

Well-being zaměstnanců SU

Monitoring aktuálního stavu v oblasti sladování rodinného a pracovního života.

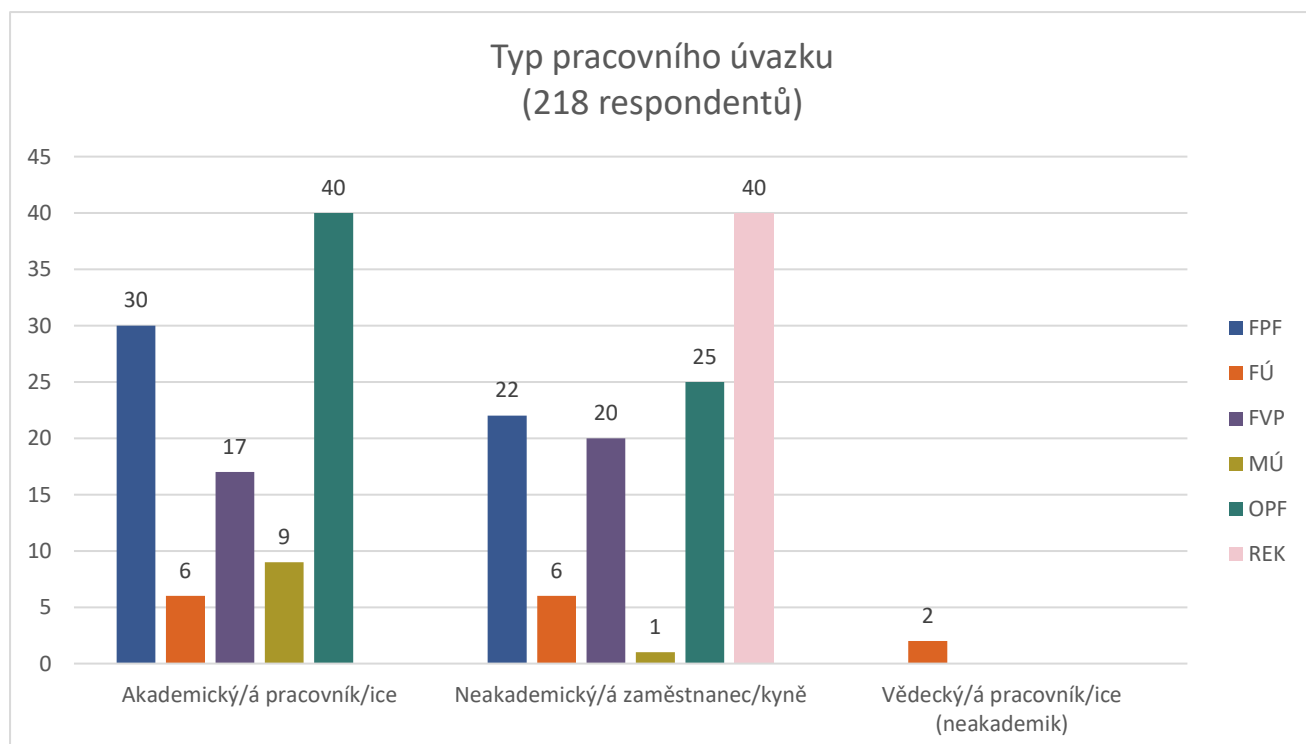
zpracoval: Mgr. Petr Rypl, Ing. Tomáš Verner

V souvislosti s plněním standardů HR Award a v rámci aktivit zaměřených na oblast rozvoje zaměstnanců a pracovního prostředí na Slezské univerzitě, jež je mimo jiné součástí Strategie udržitelnosti SU, proběhlo mapování stávajícího stavu v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Vzhledem k tomu, že oblast wellbeingu (tedy smysluplného života v souladu s psychickou a sociální pohodou) a celkový rozvoj zaměstnanců je prioritou vedení SU, je také součástí dlouhodobých strategií univerzity.

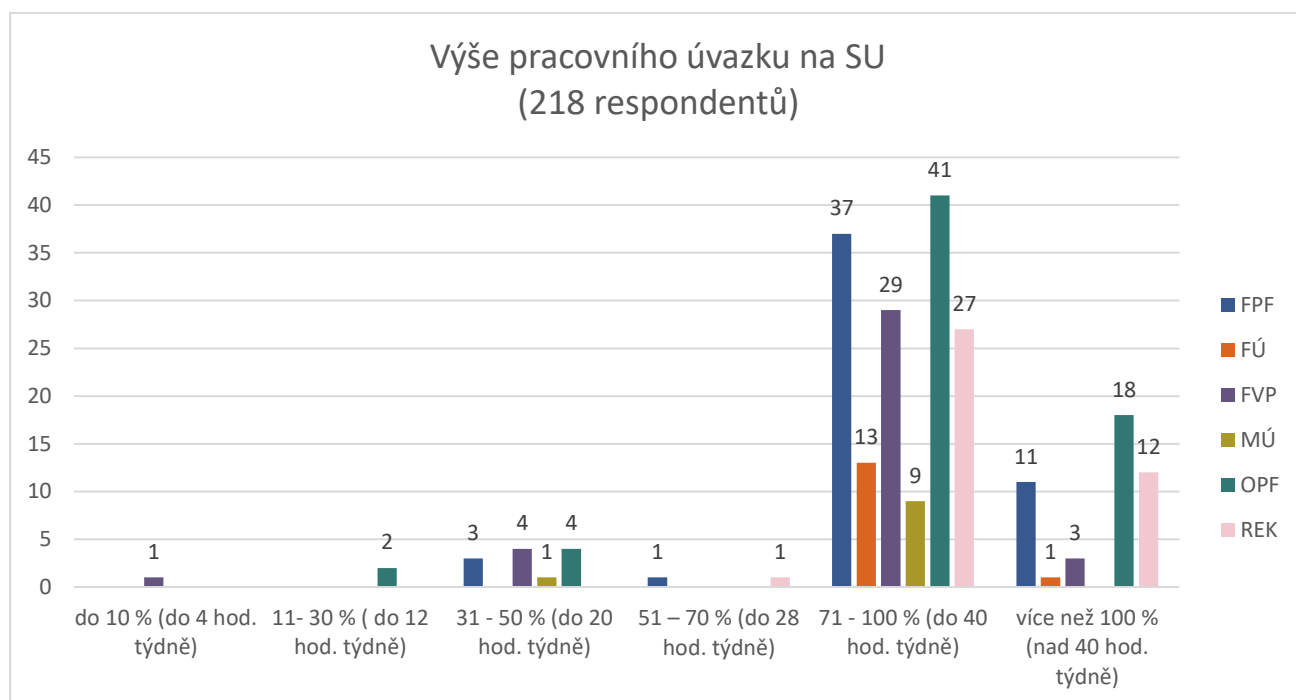
Šetření probíhalo v období 19. – 30. 6. 2024, osloveno bylo 581 zaměstnanců SU, dotazník vyplnilo 218 respondentů. Návratnost činí 37,5 %, jedná se tedy o velmi reprezentativní poměr. Výstupy z šetření byly zpracovány dle hodnot ve srovnání jednotlivých součástí univerzity. Číslování otázek neodpovídá 100% číslování dotazníku, neboť výstupy již obsahují rozložení dle součástí a některé otázky (pohlaví, věk, státní příslušnost apod.) jsme nepovažovali za důležité a pro účely šetření relevantní.

Socio-demografické údaje

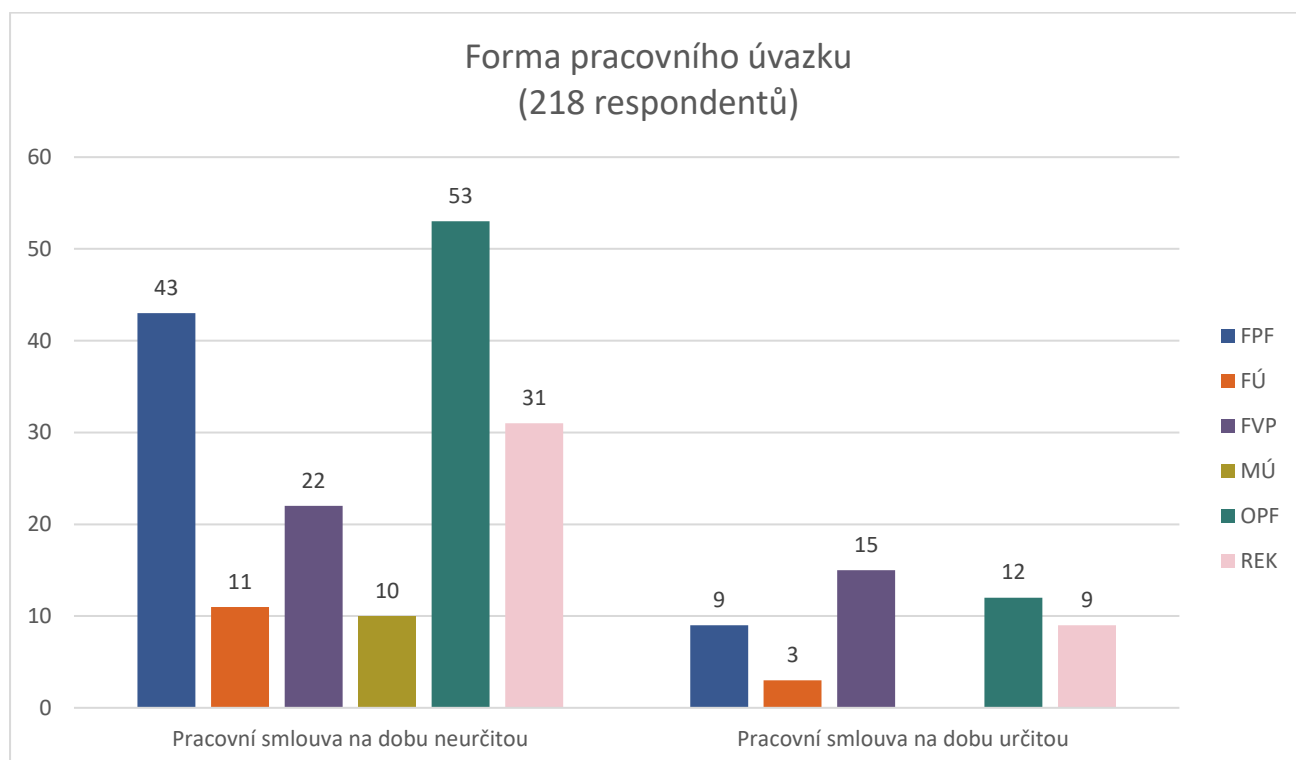
1. Působíte na univerzitě převážně jako?



2. Jaká je celková výše Vašeho pracovního úvazku na univerzitě?

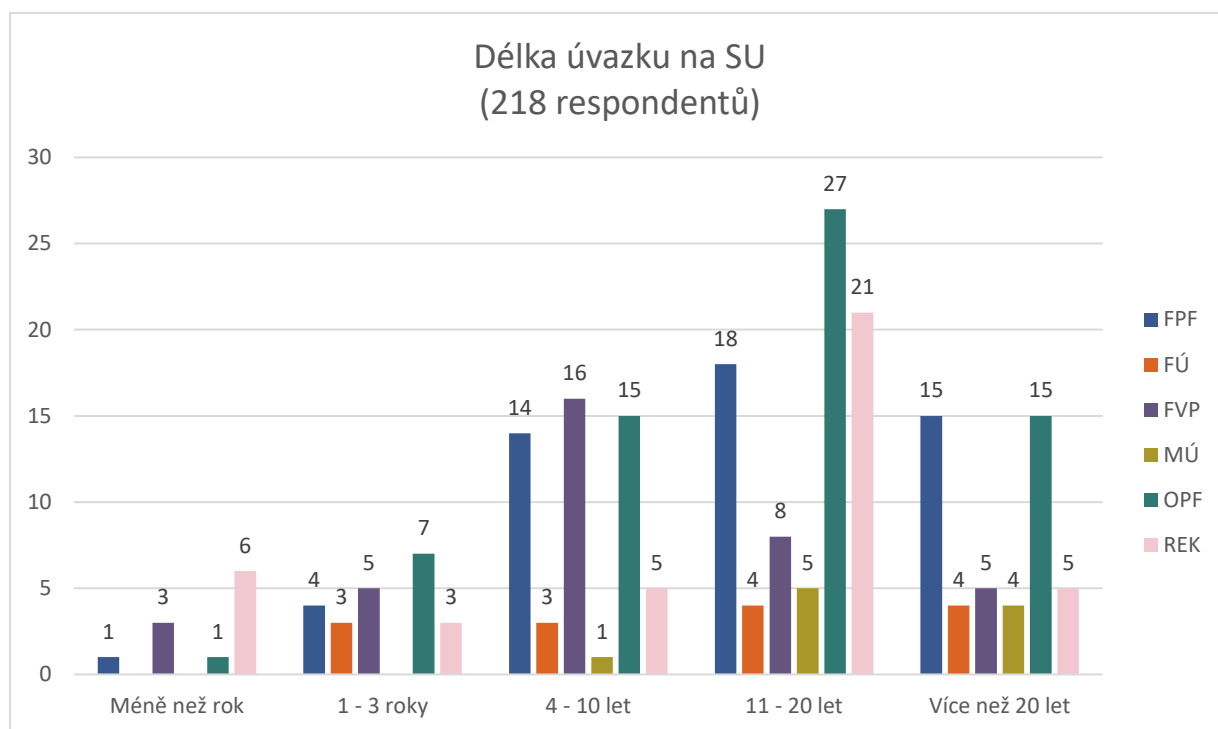


3. Vykonaláte práci převážně na základě pracovní smlouvy nebo dohody?



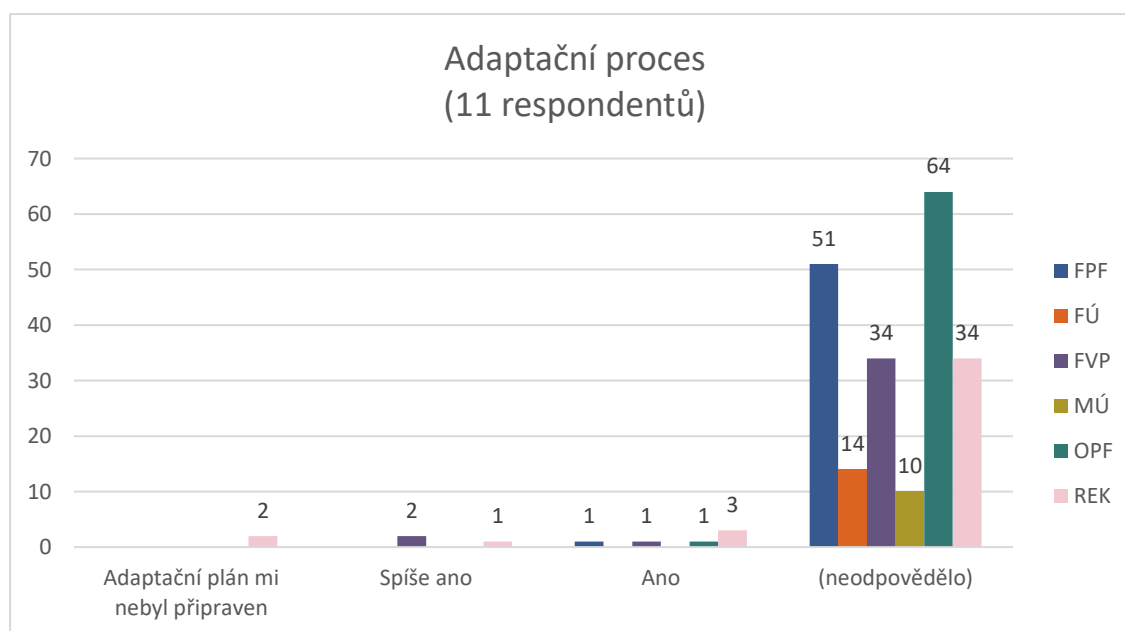
Pozn. Součástí nabídky odpovědí byla také možnost „Dohoda (DPP/DPČ)“, z respondentů tuto možnost nikdo nevybral.

4. Kolik let pracujete na univerzitě?



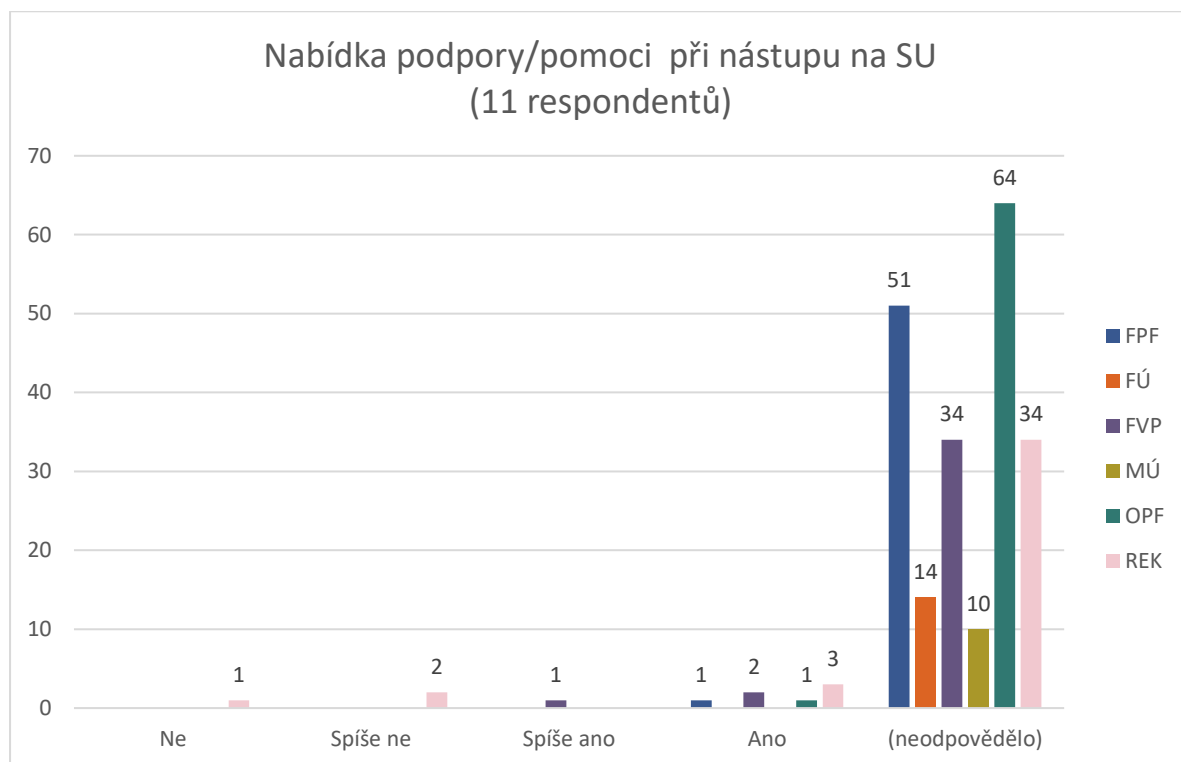
On-boarding zaměstnanců

5. Byl Váš adaptační proces dostačující pro Vaši řádnou adaptaci na pracovišti?



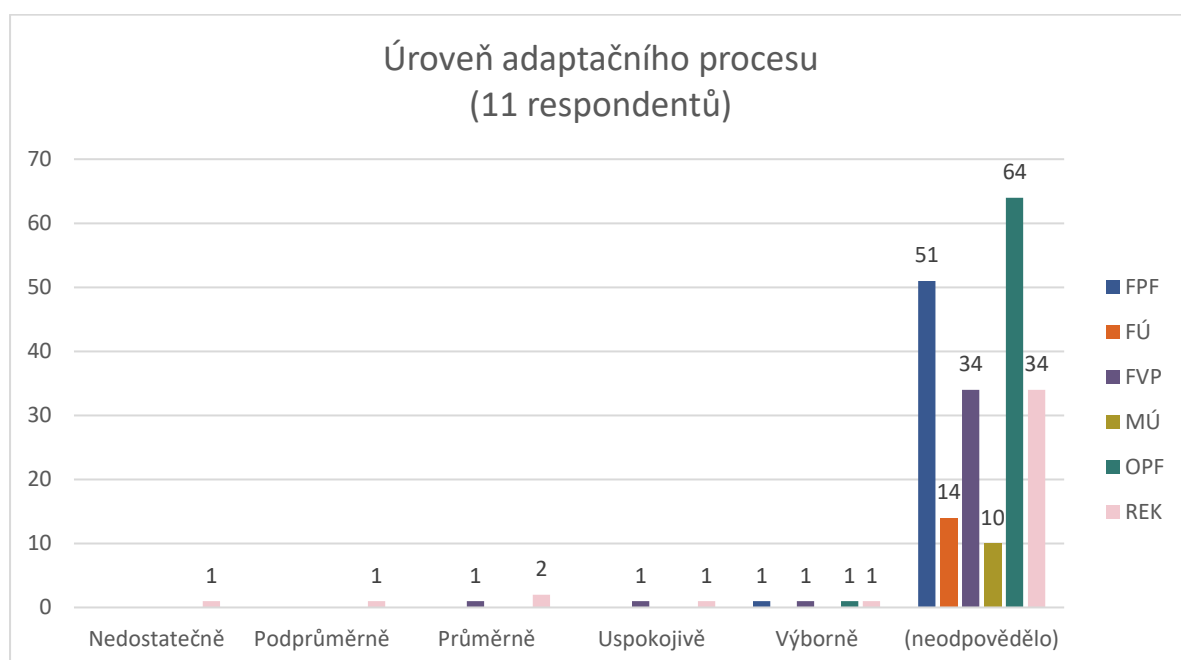
Pozn. Součástí nabídky odpovědí byly také možnosti: „Spíše ne“, „Ne“, které nebyly využity. Zajímavé je, že 207 z celkového počtu 218 respondentů na tuto otázku vůbec neodpovědělo.

6. Byla Vám při Vašem nástupu na současnou pracovní pozici poskytnuta dostatečná podpora/pomoc při zapracování ze strany Vašeho/i mentora/ky, nebo jí/m určené osoby?



Pozn. Podobně jako u předchozí otázky, 207 z 218 respondentů neodpovědělo.

7. Jak hodnotíte celkovou úroveň adaptačního procesu?



Pozn. Podobně jako u předchozích otázek, 207 z 218 respondentů neodpovědělo.

8. Z jakého důvodu hodnotíte adaptační proces jako podprůměrný či nedostatečný?

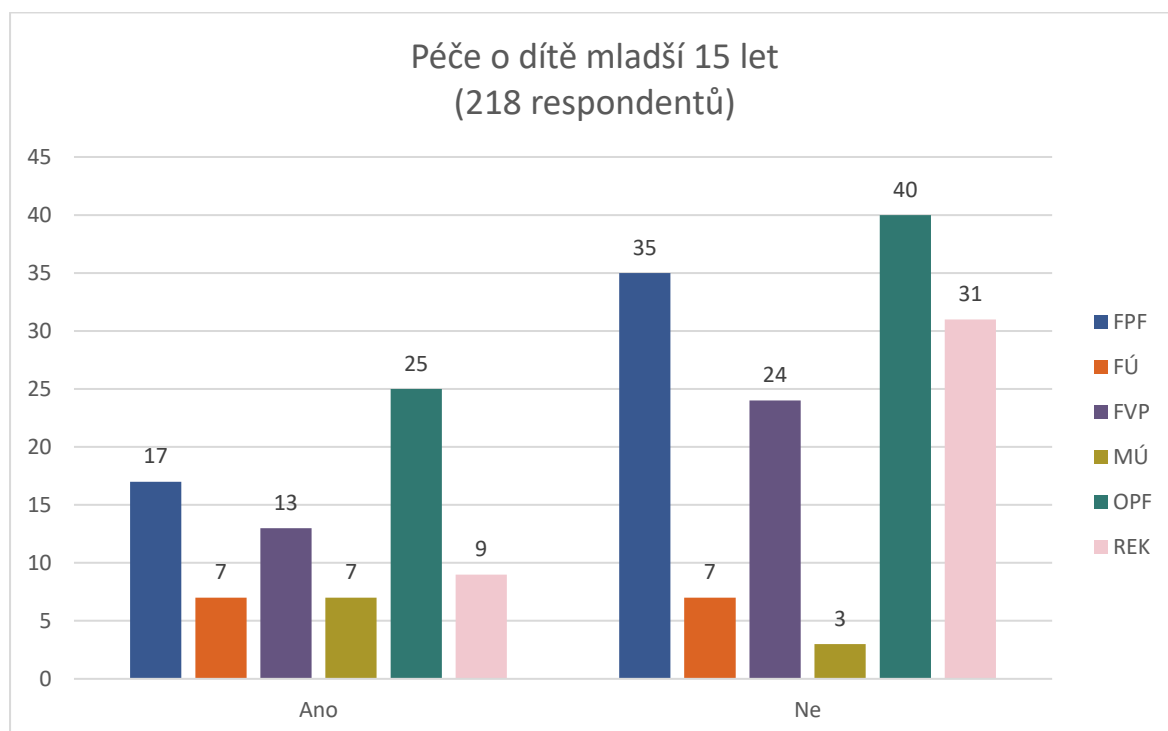
Na tuto otázku byly zaznamenány pouze 2 odpovědi z 11 možných.

Odpověď 1: „Hodnotím jako podprůměrný, protože vzhledem k velikosti univerzity a počtu zaměstnanců lze samotný onboarding pojmout zcela odlišně. Dokumenty k onboardingu připravené na webu slu jsou za mne zcela dostatečné a perfektní, bohužel ale nejsou převedené do praxe – není jasně určen mentor, nejsou určeny zásadní osoby, se kterou jaké téma komunikovat, chybí zaškolení do interních sw, chybí pravidelné feedbackové schůzky během zkušební doby, chybí pozkušební schůzka – ani jedna strana nemá objektivní informace o vzájemné ne/spokojenosti. Tyto informace jsou zásadní nejen pro dvě zaujaté strany, ale i pro zlepšování onboardingu do budoucna.“

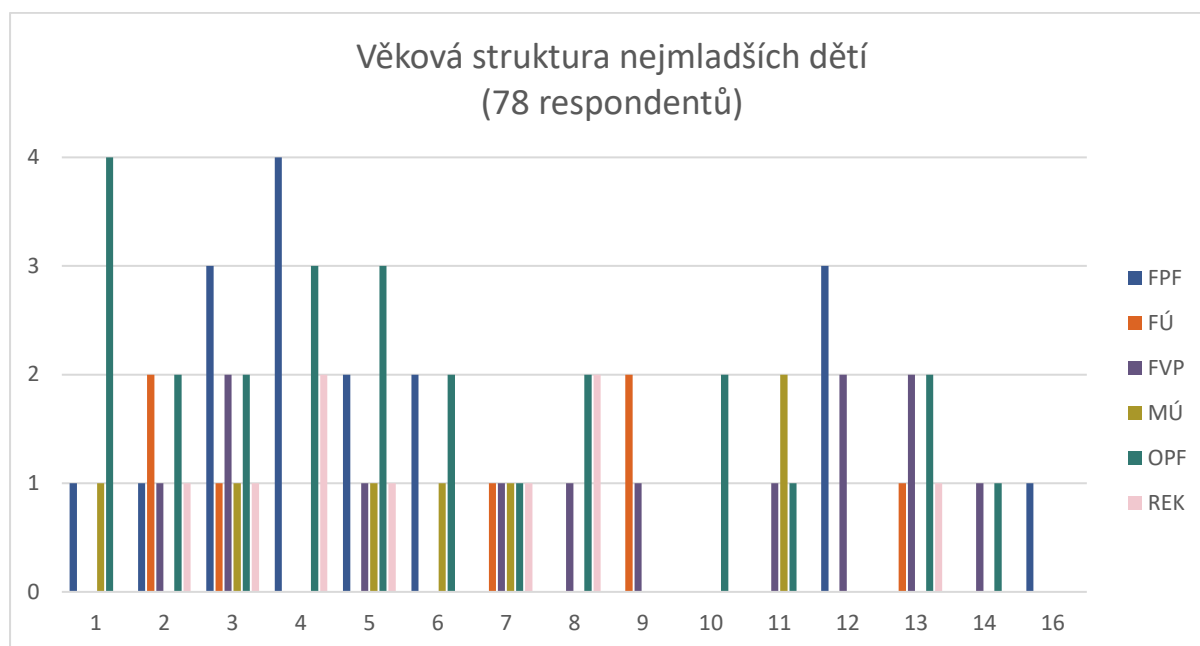
Odpověď 2: „Žádný adaptační proces jsem neabsolvoval. Ze strany vedoucího pracovníka, který při mém nástupu na své pozici končil, mi nebylo poskytnuto téměř žádné zaučení.“

Wellbeing zaměstnanců

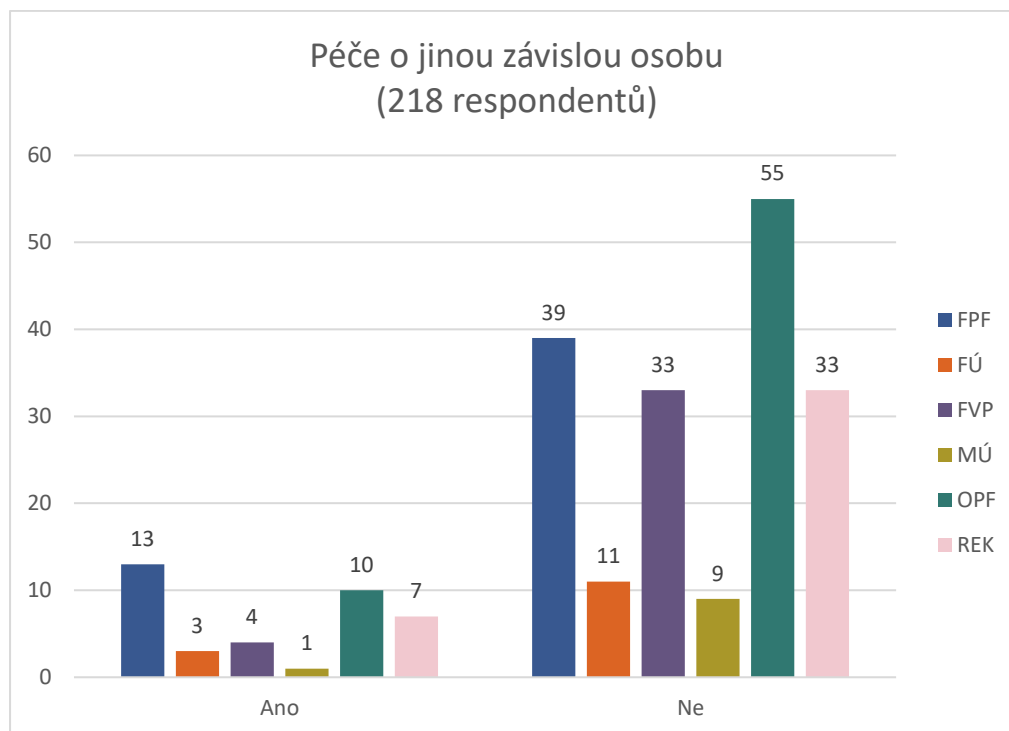
9. Pečujete o dítě mladší 15 let?



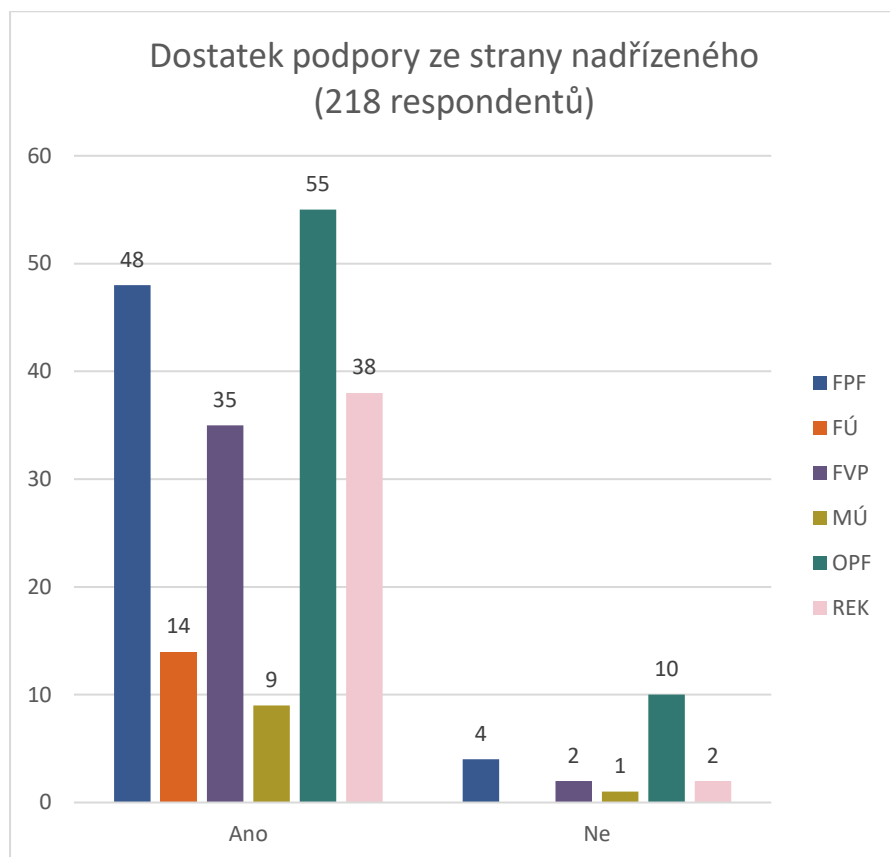
10. Uveďte věk nejmladšího dítěte při posledních narozeninách.



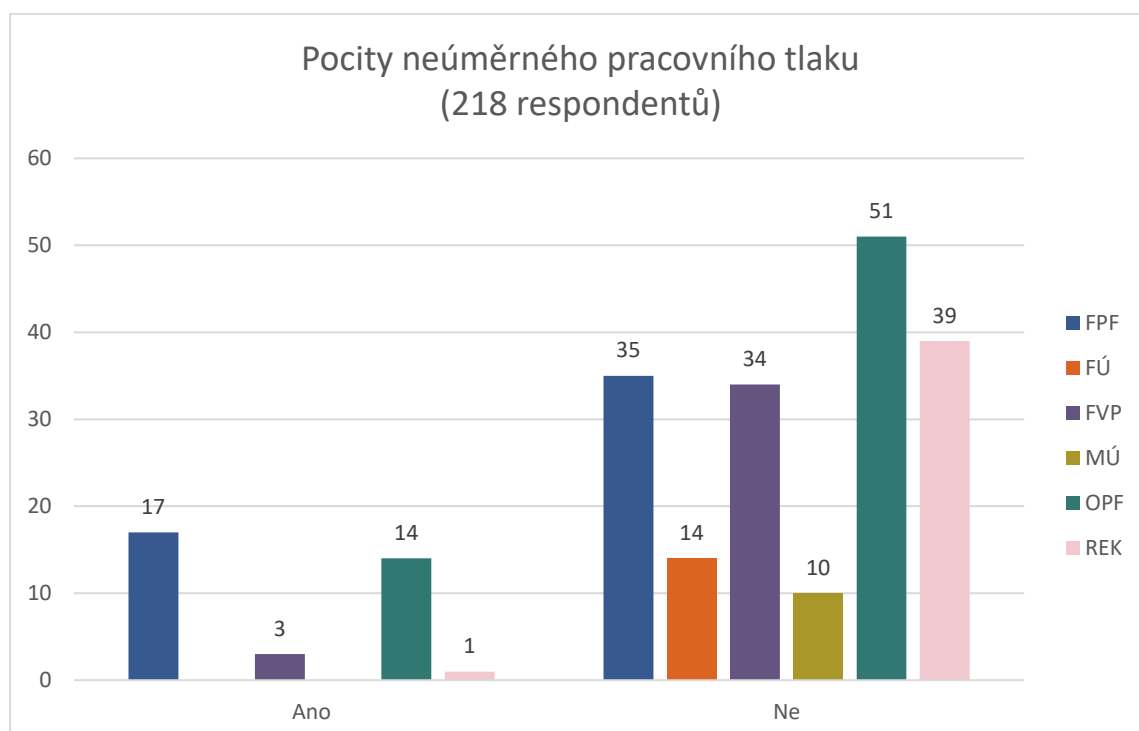
11. Pečujete o jinou závislou osobu než dítě (např. o staré rodiče)? Myslíme tím dlouhodobou a pravidelnou činnost (alespoň jednou týdně).



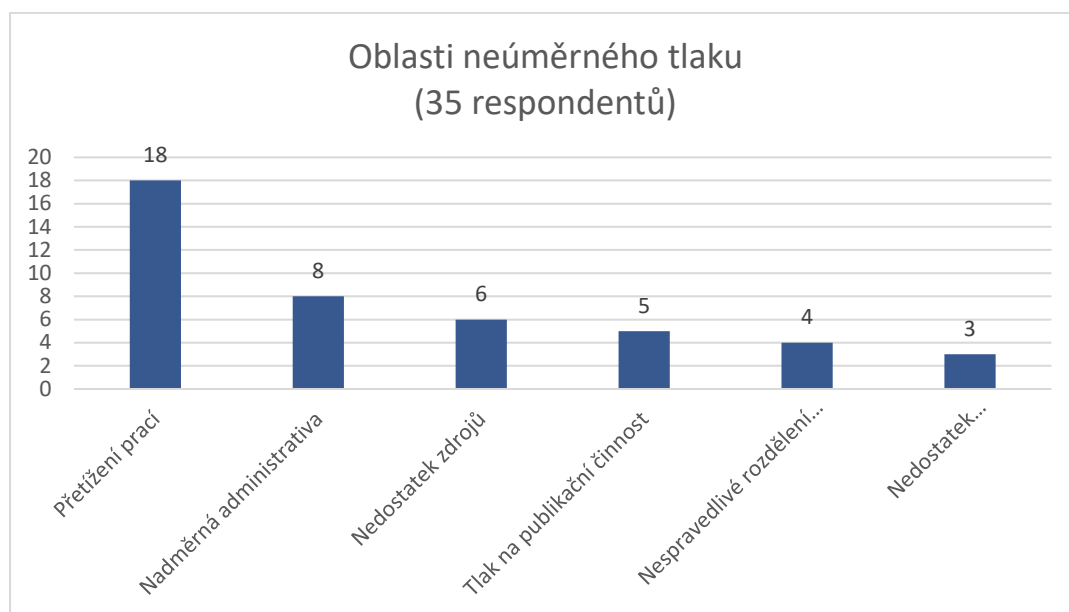
12. Máte dostatek podpory ze strany Vaší/eho nadřízené/ho v situaci, kdy řešíte rodinné záležitosti? Např. práce z domova, flexibilní pracovní doba.



13. Cítíte, že je na Vás vyvíjen neúměrný pracovní tlak?

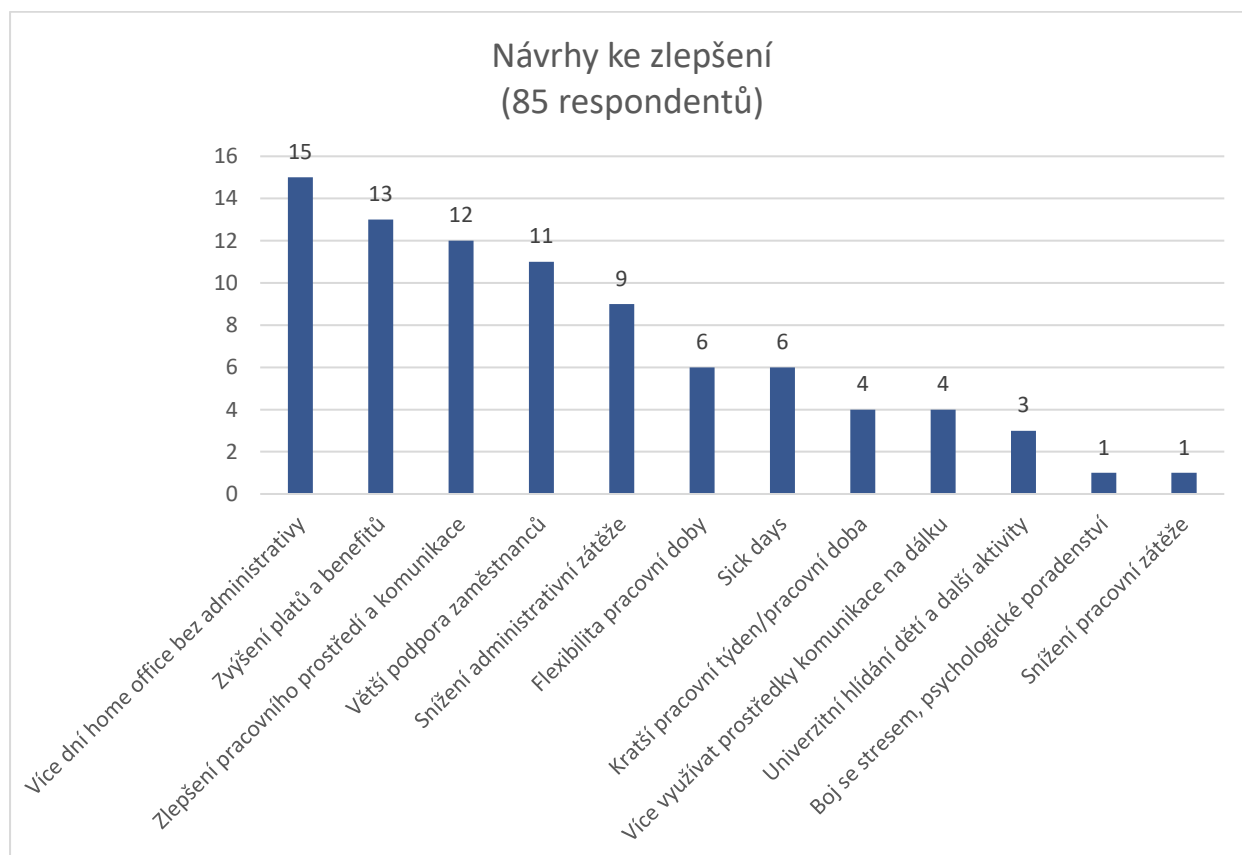


14. Upřesněte, v čem je na Vás vyvíjen neúměrný tlak a jak by tomu bylo možné předejít.



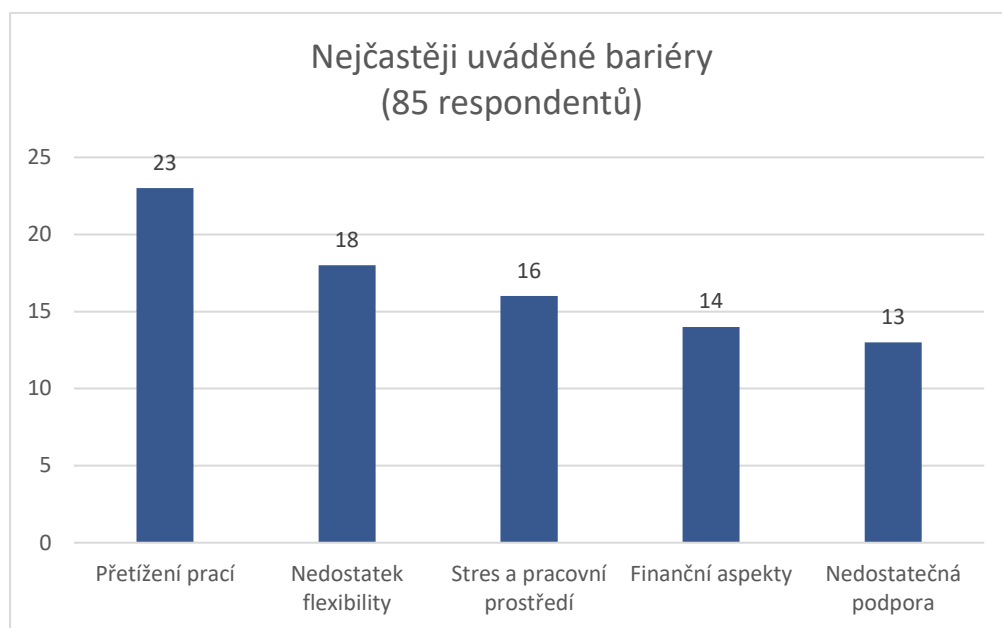
Pozn. Na otázku odpovědělo 35 zaměstnanců. Někteří uvedli i více oblastí, počet odpovědí je tedy celkem 44.

15. Co by univerzita mohla udělat pro to, abyste lépe sladil/a pracovní a rodinné záležitosti?



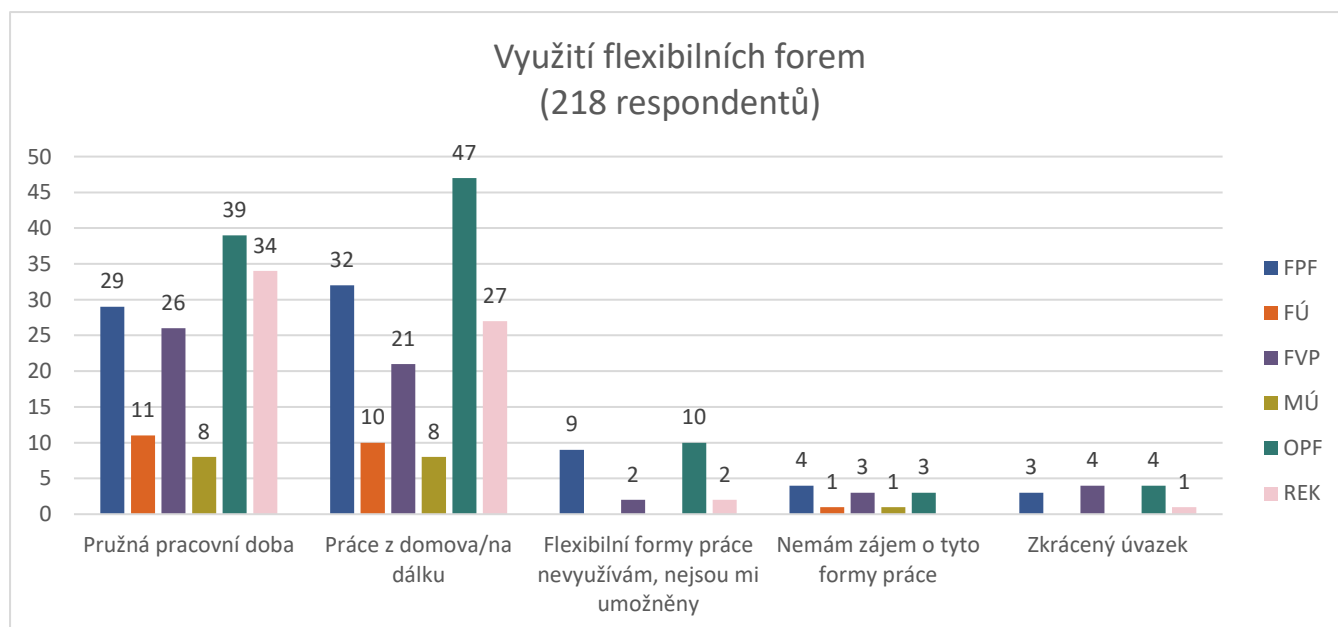
Pozn. Ze 124 respondentů uvedlo 85 z nich nějaké návrhy ke zlepšení, ostatní návrhy neuvedli nebo vyjádřili svou spokojenost.

16. Co je Vaší nejčastější překážkou v oblasti sladování rodinného a pracovního života?



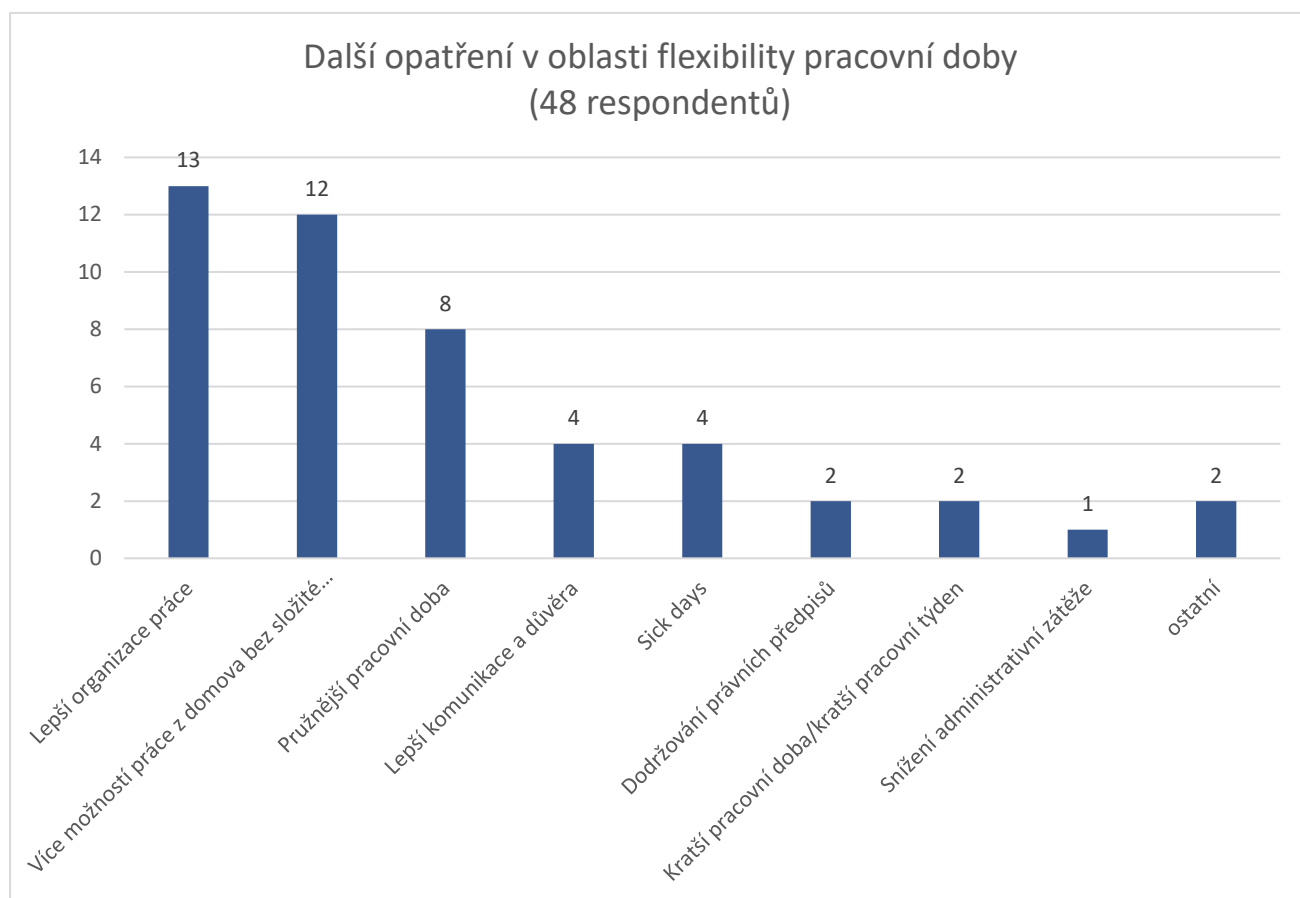
Pozn. Ze 127 respondentů uvedlo 84 z nich konkrétní bariéry, ostatní neuvedli nic nebo vyjádřili svou spokojenost.

17. Které z flexibilních forem práce Vy osobně v současnosti skutečně využíváte?



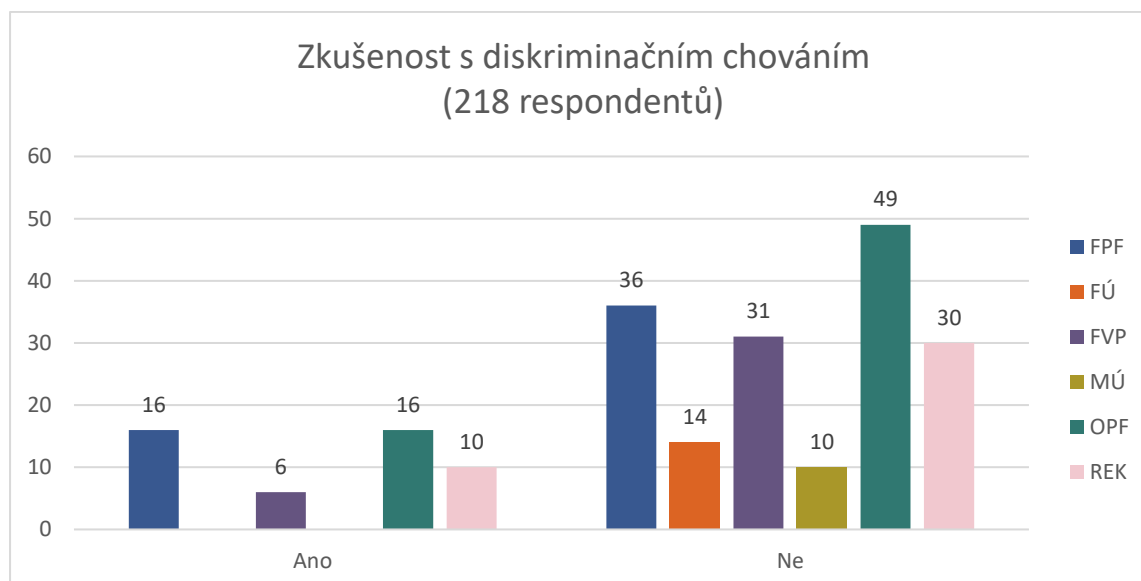
Pozn. Otázka s možností uvést více odpovědí.

18. Jaká další opatření byste ocenil/a v oblasti flexibilní pracovní doby?

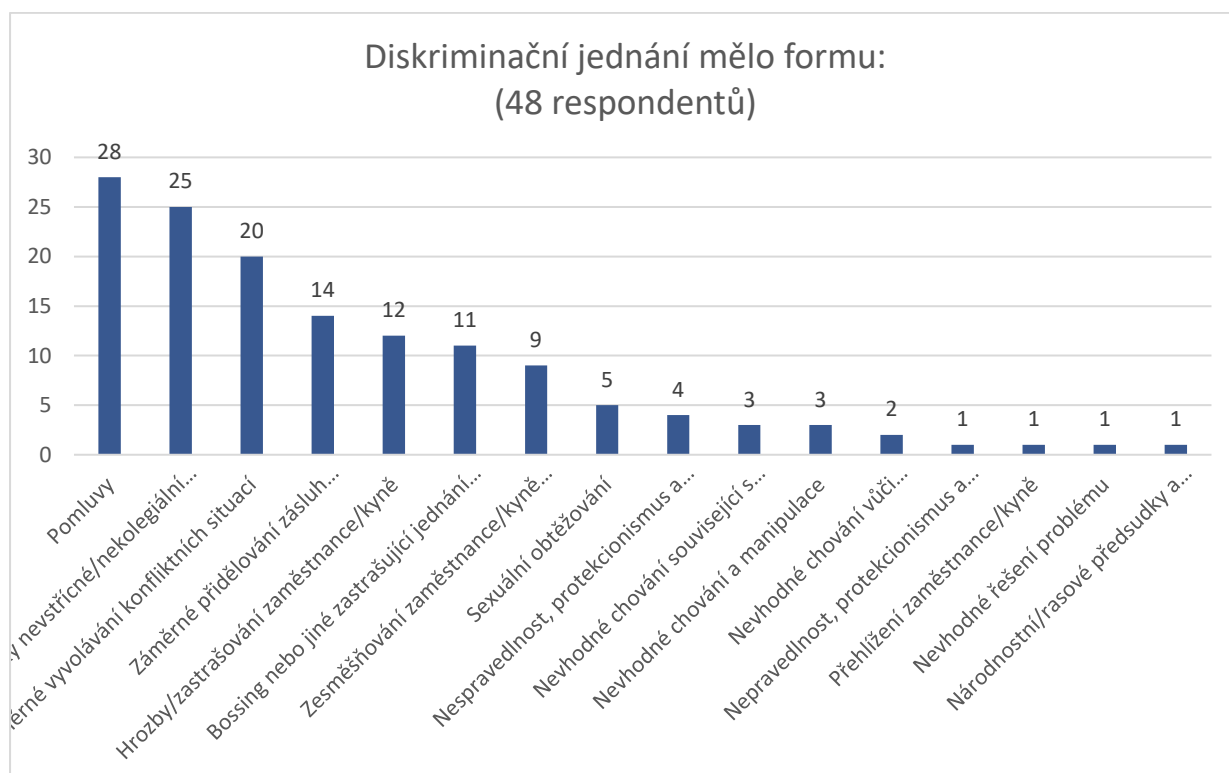


Pozn. Z 89 odpovědí, bylo zaznamenáno 48 reakcí alespoň pro jeden v grafu uvedených návrhů, ostatní jsou spokojeni nebo neví o dalších vhodných návrzích.

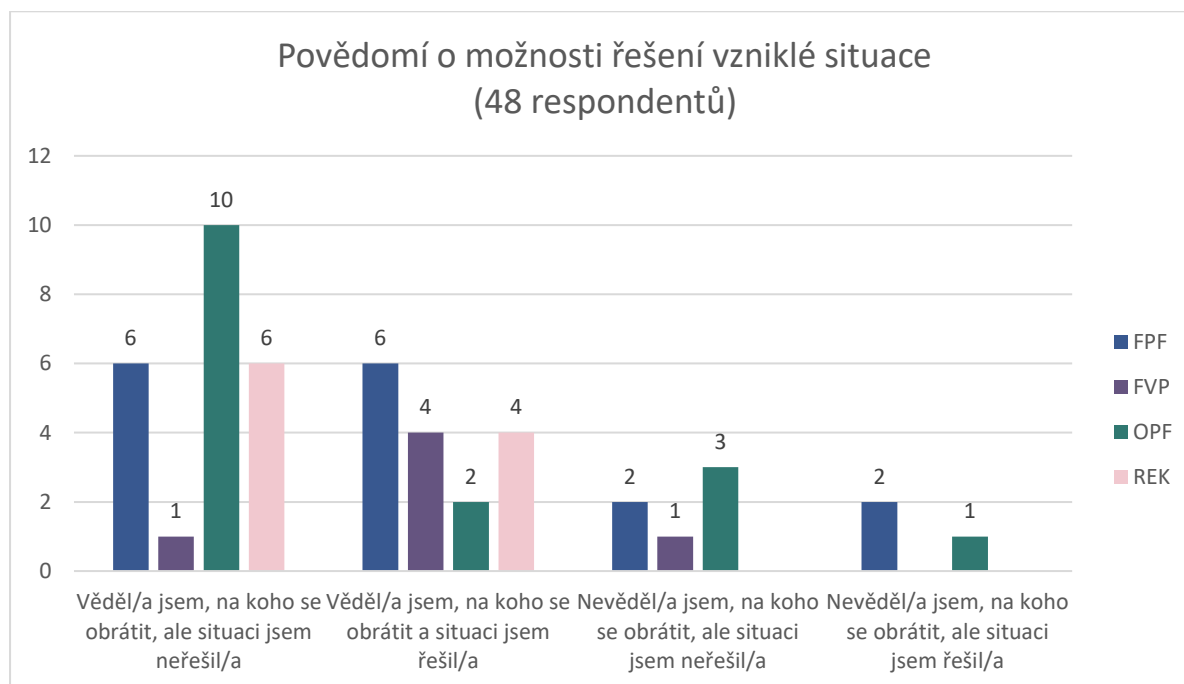
19. Setkal/a jste se v posledních dvou letech na Vašem pracovišti s diskriminačním (nevhodným) chováním vůči Vám nebo Vašemu kolegovi/Vaší kolegyni?



20. Jakou mělo toto diskriminační/nevhodné chování formu? Můžete zvolit více možností.

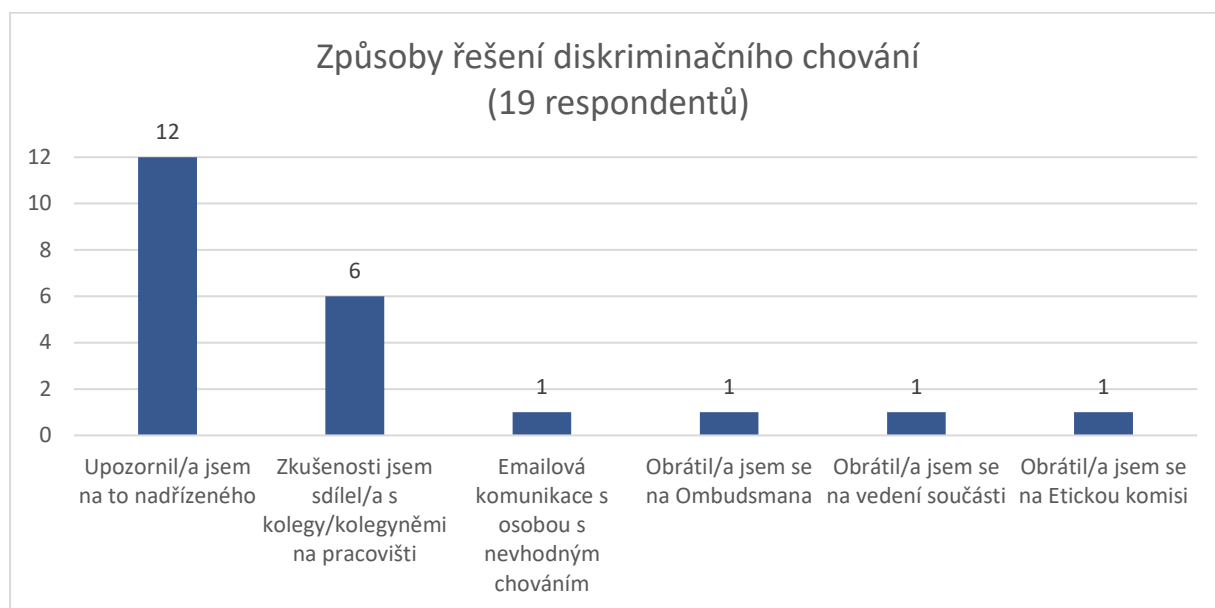


21. Věděl/a jste v dané situaci, na koho se máte obrátit a jak postupovat a řešil/a jste danou situaci?



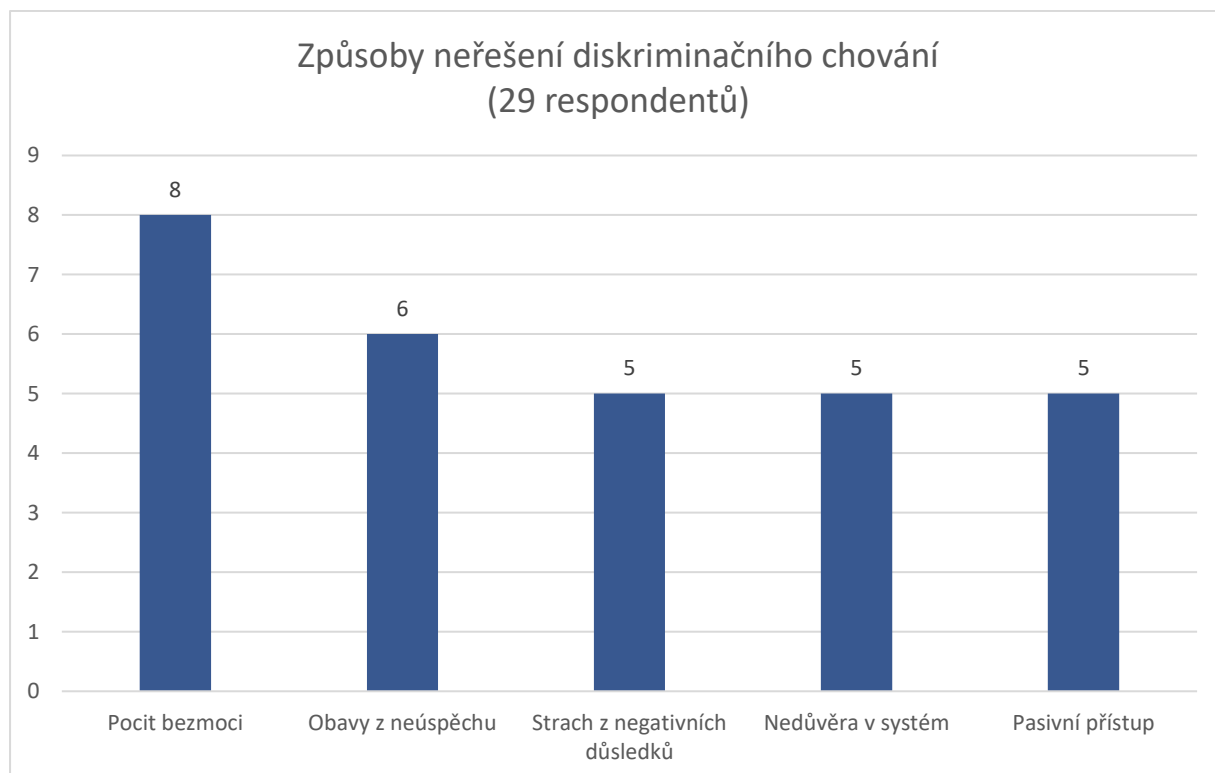
Pozn. Ze 48 zaměstnanců, kteří se v posledních dvou letech setkali s diskriminačním chováním, jich 23 odpovědělo, že vědí, na koho se obrátit, ale situaci neřešili, 16 zaměstnanců odpovědělo, že vědí, na koho se obrátit a situaci řešili. V devíti případech zaměstnanci nevědí, na koho se obrátit.

22. Jak jste danou situaci řešil/a?

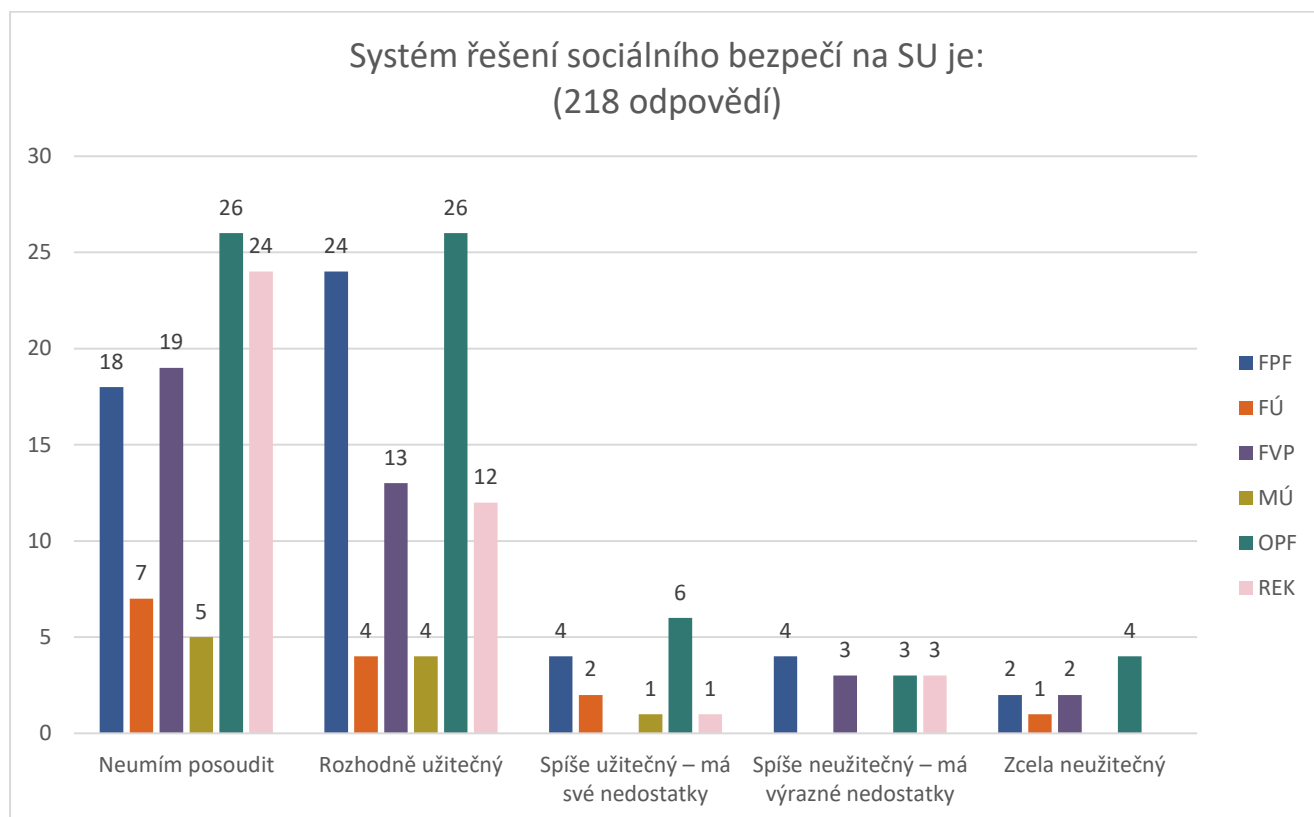


Pozn. Z předchozího grafu plyne, že 19 zaměstnanců situaci nějakým způsobem řešili. Tento graf zobrazuje 22 odpovědí, neboť v jednom případě bylo uvedeno více možností řešení.

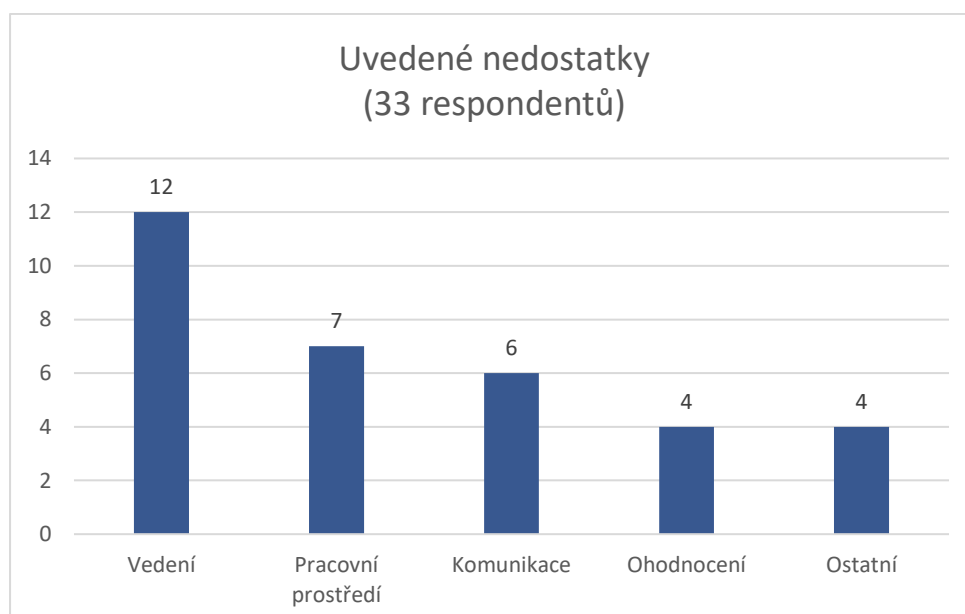
23. Z jakého důvodu jste situaci neřešil/a?



24. Systém řešení sociálního bezpečí (prostředí, kde se lidé necítí ohroženi chováním druhých a jsou si jisti, že mohou svobodně vyjádřit svůj názor, aniž by byli uráženi, ponižováni, zastrašováni či umlčováni apod.) na univerzitě je podle Vás:

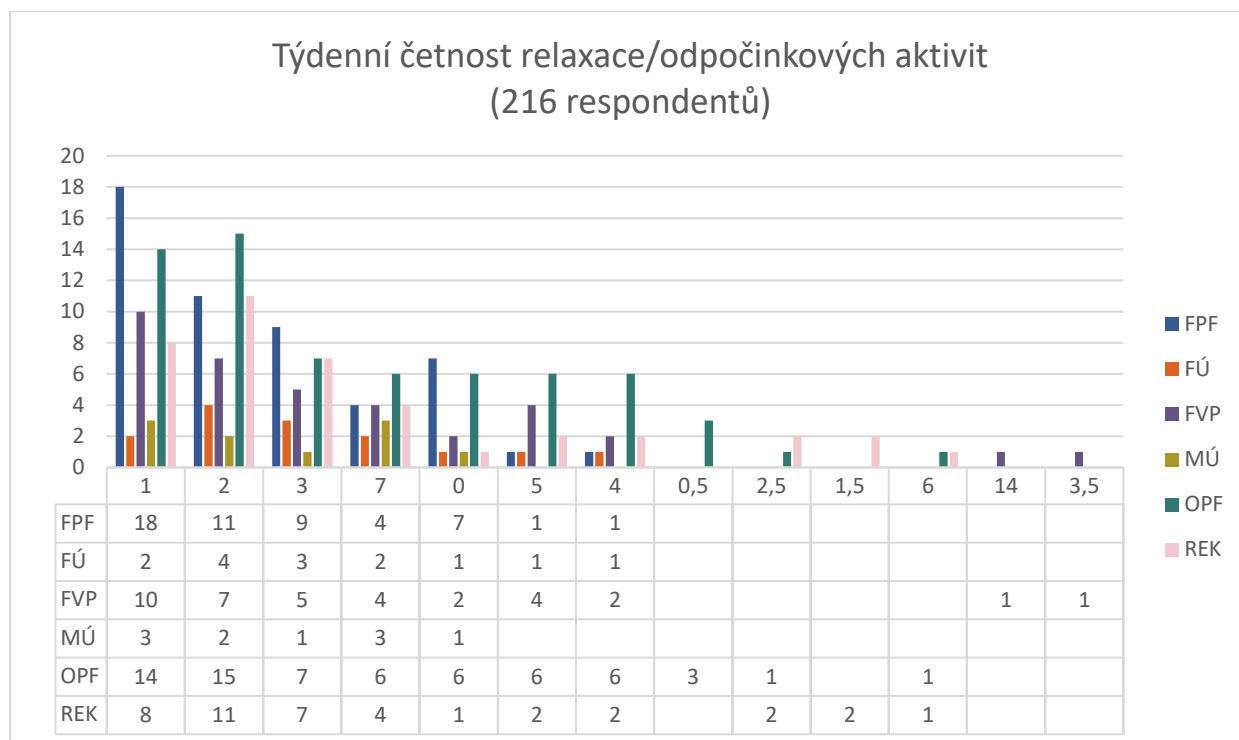


25. V čem spatřujete nedostatky a co by mělo být jinak?



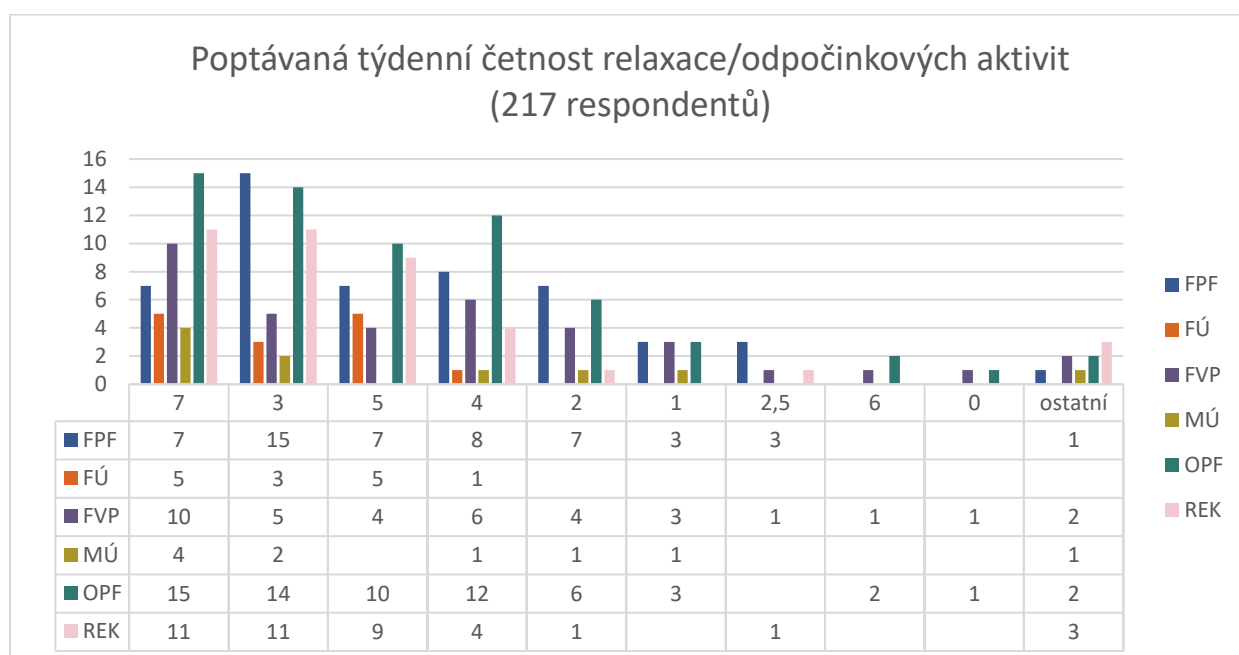
Pozn. Z předchozího grafu plyne, že 36 zaměstnanců spatřuje určité nedostatky systému. Tento graf zobrazuje 33 odpovědí, neboť 3 respondenti uvedli nesouvisející odpověď typu „vše ok“.

26. Kolikrát týdně si skutečně najdete čas na péči o své zdraví a na odpočinek (například pravidelný pohyb, relaxace, meditace, setkávání s přáteli)? Doplňte číslo.



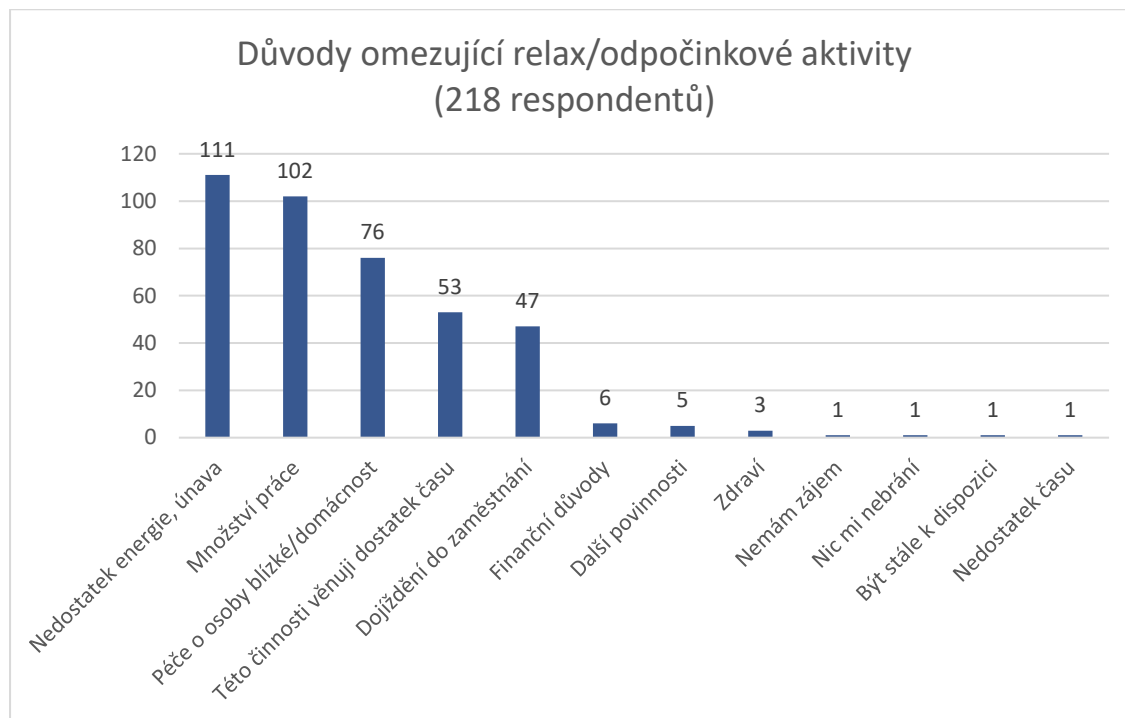
Pozn. Jednou týdně si najde čas na péči o své zdraví a odpočinek 55 zaměstnanců, dvakrát týdně 50 a třikrát týdně 32 zaměstnanců. Nicméně 18 zaměstnanců si nenajde čas vůbec, 3 zaměstnanci jednou za dva týdny.

27. Kolikrát týdně byste se rád/a věnoval/a relaxaci, sportu, meditaci nebo setkání s přáteli?



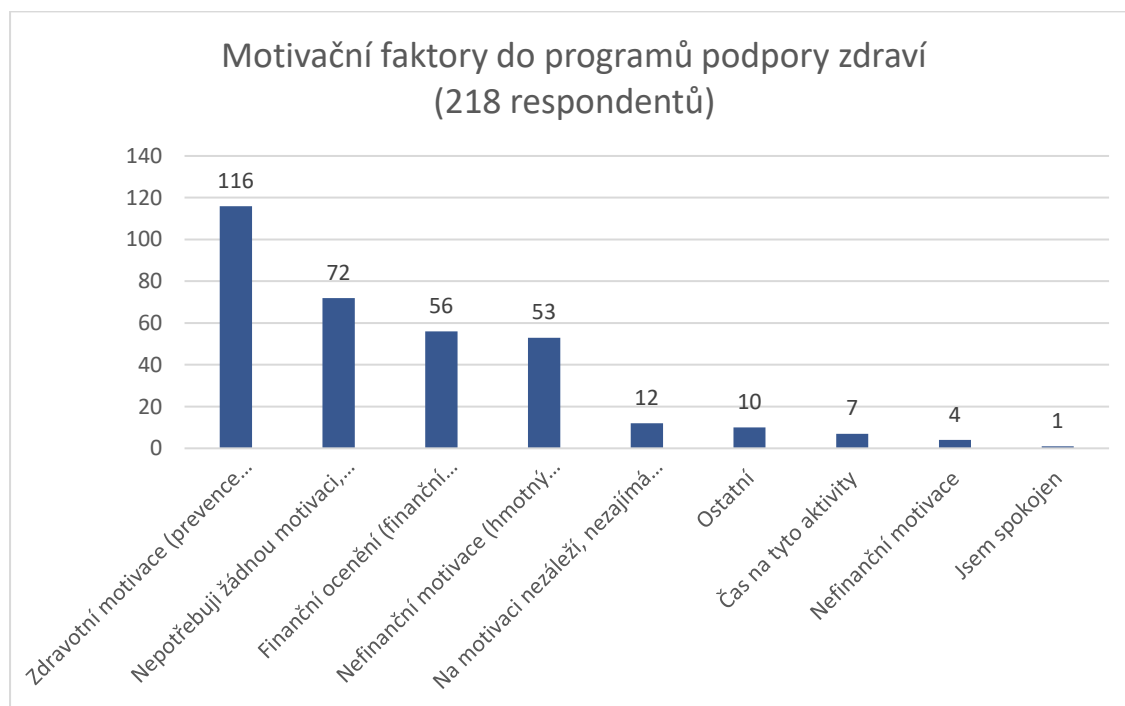
Pozn. 52 zaměstnanců by si na aktivity rádo našlo čas sedmkrát týdně, 50 třikrát týdně, 35 pětikrát týdně, 32 čtyřikrát týdně.

28. Pokud se nevěnujete relaxaci, sportu, meditaci nebo setkání s přáteli dostatečně často, uveďte důvody, které Vám v tom brání. Můžete zvolit více možností.



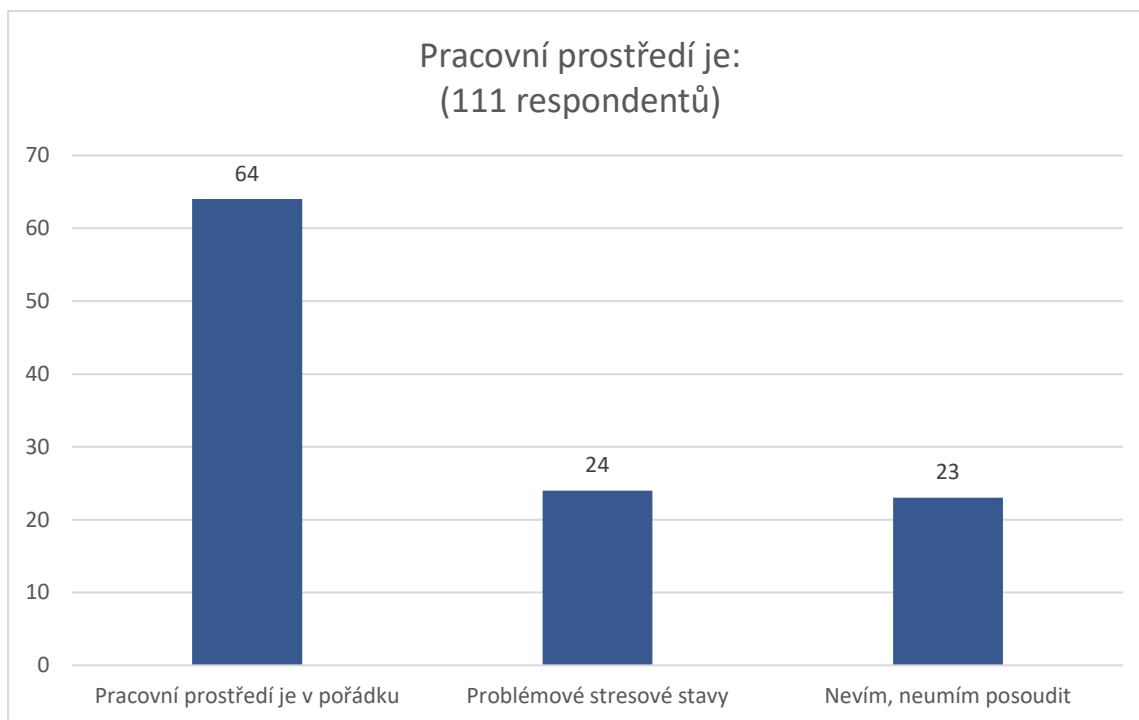
Pozn. Možnost uvést více odpovědí, bylo zaznamenáno celkem 407 odpovědí.

29. Co by Vás motivovalo, abyste se zapojil/a do programů zaměřených na fyzické a duševní zdraví? Můžete zvolit více možností.

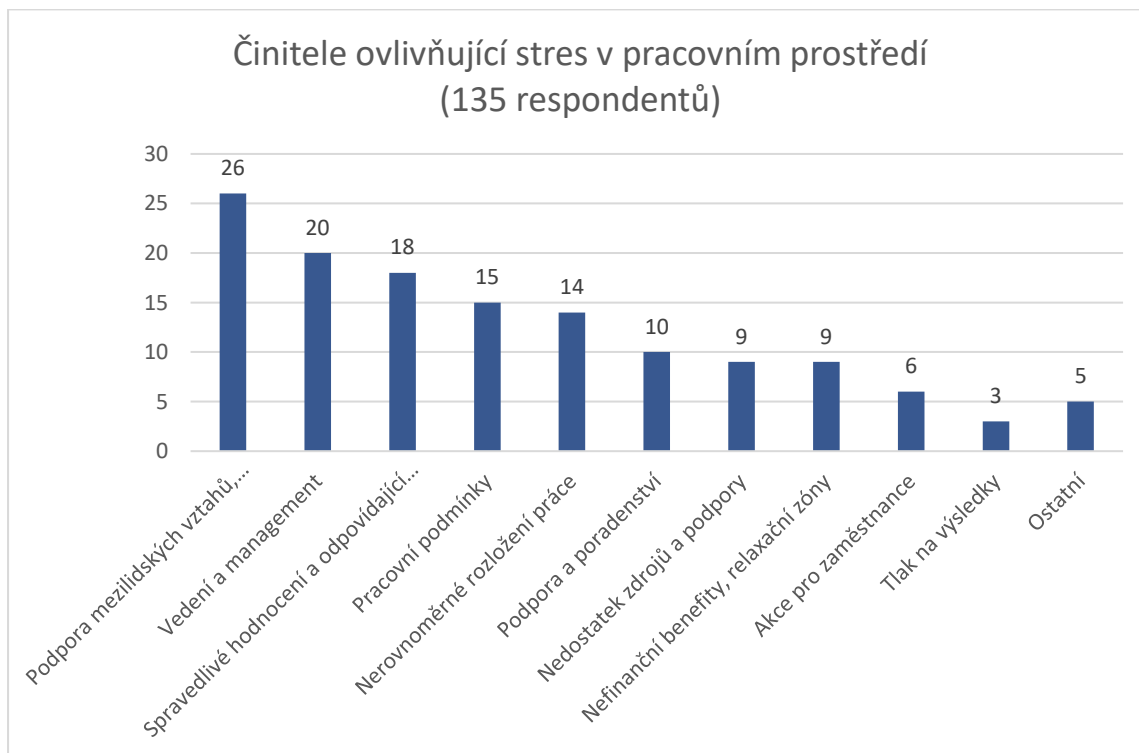


Pozn. Možnost uvést více odpovědí, bylo zaznamenáno celkem 331 odpovědí.

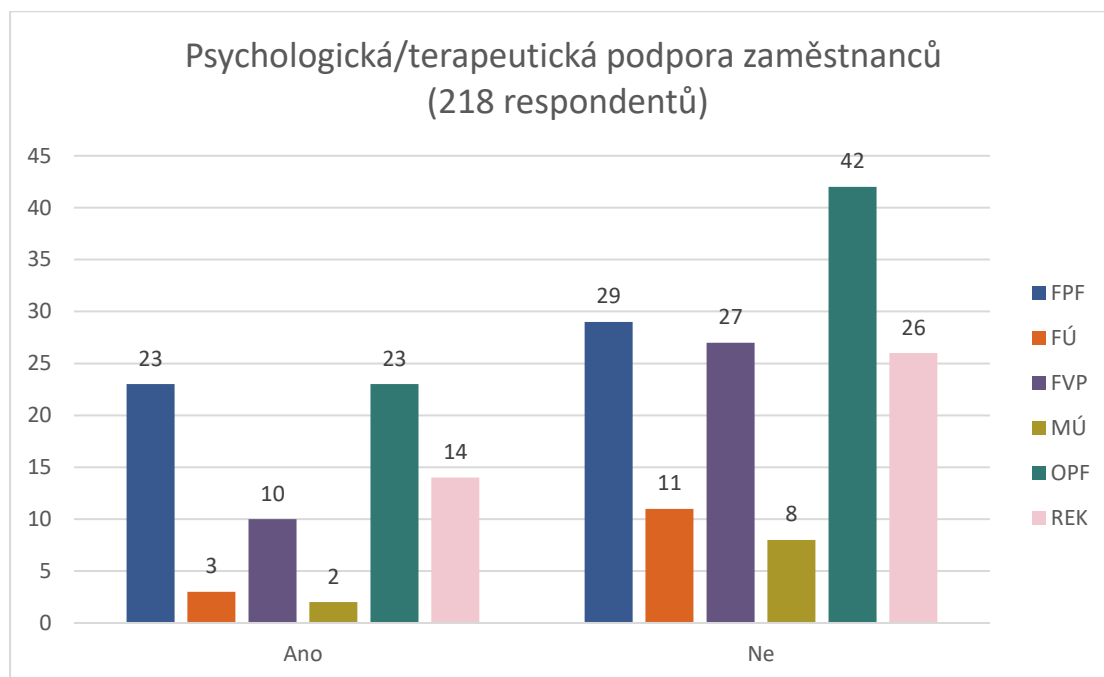
30. Jak hodnotíte pracovní prostředí z hlediska míry stresu, co by měla univerzita v této oblasti podniknout?



31. Otázka č. 37 – Jak hodnotíte pracovní prostředí z hlediska míry stresu, co by měla univerzita v této oblasti podniknout?

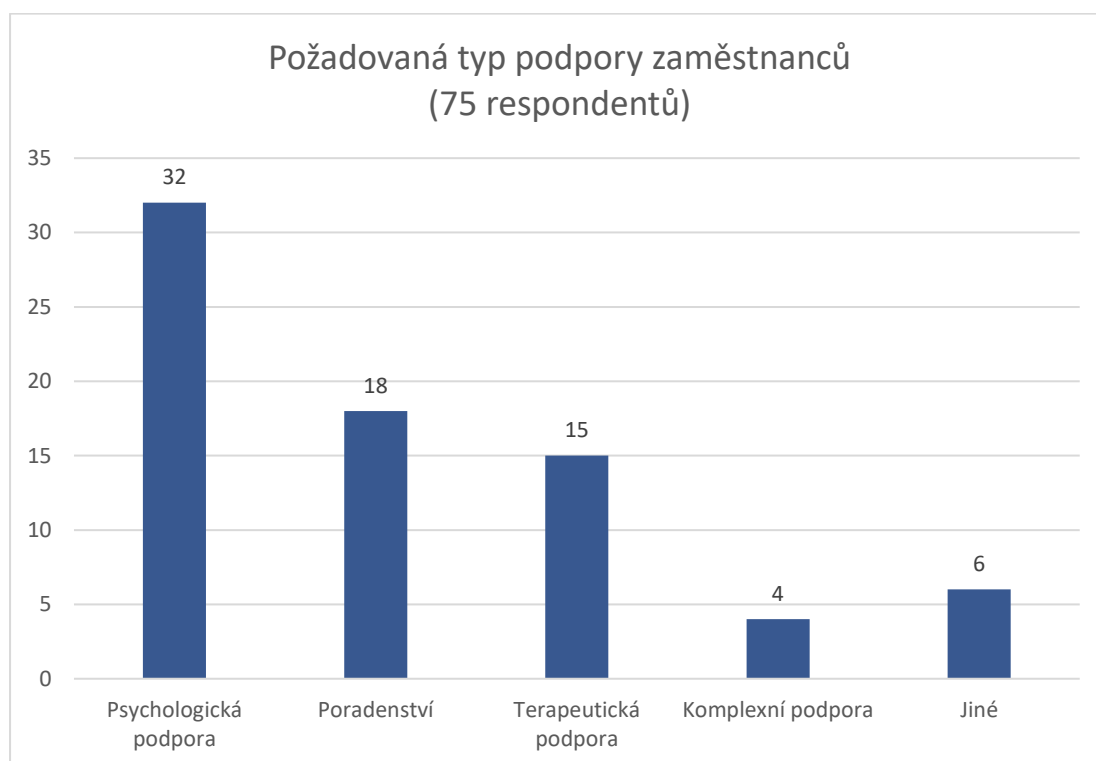


32. Ocenil/a byste možnost psychologické/terapeutické nebo poradenské podpory na pracovišti?

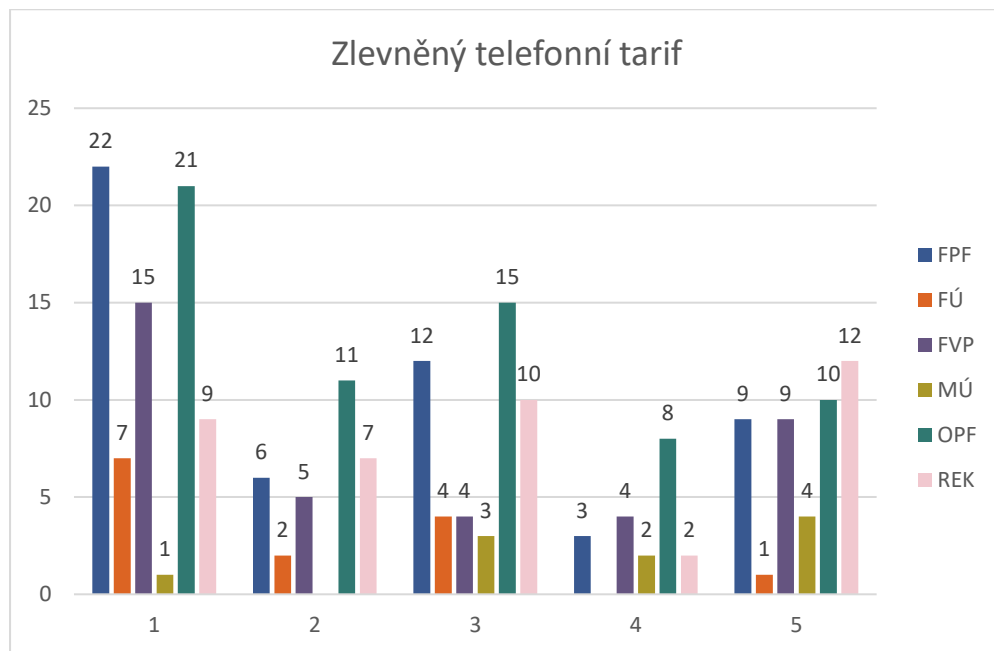


Pozn. Celkem 75 zaměstnanců je pro alespoň jednu z uvedených podpor na pracovišti.

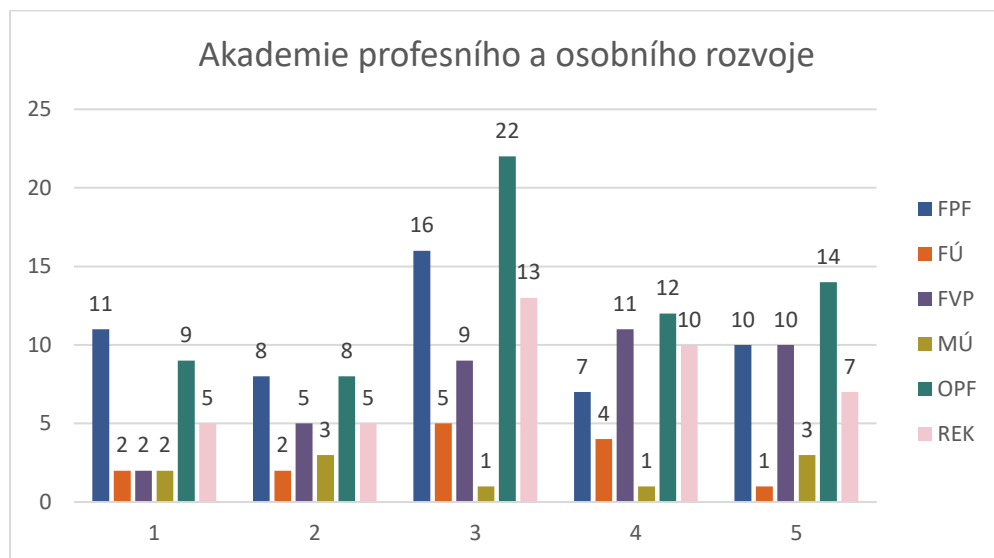
33. Který typ podpory byste uvítal/a?



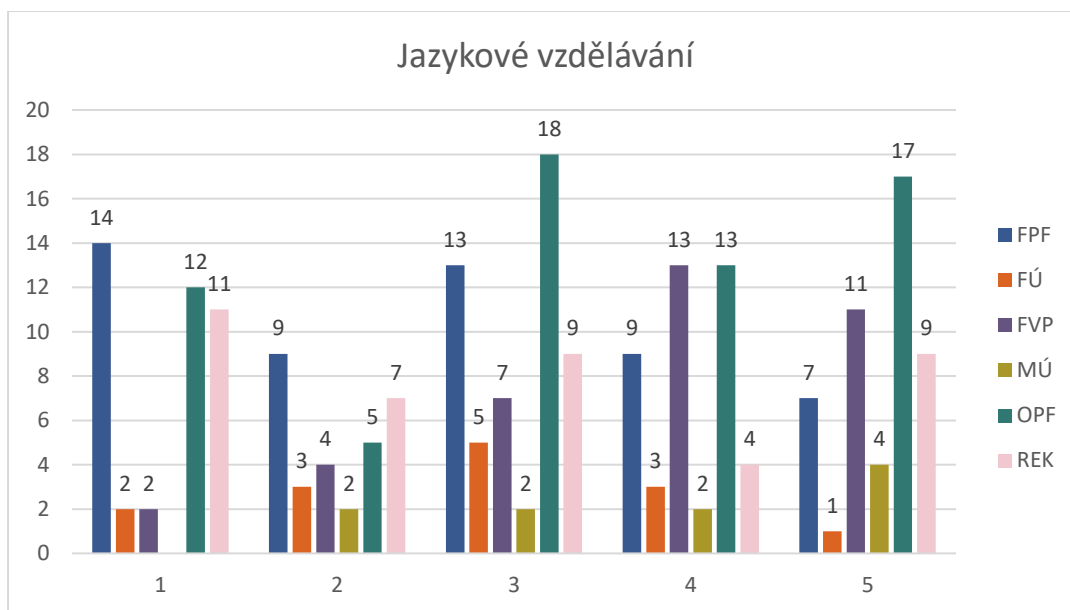
34. Ohodnoťte na škále 1-5, do jaké míry jste spokojen/a s nefinančními benefity, které Vám univerzita poskytuje? *1 je nejméně, 5 je nejvíce.



Hodnocení	Počet zaměstnanců
1 (nejmenší spokojenost)	75
2	31
3	48
4	19
5	45



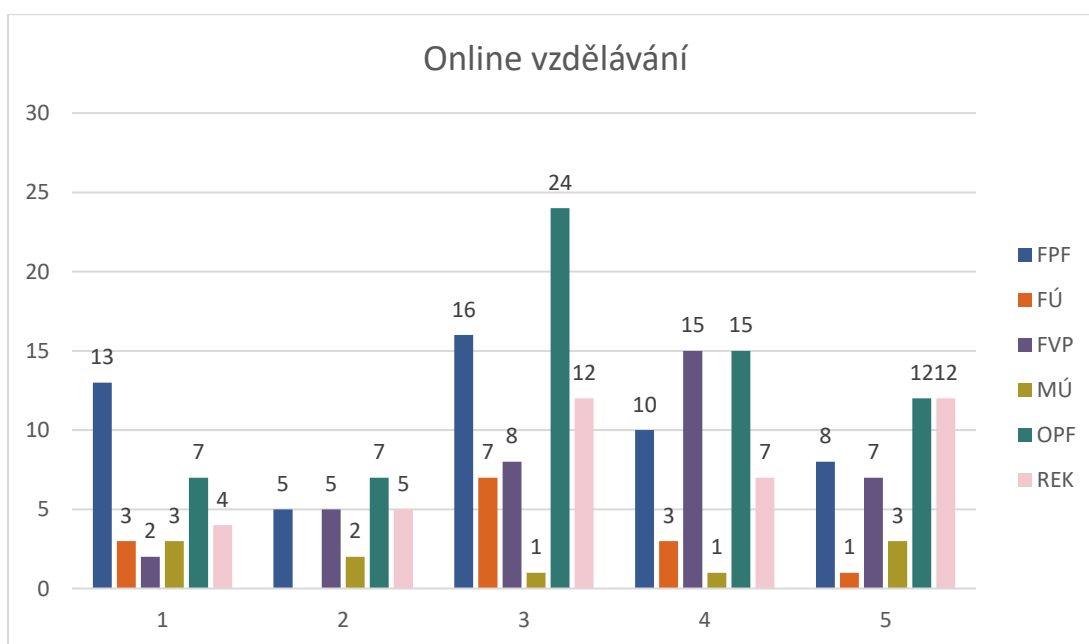
Hodnocení	Počet zaměstnanců
1 (nejmenší spokojenost)	31
2	31
3	66
4	45
5	45



Hodnocení
1 (nejmenší spokojenost)

Počet zaměstnanců

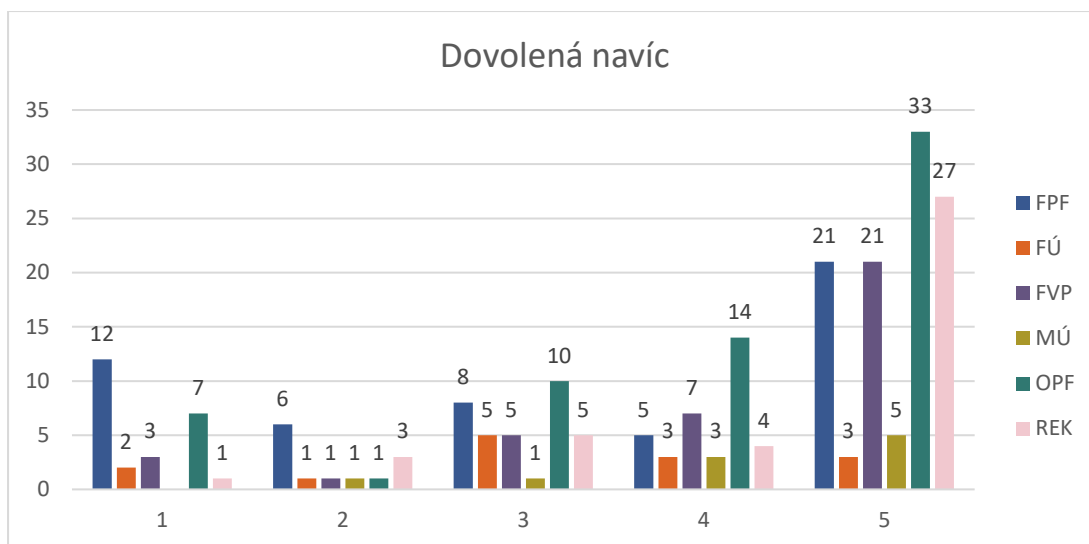
2	41
3	30
4	54
5	44
	49



Hodnocení
1 (nejmenší spokojenost)

Počet zaměstnanců

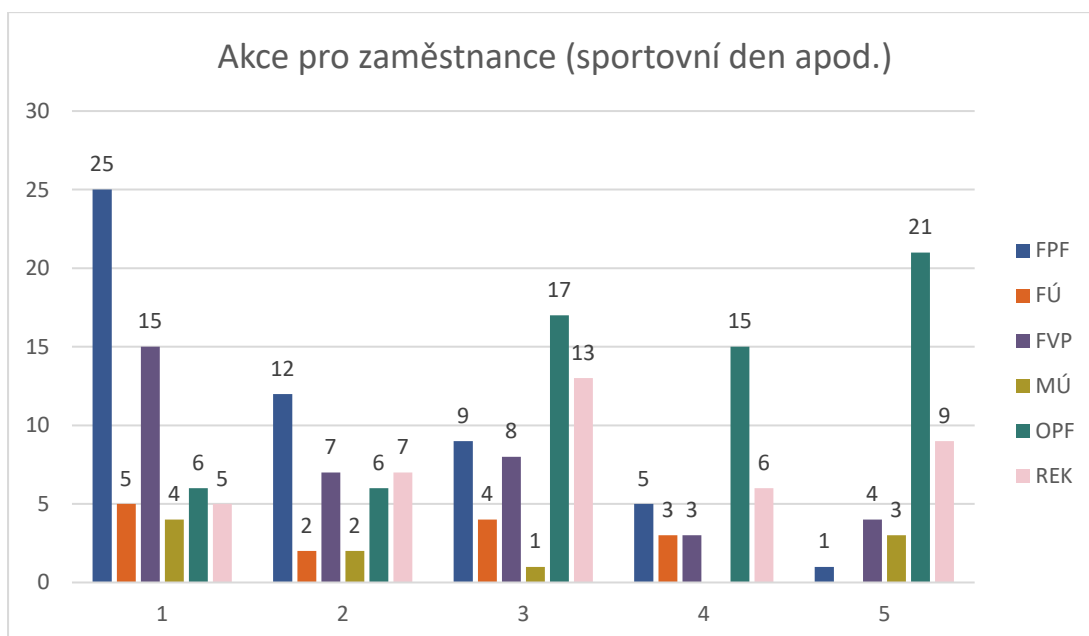
2	32
3	24
4	68
5	51
	43



Hodnocení
1 (nejmenší spokojenost)

Počet zaměstnanců

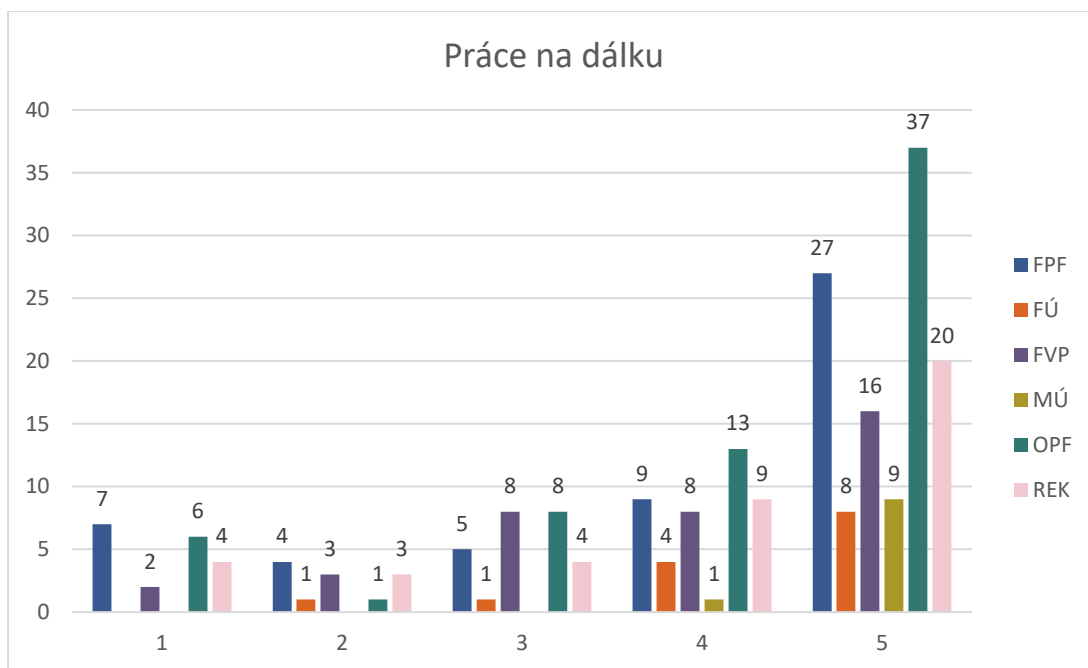
2	25
3	13
4	34
5	36
5	110



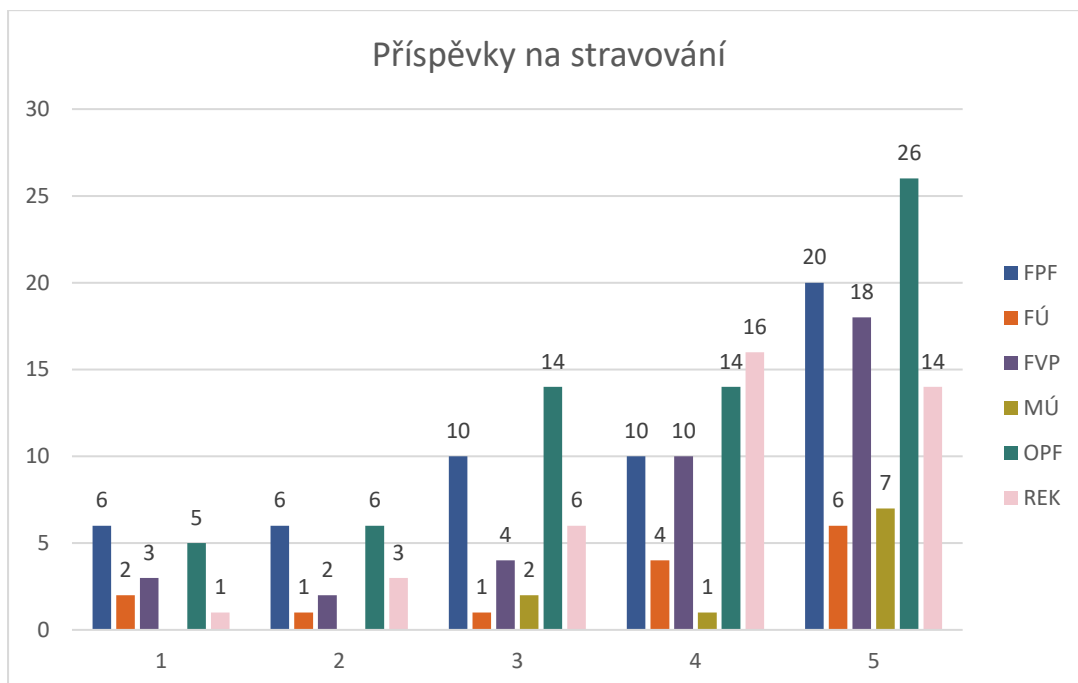
Hodnocení
1 (nejmenší spokojenost)

Počet zaměstnanců

2	60
3	36
4	52
5	32
5	38

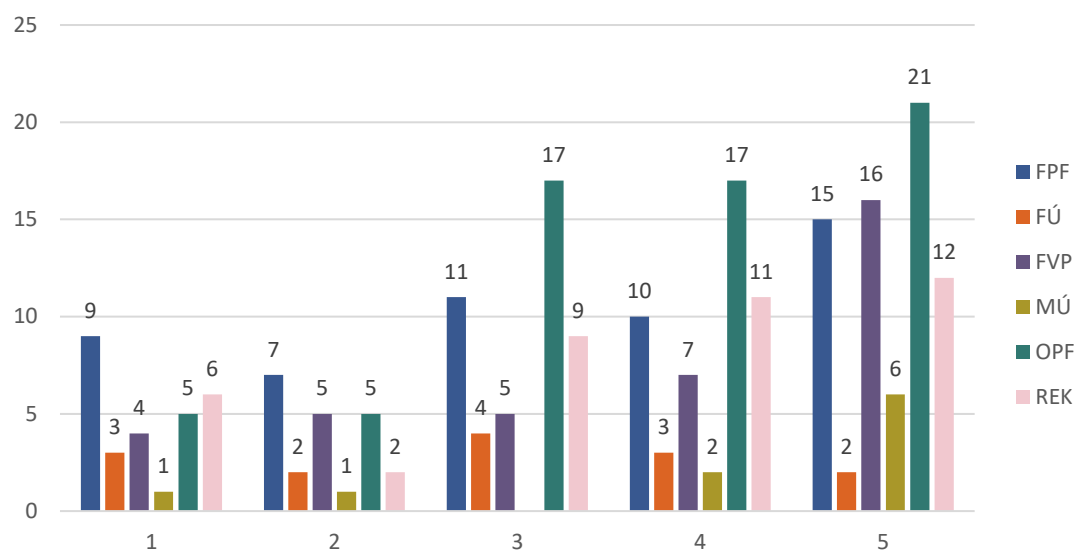


Hodnocení	Počet zaměstnanců
1 (nejmenší spokojenost)	19
2	12
3	26
4	44
5	117



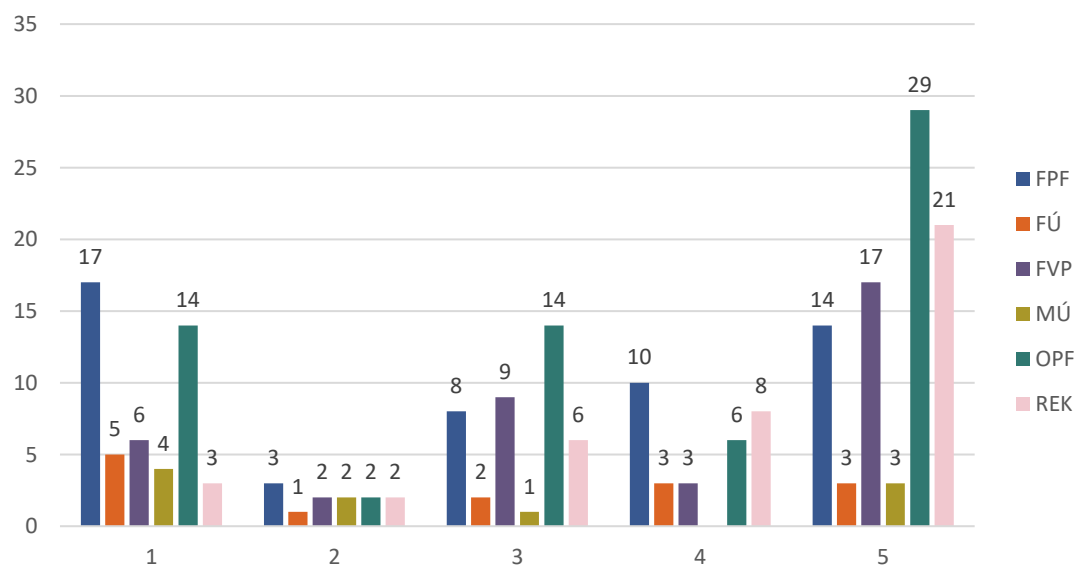
Hodnocení	Počet zaměstnanců
1 (nejmenší spokojenost)	17
2	18
3	37
4	55
5	91

Příspěvky na zajištění ve stáří



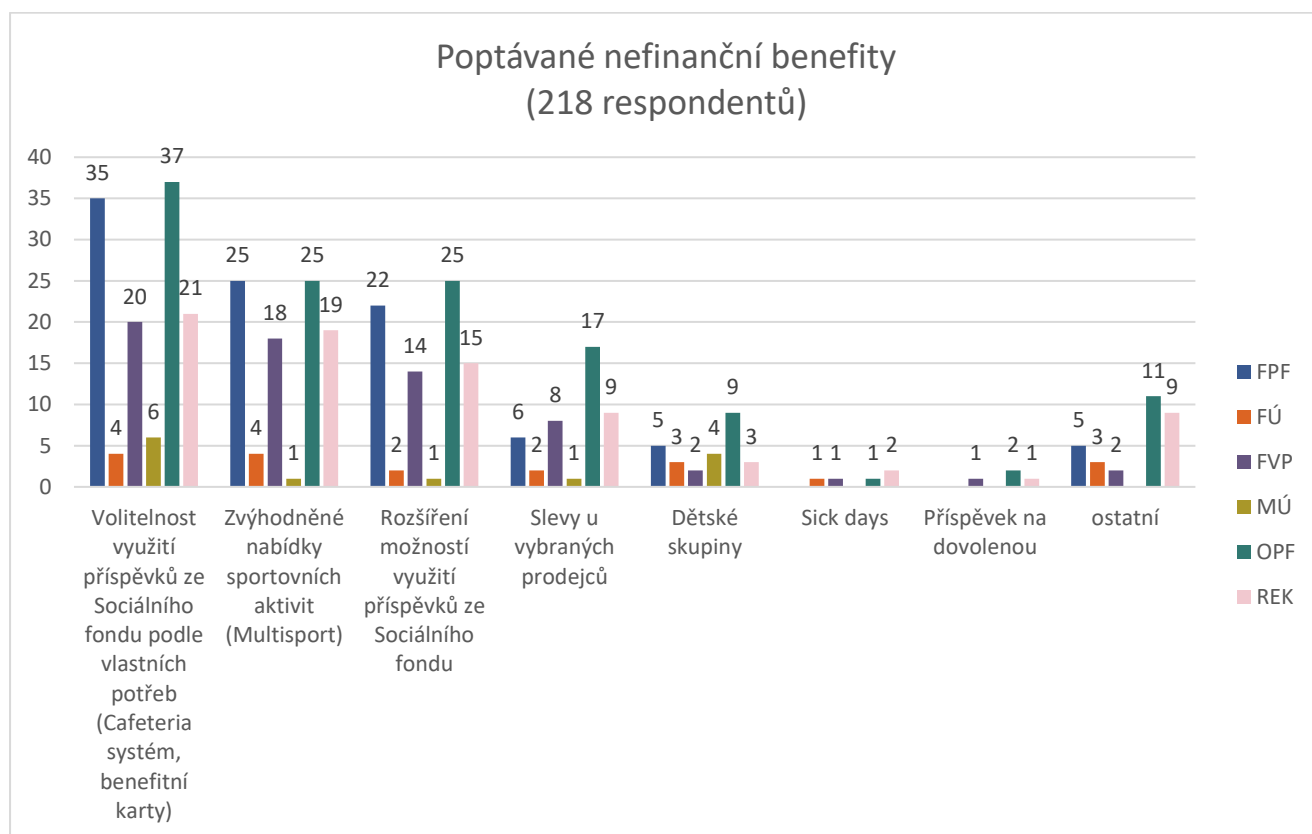
Hodnocení	Počet zaměstnanců
1 (nejmenší spokojenost)	28
2	22
3	46
4	50
5	72

Poskytování filtrované vody (Lokni)



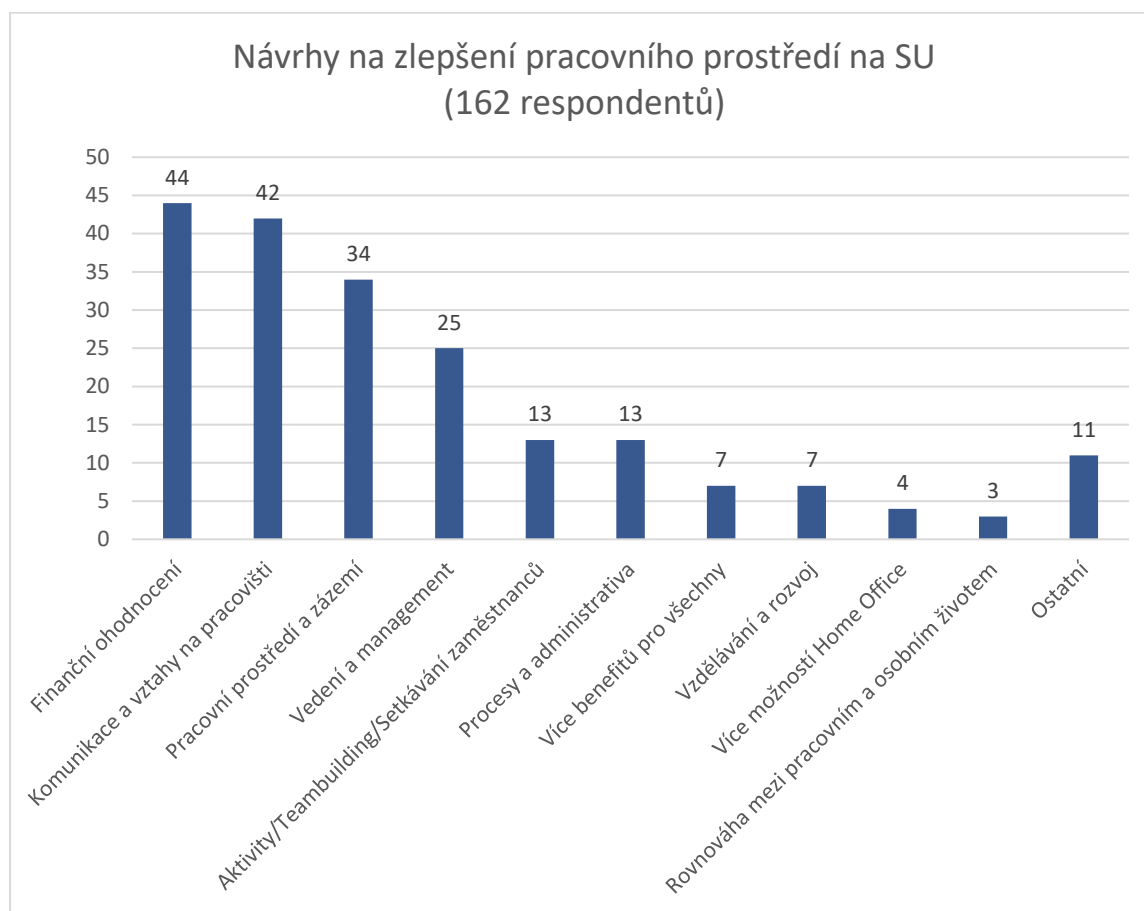
Hodnocení	Počet zaměstnanců
1 (nejmenší spokojenost)	49
2	12
3	40
4	30
5	87

35. Jaké nefinanční benefity byste na univerzitě ještě uvítal/a?



Pozn. V rámci volné odpovědi „jiné“ byl nejpočetněji zastoupen návrh „sick days“ (5 návrhů), dále „příspěvek na dovolenou“ (4 návrhy).

36. Co by mohlo učinit naši univerzitu lepším místem k práci?



Pozn. Z 202 odpovědí bylo dále zaznamenáno 22 odpovědí typu „nic mě nenapadá“, „nevím“, „nemohu soudit“; 18 odpovědí typu „jsem spokojen“, „jsem spokojena“. Relevantní odpověď tedy poskytlo 162 zaměstnanců, jejichž odpovědi mohou být zahrnuty ve více kategoriích.

Kategorie ostatní zahrnuje odpovědi, které se objevovaly 2x a méně, konkrétně to jsou tyto odpovědi:

- pružná pracovní doba (2x),
- odpovědnost každého jednotlivce (2x),
- rovné rozdělení práce,
- kratší pracovní doba,
- nepodbízet se studentům,
- větší podpora vědeckého výzkumu,
- efektivnější využívání finančních prostředků univerzitou,
- více projektů,
- zvýšení nároků na kvalitu publikační činnosti.