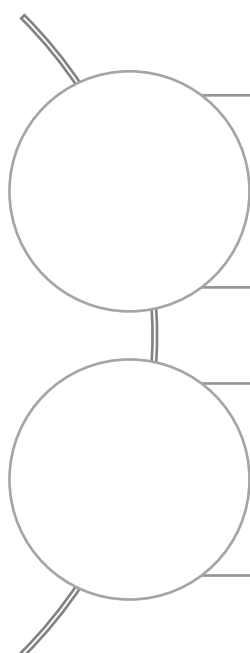




UP Fakulteta za vede o zdravju
UP Facoltà di scienza della salute
UP Faculty of Health Sciences

Polje 42 • SI-6310 Izola
+386 (0)5 662 64 60
info@fvz.upr.si • www.fvz.upr.si

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA VEDE O ZDRAVJU



ANKETA O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH NA UP FVZ

Poročilo o rezultatih ankete 2023/2024

Izola, Januar 2025



KAZALO

SPLOŠNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE	3
I. REZULTATI IN INTERPRETACIJA.....	4
1. Demografski podatki.....	4
2. Poslanstvo, vizija in strategije	5
3. Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu	8
4. Organizacijska klima in delovna zavzetost	12
5. Delovni pogoji	20
6. Karierni razvoj	25
7. Strokovna podpora in vodenje.....	28
8. Pripombe in predlogi	33
II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA.....	34
III. KOMENTAR DEKANA / DIREKTORJA / GLAVNEGA TAJNIKA.....	35
IV. AKCIJSKI NAČRT	36

KAZALO TABEL

Tabela 1: Struktura anketirancev glede na jezik.....	4
Tabela 2: Struktura anketirancev glede na spol	4
Tabela 3: Struktura anketirancev po delovnem mestu	5
Tabela 4: Struktura anketirancev po delovnem mestu po razporeditvi nazivov UP v evropski okvir štirih stopenj v razvoju kariere raziskovalca (R1-R4).....	5
Tabela 5: Ocena poslanstva, vizije in strategije UP FVZ.....	6
Tabela 6: Ocena poslanstva, vizije in strategije UP	7
Tabela 7: Ocena izvajanja HRS4R	8
Tabela 8: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu	8
Tabela 9: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem	9
Tabela 10: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem	10
Tabela 11: Ocena privlačnosti delodajalca	11
Tabela 12: Ocena delovnega mesta	12
Tabela 13: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9	13
Tabela 14: Ocena delovne motivacije	15
Tabela 15: Ocena diskriminacije na delovnem mestu	17
Tabela 16: Ocena interne komunikacije.....	19
Tabela 17: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore	20
Tabela 18: Ocena usposobljenosti na delovne mestu.....	20
Tabela 19: Ocena organizacije in pogojev dela	21
Tabela 20: Ocena možnosti sodelovanja.....	22
Tabela 21: Ocena potreb po usposabljanju.....	23
Tabela 22: Seznam primerov dobrih praks.....	24
Tabela 23: Ocena profesionalnega razvoja	25
Tabela 24: Ocena potreb po načrtovanju osebnem kariere.....	25
Tabela 25: Ocena kariernega svetovanja	26
Tabela 26: Ocena dejavnikov vpliva na priložnosti karierne poti in napredovanja	26
Tabela 27: Ocena izvajanja letnega razgovora	27
Tabela 28: Ocena strokovne podpore	28
Tabela 29: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela.....	29
Tabela 30: Ocena vodenja vodstva	31
Tabela 31: Ocena vodenja neposredno nadrejenega.....	32
Tabela 29: Analiza pripomb in predlogov.....	33

SPLOŠNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE

1. Novosti in spremembe v letu 2024:

- Oblikovan je nov anketni vprašalnik, ki ima novo strukturo vprašanj in način izpolnjevanja vprašanj (s pogoji) glede na 2 skupini zaposlenih.
- Anketni vprašalnik vsebuje tudi vprašanja za spremljanje ukrepov Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) in Načrta za enakost spolov (NES).
- Anketni vprašalnik je enoten za vse članice; na voljo ni 6 ločenih vprašalnikov, temveč eden vprašalnik za vse članice. Podatki po članicah so določeni z izbiro članice s strani respondenta ob začetku izpolnjevanja anketnega vprašalnika.
- Rezultati ankete se uporabljajo tudi za spremljanje in izboljšave ukrepov Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) in Načrta za enakost spolov (NES).

2. Namen ankete:

Pridobiti informacije o zadovoljstvu pri delu, o pogojih in organizaciji dela, medsebojnem sodelovanju in komunikaciji, motivacijskih dejavnikih, nagrajevanju uspešnosti, kariernih priložnosti itd. Rezultati ankete bodo uporabljeni tudi pri sledenju in izboljševanju ukrepov Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) in Načrta za enakost spolov (NES).

3. Anketni vprašalnik:

Anketa je obsegala 37 vprašanj (209 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:

- a. Ocena poslanstva, vizije in strategije na članici in UP ter kadrovske strategije za raziskovalce - HRS4R (4 vprašanja),
- b. Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu (5 vprašanj),
- c. Ocena organizacijske klime in delovne zavzetosti (5 vprašanj),
- d. Ocena delovnih pogojev (5 vprašanj),
- e. Ocena kariernega razvoja (5 vprašanj),
- f. Ocena strokovne podpore (3 vprašanja),
- g. Ocena vodenja (2 vprašanja)
- h. Pripombe in predlogi (4 vprašanja)
- i. Demografija (4 vprašanja)

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 1 pomeni »Sploh se ne strinjam«, 5 pa »Zelo se strinjam«, razen pri vprašanjih, kjer je navedeno drugače ter tudi ustrezno pojasnjeno.

4. 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.

5. 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. Matej Plevnik, član,
- doc. dr. Boris Kovač, član,
- izr. prof. dr. Melita Peršolja, članica,
- Kristina Uršič Jakomin, članica,
- Rok Vatovec, član,
- Januš Kovic, predstavnik študentov UP FVZ.

6. Tip ankete:

Spletna anketa

7. Dolžina ankete:

Ocenjena dolžina trajanja izpolnjevanja ankete je 18 minut.

8. Koledarsko oz. študijsko leto:

2024 oz. 2022/2023

9. Čas anketiranja:

17. 6. 2024 do 4. 7. 2024

10. Način anketiranja:

Anketiranje je bilo izvedeno na ravni univerze, enotno za vse članice UP. Izvedbo anketiranja je vodil Sektor za kakovost UP. Anketiranje je bilo izvedeno v odprtokodni aplikaciji za spletno anketiranje 1KA.

11. **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).
12. **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 UP FVZ.
13. **Stopnja odzivnosti:**

	2023/2024		2022/2023	
Struktura anketirancev	Število anketirancev vključenih v anketiranje*	Število ustrezno izpolnjenih anket**	St. odzivnosti (%)	Stopnja odzivnosti (%)
Visokošolski učitelj/sodelavec in/ali raziskovalec	66	38	57,57 %	36,96%
Administrativni, strokovni in tehnični sodelavec	33	21	63,63 %	70,97 %
Skupaj	99	59	59,59 %	41,86 %

* Navedeno število zaposlenih, katerim je bilo poslan anketni vprašalnik.

** 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>

14. **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 po obravnavi na KSSK UP FVZ in Senatu UP FVZ s sporočilom preko elektronske pošte.

I. REZULTATI IN INTERPRETACIJA

Frekvence predstavljene v nadaljevanju predstavljajo posredovane odgovore (manjkajoče vrednosti so izločene iz analize). Strukturno odstotki so posledično vedno izračunani na drugo osnovo.

1. DEMOGRAFSKI PODATKI

Jezik

Tabela 1: Struktura anketirancev glede na jezik

Raziskava ali anketa je zajemala dva jezika: angleščino in slovenščino. Vseh 59 odgovorov (100 %) je bilo v slovenščini, kar pomeni, da je slovenščina edini jezik, ki so ga udeleženci uporabili.

Spol

Tabela 2: Struktura anketirancev glede na spol

Odgovori	Število odgovorov	Odstotek (%)
1 (Ženski)	30	75%
2 (Moški)	10	25%
Skupaj	40	68%

Anketo je izpolnjevalo 30 žensk, kar predstavlja 75% vseh anketirancev in 10 moških, kar je preostalih 25% anketirancev. Skupaj jih je bilo 40. Vprašanje o spolu je bilo med zadnjimi med anketnimi vprašanji v vprašalniku. Anketo je pričelo izpolnjevati 59 zaposlenih, zaključilo pa nekaj manj.

2. POSLANSTVO, VIZIJA IN STRATEGIJE

Delovno mesto (Q2) in način zaposlitve (Q3)

Tabela 3: Struktura anketirancev po delovnem mestu

Delovno mesto:	Število odgovorov	Odstotek (%)
Visokošolski učitelj in/ali sodelavec	38	64%
Raziskovalec (samo raziskovalci)	0	0%
Administrativno-tehnični sodelavec	21	36%
Skupaj	59	100%

V tabeli je prikazana struktura anketirancev glede na njihovo delovno mesto. Od skupno 59 anketirancev je največji delež predstavljal visokošolske učitelje in/ali sodelavce, ki so predstavljali 64 % vseh sodelujočih (38). Administrativno-tehnični sodelavci so predstavljali preostalih 36 % anketirancev (21). Noben anketiranec ni navedel, da opravlja izključno raziskovalno delo.

Tabela 4: Struktura anketirancev po delovnem mestu po [razporeditvi nazivov UP v evropski okvir štirih stopenj v razvoju kariere raziskovalca \(R1-R4\)](#)

Okvir štirih stopenj v razvoju kariere raziskovalca (R1-R4):	Št. odgovorov	Št. raziskovalcev	Odstotek
R1 - raziskovalec na prvi stopnji kariere (zaposleni na delovnem mestu v placni skupini D ali H brez doktorata znanosti)	16	28	43,1%
R2 – priznan raziskovalec, ki pri znanstveno-raziskovalnem delu še ni povsem samostojen (asistent z doktoratom, lektorji z doktoratom, razvojni sodelavci, docenti, visji raziskovalci, strokovno-raziskovalni sodelavci in znanstveni sodelavci)	12	21	32,3%
R3 – samostojni raziskovalec, ki je razvil določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (izredni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi)	7	10	15,4%
R4 – vodilni raziskovalec svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (redni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi)	0	6	6%%
Skupaj	35	65	100%

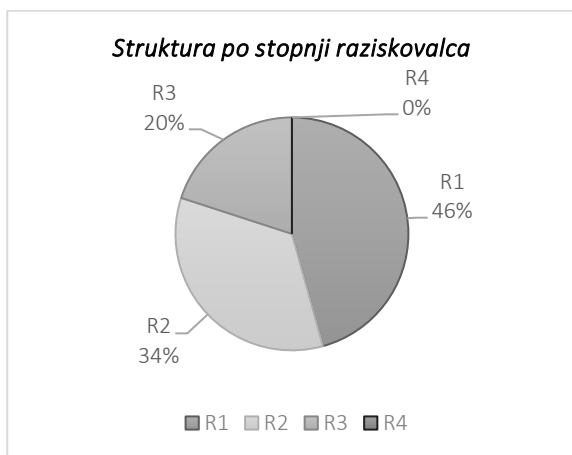


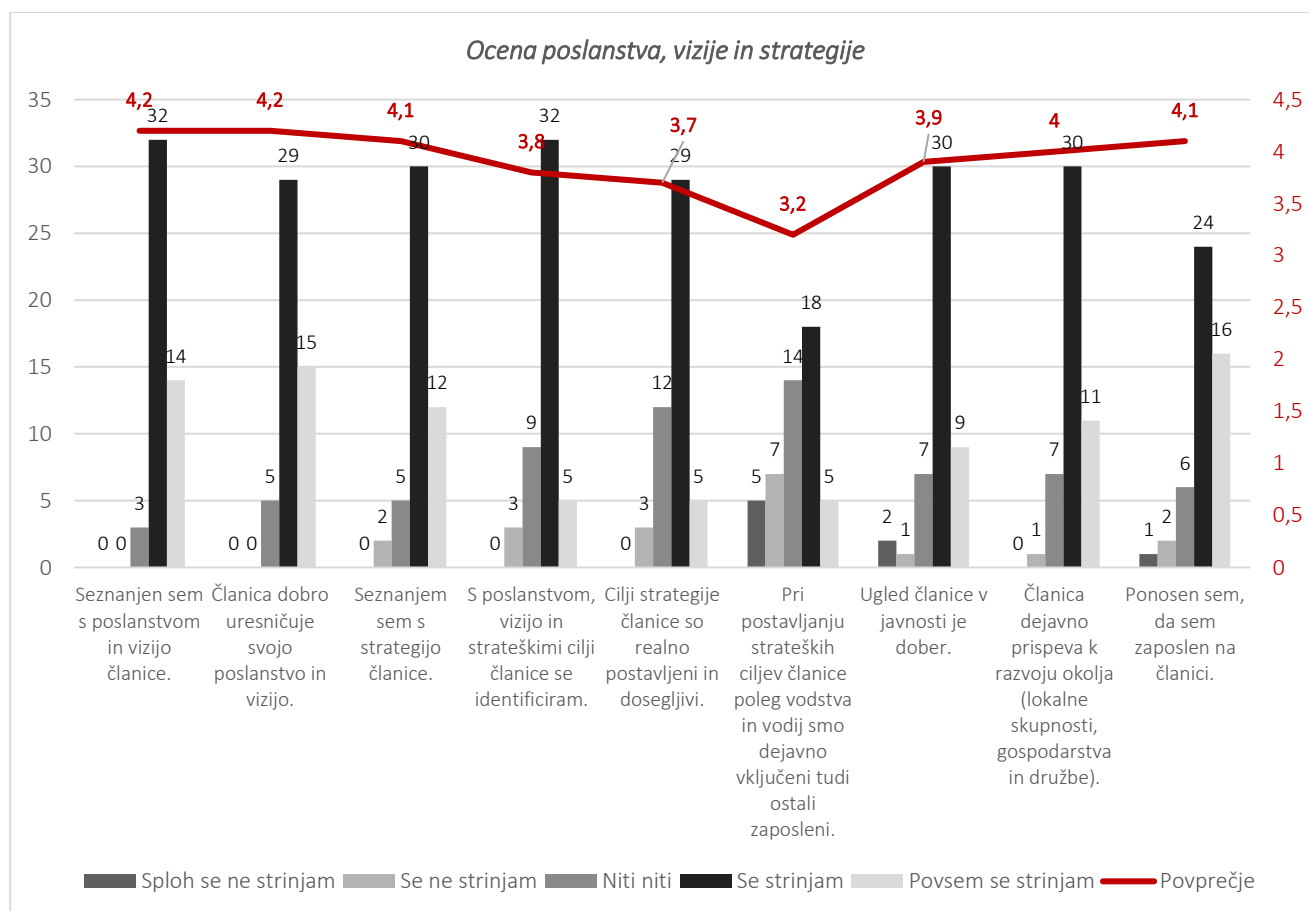
Tabela in graf prikazujeta razporeditev anketirancev glede na stopnjo razvoja njihove raziskovalne kariere. Največji delež anketirancev, 46 %, spada v kategorijo R1, kar pomeni, da gre za raziskovalce na prvi stopnji kariere, ki še nimajo doktorata znanosti, takih je 16. Kategorija R2, ki vključuje priznane raziskovalce, ki pri svojem delu še niso povsem samostojni, obsega 12 zaposlenih oz. 34 % anketirancev. V kategoriji R3, ki zajema samostojne raziskovalce z razvito stopnjo samostojnega raziskovalnega dela, je 7 zaposlenih, kar predstavlja 20 % anketirancev. V kategoriji R4, ki vključuje vodilne raziskovalce, ni bilo nobenega anketiranca. Skupaj je v anketi sodelovalo 35 anketirancev.

Aktivno se spodbuja karierni in strokovni razvoja zaposlenih z zagotavljanjem finančnih sredstev za izobraževanja in usposabljanja. Zaposleni imajo možnost izbire izobraževanj, prilagojenih specifičnim potrebam delovnega procesa, še posebej na področju dodatnega izobraževanja pedagoškega kadra za specifična znanja.

Poslanstvo, strategija in vizija (Q4 in Q5)

Tabela 5: Ocena poslanstva, vizije in strategije UP FVZ

Trditve o poslanstvu, viziji in strategiji UP FVZ.	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo članice.	0 0%	0 0%	3 6%	32 65%	14 29%	49 100%	4,2	0,55
Članica dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	0 0%	0 0%	5 10%	29 59%	15 31%	49 100%	4,2	0,61
Seznanjen sem s strategijo članice.	0 0%	2 4%	5 10%	30 61%	12 24%	49 100%	4,1	0,72
S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji članice se identificiram.	0 0%	3 6%	9 18%	32 65%	5 10%	49 100%	3,8	0,71
Cilji strategije članice so realno postavljeni in dosegljivi.	0 0%	3 6%	12 24%	29 59%	5 10%	49 100%	3,7	0,73
Pri postavljanju strateških ciljev članice poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	5 10%	7 14%	14 29%	18 37%	5 10%	49 100%	3,2	1,14
Ugled članice v javnosti je dober.	2 4%	1 2%	7 14%	30 61%	9 18%	49 100%	3,9	0,88
Članica dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	0 0%	1 2%	7 14%	30 61%	11 22%	49 100%	4	0,68
Ponosen sem, da sem zaposlen na članici.	1 2%	2 4%	6 12%	24 49%	16 33%	49 100%	4,1	0,9



Zaposleni so zelo dobro **seznanjeni s poslanstvom in vizijo fakultete**, kar kaže visoko povprečje 4,2. Skoraj dve tretjini (65%) zaposlenih se strinja, da so seznanjeni s temi vidiki, dodatnih 29% se povsem strinja. Tudi pri zaznavanju **uresničevanja poslanstva in vizije** je povprečna ocena 4,2, kar nakazuje visoko stopnjo zaupanja v sposobnost članice, da učinkovito uresničuje svoje cilje. **Seznanjenost s strategijo** članice je rahlo nižja, vendar še vedno visoka s povprečno oceno 4,1. **Identifikacija zaposlenih s poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji** je nekoliko nižja, s povprečjem 3,8. To kaže, da se večina zaposlenih sicer strinja s cilji fakultete (65%), vendar je manjšina (10%) povsem identificirana z njimi. Obstaja tudi določena mera neodločnosti med zaposlenimi, saj jih 18% ostaja nevtralnih. Zaposleni ocenjujejo, da so **cilji strategije fakultete realno postavljeni in dosegljivi**, s povprečno oceno 3,7. Kljub temu je 24% zaposlenih neodločenih glede tega, kar nakazuje na potrebo po bolj jasni komunikaciji ali po boljšem razumevanju ciljev med zaposlenimi. **Vključenost zaposlenih pri postavljanju strateških ciljev** je ocenjena najnižje, s povprečjem 3,2. To kaže, da se skoraj polovica zaposlenih ne počuti dejavno vključene v ta proces. Le 37% se strinja, da so vključeni, kar kaže na potrebo po izboljšanju participacije in vključenosti zaposlenih v strateške odločitve. **Ugled fakultete v javnosti** je ocenjen pozitivno, s povprečjem 3,9. Zaposleni menijo, da **fakulteta dejavno prispeva k razvoju okolja**, kar je potrjeno s povprečno oceno 4,0. To kaže na zaznavanje pozitivne vloge, ki jo članica igra v širši skupnosti. Povprečna ocena 4,1 kaže, da so zaposleni **ponosni na svojo zaposlitev na fakulteti**. Skoraj polovica (49%) zaposlenih se strinja, 33% pa povsem strinja s to trditvijo, kar nakazuje močan občutek pripadnosti in zvestobe do fakultete.

Zaposleni so dobro seznanjeni s poslanstvom, vizijo in strategijo fakultete. UP FVZ bo še nadalje skrbela za redno obveščanje zaposlenih o poslanstvu in viziji ter o doseganju ciljev na akademskih zborih in zborih delavcev ter kolegiju dekana in na sejah kateder, z javno objavo Načrtov dela in Letnih poročil ter predstavitvijo vodstva univerze o projektih in strategiji Univerze na Primorskem. Z namenom povečanja vključenosti zaposlenih pri postavljanju strateških ciljev bo vodstvo UP FVZ spodbujalo zaposlene, da prispevajo svoje predloge pri oblikovanju strateških ciljev.

Tabela 6: Ocena poslanstva, vizije in strategije UP

Trditve o poslanstvu, viziji in strategiji Univerze na Primorskem.	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Povprečje	Std. odklon
Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo univerze.	1	7	9	30	2	3,5	0,87
Univerza dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	0	1	14	30	3	3,7	0,61
Seznanjen sem s strategijo univerze.	1	5	11	31	1	3,5	0,79
S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji univerze se identificiram.	0	5	19	23	1	3,4	0,71
Cilji strategije univerze so realno postavljeni in dosegljivi.	0	6	15	28	0	3,4	0,71
Pri postavljanju strateških ciljev univerze poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	7	9	18	14	0	2,8	1,02
Ugled univerze v javnosti je dober.	0	5	13	26	5	3,6	0,81
Univerza dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	0	2	10	34	3	3,8	0,62
Ponosen sem, da sem zaposlen na univerzi.	0	3	11	31	4	3,7	0,7

Zaposleni na UP FVZ so dobro seznanjeni s poslanstvom, vizijo in strategijo Univerze na Primorskem ter menijo, da jih univerza dobro uresničuje (povprečje 3,5). Večina zaposlenih verjame, da univerza dejavno prispeva k razvoju lokalnega okolja (povprečje 3,8) in izraža ponos s svojo zaposlitvijo na univerzi (povprečje 3,7). Kljub temu se počutijo premalo vključene v proces postavljanja strateških ciljev (povprečje 2,8). Ocene poslanstva, vizije in strategije UP so v povprečju za okoli pol ocenjevalnega razreda nižje od ocen, ki se nanašajo na fakulteto.

Kadrovska strategija za raziskovalce - HRS4R (Q6 in Q7)

Tabela 7: Ocena izvajanja HRS4R

Seznanjenost z ukrepi, ki se izvajajo v okviru HRS4R	Število odgovorov	Odstotek (%)
DA	4	13%
NE	28	88%
Skupaj	32	100%

Nihče ni odgovoril na vprašanje »Katere spremembe v delovanju UP ste opazili zaradi pridobitve znaka za odličnost človeških virov v raziskovanju (HRS4R)?«

Seznanjenost z ukrepi, ki se izvajajo v okviru kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R), je zelo nizka, saj le 13% anketiranih zaposlenih pozna ukrepe, medtem ko jih 88% ni seznanjenih. To kaže na pomanjkljivo komunikacijo in informiranje o pomembnih kadrovskih strategijah, kar lahko negativno vpliva na učinkovitost teh ukrepov ter na motivacijo in razvoj raziskovalcev. Fakulteta bo na podlagi usmeritev s strani UP preko različnih komunikacijskih kanalov vzpostavila obveščanje zaposlenih, predvsem na sestankih kateder.

3. SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU

Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu (Q8 in Q9)

Tabela 8: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu

Trditvev	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Povprečje	Std. odklon
Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu v zadnjem letu	2	4	10	28	2	3,5	0,89

Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu lahko opredelimo povprečno, s povprečno oceno 3,5 na lestvici od 1 do 5. Večina zaposlenih (28 od 46) je zadovoljnih s svojim delovnim mestom, medtem ko je 10 zaposlenih nevtralnih, 6 nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih. Le 2 sta zelo zadovoljna. Ta razpon ocen nakazuje, da je prostor za izboljšave, saj le manjši del zaposlenih izraža visoko stopnjo zadovoljstva. S strani vodstva bi bilo smiselno podrobneje raziskati (posamezne) primere nezadovoljstva in obravnavati razloge za to stanje. Nekaj namigov za problematične vidike delovnega okolja nakazujejo že posredovani odgovori na odprto anketno vprašanje.

Zaposleni so podali pojasnila o oceni splošnega zadovoljstva z delom. Odgovori so:

Pojasnila o oceni splošnega zadovoljstva z delom:

prevelika delovna obremenitev, nezadovoljstvo s področjem dela, ne vidim realnih možnosti za perusmeritev na področje, na katerem bi bila bolj zadovoljna, kljub potrebah po dodatni pomoči na tem področju.

z ožjo skupino sodelavcev se dobro razumem in z njimi sodelujem. všeč mi je, da imam kar nekaj svobode pri delu in je veliko odvisno od mene samega. to mi veliko pomeni. nisem pa navdušen nad splošno negativno naravnostjo zaposlenih ter netransparentno komunikacijo. prav tako je kompenzacija, ki jo dobimo za delo naravnost smešna. na fakulteti bi želeli zaposliti vrhunski kader, ki je zamožen prenašati kakovostno znanje naslednjim generacijam. ponujamo pa jim kompenzacijo, ki predstavlja tretino plače, ki so je deležni v kliničnem okolju. to rezultira v pomanjkanju kvalitetnega kadra in počasno degradacijo.

nezadovoljstvo izhaja predvsem zaradi vodenja enote/katedre in neupostevanja visjega vodstva.

delo me motivira. na članici imamo podporo. smo pa preobremenjeni in premalo plačani.

večina sodelavcev je egoistična in ni pripravljena delati v skupno dobro. večina jih samo kritizira, da bi pa sami prevzeli kakšno funkcijo in s tem kaj izboljšali, pa niso pripravljeni.

delo, ki ga opravljam mi je všeč in zato lažje premagujem ovire

preveč časa namenim pedagoškim obveznostim in vsem, kar pride zraven; kot asistent izvajam še delo za profesorja (priprava in popravljanje izpitov, predavanja ...); po drugi strani pa vodstvo pritiska name, naj čim prej doktoriram, vendar nimam tekom šolskega leta sploh časa za to ... delo s študenti in raziskovalno delo mi je všeč, vendar moramo

Pojasnila o oceni splošnega zadovoljstva z delom:

trenutno preveč časa posvečati delu s študenti in potem nič drugega ne moremo. na koncu leta si tudi že povsem izčrpan od vodenja vaj/seminarjev, da ti niti to ni več v užitek.

v kolektivu sem malo manj kot 6 mesecev in dobivam podporo sodelavcev. všeč mi je proaktivnost in sodelovanje kolegov, kot tudi korektni odnosi, kjer imam možnost izraziti svoje mnenje in predlagati izboljšave.

s svojim delom na up fvfz sem zadovoljna, prav tako s podporo nadrejene in vodstva. karierne ambicije segajo v nenehno izboljševanje delovanja svoje službe.

povečal se je tako obseg dela, kot raznolikost področij, ki jih je potrebno obvladovati. težave pri delu so tudi posledica neustrezne ikt opreme (programov in računalnikov). komunikacija med zaposlenimi je vedno manj učinkovita.

zadovoljna, da opravljam delo, ki me veseli. nezadovoljna z administrativnim obsegom dela, spoštovanjem do delavcev. z delom sem zadovoljen.

pedagoško delo super, za raziskovanje malo premalo časa, vendar ok, preveč administrativnih nalog.

zadovoljen glede dela, plačilo pa je glede na zahtevnost in odgovornost dela izredno nizko glede na celotno družbeno situacijo, inflacijo oz. rast življenjskih stroškov. se pa zavedam, da ni odvisno od univerze.

zadovoljen sem z opravljenim delom vendar nisem zadovoljen z relativnim deležem posameznih nalog pri čemer naloge povezane z vodenjem in upravljanjem prevladujejo.

iz leta v leto je organizacija dela boljša in bolj strukturirana.

delo me izpopolnjuje.

ustrezno delovno okolje, dobri sodelavci, možnost napredka, samostojnost pri delu

Najpogostejši sta pritožbi o preobremenjenosti in neustreznosti plačila, medtem ko je zadovoljstvo z naravo dela, sodelovanjem in podporo sodelavcev ter vodstva najpogostejša pohvala.

Zaposleni izražajo nezadovoljstvo zaradi prevelike delovne obremenitve. Asistenti poročajo, da poleg pedagoških obveznosti opravljajo tudi naloge profesorjev, kar jim onemogoča osredotočenje na raziskovalno delo in osebni razvoj. Pogosto se omenja, da je plačilo nizko in neustrezno glede na zahtevnost dela, odgovornost in življenjske stroške. Zaposleni poudarjajo, da nizka kompenzacija otežuje privabljanje vrhunškega kadra. Nekateri zaposleni so nezadovoljni z netransparentno komunikacijo in negativno naravnostjo v kolektivu. Izpostavljajo tudi pomanjkljivo učinkovitost komunikacije med zaposlenimi. Obstajajo pripombe na račun vodenja, zlasti na ravni enot/kateder, kjer zaposleni ne občutijo upoštevanja in podpore s strani višjega vodstva. Zaposleni se pritožujejo nad pomanjkanjem časa za raziskovalno delo zaradi prevelikega obsega pedagoških obremenitev in administrativnih nalog. Identificirane razloge bo vodstvo v neformalnih razgovorih podrobneje raziskalo. V kolikor bo ugotovljeno, da se (nekateri izmed njih) organizacijske narave in predstavljajo generator zadovoljstva pri več zaposlenih, potem bo pripravljen akcijski načrt za njihovo odpravo.

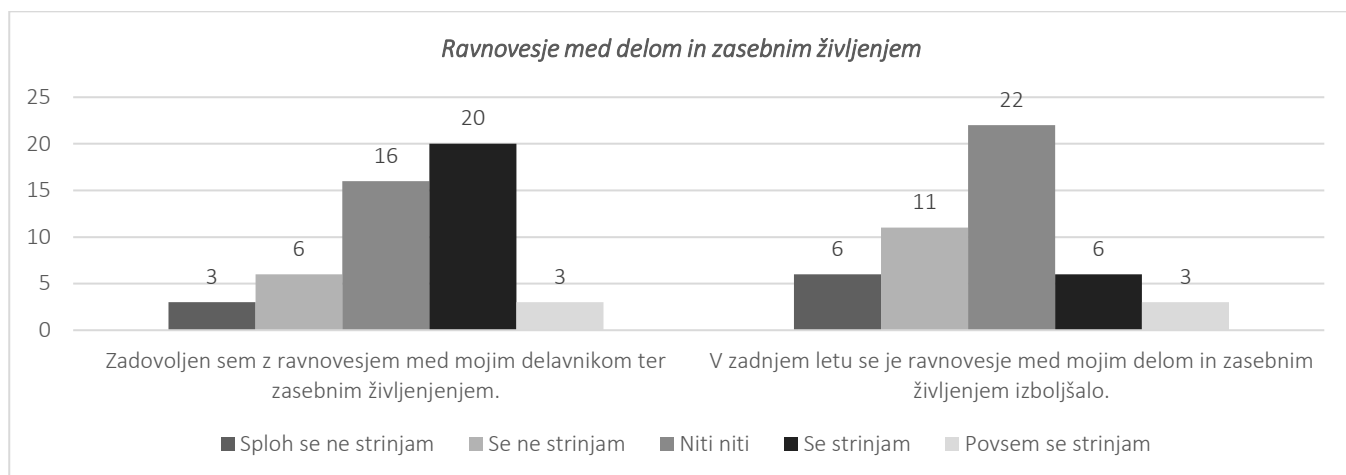
Zaposlenih so zadovoljni s podporo sodelavcev in vodstva ter izpostavljajo dobre odnose v ožjih delovnih skupinah. Cenijo tudi samostojnost pri delu in možnost izražanja mnenj ter predlaganja izboljšav. Zaposleni, ki so zadovoljni z naravo svojega dela, navajajo, da jih delo izpopolnjuje, uživajo v pedagoškem delu in sodelovanju s študenti ter cenijo možnost stalnega izboljševanja in napredka. Nekateri zaposleni pohvalijo delovno okolje, možnosti za napredovanje ter samostojnost pri delu. Opazili so tudi izboljšave v organizaciji dela iz leta v leto.

Vodstvo fakultete ne more vplivati na vse vzroke nezadovoljstva, izboljša lahko komunikacijo in krepi podporo raziskovalnemu delu ter spodbuja korektno vodenje kateder, sodelovanje in timsko delo.

Ravnesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Q10 in Q11)

Tabela 9: Ocena ravnesja med poklicnim in zasebnim življenjem

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Zadovoljen sem z ravnesjem med mojim delavnikom ter zasebnim življenjem.	3 6%	6 13%	16 33%	20 42%	3 6%	48 100%	4,2	0,55
V zadnjem letu se je ravnesje med mojim delom in zasebnim življenjem izboljšalo.	6 13%	11 23%	22 46%	6 13%	3 6%	48 100%	4,2	0,61



Zadovoljstvo z ravnesjem med delom in zasebnim življenjem ima povprečno oceno 4,2, kar pomeni, da je večina zaposlenih zadovoljnih. Skoraj polovica (42%) se s tem strinja, kar je pozitiven znak. Standardni odklon 0,55 kaže, da so odgovori relativno enotni, kar pomeni, da ni velikih razlik v mnenjih.

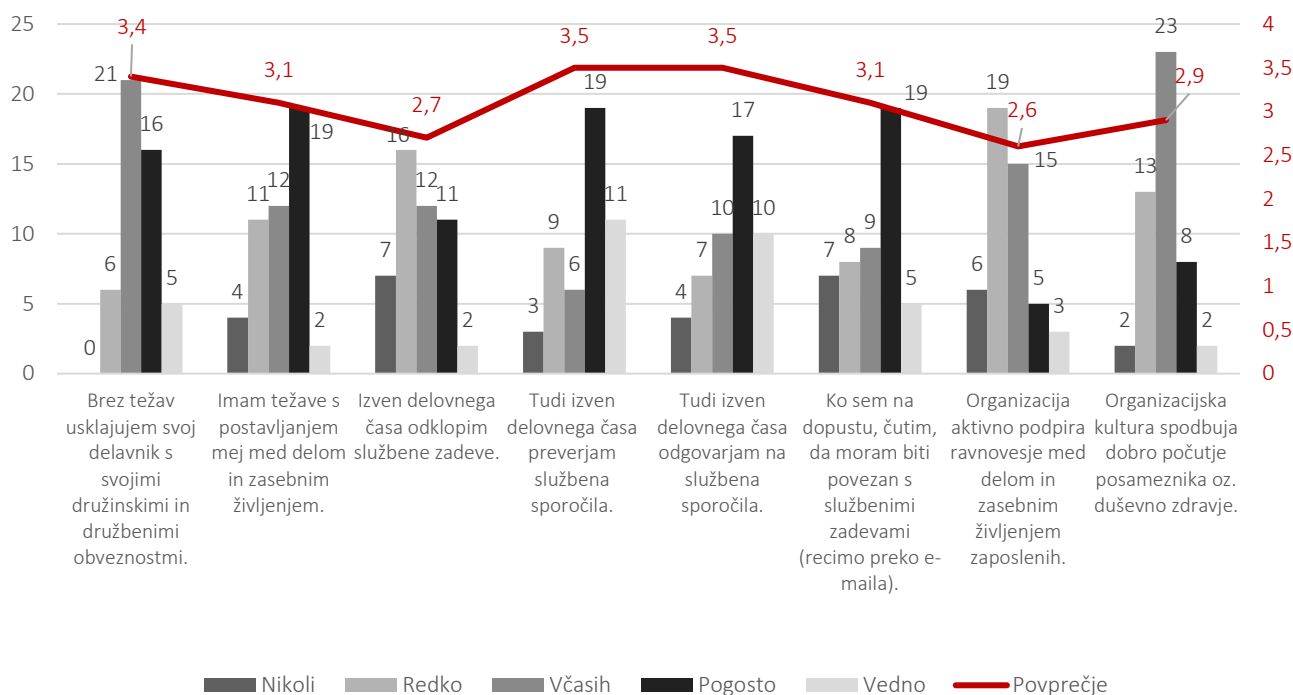
Povprečna ocena **izboljšanja ravnesja v zadnjem letu** je prav tako 4,2, vendar je standardni odklon tukaj nekoliko večji (0,61). To kaže na večjo variabilnost mnenj. Nekateri zaposleni menijo, da se je ravnesje izboljšalo, medtem ko drugi menijo, da se ni spremenilo. Povečana številka odgovorov, ki se ne strinjajo (22% je takih, ki se ne strinjajo), kaže na nekaj zaskrbljenosti glede sprememb v ravnesju med delom in zasebnim življenjem v zadnjem letu.

Fakulteta v posebnih okoliščinah omogoča zaposlenim delo od doma, kar povečuje prilagoditev delovnih obveznosti in bo še nadalje prisluhnila zaposlenim.

Tabela 10: Ocena ravnesja med poklicnim in zasebnim življenjem

Trditve	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Brez težav usklajujem svoj delavnik s svojimi družinskimi in družbenimi obveznostmi.	0 0%	6 13%	21 44%	16 33%	5 10%	48 100%	3,4	0,85
Imam težave s postavljanjem mej med delom in zasebnim življenjem.	4 8%	11 23%	12 25%	19 40%	2 4%	48 100%	3,1	1,07
Izven delovnega časa odklopim službene zadeve.	7 15%	16 33%	12 25%	11 23%	2 4%	48 100%	2,7	1,11
Tudi izven delovnega časa preverjam službena sporočila.	3 6%	9 19%	6 13%	19 40%	11 23%	48 100%	3,5	1,22
Tudi izven delovnega časa odgovarjam na službena sporočila.	4 8%	7 15%	10 21%	17 35%	10 21%	48 100%	3,5	1,22
Ko sem na dopustu, čutim, da moram biti povezan s službenimi zadevami (recimo preko e-maila).	7 15%	8 17%	9 19%	19 40%	5 10%	48 100%	3,1	1,25
Organizacija aktivno podpira ravnesje med delom in zasebnim življenjem zaposlenih.	6 13%	19 40%	15 31%	5 10%	3 6%	48 100%	2,6	1,05
Organizacijska kultura spodbuja dobro počutje posameznika oz. duševno zdravje.	2 4%	13 27%	23 48%	8 17%	2 4%	48 100%	2,9	0,88

Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem



Povprečna ocena 3,4 kaže, da večina zaposlenih "včasih" (44%) ali "pogosto" (33%) uspešno **usklajuje delovne in zasebne obveznosti**, vendar to ni popolnoma brez težav. Standardni odklon 0,85 nakazuje zmerno variabilnost v odgovorih. Medtem ko se 40% zaposlenih strinja, da imajo **težave pri postavljanju mej**, jih 8% teh težav ne opaža. Povprečna ocena 3,1 s standardnim odklonom 1,07 kaže na mešane odzive. Ta razkorak nakazuje, da je ravnovesje med delom in zasebnim življenjem za nekatere večji izziv. Povprečje 2,7 in standardni odklon 1,11 kažeta, da večina zaposlenih redko **odklopi službene zadeve izven delovnega časa**. Le 4% jih vedno uspe odklopiti. Povprečje 3,5 s standardnim odklonom 1,22 kaže, da 40% zaposlenih pogosto **preverja službena sporočila**, prav tako pa jih 35% pogosto **odgovarja na ta sporočila**. Povprečje 3,1 s standardnim odklonom 1,25 nakazuje, da 40% zaposlenih pogosto čuti potrebo po **ohranjanju stika s službenimi zadevami med dopustom**. To kaže na visoko raven pričakovanja dosegljivosti. Povprečna ocena 2,6 s standardnim odklonom 1,05 kaže, da se večina zaposlenih ne strinja, da **organizacija aktivno podpira ravnovesje med delom in zasebnim življenjem** (40% meni, da tega ni). Povprečje 2,9 s standardnim odklonom 0,88 kaže, da **organizacijska kultura le zmerno spodbuja dobro počutje in duševno zdravje zaposlenih**, saj 48% ocenjuje, da se to dogaja le "včasih". Zaključimo lahko, da pretežni del zaposlenih ne uspeva ločevati delovnega in zasebnega življenja. Stik s službo ohranjajo pogosto ali vedno in imajo vsaj včasih, če ne že pogosto ali vedno težavo z usklajevanjem delavnika z družinskimi obveznostmi.

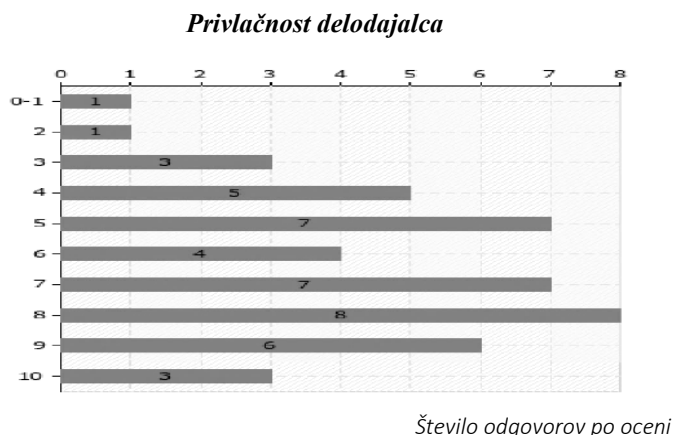
Na fakulteti velja pravilo, da se ob odsotnosti namesti avtomatski odzivnik s sporočilom, do kdaj je zaposleni odsoten in na koga se obrniti v nujnih primerih. Praviloma se odsotnost upošteva, a zaradi nujnosti nalog to ni vedno možno. Organizacija poslovnih procesov je zahtevna, saj ni možno vedno zagotoviti nadomeščanja zaposlenih. Z izvedbo športnih in družabnih dogodkov se skrbi za dobre odnose med zaposlenimi, kar vpliva na boljše počutje.

Privlačnost delodajalca (Q12)

Tabela 11: Ocena privlačnosti delodajalca

Kako verjetno bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim?				
Veljavno	Povprečje	Std. odklon	Minimum	Maksimum
45	6,4	2,28	1	10

Na vprašanje »Kako verjetno bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim?« je povprečje odgovorov 6,4 ob upoštevanju, da je 1 minimum in 10 maksimum. Ta rezultat nakazuje, da so zaposleni relativno nevtralni ali nekoliko naklonjeni priporočilu univerze kot delodajalca. Standardni odklon 2,28 kaže na precejšnjo razpršenost odgovorov. Nekateri zaposleni bi univerzo z veseljem priporočili, medtem ko so drugi bolj zadržani ali nezadovoljni.



Če se dobljene rezultate interpretira skozi metodologijo **indikatorja NPS (net promoter score)**, ki predstavlja podlago za to anketno vprašanje, se lahko meri ugled delodajalca v očeh odjemalcev – v tem primeru zaposlenih.

Kategorija	Število	Delež v %	Indeks NPS
Promotorji	9	20,00%	-26,67
Pasivneži	15	26,67%	
Odvračevalci	21	46,67%	
SKUPAJ	45	100,00	

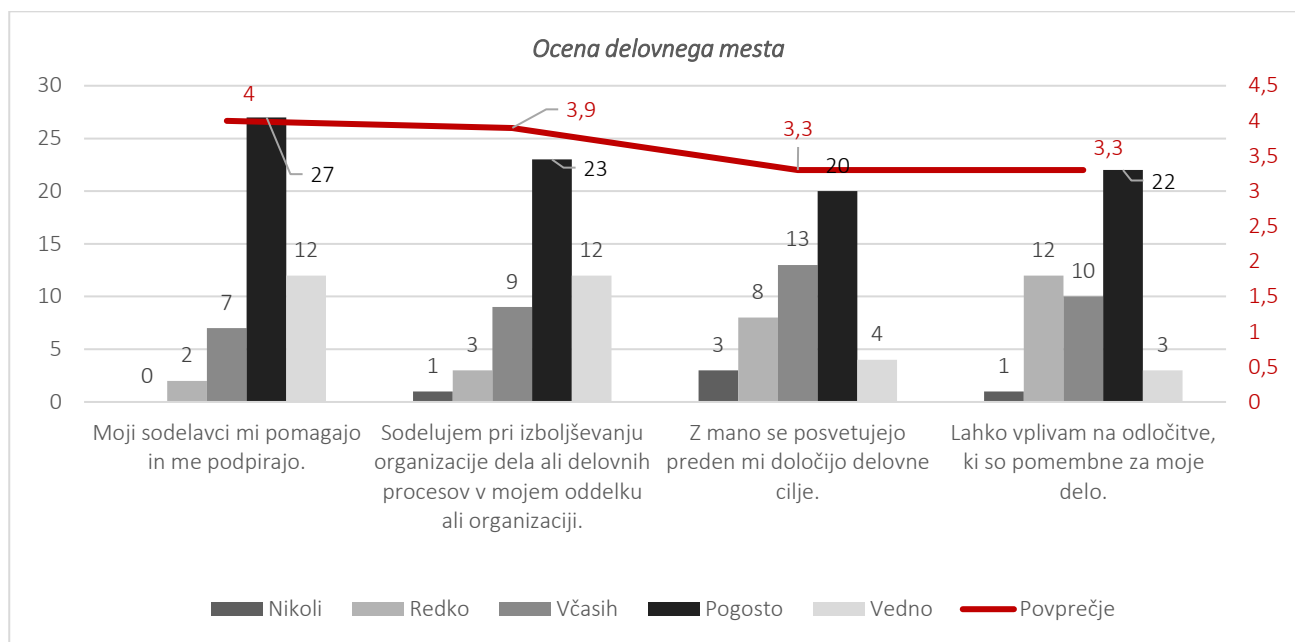
Četudi povprečna ocena privlačnosti delodajalca presega 5 (povprečje je 6,4), NPS indeks kaže, da je število odvrčevalcev večje od števila promotorjev, kar ni dobra slika. Vrednost NPS indeksa je – 26,67, kar kaže na večji delež odvrčevalcev kot promotorjev. To nakazuje, da bi bilo smiselno razmisliti o akcijskem načrtu za izboljšanje ugleda delodajalca, predvsem z zmanjšanjem števila odvrčevalcev in povečanjem števila promotorjev. Z vidika ukrepanja je pomembno, da povečujemo delež promotorjev in skušamo 'transformirati' pasivneže (ocena 7 in 8) v promotorje. Predvsem pa je potrebno vložiti večino naporov v zmanjševanje števila odvrčevalcev, saj ti aktivno komunicirajo / rušijo javni ugled fakultete in omajajo lojalnost ostalih zaposlenih.

4. ORGANIZACIJSKA KLIMA IN DELOVNA ZAVZETOST

Delovno mesto (Q13 in Q14)

Tabela 12: Ocena delovnega mesta

Trditve	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Moji sodelavci mi pomagajo in me podpirajo.	0 0%	2 4%	7 15%	27 56%	12 25%	48 100%	4	0,76
Sodelujem pri izboljševanju organizacije dela ali delovnih procesov v mojem oddelku ali organizaciji.	1 2%	3 6%	9 19%	23 48%	12 25%	48 100%	3,9	0,94
Z mano se posvetujejo preden mi določijo delovne cilje.	3 6%	8 17%	13 27%	20 42%	4 8%	48 100%	3,3	1,05
Lahko vplivam na odločitve, ki so pomembne za moje delo.	1 2%	12 25%	10 21%	22 46%	3 6%	48 100%	3,3	0,99



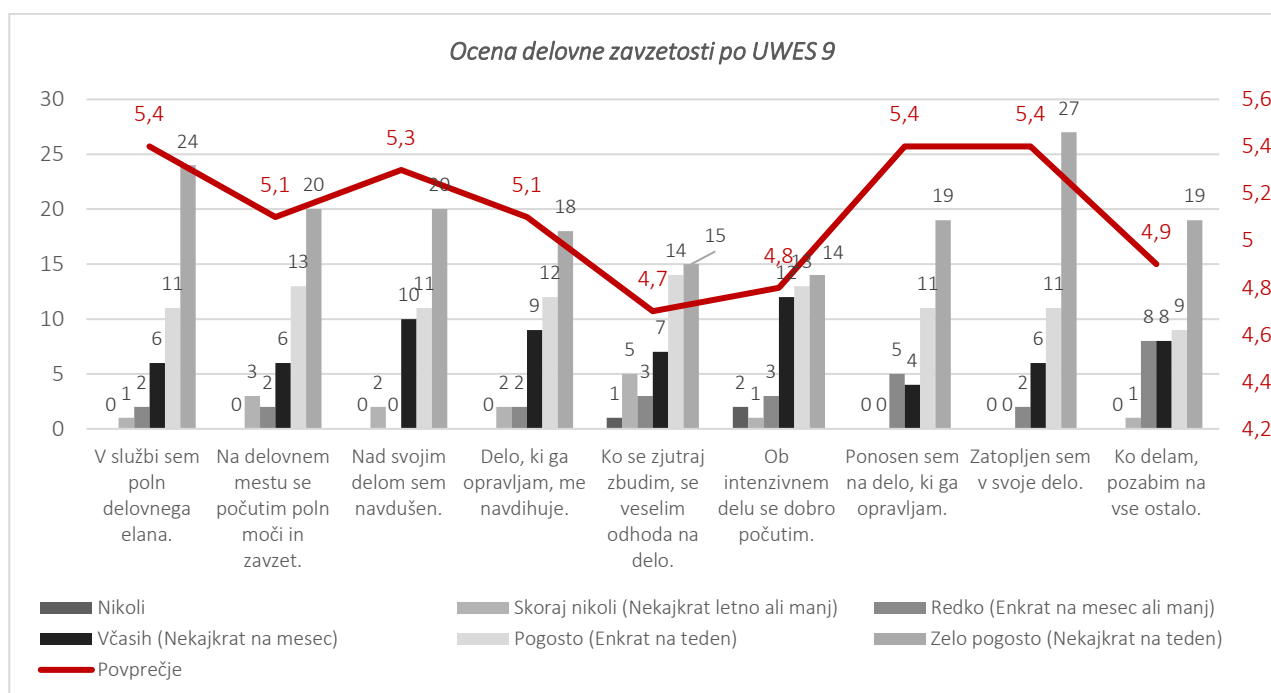
Kar 81% zaposlenih je ocenilo, da jih **sodelavci** pogosto ali vedno **podpirajo**, kar je pozitiven kazalnik dobrega sodelovanja, povprečje je 4 z relativno nizkim standardnim odklonom (0,76). Povprečje 3,9 in standardni odklon 0,94 kažeta, da večina **zaposlenih pogosto sodeluje pri izboljšavah delovnih procesov**. 48% jih sodeluje pogosto, 25% pa vedno, kar nakazuje, da so zaposleni pogosto vključeni v izboljšave organizacije dela. Vendar pa je tu še vedno prostor za izboljšave, saj 27% zaposlenih ocenjuje, da sodeluje le redko ali včasih. Povprečje 3,3 in standardni odklon 1,05 kažeta, da je raven **posvetovanja pred določitvijo delovnih ciljev** nižja. 42% zaposlenih je navedlo, da se z njimi pogosto posvetujejo, vendar jih 27% navaja, da se to zgodi le včasih, 17% pa redko. Povprečje 3,3 in standardni odklon 0,99 kažeta na podobno težavo kot pri delovnih ciljih. Le 6% zaposlenih meni, da imajo vedno **vpliv na odločitve**, medtem ko jih 25% navaja, da le redko vplivajo na te odločitve. To nakazuje, da mnogi zaposleni čutijo pomanjkanje vpletenosti pri določitvi svojih delovnih ciljev, kar lahko vpliva na njihovo motivacijo in občutek odgovornosti.

Na UP FVZ so visokošolski učitelji organizirani v katedre in imajo redne mesečne sestanke. Na teh sestankih imajo priložnost izraziti svoje mnenje ter podati predloge glede ciljev in nalog, ki se tičejo njih osebno in katedre. Strokovni sodelavci se prav tako sestajajo na rednih sestankih. Vodstvo fakultete spodbuja aktivno sodelovanje vseh zaposlenih. Delovanje fakultete je sicer usmerjeno v uresničevanje strategije in akcijskih načrtov na ravni celotne univerze, kar omejuje prostor za neposreden vpliv zaposlenih na ključne odločitve. Splošno gledano rezultati kažejo, da ima pretežni del zaposlenih vsaj včasih, pretežno pa pogosto ali vedno možnost vplivati na delo in delovno mesto. Podpora sodelavcev je dobra oz. pogosta. Odstopa pa možnost vplivanja na odločitve, ki se dotikajo dela zaposlenega. Tu imamo opravka s polarno sliko; za malo manj kot polovico zaposlenih se to zgodi nikoli do včasih, za drugo polovico pa pogosto oziroma vedno.

Tabela 13: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9

Trditve	Nikoli	Skoraj nikoli (Nekajkrat letno ali manj)	Redko (Enkrat na mesec ali manj)	Včasih (Nekajkrat na mesec)	Pogosto (Enkrat na teden)	Zelo pogosto (Nekajkrat na teden)	Vedno (Vsak dan)	Povprečje	Std. odklon
V službi sem poln delovnega elana.	0 0%	1 2%	2 4%	6 13%	11 23%	24 51%	3 6%	5,4	1,07
Na delovnem mestu se počutim poln moči in zavzet.	0 0%	3 7%	2 4%	6 13%	13 28%	20 43%	2 4%	5,1	1,23
Nad svojim delom sem navdušen.	0 0%	2 4%	0 0%	10 21%	11 23%	20 43%	4 9%	5,3	1,15
Delo, ki ga opravljam, me navdihuje.	0 0%	2 4%	2 4%	9 19%	12 26%	18 38%	4 9%	5,1	1,22

Trditve	Nikoli	Skoraj nikoli (Nekajkrat letno ali manj)	Redko (Enkrat na mesec ali manj)	Včasih (Nekajkrat na mesec)	Pogosto (Enkrat na teden)	Zelo pogosto (Nekajkrat na teden)	Vedno (Vsak dan)	Povprečje	Std. odklon
Ko se zjutraj zbudim, se veselim odhoda na delo.	1 2%	5 11%	3 6%	7 15%	14 30%	15 32%	2 4%	4,7	1,47
Ob intenzivnem delu se dobro počutim.	2 4%	1 2%	3 6%	12 26%	13 28%	14 30%	2 4%	4,8	1,35
Ponosen sem na delo, ki ga opravljam.	0 0%	0 0%	5 11%	4 9%	11 23%	19 40%	8 17%	5,4	1,19
Zatopljen sem v svoje delo.	0 0%	0 0%	2 4%	6 13%	11 23%	27 57%	1 2%	5,4	0,9
Ko delam, pozabim na vse ostalo.	0 0%	1 2%	8 17%	8 17%	9 19%	19 40%	2 4%	4,9	1,28



Rezultati ocenjevalne lestvice UWES so razdeljeni v 5 kategorij, in sicer zelo nizka, nizka, povprečna, visoka in zelo visoka stopnja delovne zavzetosti. Na osnovi smernic oblikovalcev vprašalnika (Schaufeli in Bakker 2004) se rezultati pod 3,07 štejejo za nizko, rezultati nad 4,66 pa za visoko stopnjo delovne zavzetosti. Kljub temu, da smo za meritev delovne zavzetosti zaposlenih uporabili vprašalnik UWES-17, smo predvsem zaradi primerjav z drugimi raziskavami, kjer je bila večinoma uporabljena 3-stopenjska skala, pri interpretaciji izkazane ravni delovne zavzetosti uporabili Gallupovo opredelitev, in sicer zavzeti, nezavzeti in aktivno nezavzeti (Gallup 2013, 17). Torej rezultati s povprečno vrednostjo nad 4,67 (visoka in zelo visoka stopnja) predstavljajo zavzete zaposlene, rezultati med 3,07 in 4,66 (povprečna stopnja) nezavzete, rezultati pod 3,07 (zelo nizka in nizka stopnja delovne zavzetosti) pa aktivno nezavzete.

Na osnovi podatkov, ki meri delovno zavzetost z UWES-9 lestvico je v nadaljevanju pripravljena interpretacija po posameznih dimenzijah – moč, predanost in absorpcija. Poleg tega je podana tudi skupna delovna zavzetost zaposlenih.

Dimenzija »moči« zajema naslednje trditve: V službi sem poln delovnega elana; Na delovnem mestu se počutim poln moči in zavzet; Ko se zjutraj zbudim, se veselim odhoda na delo. Vsi rezultati dimenzije moči kažejo na »visoko stopnjo zavzetosti« (povprečja nad 4,67). To pomeni, da zaposleni kažejo veliko energije in pripravljenosti za vlaganje dodatnega navora pri delu. Zaposleni so tudi odporni na težave in se hitro regenerirajo. Še posebej izstopajo prvi dve trditvi (povprečje nad 5), kar kaže na visoko raven energije in zavzetosti pri delu.

Dimenzija »predanosti« vključuje naslednje trditve:

- Nad svojim delom sem navdušen: Povprečna ocena znaša 5,3 s standardnim odklonom 1,15. To kaže na visoko stopnjo navdušenja, saj 75% zaposlenih pogosto ali zelo pogosto čuti navdušenje nad svojim delom.
- Delo, ki ga opravljam, me navdihuje: Povprečje pri tej trditvi je 5,1 s standardnim odklonom 1,22, kar pomeni, da se 73% zaposlenih pogosto ali zelo pogosto počuti navdihnjeno pri svojem delu, kar kaže na močno osebno povezanost z nalogami.
- Ponosen sem na delo, ki ga opravljam: Povprečna ocena je 5,4, s standardnim odklonom 1,19, kar izkazuje, da je kar 80% zaposlenih pogosto, zelo pogosto ali vedno ponosnih na svoje delo.

Rezultati za dimenzijo predanosti so zelo visoki, saj vsi kazalci presegajo vrednost 5, kar nakazuje na močno identifikacijo zaposlenih z njihovim delom. Zaposleni doživljajo svoje delo kot pomembno, navdihujoče in ponosno. Povprečja nad 5 kažejo na visoko raven zavzetosti in navdušenja, kar pomembno prispeva k pozitivnemu delovnemu okolju in organizacijski klimi.

Dimenzija »absorpcije« vključuje naslednje trditve:

- Ob intenzivnem delu se dobro počutim: Povprečje znaša 4,8 s standardnim odklonom 1,35, kar kaže na to, da se 62% zaposlenih pogosto, zelo pogosto ali vedno dobro počuti pri intenzivnem delu. Kljub večji razpršenosti odgovorov je večina zaposlenih pozitivno naravnana do intenzivnih delovnih situacij.
- Zatopljen sem v svoje delo: Povprečna ocena je 5,4 s standardnim odklonom 0,9, kar pomeni, da se kar 82% zaposlenih pogosto, zelo pogosto ali vedno počuti zatopljenih v svoje delo. Nizka variabilnost odgovora kaže na to, da je občutek popolne predanosti delu prisoten pri večini zaposlenih.
- Ko delam, pozabim na vse ostalo: Povprečje pri tej trditvi znaša 4,9 s standardnim odklonom 1,28. 63% zaposlenih pogosto, zelo pogosto ali vedno pozabi na vse drugo, ko se poglobi v delo, kar kaže na dobro raven osredotočenosti med delom, čeprav se pri tej postavki zaznava nekoliko večja variabilnost med zaposlenimi.

Dimenzija absorpcije kaže visoko stopnjo zavzetosti, z ocenami med 4,8 in 5,4. Zaposleni so pogosto močno zatopljeni v svoje delo, še posebej pri trditvi "Zatopljen sem v svoje delo," kjer je 82% zaposlenih popolnoma osredotočenih. Kljub večji variabilnosti pri intenzivnem delu in zmožnosti odklona od okolice (višji standardni odkloni), rezultati kažejo na pozitivno absorpcijo zaposlenih v delovne naloge, kar prispeva k visoki produktivnosti.

Skupno gledano, vse tri dimenzije (moč, predanost in absorpcija) kažejo na visoko stopnjo delovne zavzetosti z vrednostmi večinoma nad 4,67 kar ustreza »zavzetim zaposlenim« po Gallupovi metodologiji. Zaposleni so večinoma energični, predani in zatopljeni v svoje delo, kar nakazuje na dobro delovno okolje in pozitivno delovno klimo.

Za nadaljnje ohranjanje visoke ravni predanosti in moči, je pomembno, da fakulteta vzdržuje aktivnosti, ki zaposlenim omogočajo ohranjanje te stopnje energije in motivacije. Čeprav so zaposleni v veliki meri zatopljeni v svoje delo, bi bilo smiselno okrepiti podporo pri intenzivnem delu in pri zmanjševanju stresa. Nizka absorpcija pri določenih zaposlenih lahko povzroči manjšo produktivnost in zmanjšanje dolgoročne zavzetosti. Pomembno je spremljati spremembe v zavzetosti skozi čas, zlasti v luči prepoznavanja področij, kjer lahko zaposleni občutijo prekomerne obremenitve ali izgubo motivacije.

Delovna motivacija (Q15)

Tabela 14: Ocena delovne motivacije

Trditve	Me sploh ne motivira	Me ne motivira	Niti niti	Me motivira	Me zelo motivira	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Priznanje, pohvala, nagrada	0 0%	1 2%	7 15%	28 58%	12 25%	48 100%	4,1	0,70
Konstruktivna kritika	0 0%	2 4%	10 21%	33 69%	3 6%	48 100%	3,8	0,63
Majhne delovne zmage	0	1	3	30	14	48	4,2	0,64

Trditve	Me sploh ne motivira	Me ne motivira	Niti niti	Me motivira	Me zelo motivira	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
	0%	2%	6%	63%	29%	100%		
Zanimivo delo	0	0	2	18	28	48	4,5	0,58
	0%	0%	4%	38%	58%	100%		
Nadzor nad svojim delom	0	1	4	23	20	48	4,3	0,71
	0%	2%	8%	48%	42%	100%		
Večja odgovornost	0	2	14	28	4	48	3,7	0,68
	0%	4%	29%	58%	8%	100%		
Nove zadolžitve	1	7	23	14	3	48	3,2	0,86
	2%	15%	48%	29%	6%	100%		
Prijetno delovno okolje	0	0	1	20	27	48	4,5	0,54
	0%	0%	2%	42%	56%	100%		
Možnost za uvedbo izboljšav	0	1	5	28	14	48	4,1	0,68
	0%	2%	10%	58%	29%	100%		
Plača ali priložnost za njeno povečanje	0	2	8	17	21	48	4,2	0,87
	0%	4%	17%	35%	44%	100%		
Stabilnost zaposlitve, varnost	0	2	7	20	19	48	4,2	0,83
	0%	4%	15%	42%	40%	100%		
Zaupanje nadrejenega/vodstva	0	0	2	24	22	48	4,4	0,58
	0%	0%	4%	50%	46%	100%		
Izobraževanje	0	1	4	28	15	48	4,2	0,67
	0%	2%	8%	58%	31%	100%		
Osebni ugled	0	2	14	21	11	48	3,9	0,82
	0%	4%	29%	44%	23%	100%		
Pripadnost UP	1	5	22	16	3	47	3,3	0,84
	2%	11%	47%	34%	6%	100%		
Vrednote UP	2	7	21	16	2	48	3,2	0,89
	4%	15%	44%	33%	4%	100%		
Pozitiven prispevek družbi	0	1	7	26	14	48	4,1	0,72
	0%	2%	15%	54%	29%	100%		

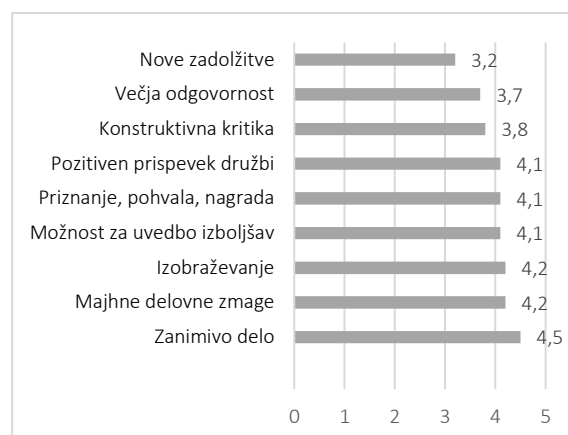
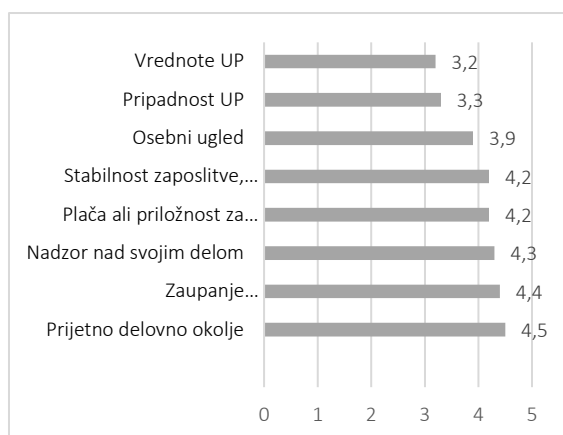
Pripravljena je analiza delovne motivacije, ki temelji na Herzbergovi dvofaktorski teoriji, s poudarkom na ločevanju motivatorjev in higienikov. Analiza vključuje ocene posameznih dejavnikov motivacije ter njihove povprečne vrednosti, kar omogoča vpogled v ključne dejavnike zadovoljstva in nezadovoljstva zaposlenih. **Motivatorji** so dejavniki, ki prinašajo pozitivno zadovoljstvo in spodbujajo notranjo motivacijo. Ti dejavniki vključujejo izziv pri delu, priznanje za dosežke, prevzemanje odgovornosti in možnost osebnega razvoja – vse, kar krepi zavzetost in zadovoljstvo zaposlenih. **Higieniki** so dejavniki, ki sami po sebi ne prinašajo večje motivacije, vendar njihova odsotnost povzroča nezadovoljstvo. Sem spadajo delovni pogoji, plača, stabilnost zaposlitve in odnosi z nadrejenimi – ti dejavniki zagotavljajo osnovno zadovoljstvo in preprečujejo negativne občutke na delovnem mestu.

HIGIENIKI - zunanji dejavniki, ki vplivajo na nezadovoljstvo

Dejavnik	Povprečje	Std. odklon
Prijetno delovno okolje	4,5	0,54
Zaupanje nadrejenega/vodstva	4,4	0,58
Nadzor nad svojim delom	4,3	0,71
Plača ali priložnost za njeno povečanje	4,2	0,87
Stabilnost zaposlitve, varnost	4,2	0,83
Osebni ugled	3,9	0,82
Pripadnost UP	3,3	0,84
Vrednote UP	3,2	0,89

MOTIVATORJI - notranji dejavnik, ki vodijo k zadovoljstvu

Dejavnik	Povprečje	Std. odklon
Zanimivo delo	4,5	0,58
Majhne delovne zmage	4,2	0,64
Izobraževanje	4,2	0,67
Možnost za uvedbo izboljšav	4,1	0,68
Priznanje, pohvala, nagrada	4,1	0,70
Pozitiven prispevek družbi	4,1	0,72
Konstruktivna kritika	3,8	0,63
Večja odgovornost	3,7	0,68
Nove zadolžitve	3,2	0,86



Rezultati **higienikov** so precej visoki, kar pomeni, da zaposleni večinoma ne izražajo nezadovoljstva s temi dejavniki. Prijetno delovno okolje (povprečje: 4,5) in zaupanje nadrejenega/vodstva (povprečje: 4,4) sta najmočnejša dejavnika, ki kažeta na dobro vzdušje v delovnem okolju in odnos z nadrejenimi. Po drugi strani sta pripadnost UP (3,3) in vrednote UP (3,2) na spodnji meji, kar kaže na določeno pomanjkanje identifikacije s fakulteto. Fakulteta bi morala okrepiti občutek pripadnosti in spodbujati vrednote, ki so v skladu s pričakovanji zaposlenih, npr. s povečanjem transparentnosti in vključenostjo zaposlenih v strateške odločitve.

Med **motivatorji** izstopa zanimivo delo s povprečjem 4,5, kar kaže, da zaposleni v svojem delu najdejo zadovoljstvo. Tudi majhne delovne zmage in možnost za uvedbo izboljšav se ocenjujejo zelo pozitivno (4,2). Najnižje ocene pa so dobili nove zadolžitve (3,2) in konstruktivna kritika (3,8). Fakulteta bi morala več vlagati v spodbujanje izzivov in nalog, ki bodo zaposlene motivirale, kot tudi v izboljšanje kulture konstruktivne povratne informacije, saj bi to lahko povečalo dolgoročno motivacijo zaposlenih.

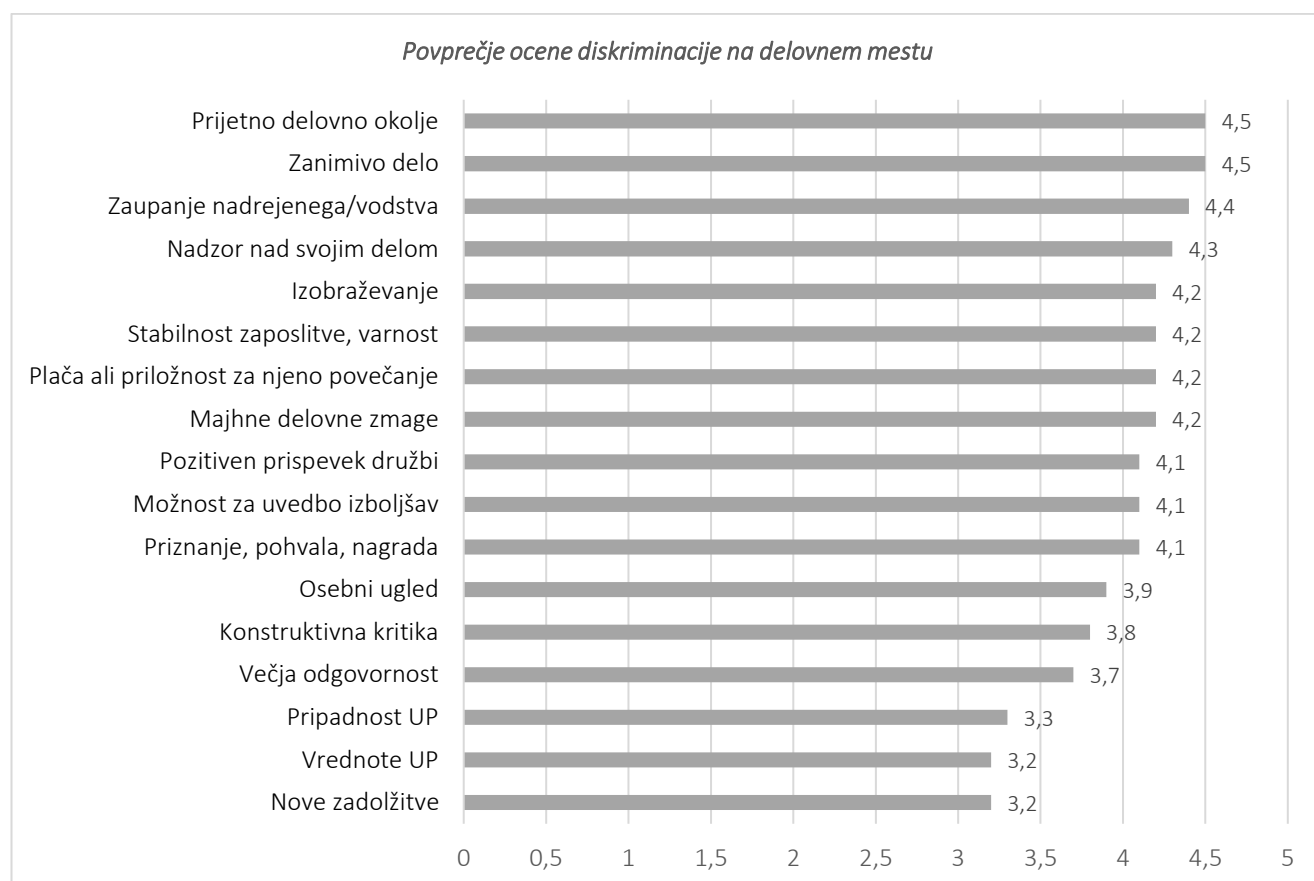
Kombinacija visokih ocen pri higienikih in motivatorjih kaže, da so zaposleni na splošno zadovoljni z delovnimi pogoji, plačilom in stabilnostjo, obenem pa so tudi visoko motivirani s samo naravo svojega dela. Kljub temu so potrebni dodatni ukrepi za povečanje občutka pripadnosti in identifikacije z organizacijo, kar bo še dodatno izboljšalo splošno zadovoljstvo zaposlenih.

Diskriminacija na delovnem mestu (Q16)

Tabela 15: Ocena diskriminacije na delovnem mestu

Trditve	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Starost	30 63%	10 21%	5 10%	3 6%	0 0%	48 100%	1,6	0,92
Spol	39 81%	5 10%	3 6%	1 2%	0 0%	48 100%	1,3	0,68
Izobrazba	26 54%	14 29%	3 6%	3 6%	2 4%	48 100%	1,8	1,1
Zunanji izgled	38 79%	8 17%	1 2%	0 0%	1 2%	48 100%	1,3	0,71
Narodni, etnični izvor	40 83%	5 10%	1 2%	1 2%	1 2%	48 100%	1,3	0,8
Spolna usmerjenost	43 90%	4 8%	0 0%	1 2%	0 0%	48 100%	1,1	0,5
Invalidnost, bolezni ali motnje	39 81%	7 15%	0 0%	2 4%	0 0%	48 100%	1,3	0,68
Jezik	37	7	3	1	0	48	1,3	0,69

Trditve	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
	77%	15%	6%	2%	0%	100%		
Vera	44	1	2	0	1	48	1,2	0,7
	92%	2%	4%	0%	2%	100%		
Politična stališča	39	6	1	2	0	48	1,3	0,71
	81%	13%	2%	4%	0%	100%		
Socialne in ekonomske razmere	40	7	0	0	1	48	1,2	0,66
	83%	15%	0%	0%	2%	100%		
Drugo:	16	0	0	0	0	16	1	0
	100%	0%	0%	0%	0%	100%		



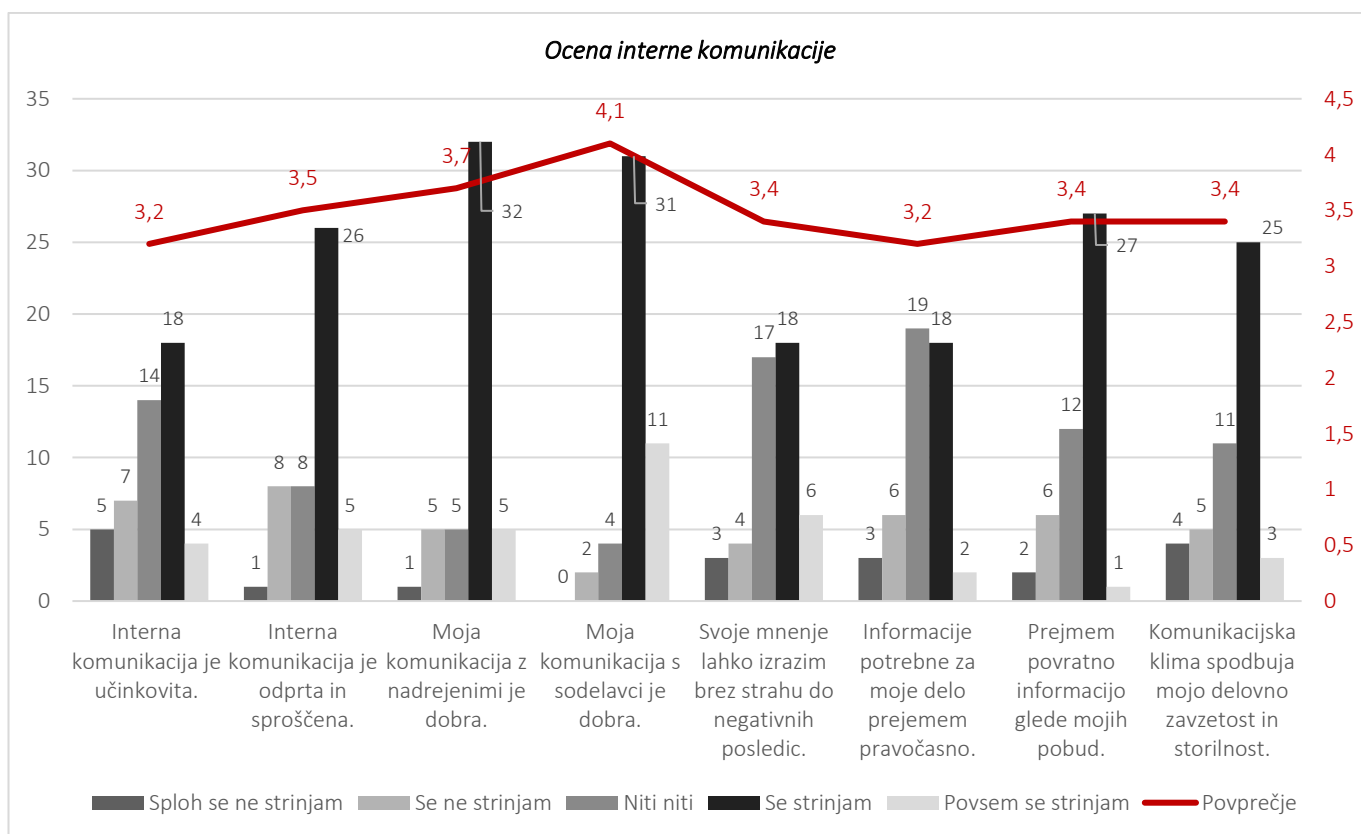
Zaposleni so odgovarjali na vprašanje »Ali in kako pogosto ste v zadnjem letu na UP zaznali diskriminacijo na podlagi spodaj naštetega: ...«. Rezultati kažejo, da zaposleni na splošno ne občutijo močne diskriminacije na podlagi različnih osebnih značilnosti. Najvišje ocenjeni dejavniki, ki lahko občasno privedejo do diskriminacije, so starost (povprečje 1,6), izobrazba (1,8) in zunanji izgled (1,3), vendar so tudi te ocene relativno nizke. Pri večini drugih dejavnikov, kot so spol, narodnost, spolna usmerjenost, invalidnost, politična stališča, vera in socialne razmere, več kot 75 % zaposlenih poroča, da nikoli niso doživeli diskriminacije. To kaže na zelo pozitivno delovno okolje, kjer so težave z diskriminacijo redke ali jih ni.

Kljub nizki zaznavi diskriminacije lahko fakulteta izboljša informiranje o preprečevanju diskriminacije ter spodbujanju enakopravnosti. Pomembno je še naprej krepiti inkluzivno delovno kulturo z aktivnim poudarjanjem raznolikosti, spoštovanja in enakopravnosti v vsakodnevem delovnem življenju. Že na ravni UP so urejeni protokoli za prijavo in reševanje tovrstnih primerov. Zagotovili bomo ozaveščanje predvsem na področju nesprejemljivosti diskriminacije na podlagi starosti ali izobrazbe.

Interna komunikacija (Q17)

Tabela 16: Ocena interne komunikacije

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Interna komunikacija je učinkovita.	5 10%	7 15%	14 29%	18 38%	4 8%	48 100%	3,2	1,12
Interna komunikacija je odprta in sproščena.	1 2%	8 17%	8 17%	26 54%	5 10%	48 100%	3,5	0,97
Moja komunikacija z nadrejenimi je dobra.	1 2%	5 10%	5 10%	32 67%	5 10%	48 100%	3,7	0,87
Moja komunikacija s sodelavci je dobra.	0 0%	2 4%	4 8%	31 65%	11 23%	48 100%	4,1	0,70
Svoje mnenje lahko izrazim brez strahu do negativnih posledic.	3 6%	4 8%	17 35%	18 38%	6 13%	48 100%	3,4	1,03
Informacije potrebne za moje delo prejmem pravočasno.	3 6%	6 13%	19 40%	18 38%	2 4%	48 100%	3,2	0,94
Prejem povratno informacijo glede mojih pobud.	2 4%	6 13%	12 25%	27 56%	1 2%	48 100%	3,4	0,89
Komunikacijska klima spodbuja mojo delovno zavzetost in storilnost.	4 8%	5 10%	11 23%	25 52%	3 6%	48 100%	3,4	1,04



Rezultati ankete kažejo mešano sliko glede interne komunikacije. Najbolje ocenjena je komunikacija s sodelavci, kjer se 88 % zaposlenih strinja, da je ta dobra (povprečje 4,1). Komunikacija z nadrejenimi je prav tako ocenjena pozitivno (povprečje 3,7), kar kaže na zadovoljstvo pri tem vidiku. Vendar pa je področje prejema pravočasnih informacij, učinkovite interne komunikacije in možnosti izražanja mnenj brez strahu do negativnih posledic ocenjena nekoliko nižje (povprečje med 3,2 in 3,5). Najnižjo oceno (3,2) je prejela trditev o pravočasnem prejemu informacij, kar kaže na potrebo po izboljšanju tega področja. Pregled frekvenčnih porazdelitev predvsem deležev tistih, ki preko nestrinjanja izražajo nezadovoljstvo potrdi izzive na področju izboljšanja učinkovitosti komunikacije, odprte in sproščene komunikacije, pravočasnega prejemanja informacij in v zavzetost usmerjene komunikacijske klime. Približno 1/5 respondentov ni zadovoljna s komunikacijo.

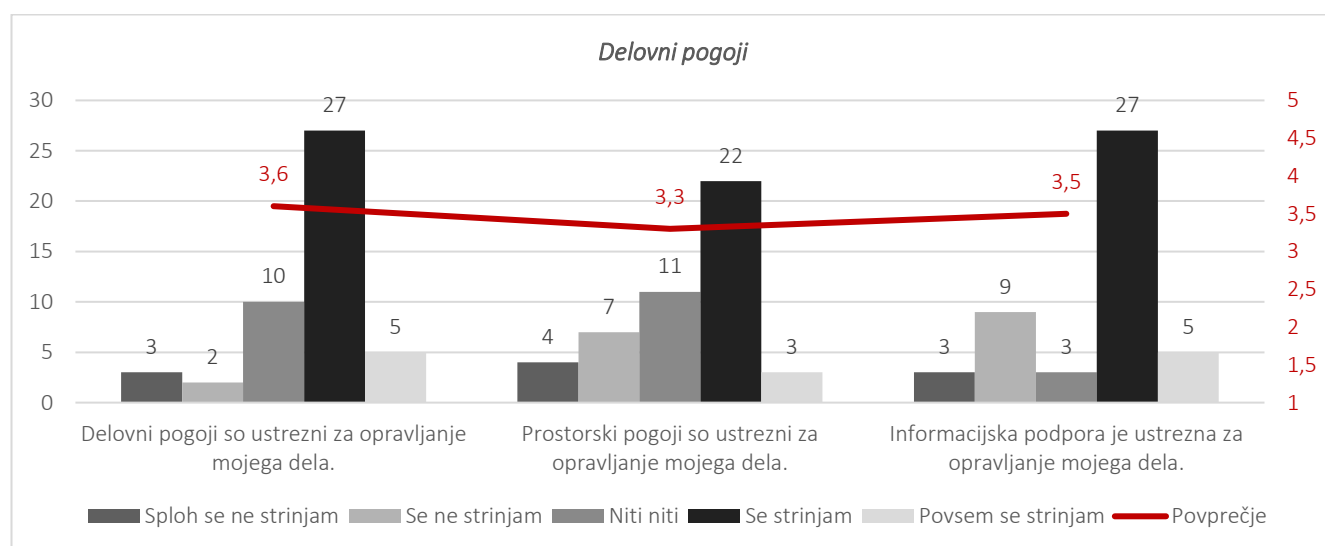
Fakulteta se zaveda pomena interne komunikacije, tako spodbuja redne sestanke kateder visokošolskih učiteljev, sestanke strokovnih služb in kolegij dekana, na katerem je prisotno vodstvo fakultete. Komunikacijski kanali so raznoliki, od elektronskih obvestil, uporabe socialnih mrež, objave na spletni strani in skupnih mapah, predstavitev na zborih delavcev in akademskem zboru ter do pogovorov.

5. DELOVNI POGOJI

Delovni pogoji in usposobljenost na delovnem mestu (Q18)

Tabela 17: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Delovni pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	3 6%	2 4%	10 21%	27 57%	5 11%	47 100%	3,6	0,97
Prostorski pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	4 9%	7 15%	11 23%	22 47%	3 6%	47 100%	3,3	1,08
Informacijska podpora je ustrezna za opravljanje mojega dela.	3 6%	9 19%	3 6%	27 57%	5 11%	47 100%	3,5	1,12



Zaposleni so z **delovnimi pogoji** zadovoljni, saj so prejeli najvišjo oceno (povprečje 3,6), pri čemer se 68 % zaposlenih strinja ali povsem strinja, da so ustrezni za opravljanje dela. **Prostorski pogoji** so ocenjeni nekoliko nižje (povprečje 3,3), kar pomeni, da ima več zaposlenih težave z delovnimi prostori (24 % jih meni, da prostorski pogoji niso ustrezni). **Informacijska podpora** je prav tako prejela srednjo oceno (povprečje 3,5), pri čemer je 57 % zaposlenih zadovoljnih, a 25 % ni.

Prostorski pogoji niso optimalni, saj trenutni prostori ne zadoščajo potrebam. Za izvedbo predavanj in vaj se pogosto najemajo zunanji prostori, vključno s telovadnicami za izvajanje izobraževanj na področju športa. Kljub tem izzivom fakulteta uspešno napreduje pri gradnji novega objekta, ki bo izboljšal delovne pogoje

Tabela 18: Ocena usposobljenosti na delovnem mestu

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Sem primerno usposobljen za opravljanje delovnih nalog.	1 2%	1 2%	2 4%	30 64%	13 28%	47 100%	4,1	0,77

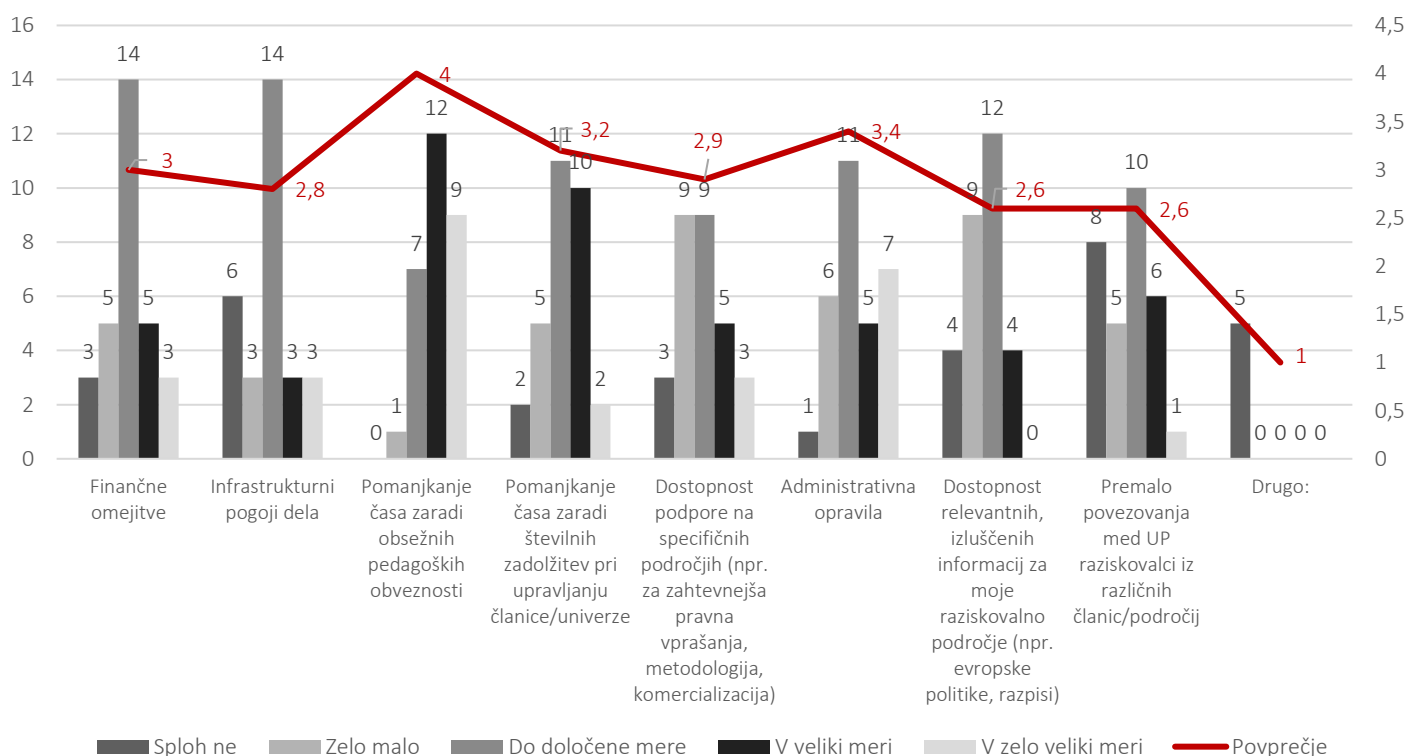
Večina zaposlenih meni, da so primerno usposobljeni za opravljanje svojih delovnih nalog, saj se kar 64 % anketiranih strinja in 28 % povsem strinja s trditvijo. Le 4 % respondentov so neopredeljeni, medtem ko se le 2 % sploh ne strinjajo ali ne strinjajo. Povprečje ocene 4,1 in standardni odklon 0,77 kažeta na relativno visoko stopnjo zadovoljstva z usposobljenostjo, kar je pozitiven znak za fakulteto. Fakulteta bo še naprej spodbujala usposabljanja zaposlenih.

Raziskovalno delo (Q19, Q20 in Q21)

Tabela 19: Ocena organizacije in pogojev dela

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Finančne omejitve	3 10%	5 17%	14 47%	5 17%	3 10%	30 100%	3	1,08
Infrastrukturni pogoji dela	6 21%	3 10%	14 48%	3 10%	3 10%	29 100%	2,8	1,21
Pomanjkanje časa zaradi obsežnih pedagoških obveznosti	0 0%	1 3%	7 24%	12 41%	9 31%	29 100%	4	0,85
Pomanjkanje časa zaradi številnih zadolžitev pri upravljanju članice/univerze	2 7%	5 17%	11 37%	10 33%	2 7%	30 100%	3,2	1,02
Dostopnost podpore na specifičnih področjih (npr. za zahtevnejša pravna vprašanja, metodologija, komercializacija)	3 10%	9 31%	9 31%	5 17%	3 10%	29 100%	2,9	1,16
Administrativna opravila	1 3%	6 20%	11 37%	5 17%	7 23%	30 100%	3,4	1,16
Dostopnost relevantnih, izluščenih informacij za moje raziskovalno področje (npr. evropske politike, razpisi)	4 14%	9 31%	12 41%	4 14%	0 0%	29 100%	2,6	0,91
Premalo povezovanja med UP raziskovalci iz različnih članic/področij	8 27%	5 17%	10 33%	6 20%	1 3%	30 100%	2,6	1,19
Drugo:	5 100%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	5 100%	1,0	0,0

Ocena organizacije in pogojev raziskovalnega dela



Rezultati raziskave o organizaciji in pogojih dela med raziskovalci izpostavljajo več ključnih izzivov. Pomanjkanje časa zaradi **obsežnih pedagoških obveznosti** je najbolj izpostavljena težava, saj ima povprečno oceno 4, kar kaže, da pedagoško delo znatno omejuje raziskovalno aktivnost in se kar 72 % anketirancev se strinja ali povsem strinja, da so pedagoške obveznosti pomemben dejavnik. **Administrativna opravila** so prav tako pomembna ovira (povprečje 3,4) in 60 % anketirancev meni, da administrativne naloge srednje do zelo močno vplivajo na raziskovalno delo. Pomanjkanje časa zaradi številnih **zadolžitev pri upravljanju članice/univerze** prav tako močno vpliva (povprečna ocena 3,2), kjer 70 % anketirancev poroča o srednjem do velikem vplivu. **Finančne omejitve in dostopnost podpore** na specifičnih področjih imata povprečno oceno 3 oz. 2,9, kar pomeni, da raziskovalci prepoznavajo te dejavnike kot omejitvene, a v nekoliko manjši meri v primerjavi s časovnimi obremenitvami. Najmanj vpliva imajo **povezovanje med raziskovalci** in **dostopnost relevantnih informacij** (povprečje 2,6), vendar še vedno predstavljata pomemben dejavnik za tretjino anketirancev.

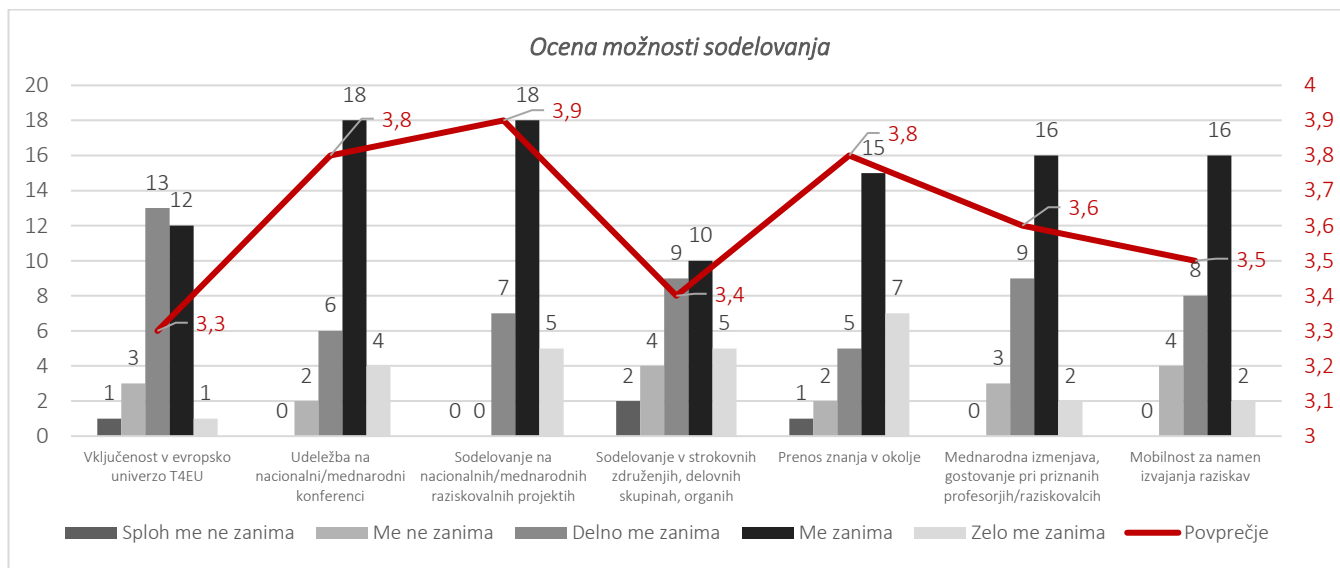
Fakulteta se zaveda dodatne obremenitve iz naslova pedagoškega, administrativnega in upravljskega dela raziskovalcev. Načrtovanje pedagoških obveznosti se usklajuje z obsegom raziskovalnega dela.

KADROVSKA: napišimo, kaj vse bomo naredili oz. kaj v tem oziru se že dela.

Tabela 20: Ocena možnosti sodelovanja

	Sploh me ne zanima	Me ne zanima	Delno me zanima	Me zanima	Zelo me zanima	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Vključenost v evropsko univerzo T4EU	1 3%	3 10%	13 43%	12 40%	1 3%	30 100%	3,3	0,84
Udeležba na nacionalni/mednarodni konferenci	0 0%	2 7%	6 20%	18 60%	4 13%	30 100%	3,8	0,76
Sodelovanje na nacionalnih/mednarodnih raziskovalnih projektih	0 0%	0 0%	7 23%	18 60%	5 17%	30 100%	3,9	0,64
Sodelovanje v strokovnih združenjih, delovnih skupinah, organih	2 7%	4 13%	9 30%	10 33%	5 17%	30 100%	3,4	1,13
Prenos znanja v okolje	1 3%	2 7%	5 17%	15 50%	7 23%	30 100%	3,8	0,99
	0	3	9	16	2	30	3,6	0,77

	Sploh me ne zanima	Me ne zanima	Delno me zanima	Me zanima	Zelo me zanima	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Mednarodna izmenjava, gostovanje pri priznanih profesorjih/raziskovalcih	0%	10%	30%	53%	7%	100%		
Mobilnost za namen izvajanja raziskav	0 0%	4 13%	8 27%	16 53%	2 7%	30 100%	3,5	0,82
Drugo:	3 75%	0 0%	1 25%	0 0%	0 0%	4 100%	1,5	1



Zaposleni so vrednotili vprašanje »Katere od spodaj naštetih možnosti sodelovanja, ki jih omogoča UP, so vam najbolj zanimive?«. Največje zanimanje so izrazili za sodelovanje na nacionalnih in mednarodnih raziskovalnih projektih, saj je ta možnost prejela najvišjo povprečno oceno 3,9 z nizko stopnjo standardnega odklona (0,64). Prav tako so visoko ocenili udeležbo na nacionalnih in mednarodnih konferencah s povprečno oceno 3,8 in prenos znanja v okolje, ki je prejel enako povprečje 3,8, vendar s nekoliko višjo stopnjo standardnega odklona (0,99). Med manj zanimivimi možnostmi so izpostavili vključenost v evropsko univerzo T4EU, s povprečno oceno 3,3, in sodelovanje v strokovnih združenjih, delovnih skupinah in organih, ki je prejelo povprečno oceno 3,4 z relativno visoko stopnjo standardnega odklona (1,13).

Univerza na Primorskem spodbuja vključevanje zaposlenih v aktivnosti in dogodke evropske univerze T4EU, in jih, poleg rednih elektronskih in spletnih obvestil, vodstvo univerze tudi osebno promovira. Nizek interes sodelovanja v strokovnih združenjih, delovnih skupinah in organih bo vodstvo fakultete spodbudilo s predstavitvijo na katedrah, kakšne prednosti lahko tovrstno sodelovanje prinese fakulteti.

Tabela 21: Ocena potreb po usposabljanju

Trditve	Frekvence	%
Prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov	17	14%
Upravljanje s podatki (obdelava, baze, hramba, GDPR, itd)	10	8%
Nastopanje v javnosti	8	6%
Vodstvene in organizacijske kompetence	9	7%
Pisanje znanstvenih besedil	16	13%
Priprava poljudno znanstvenih prispevkov	5	4%
Računalniške kompetence (programi, aplikacije, sistemi)	18	15%
Varstvo intelektualne lastnine, prenos tehnologij	4	3%
Podjetniška znanja	6	5%

Tuji jeziki	13	10%
Mentorstvo	8	6%
Odprta znanost	7	6%
Etika in integriteta	2	2%
Drugo:	1	1%
SKUPAJ	124	100%



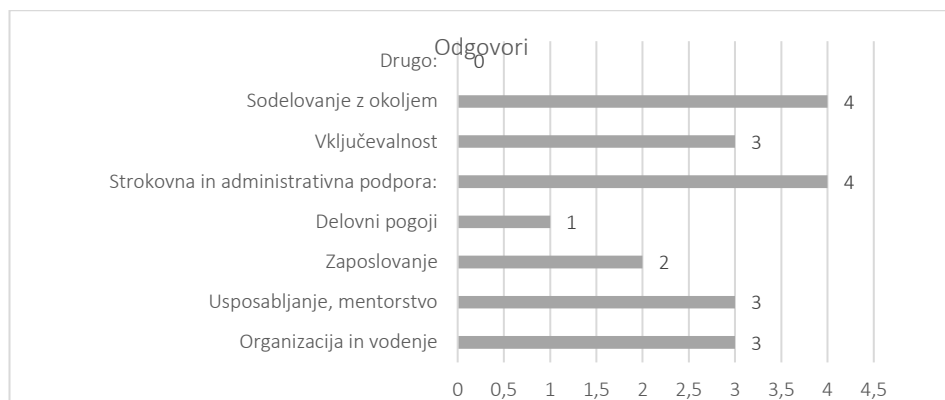
Zaposleni so odgovarjali na vprašanje »Za katera znanja ocenjujete, da bi jih morali nadgraditi za boljše opravljanje vašega dela?«. Izpostavili so računalniške kompetence (programi, aplikacije, sistemi). Ta potreba je prejela največ glasov, saj jo je izpostavilo 18 anketirancev (15%). Sledi prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov, to področje je na drugem mestu s 17 glasovi (14%). Kompetenco pisanje znanstvenih besedil je izpostavilo 16 zaposlenih (13%). Sledi še izboljšanje znanja tujih jezikov, ki jo je poudarilo 13 anketirancev (10%). Po drugi strani so tri področja, ki so prejela najmanj glasov, naslednja: Etika in integriteta, ki je bilo izpostavljeno le 2-krat (2%), varstvo intelektualne lastnine in prenos tehnologij, ko so le 4 zaposleni (3%) izpostavili potrebo po izboljšanju na tem področju.

Na Univerzi na Primorskem imajo vsi zaposleni - strokovni in visokošolski učitelji ter asistenti pestre možnosti izobraževanja tudi s področij, ki so jih označili kot najbolj zanimiva in so izkazali najvišji interes. Informirani so preko elektronskih obvestil, tedenskega novičnika UP, neposredno z elektronskimi povabili in preko socialnih omrežij. Fakulteta bo še naprej spodbujala udeležbo zaposlenih.

Primeri dobrih praks (Q22)

Tabela 22: Seznam primerov dobrih praks

Trditve	Frekvence	%	Opis
Organizacija in vodenje	3	15%	Na članici so nas preko e-mailov obveščali o zaposlenih v strokovnih službah, na koga se lahko obrneš, ko potrebuješ pomoč.
Usposabljanje, mentorstvo	3	15%	GDI delavnice za zaposlene, tesno sodelovanje z nadrejenimi - prenos znanja
Zaposlovanje	2	10%	Konkreten delovni načrt in odgovorna oseba za uvajanje za novo zaposlene
Delovni pogoji	1	5%	
Strokovna in administrativna podpora	4	20%	Nas obvešča o novostih
Vključevalnost	3	15%	Smo obveščeni preko e-mailov o možnosti vključevanja v projekte,....
Sodelovanje z okoljem	4	20%	Imamo možnost in podporo vodstva za sodelovanje z okoljem, gospodarstvom
Drugo:	0	0%	
SKUPAJ	20	100%	



Zaposleni so odgovarjali na vprašanje »Prosimo, označite, ali ste v zadnjem letu na UP prepoznali primer dobre prakse in na kratko opredelite«. Strokovna in administrativna podpora ter sodelovanje z okoljem sta bili najpogostejše prepoznane kot primeri dobre prakse, vsaka s po 4 glasovi (20%). To nakazuje, da zaposleni cenijo tako notranje administrativne izboljšave, kot tudi kakovostno sodelovanje z zunanjimi partnerji in institucijami. Organizacija in vodenje, usposabljanje in mentorstvo, ter vključevalnost so bile prepoznane kot dobre prakse s po 3 glasovi (15%). To kaže, da obstajajo pozitivni primeri na teh področjih, a še vedno z nekaj prostora za nadaljnje izboljšave, zlasti v povezavi z bolj vključujočimi praksami in boljšo mentorstvom znotraj univerze. Zaposlovanje je prejelo 2 glasova (10%), kar nakazuje, da obstajajo dobre prakse, vendar so lahko te omejene na specifične primere. Delovni pogoji so prejeli najmanj priznanj kot dobra praksa (1 glas oz. 5%).

Fakulteta bo še naprej nadaljevala z dobrimi praksami. Za izboljšanje delovnih pogojev je v teku priprava dokumentacije za gradnjo novega objekta.

6. KARIERNI RAZVOJ

Profesionalen razvoj, karierni načrt (Q23)

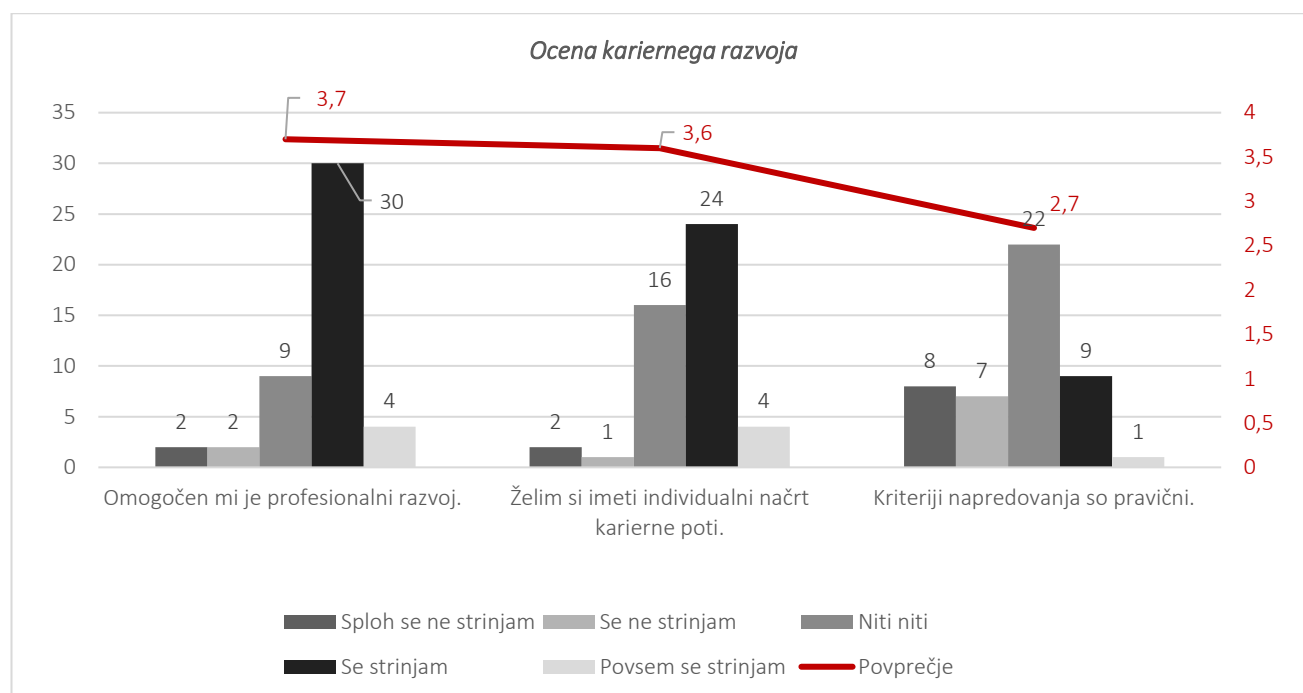
Tabela 23: Ocena profesionalnega razvoja

Trditve	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Omogočen mi je profesionalni razvoj.	2 4%	2 4%	9 19%	30 64%	4 9%	47 100%	3,7	0,86

Kriteriji napredovanja (Q23)

Tabela 24: Ocena potreb po načrtovanju osebnem kariere

Trditve	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Želim si imeti individualni načrt kariere poti.	2 4%	1 2%	16 34%	24 51%	4 9%	47 100%	3,6	0,85
Kriteriji napredovanja so pravični.	8 17%	7 15%	22 47%	9 19%	1 2%	47 100%	2,7	1,03



Največ anketirancev (64%) se strinja, da jim je omogočen profesionalni razvoj, medtem ko se jih le 8% ne strinja s to trditvijo. Povprečna ocena 3,7 kaže na relativno visoko zadovoljstvo z možnostmi za profesionalno rast. Kar 60% anketirancev želi imeti individualni načrt karierne poti (51% se strinja, 9% povsem strinja). 32% anketirancev meni, da kriteriji napredovanja niso pravični, medtem ko je le 21% tistih, ki se strinjajo ali povsem strinjajo, da so pravični.

Na fakulteti imajo zaposleni možnost izraziti željo svoje profesionalne poti. Pri visokošolskih učiteljih naj bi to bilo skladno z njihovo akademsko in raziskovalno specialnostjo.

Karierno svetovanje (Q24)

Tabela 25: Ocena kariernega svetovanja

Trditve	Frekvence	%	Trditve	Frekvence	%
Vodstvo	11	13%	Mentor, somentor	8	10%
Neposredno nadrejeni	22	27%	Nihče	14	17%
Sodelavec	20	24%	Drugo:	1	1%
Prijatelj	6	7%	SKUPAJ	82	100%

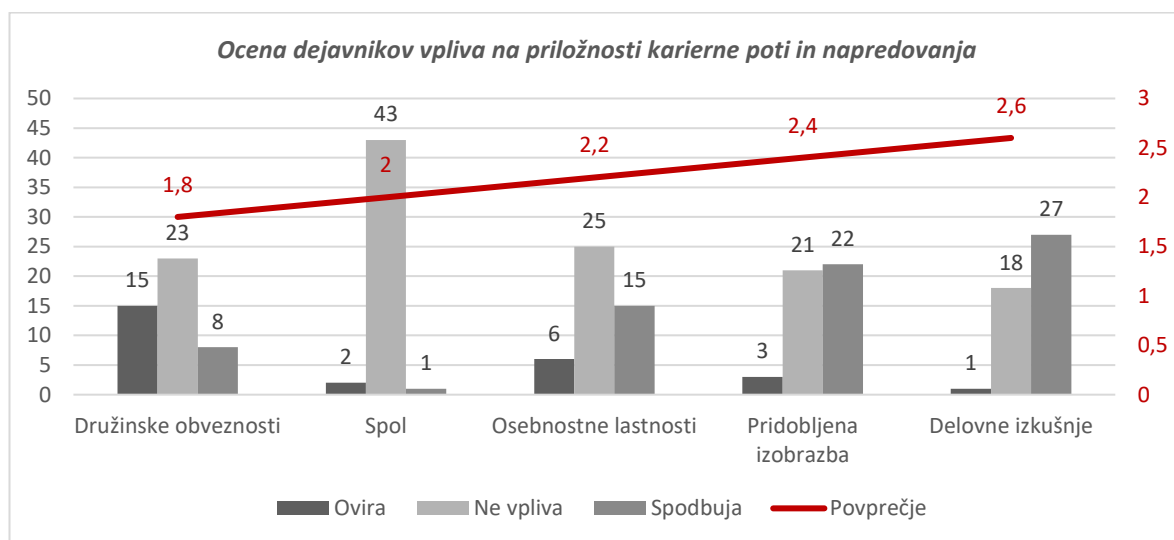
Neposredno nadrejeni (27%) in sodelavci (24%) so najpogostejši viri svetovanja pri kariernem razvoju, kar je nekako pričakovano, saj neposredni nadrejeni najbolj poznajo specifične naloge in priložnosti za posameznika. Vodstvo (13%) in mentorji (10%) imajo nekoliko manjšo vlogo, manjšino predstavljajo prijatelji (7%) in drugi (1%). Kar 17% oz. 14 anketirancev poroča, da nimajo nikogar, ki bi jim svetoval pri kariernem razvoju, kar je skrb vzbujajoče. Tu bi kazalo povečati podporo in vpeljati formalne mehanizme svetovanja znotraj fakultete.

Dejavniki vpliva na karierne priložnosti in napredovanje (Q25)

Tabela 26: Ocena dejavnikov vpliva na priložnosti karierne poti in napredovanja

	Ovira	Ne vpliva	Spodbuja	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Družinske obveznosti	15 33%	23 50%	8 17%	46 100%	1,8	0,7
Spol	2 4%	43 93%	1 2%	46 100%	2	0,26

	Ovira	Ne vpliva	Spodbuja	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Osebnostne lastnosti	6 13%	25 54%	15 33%	46 100%	2,2	0,65
Pridobljena izobrazba	3 7%	21 46%	22 48%	46 100%	2,4	0,62
Delovne izkušnje	1 2%	18 39%	27 59%	46 100%	2,6	0,54



27 % anketirancev zaznava družinske obveznosti kot oviro pri kariernem razvoju, medtem ko jih 50 % meni, da te ne vplivajo, a 23 % celo meni, da družinske obveznosti spodbujajo njihovo kariero. Kar 93 % zaposlenih pravi, da spol ne vpliva na njihove možnosti napredovanja. Kot oviro vidi osebnostne lastnosti 10 % anketirancev, medtem ko jih 42 % meni, da te lastnosti ne vplivajo, 32 % zaposlenih jih prepoznava kot spodbujevalni dejavnik za karierni napredek. 37 % zaposlenih meni, da izobrazba ne vpliva, medtem ko jih 47 % meni, da izobrazba spodbuja njihovo karierno pot. Da delovne izkušnje ne vplivajo meni 39 % zaposlenih, in kar 59 % jih vidi kot spodbujevalec kariere. Delovne izkušnje so najvišje ocenjene kot spodbujevalec kariernega napredka, kar odraža njihovo pomembno vlogo pri napredovanju.

Glede na to, da skoraj 50 % anketirancev meni, da pridobljena izobrazba spodbuja njihov karierni razvoj, bi bilo koristno še naprej vlagati v dodatna izobraževanja in usposabljanja. Spodbujanje zaposlenih k pridobivanju novih kvalifikacij, strokovnih znanj in kompetenc pripomore k večjemu napredku in zadovoljstvu na delovnem mestu.

Letni razgovor (Q26 in Q27)

Tabela 27: Ocena izvajanja letnega razgovora

	Ne	Da	Skupaj
V zadnjem letu sem imel letni razgovor.	0	45	45
SKUPAJ	0%	100%	100%

Vsi anketiranci pravijo, da so imeli letni razgovor.

Trditve	Odgovori	
	Ne	Da
Na letnem razgovoru sem bil seznanjen z merili ocenjevanja delovne uspešnosti.	10 22%	35 78%
	1	44

Trditve	Odgovori	
	Ne	Da
Na letnem razgovoru pregledamo doseganje rezultatov v prehodnem letu.	2%	98%
Na letnem razgovoru se pogovorimo o zadovoljstvu in predlogih izboljšav.	2 4%	43 96%
Na letnem razgovoru postavimo cilje in pričakovane rezultate nadaljnega dela.	1 2%	44 98%
Na osnovi letnega razgovora načrtujem potrebna usposabljanja, izpopolnjevanja (profesionalni razvoj).	7 16%	38 84%

78 % zaposlenih je na letnem razgovoru **seznanjenih z merili ocenjevanja delovne uspešnosti**, medtem ko jih 22 % ni. Skoraj vsi zaposleni (98 %) med letnim razgovorom **pregledajo dosežene rezultate preteklega leta**, kar kaže na zelo učinkovito prakso spremljanja napredka. Le 2 % anketirancev poroča, da tega koraka ne opravi. 96 % zaposlenih med letnim razgovorom razpravlja o svojem **zadovoljstvu in predlogih za izboljšave**, kar nakazuje visoko raven vključenosti in dialoga o izboljšanju delovnega okolja. Vendar 4 % anketirancev te možnosti ne dobi, kar bi bilo koristno izboljšati. Tudi tukaj je velika večina (98 %) anketirancev potrdila, da se med letnim razgovorom **postavljajo cilji za nadaljnje delo**. Ta postopek je ključnega pomena za jasno usmerjanje in doseganje kariernih ciljev, kar je pozitivna praksa. 84 % zaposlenih **načrtuje svoja izobraževanja in usposabljanja** na podlagi letnega razgovora, medtem ko jih 16 % te priložnosti ne izkoristi. To je relativno visok odstotek in lahko kaže na to, da vsi zaposleni ne prejemajo zadostnih smernic za svoj nadaljnji razvoj. Posebno pozornost bomo namenili seznanitvi z merili za ocenjevanje delovne uspešnosti.

7. STROKOVNA PODPORA IN VODENJE

Zadovoljstvo s strokovno podporo (Q28)

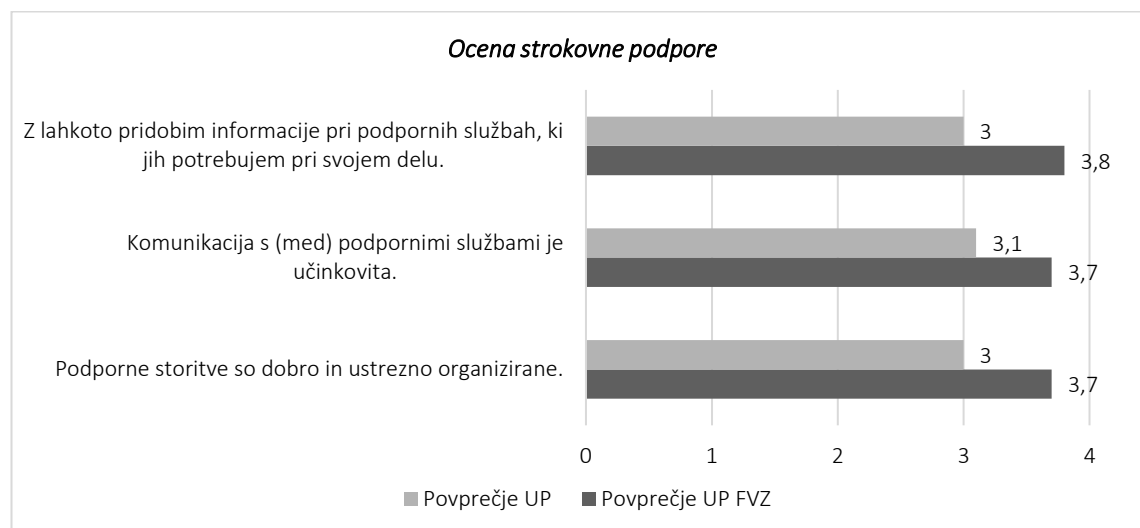
Tabela 28: Ocena strokovne podpore

Trditve za UP FVZ	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	2 4%	4 9%	7 15%	28 61%	5 11%	46 100%	3,7	0,9
Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	2 4%	3 7%	9 20%	26 57%	6 13%	46 100%	3,7	0,9
Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	2 4%	1 2%	9 20%	26 57%	8 17%	46 100%	3,8	0,9

Trditve za rektorat UP	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	4 10%	6 15%	15 37%	16 39%	0 0%	41 100%	3,0	1,0
Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	5 12%	4 10%	16 39%	15 37%	1 2%	41 100%	3,1	1,0
Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	6 15%	2 5%	18 46%	13 33%	0 0%	39 100%	3,0	1,0

Več kot polovica (72 %) anketirancev meni, da so na fakulteti **podporne storitve dobro in ustrezno organizirane**, kar kaže na splošno zadovoljstvo z organizacijo teh storitev. Kljub temu 13 % anketirancev ni zadovoljnih s podporo (»sploh se ne strinjam« in »se ne strinjam«), kar nakazuje na potrebo po izboljšavah v tem segmentu.

Povprečna ocena je 3,7, kar pomeni, da je zadovoljstvo nekoliko nad povprečjem, vendar še vedno obstaja prostor za izboljšave. Kar 70 % anketirancev je zadovoljnih z **učinkovitostjo komunikacije s podpornimi službami**, pri čemer 13 % daje visoke ocene. 11 % anketirancev pa meni, da komunikacija ni učinkovita. To pomeni, da bi bilo smiselno pregledati načine komunikacije in ugotoviti, kje prihaja do težav. Povprečna ocena komunikacije je prav tako 3,7, kar kaže na relativno visoko zadovoljstvo. Najvišja stopnja zadovoljstva je bila izkazana pri dostopnosti informacij, saj je 74 % anketirancev zadovoljnih ali zelo zadovoljnih z **lahkotnostjo pridobivanja potrebnih informacij**. Kljub temu 6 % anketirancev meni, da težko pridejo do potrebnih informacij. Povprečna ocena je nekoliko višja kot pri drugih trditvah (3,8), kar kaže na sorazmerno visoko zadovoljstvo.



Na podlagi primerjave povprečnih ocen izhaja, da so zaposleni na UP FVZ bolj zadovoljni s podporno storitvijo v primerjavi s celotno Univerzo na Primorskem (UP). Povprečne ocene za UP FVZ so nekoliko višje v vseh kategorijah, kar kaže na boljšo organizacijo in učinkovitost podpornih služb na fakulteti.

Zadovoljstvo s strokovno podporo po posameznih področjih (Q29 in Q30)

Tabela 29: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela

Področja na UP FVZ	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Referat	1 2%	2 5%	1 2%	9 21%	29 69%	42 100%	4,5	0,94
Študijske zadeve	0 0%	1 2%	6 14%	15 36%	20 48%	42 100%	4,3	0,81
Znanstvenoraziskovalna dejavnost	0 0%	1 2%	7 17%	14 34%	19 46%	41 100%	4,2	0,83
Upravljanje projektov	0 0%	1 3%	6 17%	13 37%	15 43%	35 100%	4,2	0,83
Mednarodno sodelovanje	0 0%	1 3%	6 17%	16 46%	12 34%	35 100%	4,1	0,8
Upravljanje mobilnosti osebja	1 3%	1 3%	4 12%	15 45%	12 36%	33 100%	4,1	0,95
Kakovost	0 0%	1 3%	10 27%	15 41%	11 30%	37 100%	4,0	0,83
Komuniciranje, odnosi z javnostmi	3 8%	3 8%	6 15%	18 46%	9 23%	39 100%	3,7	1,15
Tajništvo	0 0%	2 4%	4 9%	14 31%	25 56%	45 100%	4,4	0,83
Splošne zadeve	0 0%	1 2%	4 9%	17 38%	23 51%	45 100%	4,4	0,75
Kadrovske in pravne zadeve	0 0%	1 2%	6 14%	16 36%	21 48%	44 100%	4,3	0,79

Področja na UP FVZ	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Javna naročila	3 7%	2 5%	7 16%	17 40%	14 33%	43 100%	3,9	1,15
Investicije	1 5%	2 10%	4 19%	9 43%	5 24%	21 100%	3,7	1,1
Računovodstvo in finance	1 3%	2 6%	5 15%	14 41%	12 35%	34 100%	4,0	1,02
Informatika (IKT podpora, pomoč)	0 0%	0 0%	2 5%	19 44%	22 51%	43 100%	4,5	0,59
Vzdrževanje, upravljanje prostorov	1 2%	1 2%	10 24%	16 39%	13 32%	41 100%	4,0	0,95
Knjižnica	1 3%	1 3%	7 24%	12 41%	8 28%	29 100%	3,9	0,99
Založba	2 10%	1 5%	8 40%	8 40%	1 5%	20 100%	3,3	1,02

Med najbolj ocenjenimi področji glede zadovoljstva so referat s povprečno oceno 4,5, informatika (IKT podpora, pomoč) prav tako s 4,5, tajništvo s 4,4, študijske zadeve 4,3 in kadrovska služba s 4,3. To kaže, da so zaposleni na teh področjih izjemno zadovoljni s podporo, ki jo prejemajo.

Za primerjavo predstavljamo vrednosti za UP. Med najnižje ocenjenimi so založba s povprečno oceno 3,3, komuniciranje in odnosi z javnostmi s 3,7 ter investicije prav tako s 3,7.

Področja na rektoratu UP	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Vpis	0 0%	0 0%	2 67%	0 0%	1 33%	3 100%	3,7	1,15
Študijske zadeve	0 0%	0 0%	0 0%	5 71%	2 29%	7 100%	4,3	0,49
Znanstvenoraziskovalna dejavnost	0 0%	0 0%	3 60%	1 20%	1 20%	5 100%	3,6	0,89
Upravljanje projektov	1 13%	1 13%	3 38%	2 25%	1 13%	8 100%	3,1	1,25
Mednarodno sodelovanje	0 0%	1 13%	4 50%	2 25%	1 13%	8 100%	3,4	0,92
Upravljanje mobilnosti osebja	1 11%	1 11%	4 44%	3 33%	0 0%	9 100%	3	1
Kakovost	0 0%	0 0%	3 43%	2 29%	2 29%	7 100%	3,9	0,9
Komuniciranje, odnosi z javnostmi	2 25%	1 13%	2 25%	3 38%	0 0%	8 100%	2,8	1,28
Tajništvo	1 14%	0 0%	2 29%	4 57%	0 0%	7 100%	3,3	1,11
Splošne zadeve	0 0%	2 33%	2 33%	2 33%	0 0%	6 100%	3	0,89
Kadrovske in pravne zadeve	0 0%	1 14%	3 43%	3 43%	0 0%	7 100%	3,3	0,76
Javna naročila	1 14%	1 14%	3 43%	1 14%	1 14%	7 100%	3	1,29
Investicije	1 33%	0 0%	2 67%	0 0%	0 0%	3 100%	2,3	1,15
Računovodstvo in finance	1 13%	2 25%	3 38%	2 25%	0 0%	8 100%	2,8	1,04
Informatika (IKT podpora, pomoč)	0 0%	0 0%	1 11%	5 56%	3 33%	9 100%	4,2	0,67
Vzdrževanje, upravljanje prostorov	2 25%	1 13%	1 13%	3 38%	1 13%	8 100%	3	1,51

Med najbolj ocenjenimi področji na rektoratu UP so: študijske zadeve (povprečje 4,3), informatika (IKT podpora, pomoč) (povprečje 4,2) in kakovost (povprečje 3,9). Ta področja so prejela visoke ocene, kar kaže na veliko zadovoljstvo uporabnikov, zlasti v povezavi z učinkovitostjo in podporo pri študijskih in IT zadevah.

Med najnižje ocenjenimi področji so: investicije (povprečje 2,3), komuniciranje in odnosi z javnostmi (povprečje 2,8), računovodstvo in finance (povprečje 2,8). Na teh področjih so izražena nižja zadovoljstva, kar kaže na potrebo po dodatnih izboljšavah in optimizaciji storitev.

Primerjava ocene področij na UP FVZ in rektoratu UP

Področja na UP FVZ so bila višje ocenjena od istih na rektoratu UP.

Na rektoratu UP so študijske zadeve ocenjene zelo visoko (4,3), podobno kot na UP FVZ, kjer so bile ocenjene s 4,3. Podobno je pri informatiki, ki je v obeh tabelah zelo dobro ocenjena (4,5 na UP FVZ in 4,2 na rektoratu UP). Področje komuniciranje in odnosi z javnostmi, dosega nižje ocene na obeh ravneh (3,7 na UP FVZ in 2,8 na rektoratu UP), kar kaže na potrebo po izboljšavah tudi v tem segmentu.

Zadovoljstvo z vodenjem vodstva (Q31)

Tabela 30: Ocena vodenja vodstva

Trditve za UP FVZ	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	2 4%	5 11%	14 31%	22 49%	2 4%	45 100%	3,4	0,9
Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	3 7%	8 17%	22 48%	12 26%	1 2%	46 100%	3,0	0,9
Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	4 9%	9 20%	15 33%	16 36%	1 2%	45 100%	3,0	1
Skrbi za transparentnost poslovanja.	1 2%	1 2%	14 32%	26 59%	2 5%	44 100%	3,6	0,7
Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	1 2%	7 16%	14 31%	23 51%	0 0%	45 100%	3,3	0,8
Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	0 0%	2 4%	6 13%	35 78%	2 4%	45 100%	3,8	0,6

Na UP FVZ obstaja zmerno zadovoljstvo glede **enakopravne obravnave**, s čimer se strinja ali povsem strinja malo več kot polovica anketirancev (53 %), povprečna ocena je 3,4. A vendar je 15 % zaposlenih nezadovoljnih, kar kaže na potrebo po jasnejših politikah in usposabljanjih o pravičnosti. Povprečje 3,0 nakazuje, da skoraj polovica zaposlenih ni prepričana v prioritizacijo njihovega **dobrega počutja**. 24 % zaposlenih je nezadovoljnih, kar kaže na potrebo po večji pozornosti do dobrega počutja. Povprečna ocena 3,0 kaže na razdeljena mnenja, pri čemer je 29 % zaposlenih nezadovoljnih z **načinom nagrajevanja**. To kaže na potrebo po večji preglednosti in jasnosti pri sistemih nagrajevanja. Povprečje 3,6 in 64 % zaposlenih, ki se strinjajo, kaže na visoko zadovoljstvo s **transparentnostjo poslovanja**. Kljub temu je nekaj prostora za izboljšave, saj 34 % zaposlenih ni povsem prepričanih o tem. S povprečno oceno 3,3 in 51 % zaposlenih, ki se strinjajo, da **vodstvo upošteva mnenja**, je razvidno, da so nekateri zaposleni zadovoljni, vendar je 31 % še vedno v dvomih. Zelo pozitivno je ocenjena, z najvišjim povprečjem 3,8 in kar 82 % zaposlenih, ki se strinjajo, **komunikacija o doseženih ciljih**. To kaže na uspešen način posredovanja informacij.

Trditve za rektorat UP	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	4 10%	0 0%	22 55%	12 30%	2 5%	40 100%	3,2	0,9
Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	4 10%	3 8%	26 65%	7 18%	0 0%	40 100%	2,9	0,8
Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	5 13%	3 8%	25 64%	6 15%	0 0%	39 100%	2,8	0,9
Skrbi za transparentnost poslovanja.	2 5%	1 3%	24 60%	12 30%	1 3%	40 100%	3,2	0,8
Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	3 8%	4 10%	24 60%	9 23%	0 0%	40 100%	3,0	0,8
	0	2	19	19	1	41	3,5	0,6

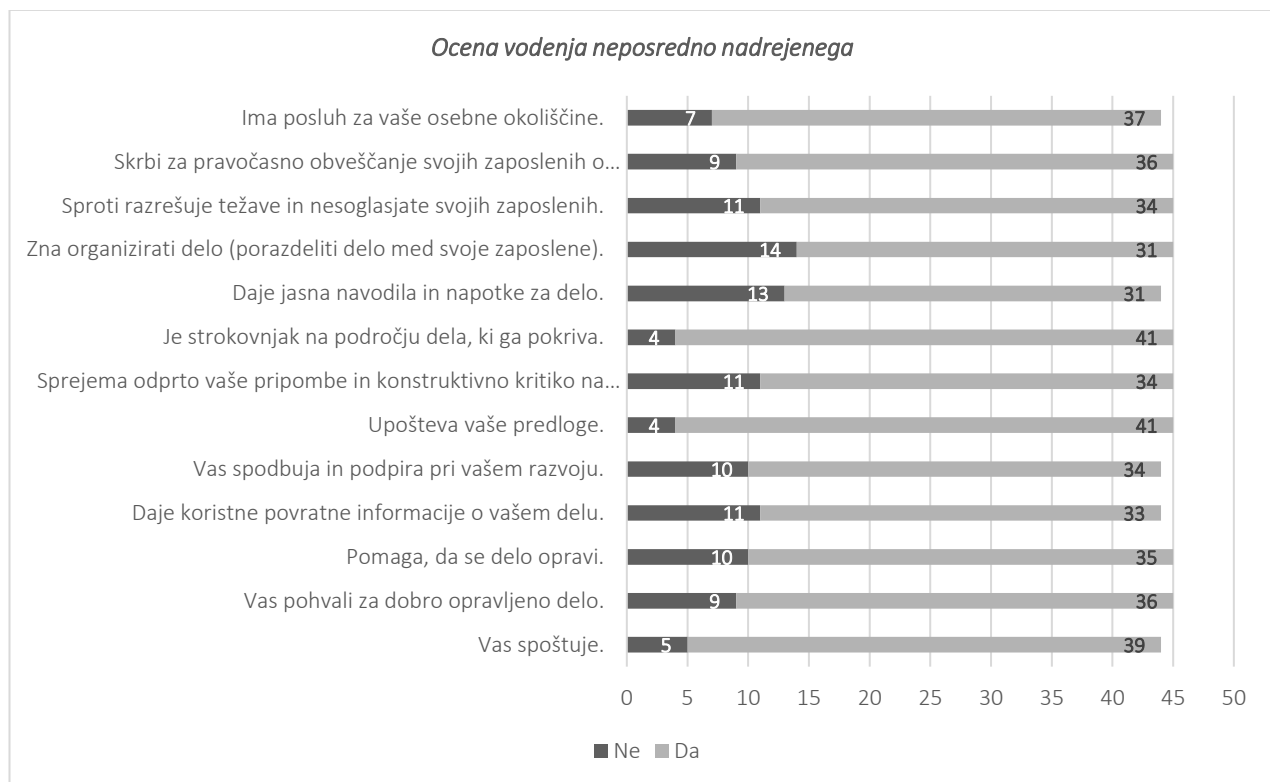
Trditve za rektorat UP	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	0%	5%	46%	46%	2%	100%		

Anketiranci so na splošno bolj zadovoljni z enakopravno in pravično obravnavo ter transparentnostjo poslovanja na UP FVZ v primerjavi z Rektoratom UP, čeprav so ocene v obeh primerih blizu. Več je zaposlenih, ki menijo, da se UP FVZ posveča dobremu počutju zaposlenih (28 % na UP FVZ in 18 % na Rektoratu UP). Prav tako je bolj pozitivno zaznано pravično nagrajevanje na UP FVZ. Na obeh področjih so zaposleni bolj kritični glede upoštevanja mnenj in predlogov ter pravičnosti nagrajevanja.

Zadovoljstvo z vodenjem neposredno nadrejenega (Q32)

Tabela 31: Ocena vodenja neposredno nadrejenega

Trditve	Odgovori	
	Ne	Da
Vas spoštuje.	5 11%	39 89%
Vas pohvali za dobro opravljeno delo.	9 20%	36 80%
Pomaga, da se delo opravi.	10 22%	35 78%
Daje koristne povratne informacije o vašem delu.	11 25%	33 75%
Vas spodbuja in podpira pri vašem razvoju.	10 23%	34 77%
Upošteva vaše predloge.	4 9%	41 91%
Sprejema odprto vaše pripombe in konstruktivno kritiko na svoje delo.	11 24%	34 76%
Je strokovnjak na področju dela, ki ga pokriva.	4 9%	41 91%
Daje jasna navodila in napotke za delo.	13 30%	31 70%
Zna organizirati delo (porazdeliti delo med svoje zaposlene).	14 31%	31 69%
Sproti razrešuje težave in nesoglasja svojih zaposlenih.	11 24%	34 76%
Skrbi za pravočasno obveščanje svojih zaposlenih o novostih in spremembah.	9 20%	36 80%
Ima posluh za vaše osebne okoliščine.	7 16%	37 84%



Zaposleni so najbolj zadovoljni s spoštovanjem, ki ga prejemajo od svojih nadrejenih (89 %), upoštevanjem predlogov (91 %) in strokovnostjo nadrejenih na njihovem delovnem področju (91 %). Te značilnosti kažejo na

močan občutek strokovnega odnosa in vključevanja zaposlenih v proces dela. Po drugi strani pa so zaposleni manj zadovoljni z organizacijo dela (31 % je odgovor NE), jasnostjo navodil in napotkov (30 % je odgovor NE) ter pomanjkanjem pomoči pri opravljanju dela (22 % je odgovor NE). To kaže na potrebo po izboljšanju vodstvenih veščin v smeri boljše organizacije, jasnejše komunikacije in operativne podpore. Opazimo lahko, da podrejeni okvirno v 1/5 primerov ocenjujejo, da imajo njihovi nadrejeni pri posameznih vidikih vodenja še določene rezerve.

Fakulteta že sedja spodbuja komunikacijo o pričakovanjih in nalogah, da se zmanjša nejasnost, tako na operativni ravni (sestanki kateder), kot na vodstveni ravni (kolegij dekana, senat fakultete).

8. PRIPOMBE IN PREDLOGI

Analiza pripomb in predlogov (Q33, Q34, Q35 in Q36)

Tabela 32: Analiza pripomb in predlogov

Ali in katere spremembe ste opazili v zadnjih treh letih od spremljanja zadovoljstva zaposlenih (npr. pri delovnih pogojih, odnosih, klimi ipd.)? sprememba je bila v zavedanju vodstva, da je glede klime in razpoloženja potrebno nekaj spremeniti - a ne naredi se koraka naprej, zaključni se z \"vem, da bi morali, ampak ...\". išče se torej izgovore, ne rešitev predvsem v zadnjem letu sem opazila precejšnje povečanje nezadovoljstva med zaposlenimi, predvsem glede možnosti napredovanja, področja dela, teže mnenja zaposlenih in obsega dela. /izboljšati sporazumevanje in upoštevati konstruktivna mnenja čeprav imamo na fvz nov objekt (livade) so tam precej slabi pogoji za delo, v kabinetih (je temno, ni svetlobe, ni zasebnosti), v predavalnicah (ni svetlobe, temperature so ekstremne, slab zrak, zelo glasno prezračevanje - mora biti izklopljeno, ko predavamo ...). moja zaposlitev traja manj kot 6 mesecev.... klima je v osnovi dobra, a se pojavljajo določene napetosti, ki se jih ne razrešuje pravočasno. predvsem vidim pomanjkljivo komunikacijo med različnimi deležniki in v določenih trenutkih manipuliranje (razlogi za to so lahko različni - pomanjkanje časa, izogibanje \"težkim\" temam, itn.). izboljšanje komunikacije, vendar občutno večje delovne obremenitve.
Ali imate kakšen predlog za vodstvo vaše članice/rektorata? izboljšati komuniciranje. ne zadošča samo poročanje upoštevati razlike med zaposlenimi glede prizadevnosti, natančnosti in odgovornosti (saj naj bi bilo vsako delo enako pomembno) večja fleksibilnost gledade delovnega časa boljša delegacija in zaupanje v delo podrejenih. prevec projektov hkrati ni mogoče kvalitetno izpeljati. malce boljša komunikacija top-down. prosim kupite tiskalni stroj ki avtomatsko spenja liste skupaj, da ne bomo zgubljali več časa in spenjali po 100 izpitov. izboljšanje pretoka informacij, večja vključitev zaposlenih pri sprejemanju aktov.
Ali imate kakšen predlog za vodstvo univerze? vzpostavitev informacijskega sistema za zbiranje podatkov, sledenje realizaciji, zaznavanje odstopanj, idr. bolj strukturirano informiranje članic. smo v fazi, ko je vseh informacij preveč, a niso smiselno grupirane in hitreje uporabne. programi fvz ne smejo pasti v drugi plan zaradi smeri medicina! da bi se vsem osebam, ki delamo pedagoško dalo več časa za raziskovalno delo (npr. zmanjšalo obseg ur s študenti, te ure pa bi šle v raziskovalno delo). da bi se enakovredno obravnavalo vodenje vaj pri asistentih in drugih visokošolskih sodelavcih (docentih ...), ker je potrebno v vaje velikokrat vložiti še več priprav kot v predavanja, se mi to ne zdi fer, da se njim štejejo vaje za polovično. standarde znanja je potrebno vzdrževati na visoki ravni, kar zahteva vsakoletni vložek časa in hkratno kakovostno raziskovalno delo. naj ti dve področji ostaneta glavni veji dela visokošolskih učiteljev. strokovno podkovani učitelji so ključ do kakovostnih študijskih programov. izboljšanje pretoka informacij, večja vključitev zaposlenih pri sprejemanju aktov. zvišanje plač tudi za delovna mesta šifra: j017100

Ali imate kakšen predlog za vodstvo univerze?

anketa je sicer predolga, s mi je bolj všeč. zastavljena vprašanja res kažejo na možnost uvedbe spremljanja področja kakovosti.

pri določenih vprašanjih bi bila smiselna uvedba kategorije: \`brez odgovora\`

pohvale za novo obliko, se mi zdi veliko večja uporabnost rezultatov

preobsežen

II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

V letu 2024 je anketni vprašalnik preoblikovan.

Vprašanja so bila zastavljena po naslednjih področjih:

- Poslanstvo, vizija in strategija na fakulteti in UP ter kadrovska strategija za raziskovalce - HRS4R,
- Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu,
- Organizacijska klima in delovna zavzetost,
- Delovni pogoji,
- Karierni razvoj,
- Strokovna podpora,
- Vodenje

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

Rezultati ankete se uporabljajo tudi za spremljanje in izboljšave ukrepov Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) in Načrta za enakost spolov (NES).

Zaposleni so dobro seznanjeni s poslanstvom, vizijo in strategijo članice. Fakulteta bo nadaljevala z rednim obveščanjem zaposlenih ter jih bolj vključila v oblikovanje strateških ciljev. Načrtuje se izboljšati vključenost zaposlenih v strateške odločitve in v komunikacijo na sestankih.

Večina zaposlenih je zadovoljnih z delom, vendar so opažene potrebe po boljšem ravnovesju med delom in prostim časom. Fakulteta upošteva želje po fleksibilnih oblikah dela, ko so utemeljeni razlogi za to, in bo še dalje skrbela za dobro počutje zaposlenih. Fakulteta izvaja več aktivnosti za krepitev pozitivnega vzdušja (športni in družabni dogodki, rekreacija zaposlenih med delovnim časom).

Organizacijska klima je na splošno pozitivna, vendar je prostor za izboljšanje timskega dela. Fakulteta bo spodbujala sodelovanje med katedrami. Priporoča se krepitev sodelovanja v delovnih skupinah in boljšega pretoka informacij med zaposlenimi.

Skrb za ustrezne prostorske in delovne pogoje je na fakulteti prisotna, saj je to pogoj za delovanje fakultete, še posebej za športne programe in študijski proces. Fakulteta bo nadaljevala z načrti za najem prostorov in telovadnic ter gradnjo novega objekta. Velika so tudi vlaganja v izboljšanje IKT podpore.

Zaposleni želijo več možnosti za karierni razvoj in usposabljanje. Fakulteta bo omogočila več dodatnih izobraževanj in jasnejše poti napredovanja.

Zaposleni so večinoma zadovoljni z vodenjem, vendar je potrebna izboljšava pri povratnih informacijah in organizaciji dela. Fakulteta bo omogočila dodatna usposabljanja za vodje in spodbujala odprto komunikacijo med zaposlenimi in vodstvom. Spodbujalo se bo večje vključevanje zaposlenih v proces sprejemanja odločitev.

III. KOMENTAR DEKANA

Z veseljem ugotavljam, da so zaposleni na UP FVZ večinoma zadovoljni z različnimi vidiki dela na fakulteti, hkrati pa prepoznavam tudi nekaj izzivov, ki jih bomo skupaj aktivno reševali. Fakulteta ostaja zavezana k optimiziranju kadrovske strukture in zaposlovanju novih sodelavcev. Na področju poslanstva, vizije in strategij je viden visok nivo ozaveščenosti zaposlenih, kljub temu pa bomo še naprej skrbeli za redno obveščanje zaposlenih in jih v večji meri vključevali v oblikovanje strateških ciljev.

Zadovoljstvo na delovnem mestu je večinoma pozitivno, a prepoznana je potreba po boljšem ravnovesju med delom in prostim časom. Zato bomo nadaljevali z upoštevanjem želja po fleksibilnih oblikah dela, kadar bo to možno. Kar zadeva organizacijsko klimo, opažamo pozitiven odnos, vendar je potreben dodaten poudarek na krepitvi timskega dela in izboljšanju komunikacije med katedrami. Na tem področju bomo okrepili sodelovanje.

Izzivi na področju delovnih pogojev se nanašajo predvsem na prostorsko stisko in zagotavljanje optimalnih pogojev za izvajanje športnih vsebin študijskih programov. Fakulteta aktivno rešuje te izzive s povečanjem najema prostorov in načrtovanjem novega objekta. Prav tako bomo izboljšali IKT podporo za bolj nemoteno in učinkovito delo.

Na področju kariernega razvoja bomo zaposlenim omogočili več izobraževalnih priložnosti in bolj jasne poti napredovanja, saj zaposleni izražajo željo po več možnostih za osebni in strokovni razvoj. Aktivno se spodbuja karierni in strokovni razvoj zaposlenih z zagotavljanjem finančnih sredstev za izobraževanja in usposabljanja. Zaposleni imajo možnost izbire izobraževanj, prilagojenih specifičnim potrebam delovnega procesa, še posebej na področju dodatnega izobraževanja pedagoškega kadra za specifična znanja.

Nazadnje, glede strokovne podpore in vodenja ugotavljamo, da so zaposleni večinoma zadovoljni z neposredno nadrejenimi, vendar je potrebna večja pozornost pri povratnih informacijah in organizaciji dela. Z namenom izboljšanja bomo omogočili dodatna usposabljanja za vodje in spodbujali odprto komunikacijo, da zagotovimo še bolj vključujoče in podporno delovno okolje.

Naša prizadevanja so usmerjena k nenehnemu izboljšanju delovnega okolja in podpore zaposlenim, saj so prav oni ključni za uspeh fakultete.

IV. AKCIJSKI NAČRT

Realizacija akcijskega načrta za študijsko leto 2023/2024

UP FVZ je načrtovala le eno dodatno aktivnosti za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih, saj so vsi ukrepi in aktivnosti vključeni v delovanje fakultete v okviru del in nalog, ki se redno izvajajo.

Vse ostale aktivnosti vključene v redno poslovanje na fakulteti, a pripomorejo k izboljšanju zadovoljstva zaposlenih na različnih področjih.

Ukrep	Aktivnost	Nosilec
NOV: Izboljšanje evalvacije	NOVO: Sodelovanje pri pripravi novega anketnega vprašalnika za anketiranje zadovoljstva zaposlenih.	KSSK
Informiranje	Obveščanje zaposlenih o pomenu rezultatov anketiranja s predstavitvijo akcijskega načrta ukrepov Poudarek na ciljnem obveščanju pogodbeno zaposlenih o pomenu rezultatov anketiranja s predstavitvijo akcijskega načrta ukrepov	Vodstvo fakultete Prodekani za kakovost
Spodbujati timsko delo	V naloge, ki se odvijajo na ravni fakultete, vključiti zaposlene, ki jih aktivnost zadeva Izpostaviti pomen konstruktivnega delovanja	Vodstvo fakultete Prodekani za kakovost
Redna komunikacija	Delegiranje nalog s strani vodstva Postavitev jasnih ciljev ter opredelitev vlog in odgovornosti	Strokovne službe
Nagraditi učinkovitost in uspešnost	V okviru razpoložljivih instrumentov se ocenjuje redna delovna uspešnost (polletno) in letna ocena zaposlenega Omogočiti zaposlenim udeležbo na kongresih, konferencah in pri strokovnem izpopolnjevanju	Vodstvo fakultete Prodekani za kakovost Strokovne službe, predvsem kadrovska služba
Seznanjenost s temeljnimi dokumenti fakultete in univerze	Skrb za zdravo in dobro počutje zaposlenih Razširiti nabor aktivnosti v okviru Športa UP, tudi za zaposlene. Predstavitev vizije in poslanstva fakultete ter temeljnih dokumentov	Služba za področje promocije
Seznanjenost zaposlenih z odločitvami vodstva na fakulteti in univerzi	Podajanje informacij in skrb za njihovo pretočnost Odgovorni za izvedbo naloge jasno opredelijo cilje in vlogo sodelujočih Pripraviti sistem sprotnega spremljanja realiziranih ukrepov akcijskih načrtov z različnih področij delovanja fakultete.	
Jasnost delovnih nalog	Objaviti informacije o dosežkih zaposlenih Odziv na pozive pri predlaganju nagrad	
Izrekati pohvale in spodbude	Spremljanje realizacije načrtovanih ukrepov	

Ukrep	Aktivnost	Nosilec
Usposabljanje in nadgrajevanje znanja	Spodbujanje zaposlenih k dodatnemu izobraževanju, usposabljanju	Vodstvo fakultete
Transparentnost kriterijev za napredovanje	Organizacij internih tečajev in izmenjava izkušenj dobrih praks med zaposlenimi	Prodekani za kakovost
	Spremljanje digitalnih kompetenc zaposlenih in skrb za njihovo nadgrajevanje.	Strokovne službe, predvsem kadrovska služba
Skrb za karierni razvoj mladih sodelavcev	Spodbujanje zaposlenih k mednarodnim izmenjavam z namenom izmenjave izkušenj, znanj in dobrih praks	
	Priprava načrta raziskovalca	
	Izvedba rednih letnih razgovorov	
Upoštevanje predpisov s področja delovanja kateder in strokovnih služb	Pri delegiranju nalog se upošteva obstoječa organizacijska struktura in pristojnosti strokovnih služb in kateder.	Vodstvo fakultete
	Priprava in realizacija načrta nabav opreme in materiala	Prodekani za kakovost
Skrb za ustrezne delovne razmere	Zaposleni so člani Senata UP FVZ, komisij fakultete in univerze ter vključeni v delovne skupine	Strokovne službe, predvsem kadrovska služba
	Realizacija kadrovskega načrta	
	Skrb za zaposlovanje novega kadra v okviru kateder in strokovnih služb	
Vključenost v upravljanje in vodenje	Skrb za zaposlovanje novega kadra s pomočjo objav, vključno na mednarodnem portalu EURAXESS.	
	Izvajanje aktivnosti, ki se nanašajo na volitve rektorja	
Obveščanje o dogodkih na fakulteti	Priprava mesečnega Informatorja UP FVZ	Vodstvo fakultete
	Pravočasno obveščanje o dogodkih na fakulteti	Prodekani za kakovost
Vertikalno komuniciranje	Skrb za posredovanje informacij od vodstva do zaposlenih	Strokovne službe, predvsem kadrovska služba
	Posodabljanje informacij na spletni strani	
Preglednost in ažurnost spletne strani fakultete	Udeležba prodekanov za raziskovalno delo, za študijske zadeve in za študentske zadeve na sestankih katedre	
Ciljno informiranje		

Akcijski načrt za študijsko leto 2024/2025

Vse načrtovane aktivnosti za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih so vključene v delovanje fakultete v okviru del in nalog, ki se redno izvajajo in pripomorejo k izboljšanju zadovoljstva zaposlenih na različnih področjih.

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Pričakovani učinek
Redno obveščanje zaposlenih o poslanstvu, viziji in strategiji	Obveščanje preko akademskih zborov, zborov delavcev, kolegija dekana, objava načrtov dela in letnih poročil	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Večja osveščenost zaposlenih o ciljih in dosežkih
	Predstavitve projektov in strategij Univerze na Primorskem	Vodstvo UP FVZ	Letno	Povečanje povezanosti z univerzo
Povečanje vključenosti zaposlenih pri oblikovanju strateških ciljev	Spodbujanje zaposlenih k prispevanju predlogov za strateške cilje	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Povečana angažiranost in sodelovanje pri strateških odločitvah
Vzpostavitev komunikacijskih kanalov za informiranje zaposlenih	Obveščanje preko sestankov kateder in drugih kanalov	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Boljša komunikacija med zaposlenimi in vodstvom
Izboljšanje splošnega zadovoljstva	Krepitev podpore raziskovalnemu delu in spodbujanje timskega dela	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder	Neprekinjeno	Večje zadovoljstvo in motivacija zaposlenih
Povečanje zavzetosti zaposlenih	Sprotni razgovori in prepoznavanje potreb zaposlenih	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Letno	Povečana zavzetost in produktivnost
Izboljšanje ravnovesja med delom in prostim časom	Omogočanje fleksibilnih oblik dela ob utemeljenih razlogih in prilagajanje urnikov	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Boljše ravnovesje med delom in zasebnim življenjem
Skrb za dobro počutje zaposlenih	Organizacija športnih in družabnih dogodkov ter delavnic o stresu in delovni produktivnosti	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Letno	Večja psihološka dobrobit in delovna učinkovitost
Krepitev delovne zavzetosti in motivacije	Spodbujanje inovativnih idej, izboljšanje procesov, prijave projektov	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Povečana zavzetost in inovativnost zaposlenih
	Zagotavljanje ustreznih prostorov in opreme za delo	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Boljši delovni pogoji in povečana učinkovitost
	Izobraževanje in spodbujanje osebne rasti	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder,	Neprekinjeno	Povečanje strokovne rasti in osebnega zadovoljstva
Krepitev pozitivne organizacijske klime	Povečanje srečanj za izboljšanje komunikacije in sodelovanja	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Boljša komunikacija in timsko delo
Izboljšanje komunikacije	Redni sestanki kateder in strokovnih služb	Vodstvo UP FVZ, Predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Večja transparentnost in pretok informacij
Razvoj timskega dela	Organizacija dogodkov za spodbujanje timske dinamike	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Povečana timska dinamika in sodelovanje
Sistem nagrajevanja in priznavanja uspešnega dela	Uvedba sistematičnih pohval in nagrad za uspešno opravljeno delo	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder,	Letno	Večja motivacija in pripadnost zaposlenih

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Pričakovani učinek
Delovni pogoji in usposobljenost na delovnem mestu	Spodbujanje usposabljanj in razvoj strokovnih kompetenc	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Neprekinjeno	Večja strokovnost in delovna učinkovitost
Izboljšanje prostorskih pogojev	Najemanje dodatnih prostorov za pouk, telovadnice za športne programe	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Boljši delovni pogoji in prostorska razpoložljivost
Investicije v nove prostore	Nadaljevanje gradnje novega objekta	Vodstvo UP FVZ	V teku	Povečanje kapacitet in izboljšanje pogojev za delo
IKT podpora	Krepitev podpore na področju informacijske in komunikacijske tehnologije	IKT služba	Neprekinjeno	Nemoteno delo in izboljšanje tehnične podpore
Spodbujanje dodatnih usposabljanj in izobraževanj	Omogočanje dodatnih izobraževanj in seminarjev	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Neprekinjeno	Povečanje strokovne rasti zaposlenih
Jasno definiran sistem kariernega napredovanja	Oblikovanje formalnih poti za karierno napredovanje	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Večja transparentnost napredovanja
Mentorski program	Razvoj mentorski program za nove sodelavce in mlajše člane	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Letno	Hitrejša integracija in strokovna rast novih sodelavcev
Izboljšanje komunikacije med nadrejenimi in zaposlenimi	Več povratnih informacij zaposlenim in izboljšanje transparentnosti odločitev	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Večja transparentnost in jasnost vodenja
Krepitev vodstvenih kompetenc	Usposabljanja za nadrejene na področju vodenja, reševanja konfliktov in delegiranja nalog	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Letno	Boljša organizacija dela in večja učinkovitost
Spodbujanje timske dinamike	Organizacija športnih aktivnosti	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Letno	Večja povezanost in sodelovanje med oddelki

