

STANOVISKO VEDENIA TEOLOGICKEJ FAKULTY TRUNI

K VÝSLEDKOM ZAMESTNANECKEJ ANKETY (FEBRUÁR 2026)

Vedenie Teologickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave sa podrobne oboznámilo s výsledkami zamestnaneckej ankety realizovanej v januári a februári 2026 a považuje ju za dôležitý nástroj reflexie vnútorného fungovania fakulty. Napriek tomu, že návratnosť ankety na úrovni fakulty dosiahla 25,6 %, čo je menej ako celouniverzitný priemer 30,40 %, výsledky dokážu poskytnúť relevantný obraz o vnímaní pracovného, akademického a organizačného prostredia zo strany zamestnancov. Získané dáta odrážajú skúsenosti pedagogických aj nepedagogických zamestnancov, vrátane osôb vo vedúcich pozíciách, čo zvyšuje ich výpovednú hodnotu najmä vo vzťahu k riadeniu a organizačnej kultúre pracoviska.

Výsledky ankety poukazujú na relatívne stabilné a v mnohých aspektoch **pozitívne vnímané pracovné prostredie**. Väčšina zamestnancov považuje univerzitu za dobrého zamestnávateľa a pracovnú atmosféru hodnotí ako otvorenú a priateľskú. Významným pozitívom je aj skutočnosť, že všetci respondenti deklarujú možnosť zosúladenia pracovného a osobného života a vysoké percento zamestnancov (91%) sa cíti na pracovisku bezpečne. Tieto zistenia naznačujú existenciu funkčných základných sociálnych a pracovných väzieb, ktoré prispievajú k celkovej stabilite pracovného prostredia fakulty. Je však dôležité vyjadriť sa aj k výsledkom ohľadom zisťovania stavu diskriminácie a šikanovania. Tento stav bol zisťovaný otázkou „Stretli ste sa na univerzite s diskrimináciou, šikanovaním?“ Vedenie Teologickej fakulty považuje zistenia o výskyte diskriminácie, šikanovania a zneužívania moci za závažné a neprijateľné. Osobitne znepokojujúce je, že značná časť zamestnancov má konkrétnu skúsenosť s týmto typom správania a zároveň viac ako 45 % respondentov nevie, na koho sa obrátiť v prípade riešenia takýchto situácií. Tento rozpor medzi deklarovaným pocitom bezpečia a reálnou skúsenosťou poukazuje na potrebu posilniť dôveru v existujúce mechanizmy ochrany a zabezpečiť ich väčšiu transparentnosť a dostupnosť.

Nové vedenie fakulty preto prijme opatrenia na zlepšenie informovanosti, vytvorenie bezpečných a dôverných kanálov na podávanie podnetov **v podobe zriadenia fakultnej Komisie pre podnety** a tak zabezpečí ich transparentné a spravodlivé riešenia s cieľom posilniť pracovné prostredie založené na rešpekte, bezpečí a dôvere.

V oblasti akademického prostredia možno pozitívne hodnotiť vysokú mieru **znalosti etických pravidiel** a deklarované dodržiavanie etiky výskumu, čo predstavuje dôležitý základ akademickej integrity. Napriek tomu sa v odpovediach objavujú aj konkrétne skúsenosti s porušovaním etických princípov, napríklad vo forme formálneho spoluautorstva, plagiátorstva či nedostatočného rešpektovania výskumných kritérií. Táto disproporcja medzi deklarovaným stavom a individuálnou skúsenosťou poukazuje na potrebu systematickejšieho dohľadu nad dodržiavaním etických štandardov a zároveň na potrebu posilňovania etickej kultúry v akademickom prostredí. Pozitívne je hodnotená aj práca so študentmi, vrátane podpory nadaných študentov a uplatňovania opatrení vo vzťahu k študentom so špecifickými potrebami, čo vedenie fakulty vníma ako jednu zo silných stránok svojho pôsobenia.

V oblasti **komunikácie a informovanosti** výsledky naznačujú, že zamestnanci majú vo všeobecnosti prístup k informáciám o dianí na univerzite a tieto informácie získavajú najmä prostredníctvom priamej a elektronickej komunikácie. Zároveň však identifikujú nedostatky najmä v oblasti zdieľania informácií o projektoch, výskumných aktivitách a spolupráci medzi jednotlivými katedrami. Tieto zistenia poukazujú na potrebu systematickejšieho riadenia interného informačného toku a posilnenia horizontálnej komunikácie, ktorá je nevyhnutná pre efektívnu spoluprácu a využívanie potenciálu fakulty.

V oblasti riadenia a organizácie práce prevláda relatívne pozitívne hodnotenie, pričom zamestnanci oceňujú podporu zo strany nadriadených aj poskytovanie spätnej väzby. Napriek tomu viac ako tretina respondentov uvádza absenciu pravidelného hodnotenia pracovnej činnosti, čo signalizuje nedostatočnú systematizáciu riadiacich procesov. Táto skutočnosť môže viesť k nejasnosti očakávaní a k oslabeniu motivácie zamestnancov, preto vedenie fakulty považuje za potrebné zaviesť transparentnejší a jednotnejší systém hodnotenia pracovného výkonu.

Z pohľadu spokojnosti a motivácie zamestnancov je pozitívnym zistením vysoká miera lojality, keď až **91 % respondentov deklaruje záujem zotrvať na univerzite**. Súčasne však anketa poukazuje na opakujúce sa podnety týkajúce sa materiálno-technického zabezpečenia pracovísk, najmä vybavenia učební, prístupu k vedeckým databázam a moderným technológiám, ako aj finančného ohodnotenia zamestnancov. Respondenti tieto nedostatky často interpretujú v širšom kontexte systémového podfinancovania vysokého školstva na Slovensku, čo vedenie fakulty reflektuje, pričom zároveň deklaruje snahu hľadať možnosti zlepšenia v rámci dostupných zdrojov.

Na základe uvedených zistení vedenie fakulty konštatuje, že fakulta disponuje stabilným personálnym a hodnotovým základom, no zároveň čelí viacerým výzvam, ktoré si vyžadujú systematický a koncepčný prístup. Ide najmä o potrebu budovania bezpečného a dôveryhodného pracovného prostredia, zlepšenia interných komunikačných procesov, systematizácie hodnotenia zamestnancov, modernizácie materiálno-technického zabezpečenia a podpory akademickej integrity. Vedenie fakulty vníma výsledky ankety ako podnet na ďalší rozvoj a deklaruje pripravenosť realizovať konkrétne opatrenia smerujúce k zvyšovaniu kvality pracovného prostredia a celkového fungovania fakulty. Zároveň vyjadruje poďakovanie všetkým zamestnancom za ich otvorenosť a konštruktívnu spätnú väzbu, ktorá predstavuje dôležitý predpoklad pre ďalšie smerovanie fakulty.