

Oktober, 2018

## IZVLEČEK IZ POROČILA O REZULTATIH ANKETIRANJA O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH NA UP FVZ ZA Š.L. 2017/2018

### I. SPLOŠNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH NA UP FVZ

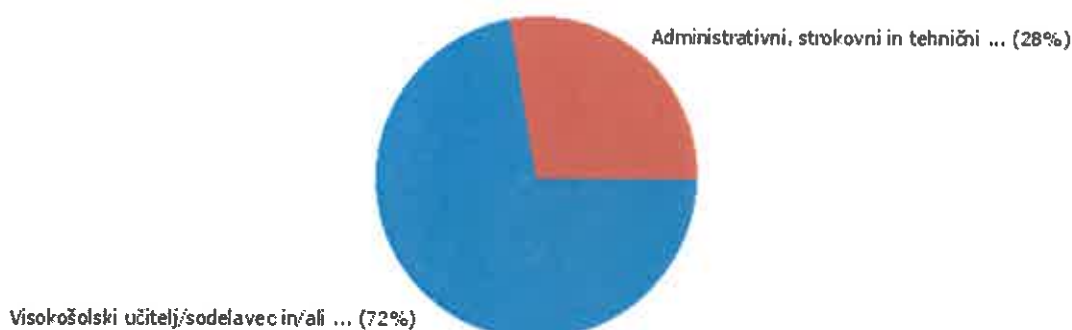
1. Način izvedbe ankete: spletno anketiranje. preko odprtokodnega sistema 1KA
2. Čas (obdobje) anketiranja: letna izvedba v obdobju od 10. 09. 2018 do 25. 09. 2018
3. Na kratko predstavite načine obveščanja zaposlenih o izvedbi anketiranja (9. člen Pravilnika): Zaposleni so bili z anketiranjem obveščeni preko poslanih elektronskih obvestil.
4. Navedite odgovorne za izvedbo anketiranja skladno s Pravilnikom: Za izvedbo anketiranja v skladu s pravilnikom je odgovoren dekan članice, za pripravo in izvedbo anketiranja je zadolžena Komisija za kakovost UP FVZ.
5. Podatki o številu anketirancev in številu ter odstotku prejetih (izpolnjenih) vprašalnikov:

#### Podatki o številu anketirancev

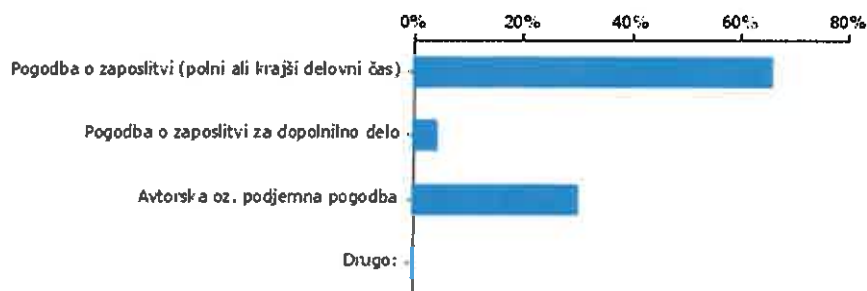
Odgovori zaposlenih	Število anketirancev	Število izpolnjenih anket	Odzivnost
1 Visokošolski učitelj/sodelavec in/ali raziskovalec	113	36	32 %
2 Administrativni, strokovni in tehnični delavec	17	14	82 %
Skupaj	130	50	38 %

#### DELEŽ IZPOLNJENIH ANKET glede na delovno mesto zaposlenih

(n = 50)

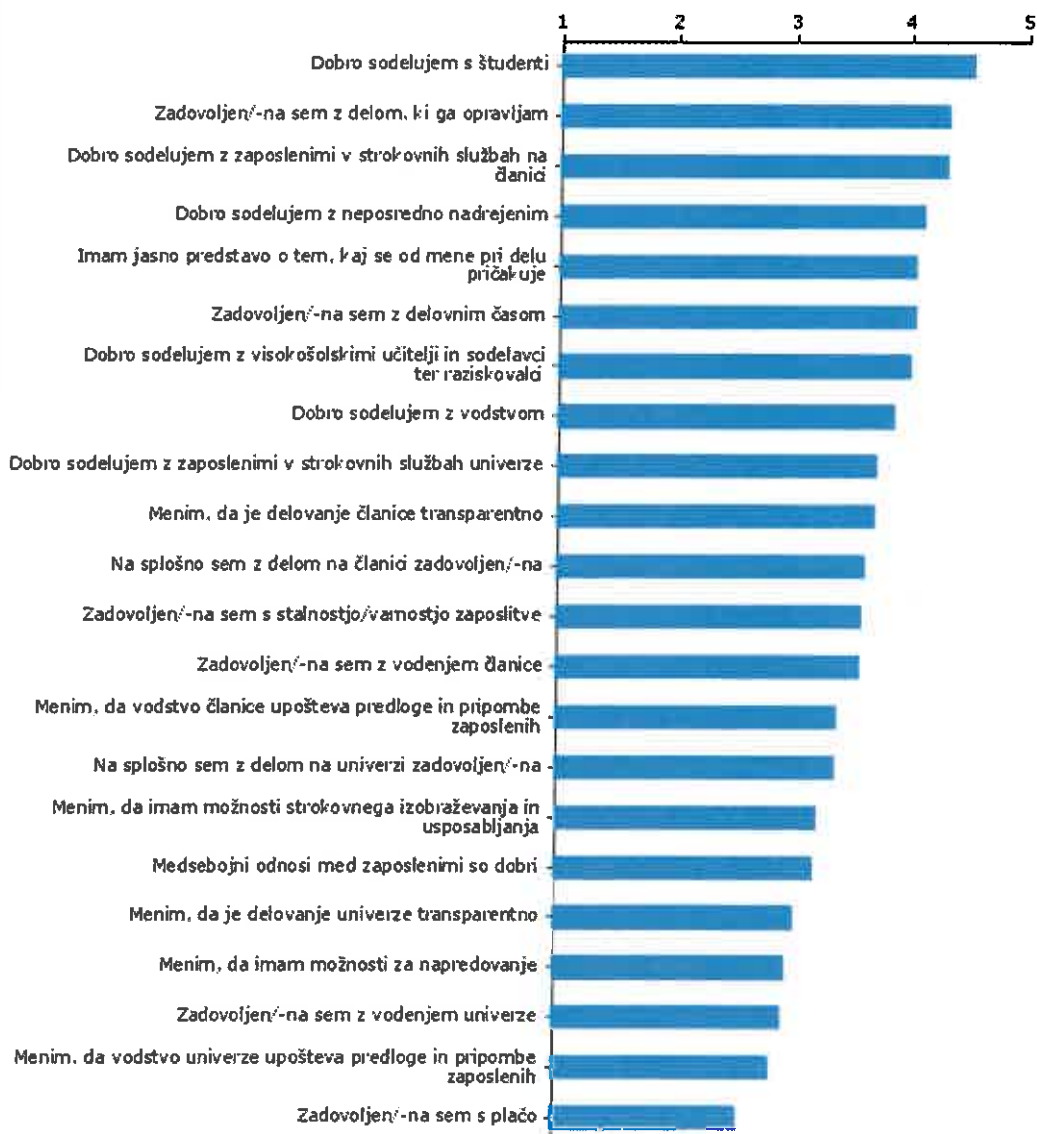


## Način opravljanja dela

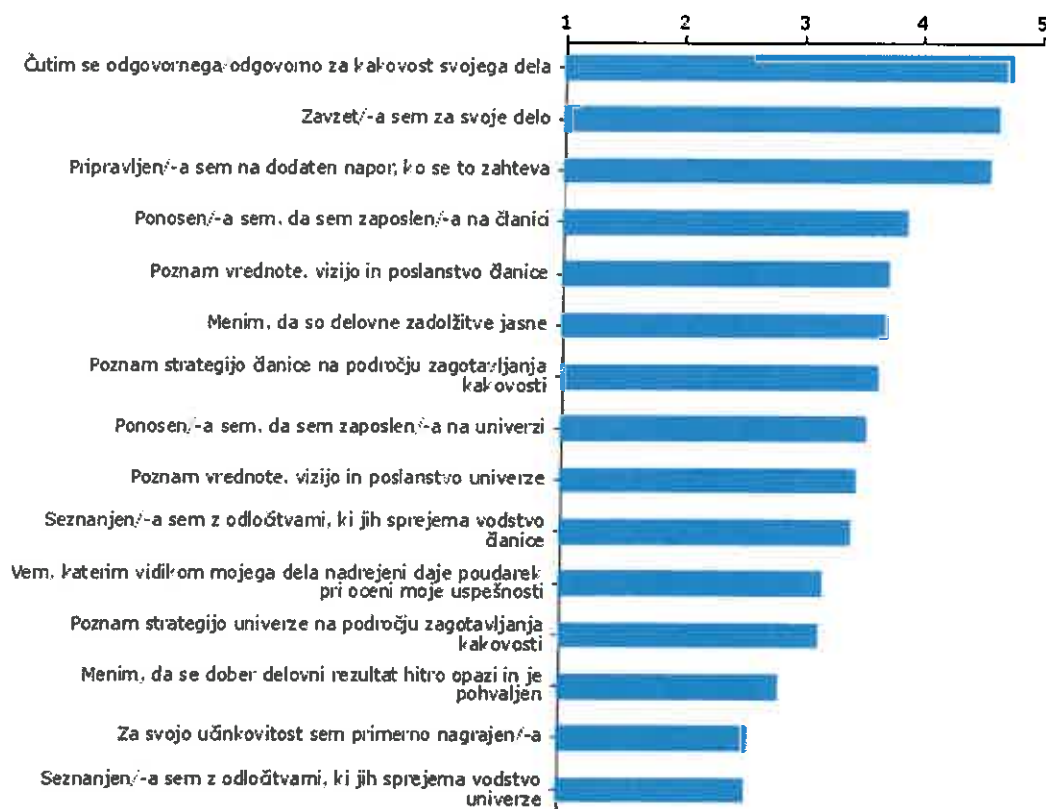


## II. GRAFIČNI PRIKAZ PO SKUPINAH VPRAŠANJ

GRAF 1: Ocena zadovoljstva pri delu in sodelovanja med zaposlenimi



## GRAF 2: Odnos do kakovosti, motivacija in zavzetost



## GRAF 3: Kako bi ravnali, če bi vam naložili preveč dela



Odgovori	Frekvenca
z nadrejenim bi se dogovorila za način izvedbe dela glede na pomembnost in prioritete	
opravila bi delo kakovostno, tudi izven delovnega časa, kolikor bi uspela	
pogovorila bi se z nadrejenim in bi mu predstavila probleme in predloge za rešitev problema	
to se že dogaja, delo opravi tudi izven svojega delovnega časa, kakovostno	
drugo	
menim, da je reakcija na situacijo odvisna od vrste dela, časovnega termina, ko je potrebno delo opraviti in sposobnosti, ki jih imam, da lahko to delo opravi v časovnem okviru. sicer je zelo dobro, da sam presodiš, kaj zmoreš in tako lahko tudi tistega, ki delo naloži seznaniš o možnostih za uspeh pri naloženem delu. v kolikor je delo potrebno opraviti, torej gre za zadolžitev, ki ni odložljiva, ne gre več za vprašanje kako bi ravnali, saj je delo potrebno opraviti, morebiti tudi izven delovnega časa.	

**GRAF 4: Področje - Razvoj kariere**



**GRAF 5: Področje - Ocena organiziranosti članice**



**GRAF 6: Področje - Ocena informiranosti članice in univerze**



## GRAF 7: Upoštevanje rezultatov ankete



### Predlogi

Za začetek bi v anketi pustili malo več prostora da napišemo mnenje. imamo slabe prostorske pogoje kar zelo vpliva na kakovost opravljenega dela in tudi na naše odnose, ker se med delom motimo. vsak pokriva več področij kar je nelogično ker ne moreš biti dober na vseh področjih. tudi časovno se zadeve ne izidejo in pol samo neki hitiš in noriš in vse skupaj ni ničemur podobno. tukaj smo zaposleni že celo večnost in večina sploh še ne ve kaj delamo in na koga naj se obračajo. čas bi bil, da se tudi delo administrativnih delavcev ovrednoti, ker se nove zadolžitve samo nabirajo, nam pa se to pri plačah ne pozna, drugi pa lahko dobijo plačano vsako uro preko dtpo in raznoraznih avtorskih in podjemnih pogodb. potrebno je ukiniti to diskriminacijo in ljudi pošteno plačati za pošteno delo.
nimam kaj dodati.
upoštevajte mnenja zaposlenih
manj strokovnega dela za visokošolske učitelje. ker smo pedagoški delavci, bi se morali bolj ukvarjati s pedagoškim delom ne pa strokovnim in preobsežnim znanstvenim.
nimam posebnih predlogov
predlagam boljšo povezavo med zaposlenimi in nadrejenimi ter medsebojno spoštovanje, pohvala ali kritika naj temelji na dokazih. čim več praktičnega dela za študente, kjer vaja dela mojstra, lep dan vam želim in veliko uspeha v usposabljanju mladih.
predlagam manj birokracije
jih nimam.
pravičnejša delitev sredstev med članice, tudi glede na število študentov, upoštevanje, da delo z 10 študenti ni enakovredno delu s 150 študenti (število diplomskih, seminarskih nalog, recenzij, govornih ur...je bistveno večje))
več pozitivnosti, več iskrenosti v besedah in dejanjih ter dobre volje
pohvaliti dobro opravljeno delo, več neformalnega druženja (tudi med članicami) - npr. organizirati športne igre up redni sestanki s koordinatorji kliničnih vaj, vključenost koordinatorjev v delo katedre - ideje, predlogi, manj trenj znotraj redno zaposlenih na fakulteti, več pozitivne promocije fakultete in sodelavcev, katedro za zdravstveno nego naj vodi strokovnjak iz področja zdravstvene nege,
ker sem zaposlen honorarno na fvz, kakih posebnih predlogov nimam. livade se morajo čimpreje usposobiti v prvotno stanje
jih nimam
izboljšati pogoje dela
s sedanjim stanjem sem zadovoljen in nimam predlogov za izboljšave

### III. IZPIS TABEL PO SKUPINAH ODGOVOROV

V celotnem poročilu sta zajeti dve tabeli:

1. ANALIZA – Sumarnik in
2. ANALIZA – Opisne statistike.

Pripravila: Kristina U. Jakomin



Dekan UP FVZ  
izr. prof. dr. Nejc Šarabon