



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
UNIVERSITÀ DEL LITORALE

FAKULTETA ZA VEDE O ZDRAVJU  
FACOLTÀ DI SCIENZE DELLA SALUTE

# POROČILO O REZULTATIH ANKETE O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH NA UP FVZ

ZA ŠTUDIJSKO LETO 2021/2022

*Izola, Marec 2023*

Poročilo pripravila:  
Služba za kakovost in študijske zadeve

Obravnavana in sprejem:

- Komisija za spremljanje in spodbujanje kakovosti UP FVZ: Maj 2023
- Senat UP FVZ: 41. redna seja, 22. 5. 2023

Odgovorna oseba:  
Dekan UP FVZ  
Prof. dr. Nejc Šarabon

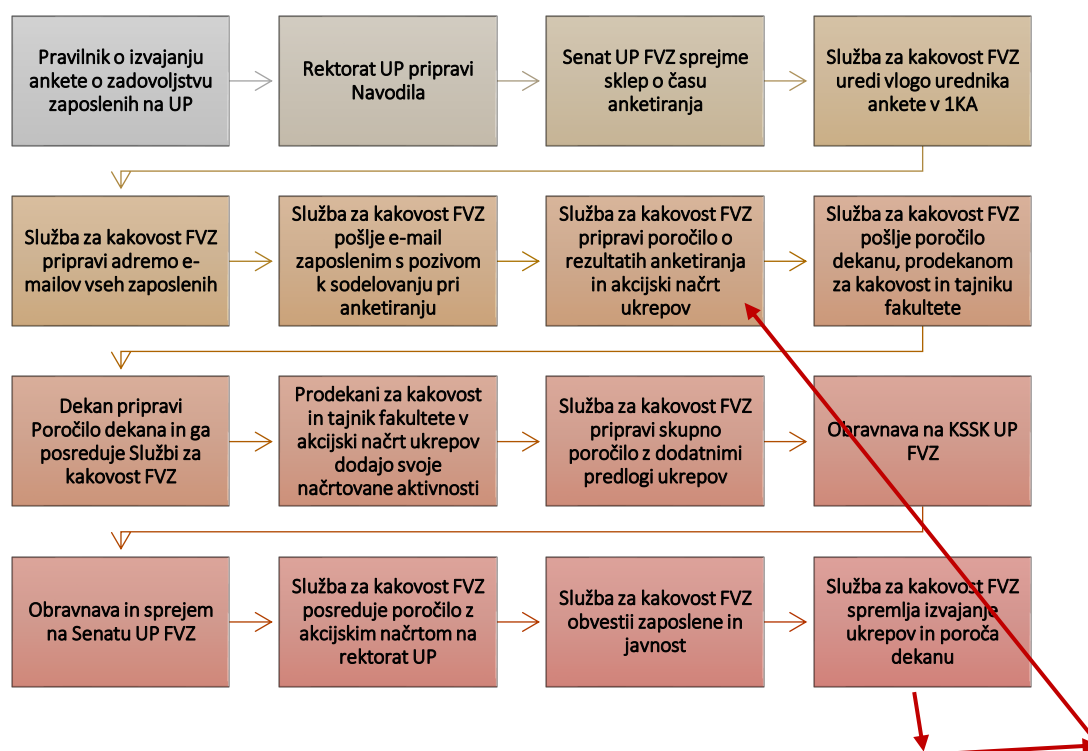
## KAZALO

SPLOŠNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE .....	4
REZULTATI IN INTERPRETACIJA .....	6
POZICIJA UP FVZ v primerjavi z ostalimi članicami UP.....	17
GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA.....	18
KOMENTAR DEKANA.....	18
AKCIJSKI NAČRT.....	19

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Delovno mesto .....	6
Tabela 2: Način zaposlitve.....	6
Tabelain graf 3: Zadovoljstvo pri delu in sodelovanje z zaposlenimi.....	7
Tabela in graf 4: Kakovost motivacija, zavzetost.....	9
Tabela in graf 5: Kakovost motivacija, zavzetost.....	11
Tabela in graf 6: Razvoj kariere .....	12
Tabela in graf 7: Organiziranost in delovni pogoji.....	13

## SHEMA PROCESA SKLENJENE ZANKE KAKOVOSTI VEZANE NA ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH



Zarisan diagram zaključevanja zanke kakovosti izkazuje njeno zaključevanje in sodelovanje zaposlenih v procesu vrednotenja in izboljševanja delovanja fakultete. Povratna zanka temelji na procesu določanja ciljev in priorit, načrtovanja, izvedbe in evalvacije izvedenih dejavnosti in načrtovanih ukrepov, kar sledi kot vstopna informacija za nov cikel delovanja samega sistema kakovosti.

## SPLOŠNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE

- Namen ankete:** Pridobiti osnovo za izboljšanje kakovosti dela na UP FVZ ter pridobiti mnenja zaposlenih:
  - o organiziranosti in izvajanju dela na UP FVZ,
  - o medsebojnih odnosih na UP FVZ,
  - o možnostih poklicnega in kariernega razvoja in motivaciji za delo na UP FVZ,
  - o splošnem zadovoljstvu zaposlenih na UP FVZ,
  - za izboljšanje kakovosti dela na UP FVZ UP.

Ob tem se upoštevajo standardi NAKVIS-a z vidika vpliva na razvoj in kakovost delovanja fakultete.

- Anketni vprašalnik:** Anketa je obsegala deset vprašanj (59 spremenljivk), od tega devet vprašanj zaprtega tipa in eno vprašanje odprtega tipa, kjer so anketiranci lahko podali svoje predloge in pripombe. Anketa je zajemala naslednje sklope vprašanj:
  - Ocena zadovoljstva pri delu in sodelovanja med zaposlenimi
  - Odnos do kakovosti, motivacija in zavzetost
  - Razvoj kariere
  - Ocena organiziranosti članice
  - Ocena informiranosti članice in univerze

Poleg tega so anketiranci podali tudi oceno pripadnosti članici oz. univerzi ter mnenje glede upoštevanja rezultatov ankete.

Vrednosti uporabljene ocenjevalne lestvice so od 1 do 5, pri čemer pomeni:

Sploh nisem zadovoljen	Nisem zadovoljen	Niti nezadovoljen, niti zadovoljen	Sem zadovoljen	Sem povsem zadovoljen
1	2	3	4	5

- Pravna podlaga:** Pravilnik o izvajanju ankete o zadovoljstvu zaposlenih na Univerzi na Primorskem (št. 0221-07/09). Pravico do izpolnjevanja anketnega vprašalnika imajo vse osebe, ki opravljajo delo na članicah in rektoratu UP na podlagi pogodbe o zaposlitvi, avtorskih in podjemnih pogodb. Izpolnjevanje anketnega vprašalnika je za zaposlene prostovoljno in anonimno.
- Izvedba anketiranja:** Za izvedbo anketiranja je bila zadolžena komisija, ki je na članici zadolžena za področje skrbi za kakovost, in sicer v naslednji sestavi:
  - izr. prof. dr. Klemen Širok, predsednik,
  - doc. dr. Ana Petelin, namestnica predsednika,
  - doc. dr. Matej Plevnik, član,
  - izr. prof. dr. Melita Peršolja, članica,
  - Kristina Uršič Jakomin, članica,
  - Rok Vatovec, član,
  - Lara Dobaj, predstavnik študentov UP FVZ.
- Tip ankete:** Spletna anketa
- Koledarsko oz. študijsko leto:** 2022 oz. 2021/2022
- Čas anketiranja:** od 28. 9. 2022 do 15. 11. 2022
- Način anketiranja:** Anketiranje je bilo izvedeno na ravni univerze, enotno za vse članice UP. Anketiranje je bilo izvedeno v odprtokodni aplikaciji za spletno anketiranje 1KA.
- Anketiranci:** V skladu z 8. členom Pravilnika o izvajanju ankete o zadovoljstvu zaposlenih na Univerzi na Primorskem so lahko anketo izpolnjevali vsi, ki opravljajo delo na članicah UP in rektoratu UP na podlagi pogodbe o zaposlitvi, avtorske in podjemne pogodbe (v nadaljevanju: anketiranci).
- Način obveščanja:** Po elektronski pošti. V prilogi tega poročila je elektronsko sporočilo – vabilo zaposlenim k izpolnjevanju ankete, ki ga je anketirancem posredovala Služba za kakovost in študijske zadeve.

## Stopnja odgovora:

Struktura anketirancev	Število anketirancev vključenih v anketiranje*	2021/2022		2020/2021
		Število ustrezno izpolnjenih anket**	Odstotek (%)	Odstotek (%)
Visokošolski učitelj/sodelavec in/ali raziskovalec	145	58	40,00%	38,62%
- Redno	46	34	73,91%	
- Pogodbeno	99	24	24,24%	
Administrativni, strokovni in tehnični sodelavec	23	17	73,91%	85,71%
Skupaj	168	75	44,64%	44,58%

\* Navedeno je število zaposlenih in pogodbenih sodelavcev v letu 2020 oz. v študijskem letu 2019/2020.

\*\* Opredelitev statusov enot, ustreznosti, veljavnosti in manjkajočih vrednosti: Ankete, ki so izpolnjene bodisi v celoti (status 6) bodisi delno (status 5, kjer respondenti niso prišli do konca ankete), se v analizah imenujejo tudi USTREZNE ANKETE (enote). Gre za ankete, ki vsebujejo vsaj nekaj odgovorov respondentov. Pri tem so seveda izločene prazne ankete oz. ogledovalci – ankete, kjer si je respondent vprašalnik le ogledal in ni odgovoril na nobeno vprašanje. Pri vseh drugih statusih (0, 1, 2, 3, 4) in pri ogledovalcih (prazne ankete) v anketi ni nobenega odgovora respondentov in so za vsebinsko analizo to NEUSTREZNE ANKETE (enote), zato so iz statističnih analiz privzeto izključene. Lahko pa so relevantne za analizo neodgovorov in procesa odgovarjanja. Več: <https://www.1ka.si/d/sl/pomoc/prirocniki/statusi-enot-ustreznost-veljavnost-manjkajoce-vrednosti>

11. **Objavljanje in obveščanje o rezultatih anketiranja:** Anketni vprašalnik in analiza rezultatov sta objavljena na spletni strani <https://fvz.upr.si/kakovost/>. Poročilo o rezultatih anketiranja je bilo posredovano vsem zaposlenim marca 2023 po elektronski pošti. UP FVZ bo z javno objavo poročila o rezultatih anketiranja izkazala skrb fakultete za zadovoljstvo zaposlenih. Pogodbeni sodelavci bodo prejeli elektronsko vabilo k ogledu rezultatov ankete. Rezultati anketiranja so bili predstavljeni tudi na akademskem zboru in zboru delavcev s poudarkom na ukrepih in aktivnostih, ki jih fakulteta skozi vse leto izvaja z namenom izboljšanja.

## Značilnost vzorca

Pri anketi o zadovoljstvu je bilo vključenih 168 oseb. Od tega 145 visokošolskih učiteljev/ sodelavcev in/ali raziskovalcev ter 23 administrativnih, strokovnih in tehničnih sodelavcev. Skupno je bilo oddanih 75 anket, kar predstavlja 44,64% odzivnost.

Natančneje je bila odzivnost administrativnih, strokovnih in tehničnih sodelavcev visoka, 73,91%. Odzivnost visokošolskih učiteljev/ sodelavcev in/ali raziskovalcev je bila bistveno nižja 40%. Podrobnejši vpogled sodelovanja visokošolskih učiteljev/ sodelavcev in/ali raziskovalcev pa izkaže visoko odzivnost redno zaposlenih 73,91% in bistveno nižjo odzivnost pogodbenih sodelavcev, 24,24%. Odzivnost pedagoških delavcev se je znižala za dve odstotni točki, administrativnih sodelavcev pa zvišala za 12 odstotnih točk.

## REZULTATI IN INTERPRETACIJA

V nadaljevanju izvedena analiza vsakega vsebinskega (anketnega) sklopa se zaključi z zapisom predloga predvidenih aktivnosti, ki izhajajo rezultatov. Te predlagane aktivnosti nato skladno s procesom zanke kakovosti obravnavajo, presojujejo in dopolnjujejo pristojni fakultetni organi.

V ločeni prilogi je pripravljen Akcijski načrt ukrepov, ki izhaja iz ugotovitev analize. Pripravljen je kot popis aktivnosti, nosilcev in definiranih rokov za izvedbo aktivnosti.

### Delovno mesto (Q1) in način zaposlitve (Q2)

Tabela 1: Delovno mesto

	2021/2022		2020/2021
	n	%	%
Visokošolski učitelj/sodelavec in/ali raziskovalec	58	77,33%	75,68%
Administrativni, strokovni in tehnični delavec	17	22,67%	24,32%
Skupaj	75	100,0%	100,00%

Anketo je izpolnilo 75 oseb. Večji delež 77,33% so predstavljali visokošolski učitelji/sodelavci in/ali raziskovalci. Administrativnih, strokovnih in tehničnih delavcev je bilo 22,67% vseh anketirancev. Glede na leto poprej se delež sodelujočih ni bistveno spremenil.

Fakulteta bo z rednim obveščanjem na akademskem zboru in zboru delavcev, s pošiljanjem elektronskih sporočil in z javno objavo poročila o rezultatih anketiranja še naprej skrbela za odzivnost zaposlenih pri izpolnjevanju ankete.

Tabela 2: Način zaposlitve

	2021/2022		2021/2022		2021/2022		2020/2021
	Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec		Admin., strok. in tehn. delavec		Skupaj		Skupaj
	n	%	n	%	n	%	%
Pogodba o zaposlitvi (polni ali krajši delovni čas)	28	63,6%	16	36,4%	44	58,7%	77%
Pogodba o zaposlitvi za dopolnilno delo	5	100,0%	0	0,0%	5	6,7%	1%
Avtorska oz. podjetna pogodba	24	100,0%	0	0,0%	24	32,0%	20%
Drugo:	1	50,0%	1	50,0%	2	2,7%	1%
Skupaj	58	77,33%	17	22,67%	75	100,0%	100%

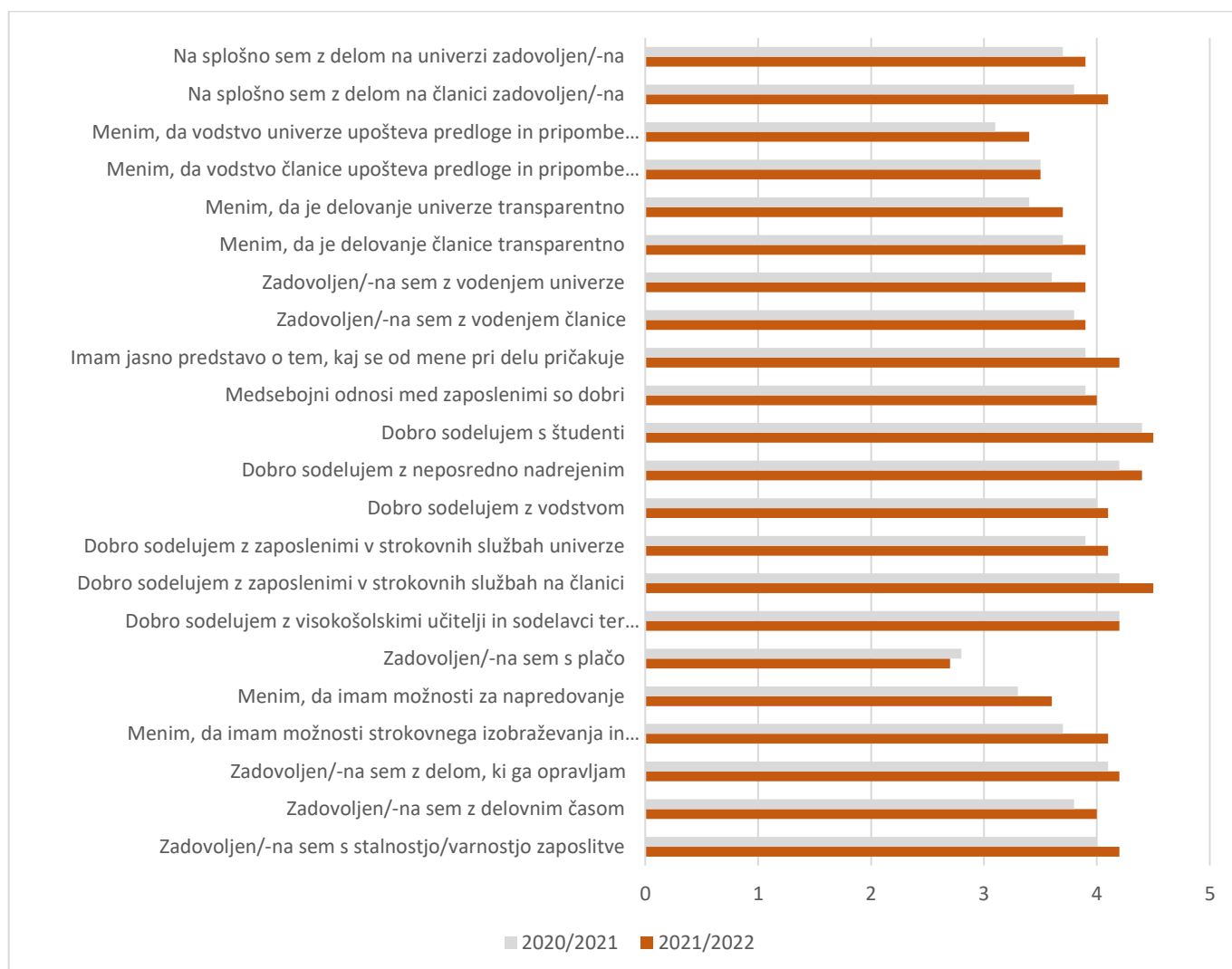
Večina od 75 anketirancev je bilo zaposlenih na podlagi Pogodbe o zaposlitvi (polni ali krajši delovni čas), in sicer 44 oz. 58,70%. Zaposlenih po avtorski oz. podjetni pogodbi je bilo 24 oseb oz. 32% vseh anketirancev. Po pogodbi o zaposlitvi za dopolnilno delo je sodelovalo v anketi 5 oseb oz. 6,7% vseh anketirancev. Struktura anketirancev se po načinu zaposlitve glede na predhodno leto ni bistveno spremenila.

Fakulteta bo s fokusnim obveščanjem o rezultatih ankete tudi pogodbeno zaposlene spodbudila k večji odzivnosti pri izpolnjevanju ankete.

## Ocena zadovoljstva pri delu in sodelovanja z zaposlenimi (Q3)

Tabelain graf 3: Zadovoljstvo pri delu in sodelovanje z zaposlenimi

Trditev	2021/2022									2020/2021
	Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj			Skupaj
	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$
Zadovoljen/-na sem s stalnostjo/varnostjo zaposlitve	49	4,2	0,8	11	4,4	0,8	60	<b>4,2</b>	0,8	4,0
Zadovoljen/-na sem z delovnim časom	51	4,0	1,0	11	4,3	0,6	62	<b>4,0</b>	0,9	3,8
Zadovoljen/-na sem z delom, ki ga opravljam	52	4,3	0,8	11	3,5	0,8	63	<b>4,2</b>	0,9	4,1
Menim, da imam možnosti strokovnega izobraževanja in usposabljanja	44	4,1	0,9	11	3,9	0,5	55	<b>4,1</b>	0,8	3,7
Menim, da imam možnosti za napredovanje	44	3,8	1,0	10	2,8	1,1	54	<b>3,6</b>	1,1	3,3
Zadovoljen/-na sem s plačo	50	3,0	1,1	11	1,7	1,3	61	<b>2,7</b>	1,2	2,8
Dobro sodelujem z visokošolskimi učitelji in sodelavci ter raziskovalci	52	4,2	0,7	11	4,3	0,5	63	<b>4,2</b>	0,7	4,2
Dobro sodelujem z zaposlenimi v strokovnih službah na članici	48	4,5	0,7	11	4,2	0,6	59	<b>4,5</b>	0,7	4,2
Dobro sodelujem z zaposlenimi v strokovnih službah univerze	48	4,1	0,9	10	3,9	0,6	58	<b>4,1</b>	0,8	3,9
Dobro sodelujem z vodstvom	47	4,0	0,9	11	4,1	0,5	58	<b>4,1</b>	0,8	4,0
Dobro sodelujem z neposredno nadrejenim	51	4,4	0,8	11	4,4	0,5	62	<b>4,4</b>	0,7	4,2
Dobro sodelujem s študenti	50	4,6	0,6	10	4,2	0,6	60	<b>4,5</b>	0,6	4,4
Medsebojni odnosi med zaposlenimi so dobri	46	4,0	1,0	11	4,2	0,4	57	<b>4,0</b>	0,9	3,9
Imam jasno predstavo o tem, kaj se od mene pri delu pričakuje	51	4,2	1,0	11	4,1	0,5	62	<b>4,2</b>	0,9	3,9
Zadovoljen/-na sem z vodenjem članice	47	4,0	1,1	11	3,8	0,8	58	<b>3,9</b>	1,0	3,8
Zadovoljen/-na sem z vodenjem univerze	42	3,9	1,0	11	3,7	0,9	53	<b>3,9</b>	1,0	3,6
Menim, da je delovanje članice transparentno	44	3,9	1,0	10	3,9	0,7	54	<b>3,9</b>	1,0	3,7
Menim, da je delovanje univerze transparentno	43	3,8	1,0	10	3,4	0,8	53	<b>3,7</b>	1,0	3,4
Menim, da vodstvo članice upošteva predloge in pripombe zaposlenih	41	3,5	1,2	10	3,3	0,8	51	<b>3,5</b>	1,1	3,5
Menim, da vodstvo univerze upošteva predloge in pripombe zaposlenih	35	3,5	1,0	9	2,9	1,2	44	<b>3,4</b>	1,1	3,1
Na splošno sem z delom na članici zadovoljen/-na	51	4,1	0,9	10	3,9	0,7	61	<b>4,1</b>	0,9	3,8
Na splošno sem z delom na univerzi zadovoljen/-na	50	4,0	0,9	11	3,5	0,9	61	<b>3,9</b>	1,0	3,7



Dobro sodelovanje s študenti je najvišje ovrednoteno, in sicer 4,5. Trditve, katerim je bila podeljena vrednost 4,5, so bile: Dobro sodelujem z visokoškolskimi učitelji in sodelavci ter raziskovalci, Dobro sodelujem z zaposlenimi v strokovnih službah na članici in Dobro sodelujem z neposredno nadrejenim. Zaposleni na UP FVZ so zadovoljni tudi z delom, ki ga opravljajo, s stalnostjo/varnostjo zaposlitve in dobro sodelujejo z vodstvom, saj so te trditve prejele oceno 4 in več. Ni bistvenih sprememb mnenj zaposlenih glede na leto poprej.

Nezadovoljstvo so zaposleni izrazili glede trditve o zadovoljstvu s plačo, saj je bila ta najnižje ovrednotena, in sicer z 2,8. Da niso niti nezadovoljni, niti zadovoljni, izrazijo zaposleni glede možnosti za napredovanje in upoštevanja predlogov in pripomb zaposlenih s strani vodstva, saj sta bili obe trditvi ovrednoteni z do 3,1. V obeh proučevanih letih se je zadovoljstvo zaposlenih malenkost izboljšalo.

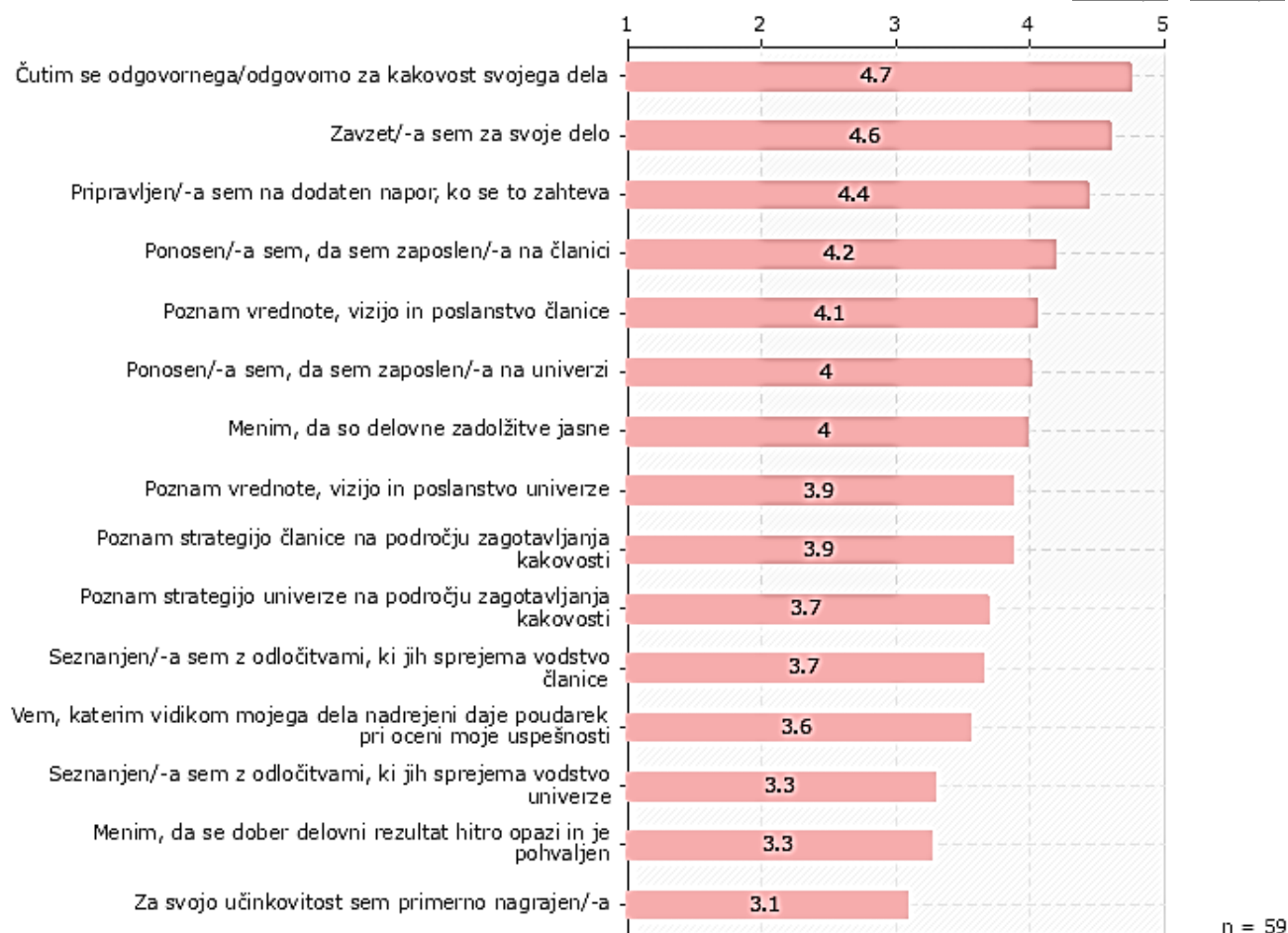
Svoje nezadovoljstvo so zaposleni izrazili pretežno na področjih, kjer vodstvo UP FVZ nima velike možnosti izboljšanja oziroma nima večjega vpliva, saj je plačni sistem za javni sektor enotno urejen na ravni države: plače in napredovanje. Na področju napredovanja bo vodstvo fakultete še bolj spodbujalo tiste aktivnosti, ki pripomorejo k izvolitvam v višji pedagoški in/ali znanstveni naziv in s tem možnosti za uvrstitev v višji plačni razred. Te so odvisne od vsakega posameznika, vodstvo lahko le ustvari stimulatивно okolje in ponudi priložnosti za raziskovanje, skrbi za sodobno raziskovalno opremo, spodbuja delo na projektih, ponudi možnost dodatnega izobraževanja in možnost mednarodnih izmenj ter udeležbe na konferencah in posvetih, idr.



## Odnos do kakovosti, motivacija in zavzetost (Q4)

Tabela in graf 4: Kakovost motivacija, zavzetost

Trditev	Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			2021/2022 Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj			2020/2021
	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	Skupaj $\bar{x}$
Čutim se odgovornega/odgovorno za kakovost svojega dela	48	4,8	0,4	11	4,6	0,5	59	<b>4,7</b>	0,4	4,7
Zavzet/-a sem za svoje delo	48	4,6	0,5	11	4,5	0,5	59	<b>4,6</b>	0,5	4,6
Pripravljen/-a sem na dodaten napor, ko se to zahteva	47	4,5	0,6	11	4,2	0,6	58	<b>4,4</b>	0,6	4,4
Seznanjen/-a sem z odločitvami, ki jih sprejema vodstvo članice	44	3,6	1,0	11	3,7	1,1	55	<b>3,7</b>	1,0	3,8
Seznanjen/-a sem z odločitvami, ki jih sprejema vodstvo univerze	40	3,3	1,0	11	3,2	1,3	51	<b>3,3</b>	1,0	3,3
Menim, da so delovne zadolžitve jasne	48	4,1	0,8	11	3,5	0,9	59	<b>4,0</b>	0,9	3,9
Menim, da se dober delovni rezultat hitro opazi in je pohvaljen	45	3,3	1,2	11	3,3	0,9	56	<b>3,3</b>	1,1	3,1
Vem, katerim vidikom mojega dela nadrejeni daje poudarek pri oceni moje uspešnosti	38	3,6	1,1	11	3,5	0,9	49	<b>3,6</b>	1,1	3,3
Za svojo učinkovitost sem primerno nagrajen/-a	45	3,2	1,2	11	2,7	1,3	56	<b>3,1</b>	1,2	2,8
Poznam vrednote, vizijo in poslanstvo članice	46	4,1	0,9	11	4,0	0,8	57	<b>4,1</b>	0,8	4,1
Poznam vrednote, vizijo in poslanstvo univerze	44	3,9	0,9	11	3,8	0,6	55	<b>3,9</b>	0,8	3,8
Poznam strategijo članice na področju zagotavljanja kakovosti	44	3,9	0,9	11	3,8	0,8	55	<b>3,9</b>	0,9	3,9
Poznam strategijo univerze na področju zagotavljanja kakovosti	43	3,7	0,8	11	3,5	0,8	54	<b>3,7</b>	0,8	3,6
Ponosen/-a sem, da sem zaposlen/-a na članici	48	4,2	0,7	11	4,3	0,6	59	<b>4,2</b>	0,7	4,2
Ponosen/-a sem, da sem zaposlen/-a na univerzi	47	4,1	0,8	10	3,7	1,1	57	<b>4,0</b>	0,8	3,9



Zaposleni se počutijo odgovorne za kakovost svojega dela (4,7), za svoje delo so zavzeti (4,6) in so pripravljeni na dodaten napor, ko se to zahteva (4,4). Prav tako so zelo ponosni, da so zaposleni na UP FVZ (4,2) in poznajo vrednote, vizijo in poslanstvo fakultete (4,1).

Nezadovoljstvo izrazijo glede primernosti nagrade z učinkovitostjo svojega dela (3,1) in z neznavanjem dobrega delovnega rezultata (3,3). Slabše ocenjujejo informiranost glede odločitev, ki jih sprejema vodstvo univerze (3,3).

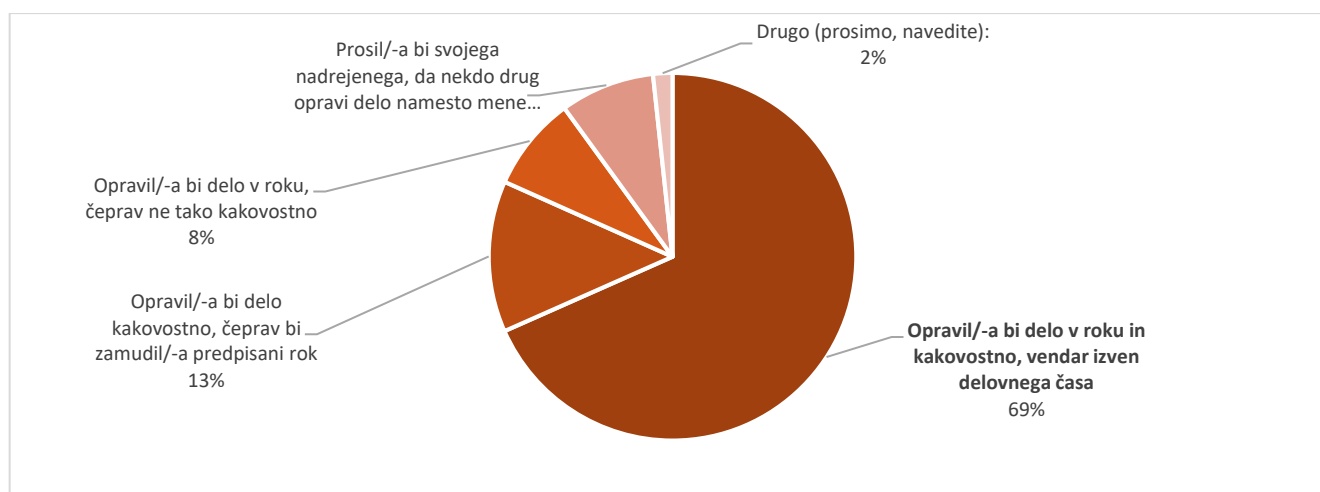
Vodstvo fakultete se zaveda pomena vrednot motivacije in zavzetosti zaposlenih ter vlaga napore v zagotavljanje pozitivnega delovnega okolja, kjer se zaposleni počutijo cenjene in spoštovane. Dobri raziskovalni, publicistični, pedagoški in strokovni rezultati so na fakulteti priznani. V mesečnem novičniku fakultete *Informator UP FVZ* so izpostavljeni dosežki z vidika delovanja fakultete in izpostavljene so aktivnosti zaposlenih tako na publicističnem, znanstveno – raziskovalnem in strokovnem delovanju, skupaj z vključenostjo v aktivnosti na ravni univerze. Prav tako se na ravni kateder informira o skupnih in posameznih dosežkih. Glede nagrajevanja aktivnosti je vodstvo fakultete precej omejeno. Vodstvo fakultete bo več pozornosti namenilo preglednosti postavljenih ciljev iz naslova uresničevanja Strategij ter zagotovilo sistem sprotnega sledenja realizacije ukrepov in ugotavljanju (ter odpravi) vzrokov morebitne neizvedbe.

Tudi vodstvo Univerze na Primorskem prepoznava pomen ustreznega informiranja o delovanju na nivoju univerze. V ta namen se udeležijo akademskih zborov in zborov delavcev ter predstavijo vizijo in aktivnosti, ki se odvijajo na univerzi in imajo neposreden vpliv na cilje fakultet.

## Kako bi ravnali, če bi vam naložili preveč dela? (Q5)

Tabela in graf 5: Kakovost motivacija, zavzetost

Trditvev	2021/2022				2020/2021		
	Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec		Admin., strok. in tehn. delavec		Skupaj	Skupaj	
	n	%	n	%	n	%	
Opravil/-a bi delo v roku in kakovostno, vendar izven delovnega časa	33	67,3%	8	72,7%	41	<b>68,3%</b>	62%
Opravil/-a bi delo kakovostno, čeprav bi zamudil/-a predpisani rok	8	16,3%	0	0,0%	8	<b>13,3%</b>	11%
Opravil/-a bi delo v roku, čeprav ne tako kakovostno	4	8,2%	1	9,1%	5	<b>8,3%</b>	17%
Prosil/-a bi svojega nadrejenega, da nekdo drug opravi delo namesto mene	4	8,2%	1	9,1%	5	<b>8,3%</b>	6%
Drugo (prosimo, navedite):	0	0,0%	1	9,1%	1	<b>1,7%</b>	5%



Visoka zavzetost za delo je izražena s pripravljenostjo večine zaposlenih (68,3%), da bi delo opravili kakovostno, vendar izven delovnega časa. 13,3% zaposlenih bi delo opravili kakovostno, čeprav bi zamudili predpisani rok. Manj kot desetina (8,3%) pristane na nižjo kakovost, a sledijo postavljenemu roku. Prav tako je 8,3% delež takih zaposlenih, ki bi svojega nadrejenega prosili, da nekdo drug opravi delo namesto njih.

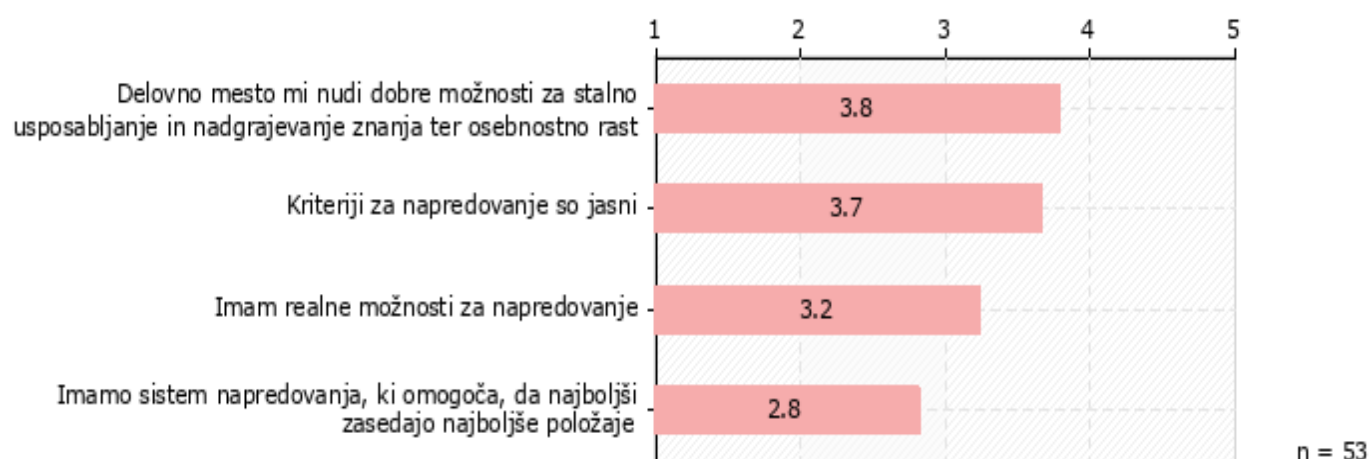
Vodstvo fakultete se zaveda in pripoznava (pre)obremenjenost zaposlenih, tako na pedagoškem, kakor strokovnem področju. Veliko je nalog, ki jih je potrebno hitro opraviti, saj je večkrat zahtevana hitra odzivnost zaradi potreb zunanjih deležnikov (ministrstva, univerza, okolje praktičnega usposabljanja). Z vnaprej postavljenim sistemom načrtovanja doseganja ciljev in spremljanja realizacije, se lahko nekoliko ublaži pritisk na krajše roke izvedbe.

Prav tako vodstvo fakultete vlaga napore v krepitev zaposlovanja pedagoškega in strokovnega kadra, saj to pomeni razbremenitev obstoječega kadra.

## Razvoj kariere (Q6)

Tabela in graf 6: Razvoj kariere

Trditev	Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			2021/2022 Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj			2020/2021 Skupaj
	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$
Delovno mesto mi nudi dobre možnosti za stalno usposabljanje in nadgrajevanje znanja ter osebno rast	42	3,9	0,8	11	3,4	0,8	53	<b>3,8</b>	0,9	3,7
Kriteriji za napredovanje so jasni	43	3,8	0,8	10	3,1	1,0	53	<b>3,7</b>	0,9	3,5
Imam realne možnosti za napredovanje	41	3,5	0,9	10	2,1	0,9	51	<b>3,2</b>	1,0	3,1
Imamo sistem napredovanja, ki omogoča, da najboljši zasedajo najboljše položaje	39	3,0	0,8	10	2,2	1,1	49	<b>2,8</b>	0,9	2,7



Zaposleni so zadovoljni in menijo, da jim delovno mesto nudi dobre možnosti za stalno usposabljanje in nadgrajevanje znanja ter osebno rast, saj so ovrednotili trditev z oceno 3,8. Zadovoljni so tudi z jasnostjo kriterijev za napredovanje (3,7). Nekoliko manj (3,2) so zadovoljni z realnimi možnostmi za napredovanje. Niti zadovoljni niti nezadovoljni pa so s sistemom napredovanja, češ da ne omogoča, da najboljši zasedajo najboljše položaje (2,8).

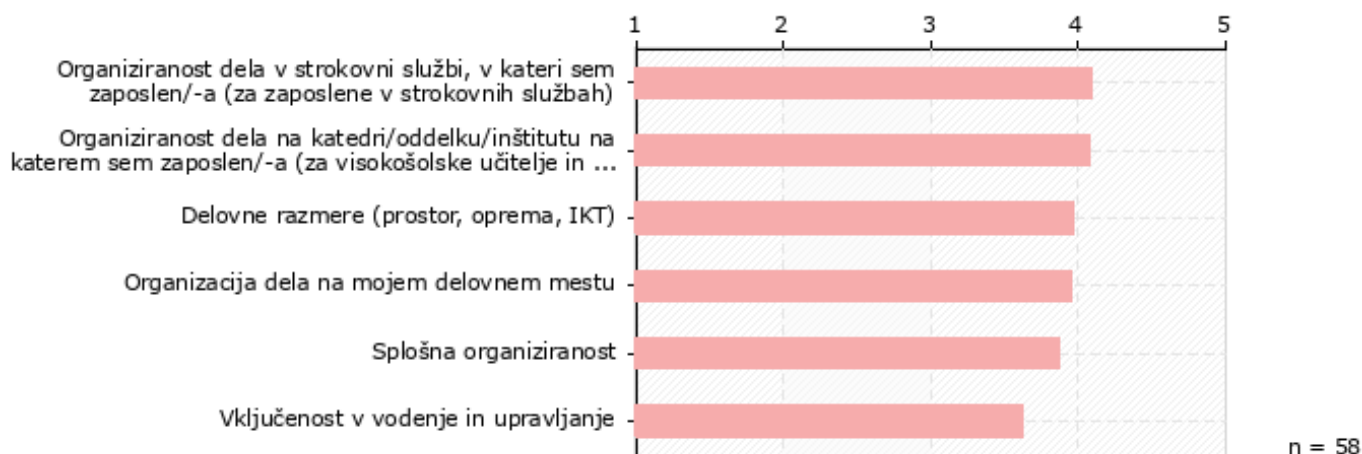
Vodstvo fakultete bo aktivnosti za povečanje zadovoljstva pri gradnji karierni poti usmerilo v izboljšanje priložnosti za razvoj in rast zaposlenih. Kakor je bilo pojasnjeno že v predhodnih ukrepih bo omogočalo stimulatивно delovno okolje in nabor možnosti. A je karierna pot posameznika odvisna od njega samega.

Kriteriji napredovanja so sicer javni, a bo poskrbljeno za boljšo informiranost zaposlenih.

## Ocena organiziranosti članice (Q7)

Tabela in graf 7: Organiziranost in delovni pogoji

Trditvev	Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			2021/2022 Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj			2020/2021 Skupaj
	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$
Organiziranost dela v strokovni službi, v kateri sem zaposlen/-a (za zaposlene v strokovnih službah)	24	4,2	0,9	11	3,9	0,7	35	<b>4,1</b>	0,9	4,0
Organiziranost dela na katedri/oddelku/inštitutu na katerem sem zaposlen/-a (za visokošolske učitelje in sodelavce ter znanstvene delavce in sodelavce)	45	4,2	0,8	5	3,4	0,5	50	<b>4,1</b>	0,8	4,0
Delovne razmere (prostor, oprema, IKT)	47	3,9	1,0	11	4,1	0,5	58	<b>4,0</b>	1,0	3,4
Organizacija dela na mojem delovnem mestu	45	4,0	0,9	11	3,8	1,1	56	<b>3,9</b>	0,9	3,8
Vključenost v vodenje in upravljanje	40	3,6	1,0	11	3,6	0,8	51	<b>3,6</b>	0,9	3,5
Splošna organiziranost	45	3,9	0,8	11	3,6	0,8	56	<b>3,9</b>	0,8	3,7



Za visokošolske učitelje in sodelavce ter znanstvene delavce in sodelavce velja, da so zadovoljni z organiziranostjo dela na katedrah, saj so ovrednotili izjavo s 4,1. Prav tako strokovni delavci izkazujejo zadovoljstvo z organiziranostjo dela v strokovni službi. Vsi zaposleni so zadovoljni z delovnimi razmerami (prostor, oprema, IKT) in to ocenijo s 4,0. Nižje zadovoljstvo izkazujejo glede vključenosti v vodenje in upravljanje fakultete (3,6).

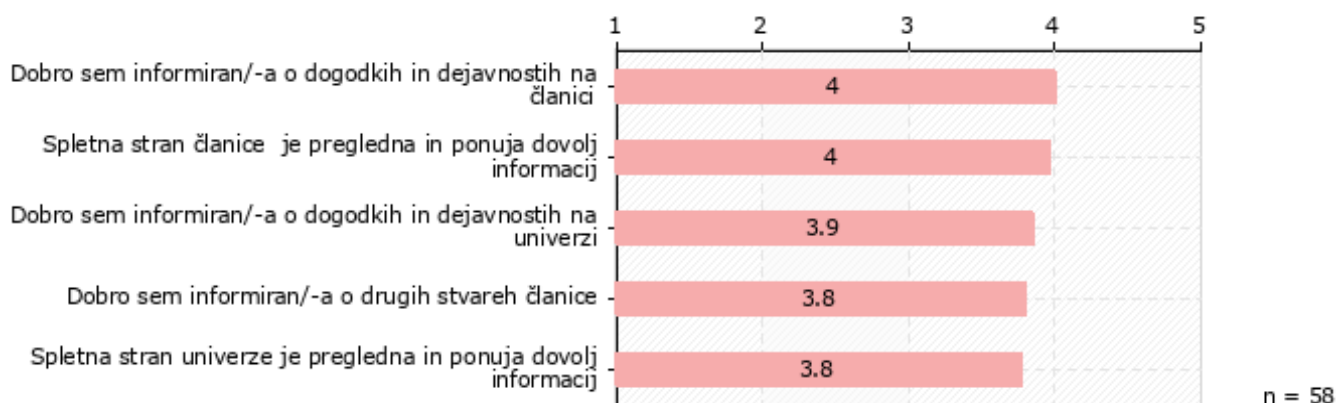
Vodstvo fakultete bo več pozornosti namenilo vključevanju zaposlenih v vodenje in upravljanje na tistih področjih, kjer zaposleni lahko pomembno vplivajo na učinkovitost in uspešnost poslovanja fakultete. Kot sooblikovalci so vključeni v pripravo lastnega načrta izobraževanja in raziskovanja. Večji poudarek bo vodstvo namenilo tudi zbiranju predlogov pri načrtovanju ukrepov, ki lahko izboljšajo odličnost pedagoškega in raziskovalnega procesa ter področje sodelovanja z zunanjimi deležniki in študenti.

Več pozornosti bo namenjeno strateškemu odločanju in presoji prioritet glede usmerjanja delovnih prizadevanj zaposlenih.

## Ocena informiranosti (Q8)

Tabela in graf 8: Informiranost in spletna stran

Trditev	Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			2021/2022 Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj			2020/2021 Skupaj
	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	n	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$
Dobro sem informiran/-a o dogodkih in dejavnostih na članici	45	4,0	0,8	11	3,9	0,8	56	<b>4,0</b>	0,8	3,9
Dobro sem informiran/-a o dogodkih in dejavnostih na univerzi	43	3,9	0,8	11	3,7	0,9	54	<b>3,9</b>	0,8	3,7
Dobro sem informiran/-a o drugih stvareh članice	44	3,8	1,0	11	3,8	0,8	55	<b>3,8</b>	0,9	3,7
Spletna stran članice je pregledna in ponuja dovolj informacij	47	4,1	0,9	11	3,4	0,9	58	<b>4,0</b>	1,0	3,8
Spletna stran univerze je pregledna in ponuja dovolj informacij	42	3,9	1,0	11	3,3	0,9	53	<b>3,8</b>	1,0	3,7



Zaposleni so zadovoljni z informiranostjo o dogodkih in dejavnostih na fakulteti (4,0). Menijo, da je spletna stran fakultete pregledna in ponuja dovolj informacij (4,0). Zaposleni so zadovoljni tudi s seznanjenostjo z dogodki in dejavnostmi na univerzi (3,9) ter spletno stranjo univerze (3,8).

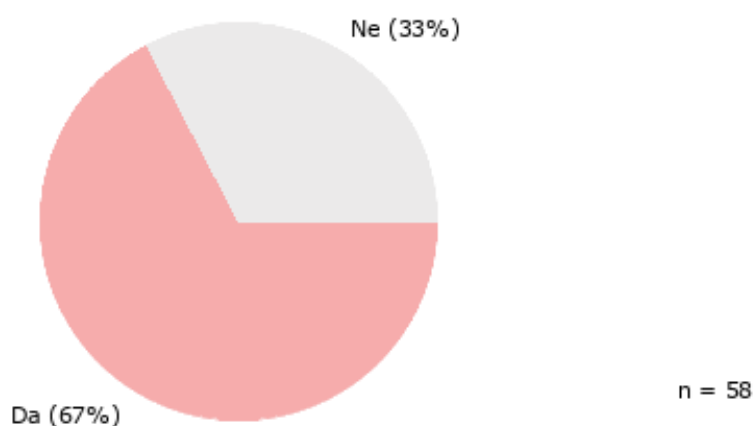
Vodstvo fakultete se zaveda pomena pravočasnega in ažurnega informiranja zaposlenih. Še naprej bo skrbelo za izmenjavo informacij na rednih kolegijih dekana, na nivoju kateder in strokovnih služb in z neformalnimi sestanki deležnikov, ki jih zadevajo specifične informacije.

Na UP FVZ bo še nadalje potekala priprava mesečnega novičnika *Informator UP FVZ*. Posamezne strokovne službe po področjih delovanja zaposlene tekoče obveščajo, npr. glede razpisov projektov, mednarodne mobilnosti, kadrovske razpise na univerzi in ostalih članicah, možnosti izobraževanja in vključevanja v projekte / delavnice na fakulteti, o pomembnih dogodkih na fakulteti in v okolju idr.

Z novimi zaposlitvami na področju promocije bo fakulteta poskrbela tudi za boljše informiranje z zunanjo javnostjo s poudarkom na promociji znanstveno – raziskovalne dejavnosti zaposlenih in fakultete v celoti.

## Mnenje glede upoštevanja rezultatov ankete (Q9)

	Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec		2020/2021 Admin., strok. in tehn. delavec		Skupaj		2020/2021 Skupaj
	n	%	n	%	n	%	%
	DA	32	82%	7	18%	39	<b>67%</b>
NE	15	79%	4	21%	19	<b>33%</b>	36%
Skupaj	47	81%	11	19%	58	<b>100%</b>	100%



Večina zaposlenih (67%) meni, da so rezultati te ankete upoštevani.

Vodstvo fakultete se zaveda pomena izražene zadovoljstva, saj to pomeni zaupanje v odzivnost vodstva, ki nosi s seboj odgovornost do zaposlenih in njihovega mnenja.

Rezultati anketiranja so predstavljeni na akademskih zborih in zborih delavcev. Obravnavajo se tudi na kolegiju dekana. Z upoštevanjem dodatnih zapisanih predlogov zaposlenih se pripravi akcijski načrt ukrepov za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih na tistih področjih, kjer ima vodstvo fakultete možnost odločanja. Pri oblikovanju akcijskega načrta ukrepov sodelujejo tudi prodekani za kakovost posameznega strokovnega področja (vodje kateder). Celotno poročilo je objavljeno na spletnih straneh fakultete, o čemer so zaposleni obveščeni.

### Predlogi in pripombe (Q10), kot zapisani v sami anketi:

povečanje komunikacije med zunanjimi zaposlenimi ( avtorske pogodbe) in redno zaposlenimi  
spletna stran z več vsebine o raziskovalnem delu, opremi... bolj podrobni opisi zaposlenih na spletni strani. več sredstev namenjenih za raziskovanje in manj za objavljane v plačljivih revijah.

1x letni sestanek katedre z mentorji s koordinatorji kliničnega usposabljanja iz učnih baz; organizacija izobraževanja za mentorje za se smeri skupaj in ne vsak posebej (zn, fth), predavalnice brez miz so povsem neprimerne in ergonomsko škodljive (rotacija hrbtenice ves čas seminarja, predavanja); pohvale pedagogom in referatu za odlično odzivnost in podporo

nimam predlogov

več konstruktivne in neposredne komunikacije z vodstvom članice

redno (vsaj 1x letno) sestanek z vsemi izvajalci istega predmeta

manj obremenitev z administracijo, ureditev informacijskih sistemov, da ne bo enih in istih del potrebno vnašati večkrat predlogov v vseh letih dela na univerzi ni nihče upošteval, zato jih ne dajem več.

skrb, da nosilci predmetov pripravljajo sami svoje vsebine.

ta anketa ne odraža dejanskega stanja zadovoljstva, ker ne postavlja pravih vprašanj. skrajni čas je za prenovitev ankete.

želim si, da bi se kakovost dela vrednotila ne samo na podlagi tega, da narediš čim več v čim krajšem času, ampak bi se dalo tudi poudarek na to, da je dobrobit in duševno/fizično zdravje človeka pomembno in ne samo koliko zmore narediti.

nimam pripomb

nimam predloga

zagotoviti možnost mednarodnih izmenjav tudi predavateljem, ki so zaposleni po avtorski pogodbi (ne samo redno zaposlenim). hvala vam.

napori, ki so dodatno vloženi in niso v sklopu tekočega rednega dela (+ učinkovitost pri le tem) bi se morala bolje spremljati in upoštevati. primer: če nekdo na leto objavi 0 ali 10 znanstvenih člankov, se to ne odraža (morda minimalno) v razlikah glede drugih zadolžitvev.

/

0

sodobnejša ikt, večje spoštovanje sodelavcev

nimam.

delovno okolje je potrebno izboljšati

morali bi imeti več časa za študijski proces in ne toliko dela z drugim (birokracija, sestanki, poročila, komisije, vžu, tržna dejavnost...).

o

no

več komunikacije med zaposlenimi

želela bi, da bi se zaposlene pedagoške delavce bolj cenilo. včasih so zahteve nemogoče, saj se pričakuje, da bomo blesteli tako pedagoško kot raziskovalno.

več predhodnega pogovora z notranjimi rednimi zaposlenimi glede najave - dovolj v naprej. boljše nagrajevanje (ker javni sektor ne omogoča denarnega nagrajevanja, morda razbremenitev nekaterih drugih obveznosti), tistih, ki veliko objavljajo in s tem skrbijo za ugled članice in univerze. skrb, da se ne preobremenjuje asistentov in da tudi nosilci opravijo vse delo, ki ga morajo. poskrbeti, da ...

Veliko predlogov zaposlenih se nanaša na komuniciranje in obveščanje. Komunikacija z vodstvom fakultete se začne na nivoju katedre, prodekanov in nato do dekana. Že sedaj so organizirani redni sestanki kateder, v katere so vključeni prodekani, ki so sicer dostopni vsakemu zaposlenemu. Dekan fakultete je zaposlenim dostopen in je v veliki meri aktivno vpet v operativno raven aktivnosti s posamezniki, ki jo izvajajo.

Več manevrskega prostora za izboljšanje je glede povečanja komunikacije z zunanje zaposlenimi (po avtorskih in podjemnih pogodbah), z mentorji in koordinatorji kliničnega usposabljanja iz učnih baz ter med izvajalci istega predmeta. Pozornost bo usmerjena tudi v sodelovanje notranje zaposlenih pri pripravi najave za izvedbo pedagoškega procesa.

Zaposleni so podali tudi pripombe in predloge glede vrednotenja dela. Predlagajo pedagoško razbremenitev takih posameznikov, ki so raziskovalno nadpovprečni. V okviru letnega razgovora ima vsak zaposlen možnost predlagati vodji načrt raziskovalnega in pedagoškega dela. V trenutni situaciji kadrovske podhranjenosti nekaterih kateder je težko ugoditi željam zaposlenih.

Mnenja zaposlenih o preveliki obremenitvi z administrativnimi zadevami vodstvo ne more popraviti z zmanjšanjem tega obsega, lahko pa poskrbi za boljšo informiranost o pomenu slednjih.



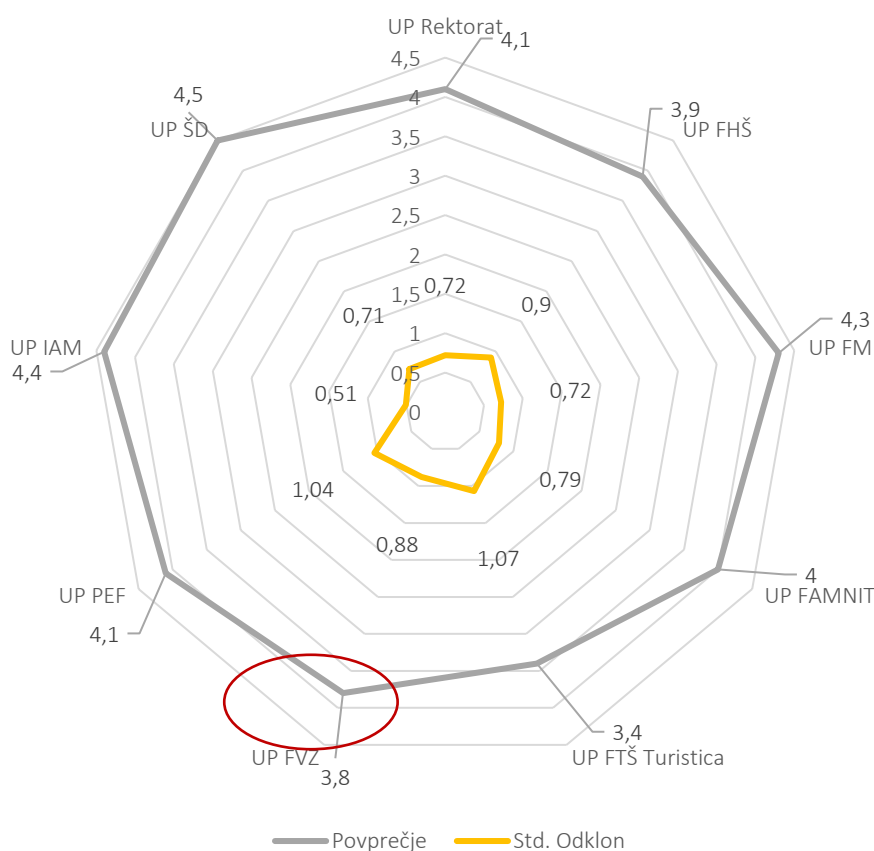
Konkreten predlog glede možnosti mednarodne izmenjave v okviru Erasmus programa pogodbeno zaposlenih bo preverjen v strokovni službi. A velja izpostaviti, da je vodstvo fakultete naklonjeno aktivnostim v mednarodnem okolju, tudi pogodbeno zaposlenih.

Podani predlogi zaposlenih bodo vključeni v akcijski načrt ukrepov, ki bo pripravljen v sodelovanju s prodekani za kakovost posameznega strokovnega področja fakultete.

## POZICIJA UP FVZ v primerjavi z ostalimi članicami UP

Na splošno sem z delom na članici zadovoljen/-na

Članica	Veljavno	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon	Minimum	Maksimum
UP FHŠ	43	47	3,9	0,93	1	5
UP FM	25	26	4,1	0,78	2	5
UP FAMNIT	42	48	4,1	0,81	2	5
UP FTŠ Turistica	10	10	3,7	1,06	1	5
<b>UP FVZ</b>	<b>51</b>	<b>56</b>	<b>3,8</b>	<b>0,97</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
UP PEF	58	62	4,2	0,99	1	5
UP IAM	9	10	4,3	0,5	4	5



## GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Glavne ugotovitve so zapisane po posameznem področju, ki ga anketa obravnava:

- a. Ocena zadovoljstva pri delu in sodelovanja med zaposlenimi,
- b. Odnos do kakovosti, motivacija in zavzetost,
- c. Razvoj kariere,
- d. Ocena organiziranosti članice in
- e. Ocena informiranosti članice in univerze.

Po opravljeni analizi odgovorov je fakulteta prepoznala priložnosti za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih, kar se natančneje odraža v pripravljene akcijskem načrtu. Akcijski načrt obsega spremljanje izvedbe ukrepov in načrtovanje novih, določeni so roki in odgovorne osebe za izvedbo aktivnosti.

Pomembno je spremljanje realizacije načrtovanih aktivnosti in prepoznavanje njihovega vpliva na izboljšanje delovanja fakultete.

## KOMENTAR DEKANA

Na UP FVZ so rezultati ankete potrdili tisto, kar že sam prepoznavam.

Večina zaposlenih je zadovoljnih s svojim delom in menijo, da jim delovno mesto nudi dobre možnosti za stalno usposabljanje in nadgrajevanje znanja ter osebno rast. Prav tako so zelo ponosni, da so zaposleni na UP FVZ in poznajo vrednote, vizijo in poslanstvo fakultete. Za visokošolske učitelje in sodelavce ter znanstvene delavce in sodelavce velja, da so zadovoljni z organiziranostjo dela na katedrah, prav tako strokovni delavci izkazujejo zadovoljstvo z organiziranostjo dela v strokovni službi. Ob tem izrazijo dobro sodelovanje s sodelavci ter študenti. Zaposleni se počutijo odgovorne za kakovost svojega dela, za svoje delo so zavzeti in so pripravljene na dodaten napor, ko se to zahteva. Visoka zavzetost za delo je izražena tudi s pripravljenostjo večine zaposlenih, da bi delo opravili kakovostno, vendar izven delovnega časa. Vsi zaposleni so zadovoljni z delovnimi razmerami (prostor, oprema, IKT). Zadovoljni so z informiranostjo o dogodkih in dejavnostih na fakulteti.

Vodstvo fakultete se zaveda pomena pravočasne informiranosti zaposlenih, zato bo še naprej izhajal mesečni Informator UP FVZ. Preko elektronskih sporočil bodo zaposleni prejeli obvestila o dogajanju na fakulteti, o dosežkih in vključevanju sodelavcev v okolje, povabila k aktivni udeležbi na izobraževanjih in dogodkih fakultete ter o pomembnih spremembah na univerzitetni in državni ravni, ki se nanašajo na izvajanje študijskega procesa.

Zavedam se, da so pomembni redni sestanki kateder, na katerih je zaželeno in (bo) spodbujano aktivno vključevanje v delovanje fakultete. Za boljše informiranje o dejavnostih celotne univerze bo na akademске zbere in zbere delavcev vabljeno vodstvo univerze.

Izražena je visoka motiviranost in zavzetost zaposlenih za dobro opravljeno delo. Takšno delo je na fakulteti prepoznano in cenjeno, a sem kot dekan pri denarnem nagrajevanju omejen z zakonodajo, ki velja na področju javnega sektorja. Se pa trudim in dosežke zaposlenih izpostavimo v Informatorju UP FVZ, objavljeni so na spletnih straneh in družbenem omrežju, sodelavci prejmejo priznanje.

Nezadovoljstvo zaposleni izražajo glede plač, možnosti napredovanja in glede vključenosti v vodenje in upravljanje fakultete.

Na izraženo nižje zadovoljstvo s plačo in možnostjo napredovanja ne morem vplivati v veliki meri, saj je sistemsko okolje javnega sektorja togo. Tako svoje delovanje usmerjam v spodbujanje zaposlenih visokošolskih učiteljev ter raziskovalnih sodelavcev v tiste aktivnosti, ki pripomorejo k izvolitvam v višji pedagoški in/ali znanstveni naziv in s tem možnosti za uvrstitev v višji plačni razred. Za to jim lahko fakulteta omogoči boljše delovno okolje in izboljšanje priložnosti za raziskovanje, sodobno raziskovalno opremo, spodbujam delo na projektih, odličnost znanstvene produkcije, inovativne pedagoške prakse, spodbuja se dodatno izobraževanje, mednarodne izmenjave ter udeležbe na konferencah in posvetih. V mesečnem Informatorju UP FVZ bodo še naprej dosežki zaposlenih visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter raziskovalcev izpostavljeni.

Izboljšanje izraženega nezadovoljstva glede vključenosti v vodenje in upravljanje fakultete je omejeno s sistemom organiziranosti fakultete, a menim, da so sodelavci skozi članstva v senatu in komisijah, tako na fakulteti, kakor na nivoju univerze, aktivno vključeni v sistem odločanja. Še nekaj manevrskega prostora je v zagotovitvi preglednosti postavljenih ciljev iz naslova uresničevanja strategij in akcijskih načrtov ter zagotovitvi sistema sprotnega sledenja realizaciji ukrepov in ugotavljanju (ter odpravi) vzrokov morebitne neizvedbe. Zavedam se pedagoške (nad)obremenjenosti nekaterih sodelavcev in skupaj z vodjo posamezne katedre aktivno iščemo sodelavce, pedagoške in strokovne.

Pri podajanju predlogov pogrešam take, ki so bolj konkretni in bi bila njihova realizacija v okviru mojih pristojnosti. Na nekatere pripombe sem že podal mnenje, lahko pa dodatno izpostavim področje komuniciranja, ki je v pripombah zaposlenih najpogosteje omenjeno. Iz organiziranosti fakultete izhaja, da so zaposlenim visokošolskim kolegom prvi sogovorniki prodekani za kakovost oz. vodje kateder. Na sestankih kateder imamo možnost vsi podati predloge ali izreči kritiko. Verjamem, da so tudi vsi ostali prodekani (za raziskovanje, študijske in za študentske zadeve) dostopni. Morda bi jih kazalo obdobjno ciljno povabiti na sestanke kateder. Nenazadnje sem tudi sam dostopen in spodbujam samoiniciativnost posameznika in/ali skupine pri dajanju pobud in konstruktivnih kritikah.

Lahko zaključim, da se zadovoljstvo zaposlenih in njihovo dobro počutje odražata tudi v aktivnostih in dejanjih, ki se odvijajo izven prostorov fakultete.

## AKCIJSKI NAČRT

V prilogi 1 je podan Akcijski načrt, ki vsebuje pregled realizacije akcijskega načrta za študijsko leto 2021/2022 in Akcijski načrt ukrepov za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih za študijsko leto 2022/2023.