnancov uviedla, že zvyčajne nestíha splniť svoje úlohy v rámci pracovnej doby. Avšak zároveň 85% zamestnancov uviedlo, že spôsob, akým je organizovaná práca na ich pracovisku, im umožňuje efektívne plánovať svoj čas a stanovovať priority úloh. Tu je však potrebné uviesť, že takmer ¼ zamestnancov uviedla, že pracovná záťaž na ich oddelení/ústave nie je rozložená spravodlivo.

- Zamestnanci navrhli viacero opatrení na zjednodušenie procesov: zrušiť podmienku podávať mesiac pred podaním projektu formálnu informáciu (projektový zámer), rozdeliť funkcie na EO a tajomník fakulty, materiálne zabezpečiť pracovisko (kancelársky papier) bez ohľadu na projekty a následná spätná refundácia, každý nech striktné zodpovedá za svoju náplň práce, nech je v pracovnej dobe na pracovisku, zaručiť kurz anglického jazyka pre zamestnancov, zlepšiť wifi a IT vybavenie,





elektronizácia a zjednodušenie byrokratických procesov, rozšírenie projektového oddelenia, zabezpečiť prístup do databáz.

III. Pracovná atmosféra

Pracovná atmosféra na fakulte je celkovo založená na rešpekte medzi kolegami (uvádzané ako 100% zo strany zamestnancov), pričom väčšina zamestnancov má pocit, že s neprijateľným/neúčtívnym správaním sa zaobchádza efektívne (73%). Napriek tomu možno uviesť, že formálna pochvala alebo uznanie sa vyskytuje zo strany vedúcich pracovníkov iba v polovici uvádzaných odpovedí. Pozitívne možno hodnotiť, že až 80% zamestnancov uviedlo, že nedostali alebo nepočuli sťažnosti od svojich kolegov súvisiace s ich prácou; pričom 100% uviedlo že počuli (často, niekedy alebo zriedka) pozitívne hodnotenie na svoju prácu.

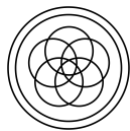
- ako pozitívne zamestnanci hodnotili najmä: transparentnosť, otvorenosť, rešpekt a dodržanie pravidiel na úrovni vedenia fakulty, otvorenosť novým nápadom, dialóg, asertivita a nie prokrastinácia, vzájomný rešpekt, neformálne vzťahy v rámci ústavu, akademická sloboda, hodnoty, dynamické mladé prostredie, pravidelné organizovanie výskumných seminárov, spolupráca medzi kolegami, ochota pomôcť si navzájom a zdieľať informácie, inštalácia umenia, FSEVfest, celkové nasadenie, drive, mať výborné výsledky
- zamestnanci by zároveň ocenili: viac interakcií a spolupráci v rámci svojho ústavu, možnosť čerpanie letnej dovolenky podľa vlastného určenia, menej prenášania negatívnych emócií na tím, profesionálnejšie PR a rovnomerná prezentácia ústavov, viac medziústavnej spolupráce, menšia fluktuácia pracovníkov na ústave.
- Na väčšine pracovísk je pracovná atmosféra nastavená tak, že pri chybách sa skôr zameriavajú na učenie ako na hľadanie vinníka, avšak 15% uvádza opak. Avšak niektoré hodnotenia poukazovali na problémy pri komunikácii v rámci pracoviska, ako aj poukazovanie na chyby namiesto konštruktívneho riešenia či prístupu riadenia.
- Na fakultnej úrovni je pracovná atmosféra uvádza v pozitívnejšom uhle, 92% zamestnancov uviedlo, že pri chybách sa zameriavame skôr na poučenie z danej chyby.
- V rámci vyjadrovania svojho názoru je úroveň hodnotenia na fakultnej a ústavnej úrovni rovnaká, 93% zamestnancov uviedlo, že na fakulte môžu slobodne vyjadrovať svoj názor, aj keď s niečím nesúhlasia, obdobne sa vyjadrilo 80% zamestnancov na ústavnej úrovni.
- Zamestnanci zároveň uviedli, že majú pocit, že na fakulte panuje dobrá pracovná atmosféra (96%), kým na úrovni ústavu/oddelenia sa k pozitívnej pracovnej atmosfére vyjadrilo 82%.

IV. Wellbeing a začlenenie

Veľká väčšina zamestnancov ocenila inkluzívnu atmosféru na fakulte, zohľadňujúc ľudí z rôznych prostredí s rôznymi potrebami (93%). Obdobne zamestnanci pozitívne ocenili fakultnú podporu diverzity medzi zamestnancami. Avšak niektoré faktory, súvisiace s pracovným výkonom boli osobitne uvádzané.

- Až 70% zúčastnených zamestnancov uviedlo, že sa v poslednom roku v práci cítili preťažení, pričom 88% uviedlo, že sú ľudia, s ktorými sa cítia pohodlne porozprávať alebo požiadať o pomoc v súvislosti s fyzickým alebo duševným zdravím v práci a zároveň by ocenili štruktúrovanú podporu.
- Polovica zamestnancov v súvislosti s pracovným výkonom uviedlo, že keď nie sú v práci, majú pocit, že sa nemôžu úplne odpojiť od pracovných povinností.
- Zamestnanci ocenili najmä tieto aktivity, realizované na fakulte, ktoré im pomáhajú cítiť sa v práci bezpečne, že sú podporovaní a rešpektovaní: individuálna komunikácia, formálne a neformálne stretnutia s nadriadenou/kolegami a riešenie problémov, postupy podporujúce rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami, možnosť pracovať z domu, kolegiálnu podporu medzi pracovníkmi, flexibilita nastaviť si predmety podľa uváženia, vzájomná dôvera a rešpekt na ústave, snaha podporovať výskumné aktivity, mechanizmus spätnej väzby, kultúrne podujatia.





- v rámci navrhovaných aktivít, ktoré by podľa vyjadrení zamestnancov prispeli k well-beingu, uviedli zamestnanci v ankete: pravidelný dialóg vedenia pracoviska so zamestnancami, napríklad formou krátkych stretnutí alebo konzultácií, zachovanie flexibilných foriem práce (home office), viac ako 1 človek zodpovedný za 1 agendu, psychologické poradenstvo, podpora vzdelávania v oblasti jazykov, participatívne plánovanie, férové rozdelenie záťaže.

V. Pracovisko

Pri hodnotení pracoviska išlo väčšinou o pozitívne hodnotenie pri tých, ktorí sa vyjadrili. Avšak je potrebné brať od úvahy aj údaj, že takmer ¼ zamestnancov uviedla, že možnosti pracovať online im nevytvárajú dostatok príležitostí na stretávanie sa s kolegami.

- Zamestnanci zároveň uviedli, že sú spokojní s tým, že existujúce pracovné pravidlá im umožňujú udržiavať dobrú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (67%), avšak ¼ uviedla, že nie sú ani spokojní ani nespokojní.
- V rámci navrhovaných zlepšení uvádzali zamestnanci predovšetkým lepšiu vybavenosť, lepši internet/wifi, kvalitnejšie vybavenie kancelárií, využívanie AI na spracovanie administratívy, nákup softvérových riešení v rámci fakulty (AI nástroje, qualtrics, transcriptor, etc.), nákup antiplagiátorských softvérov, či softvérov pomocných pri výskume (napr. Endnote, Mendely, Zotero).
- V rámci podpory z ekonomického oddelenia dekanátu bola najviac pozitívne hodnotená podpora v rámci personálnej agendy (95), podpora v oblasti verejného obstarávania a uzatvárania zmlúv (94%), ale aj podpora pri rozpočte a spracovaní finančných náležitostí (85%). Zároveň 80% zamestnancov vyjadrilo spokojnosť s IT podporou v prípade nahlásenia problémov.

VI. Komunikácia

V oblasti komunikácie prevládali prevažne pozitívne hodnotenia, avšak s uvádzaním konkrétnych návrhov na zlepšenie. Najvýraznejšie komunikovaným slabým článkom komunikácie je internetové pripojenie, prípadná aktualizácia informácií.

- Viac ako 2/3 zamestnancov uvádzali, že ich priamy nadriadený jasne a efektívne komunikuje dlhodobé ciele a stratégiu pracoviska; obdobný počet uvádzal, že príslušné zodpovedné orgány za študijné programy (HZO, RŠP) jasne a efektívne komunikujú dlhodobé ciele a stratégiu
- ako negatíva uvádzali zamestnanci, že informácií je celkovo príliš veľa a web neposkytuje dostatočný prehľad o aktuálnych informáciách
- V rámci navrhovaných aktivít pre zefektívnenie komunikácie boli navrhnuté: viac mimoškolských aktivít so študentmi, emaily pre študentov posilať aj študijným poradcom/tajomníckam, vytvoriť zdieľaný kalendár na fakultné termíny, výraznejšie propagovať úspechy absolventov a byť proaktívnejší na sociálnych sieťach (Linked-in napr.), viac skupinovej interakcie na ústave, interné semináre a spoločné plánovanie projektov, zozbierať informácie o guest lectures počas semestra a aktívne ich promovať na sociálnych sieťach, zvýšiť viditeľnosť v médiách, vytvoriť zoznam expertov na fakultnej stránke, kde médiá môžu osloviť jednotlivcov na rôzne témy, lepši internet

VII. Štandardy kvality a riadenia

Ankety sa zúčastnili zamestnanci v štruktúre, že 9 z nich má skúsenosti v rôznych štruktúrach riadenia a kvality (napr. RŠP, Etická komisia, Akreditačná rada, Rada pre kvalitu), 15 bez takýchto skúseností.

- Celkovo prevláda viac informovanosť, 71% osôb uviedlo, že informácie a pravidlá považujú za zrozumiteľné alebo skôr zrozumiteľné.
- Napriek tomu, by však 2/3 zamestnancov a zamestnankýň uvítalo pravidelné školenia o pravidlách kvality a štruktúre riadenia. A to najmä vzhľadom k tomu, že pravidlá sa im síce nezdajú zložité a netransparentné, avšak komunikácia o pravidlách a rozhodnutiach na pracoviskách, kde pôsobia im neprípadá dostatočne transparentná.

