



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
UNIVERSITÀ DEL LITORALE
Fakulteta za vede o zdravju

POROČILO O ANKETIRANJU ZAPOSLENIH

ŠTUDIJSKO LETO 2024/2025



Obravnava in sprejem:

- Komisija za kakovost UP FVZ: Januar 2026
- Senat UP UP FVZ: Januar 2026

Prof. dr. Nejc Šarabon
Dekan UP FVZ

Izola, 22. 12. 2025

KAZALO

OSNOVNI PODATKI O ANKETNEM VPRAŠALNIKU IN IZVEDBI ANKETIRANJA	4
I. REZULTATI IN INTERPRETACIJA	6
1. DEMOGRAFSKI PODATKI	6
2. POZNAVANJE STRATEŠKIH DOKUMENTOV UP	7
3. OCENA SPLOŠNEGA ZADOVOLJSTVA NA DELOVNEM MESTU	9
4. OCENA ORGANIZACIJSKE KLIME IN DELOVNE ZAVZETOSTI	12
5. OCENA DELOVNIH POGOJIEV	15
6. OCENA KARIERNEGA RAZVOJA	19
7. OCENA PODPORNH DEJAVNOSTI	21
8. OCENA VODENJA	23
9. PRIPOMBE IN PREDLOGI	25
II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA	27
I. GLAVNE UGOTOVITVE	27
II. PRIPOROČILA	28
III. KOMENTAR DEKANA	28
IV. PREGLED REALIZACIJE UKREPOV ZA ŠTUDIJSKO LETO 2024/2025	30
V. AKCIJSKI NAČRT ZA ŠTUDIJSKO LETO 2025/2026	32

KAZALO TABEL

Tabela 1: Struktura anketirancev glede na članico	6
Tabela 2: Struktura anketirancev glede na delovno mesto	6
Tabela 3: Struktura anketirancev po delovnem mestu po razporeditvi nazivov UP v evropski okvir štirih stopenj v razvoju kariere raziskovalca (R1-R4) – HRS4R	6
Tabela 4: Odstotek glede na spol	7
Tabela 6: Ocena izvajanja HRS4R	8
Tabela 7: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu	9
Tabela 8: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem	10
Tabela 9: Ocena privlačnosti delodajalca	11
Tabela 10: Ocena delovnega mesta	12
Tabela 11: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9	12
Tabela 12: Ocena delovne motivacije	13
Tabela 13: Ocena diskriminacije na delovnem mestu	14
Tabela 14: Ocena interne komunikacije	14
Tabela 15: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore	15
Tabela 16: Ocena usposobljenosti na delovne mestu	15
Tabela 17: Ocena organizacije in pogojev dela	16
Tabela 18: Ocena možnosti sodelovanja	16
Tabela 19: Ocena potreb po usposabljanju	17
Tabela 20: Seznam primerov dobrih praks	17
Tabela 21: Ocena profesionalnega razvoja	19
Tabela 22: Ocena potreb po načrtovanju osebnem kariere (HRS4R Načelo 28)	19
Tabela 23: Ocena potreb osebnega kariernega načrta	19
Tabela 24: Ocena kariernega svetovanja	20
Tabela 25: Ocena dejavnikov vpliva na priložnosti karierni poti in napredovanja	20
Tabela 26: Ocena izvajanja letnega razgovora	20
Tabela 27: Ocena strokovne podpore	21
Tabela 28: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela	21
Tabela 29: Ocena vodenja vodstva	23
Tabela 30: Ocena vodenja neposredno nadrejenega	24
Tabela 31: Analiza pripomb in predlogov	25
Tabela 32: Realizacija akcijskega načrta za študijsko leto 2024/2025	30
Tabela 33: Akcijski načrt za študijsko leto 2025/2026	32

OSNOVNI PODATKI O ANKETNEM VPRAŠALNIKU IN IZVEDBI ANKETIRANJA

1. **Namen anketiranja:** Osnovni namen anketiranja je pridobiti informacije o poznavanju strateških dokumentov UP, o oceni splošnega zadovoljstva na delovnem mestu, o oceni organizacijske klime in delovne zavzetosti, o oceni delovnih pogojev, o oceni kariernega razvoja, o oceni podpornih dejavnosti in o oceni vodenja. V anketnem vprašalniku lahko zaposleni podajo tudi svoje pripombe in predloge.
2. **Anketni vprašalnik:** Anketni vprašalnik obsega 37 vprašanj, od tega 10 vprašanj zaprtega tipa, 20 ocenjevalnih lestvic in 7 vprašanj odprtega tipa, kjer so anketiranci lahko podali svoje pripombe in predloge. Vprašanja so razvrščena po vsebinskih sklopih, ki so združeni v pripadajoče module, kot prikazuje spodnja tabela:

Razvrstitev glede na vsebino	Modul
a. Demografski podatki (4 vprašanja)	MODUL 1: Članica, delovno mesto, spol (Q1–Q4)
b. Poznavanje strateških dokumentov UP (4 vprašanja)	MODUL 2: Poslanstvo, vizija in strategija (Q5–Q8)
c. Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu (5 vprašanj)	MODUL 3: Splošno zadovoljstvo (Q9–Q13)
d. Ocena organizacijske klime in delovne zavzetosti (5 vprašanj)	MODUL 4: Organizacijska klima in zavzetost (Q14–Q18)
e. Ocena delovnih pogojev (5 vprašanj)	MODUL 5: Delovni pogoji (Q19–Q23)
f. Ocena kariernega razvoja (5 vprašanj)	MODUL 6: Karierni razvoj (Q24–Q28)
g. Ocena podpornih dejavnosti (3 vprašanja)	MODUL 7: Podporne dejavnosti (Q29–Q31)
h. Ocena vodenja (2 vprašanja)	MODUL 8: Vodenje (Q32–Q33)
i. Pripombe in predlogi (4 vprašanja)	MODUL 9: Pripombe in predlogi (Q34–Q37)

Pri vprašanjih zaprtega tipa anketiranci označijo številko ob izbrani oceni, pri odprtih vprašanjih pa svoje mnenje zapišejo v predviden prostor. Pri vprašanjih, kjer je to posebej navedeno, lahko označijo več odgovorov. V anketnem vprašalniku so uporabljene različne lestvice: strinjanje (1 - sploh se ne strinjam, 2 - se ne strinjam, 3 - niti niti, 4 - se strinjam, 5 - povsem se strinjam); pogostost (1 - nikoli, 2 - redko, 3 - včasih, 4 - pogosto, 5 - vedno); verjetnost (od 1 - sploh ni verjetno, do 10 - zelo verjetno); motivacija (1 - me sploh ne motivira, 2 - me ne motivira, 3 - niti niti, 4 - me motivira, 5 - me zelo motivira); zadovoljstvo (1 - zelo nezadovoljen, 2 - nezadovoljen, 3 - niti niti, 4 - zadovoljen, 5 - zelo zadovoljen); vpliv (1 - sploh ne, 2 - zelo malo, 3 - do določene mere, 4 - v veliki meri, 5 - v zelo veliki meri); diskriminacija (1 - nikoli, 2 - redko, 3 - včasih, 4 - pogosto, 5 - zelo pogosto); zanimanje (1 - sploh me ne zanima, 2 - me ne zanima, 3 - delno me zanima, 4 - me zanima, 5 - zelo me zanima).

Pri vsaki trditvi anketiranci izberejo le odgovor, ki najbolj ustreza njihovem mnenju. Če anketiranci menijo, da vprašanje ni relevantno lahko izberejo možnost – »ne sodelujem« (če je ta ponujena).

3. **Pravna podlaga:** Pravilnik o izvajanju anketiranja zaposlenih Univerze na Primorskem (št. 002-38/25). Pravico do izpolnjevanja anketnega vprašalnika imajo vse osebe, ki opravljajo delo na članicah UP in rektoratu UP na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Izpolnjevanje anketnega vprašalnika je za zaposlene prostovoljno in anonimno.
4. **Izvedba anketiranja:** Za izvedbo anketiranja je na članici zadolžena komisija, ki je na članici zadolžena za področje zagotavljanja kakovosti, 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,
 - Rok Vatovec, član,
 - Kristina Uršič Jakomin, članica,
 - Nataša Molnar, predstavnik študentov UP FVZ.
5. **Tip anketiranja:** Spletno anketiranje
6. **Dolžina anketiranja:** Ocenjena dolžina trajanja izpolnjevanja je 18 minut.

7. **Koledarsko oz. študijsko leto:** 2024/2025
8. **Čas anketiranja:** 1. 9. 2025 – 25. 9. 2025
9. **Način anketiranja:** Anketiranje je bilo izvedeno na ravni univerze, enotno za vse članice in rektorat UP. Izvedbo anketiranja je koordiniral Sektor za kakovost UP. Anketiranje je bilo izvedeno v odprtokodni aplikaciji za spletno anketiranje 1KA.
10. **Anketiranci:** V skladu z 8. členom Pravilnika o izvajanju anketiranja zaposlenih Univerze na Primorskem so lahko anketni vprašalnik izpolnjevali vsi zaposleni, ki opravljajo delo na članicah UP in rektoratu UP na podlagi pogodb o zaposlitvi. Anketni vprašalnik je pripravljen tako, da na nekatera vprašanja odgovarjajo vsi zaposleni, na nekatera pa le visokošolski učitelji in sodelavci ter raziskovalci (npr. vprašanja, vezana na Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R)). Izpolnjevanje anketnega vprašalnika je za zaposlene prostovoljno in anonimno.
11. **Način obveščanja:** Po elektronski pošti. V prilogi tega poročila je elektronsko sporočilo – vabilo zaposlenim k izpolnjevanju anketnega vprašalnika, ki ga je anketirancem posredovala Služba za kakovost in študijske zadeve.
12. **Stopnja odgovora:**

Struktura anketirancev	Št. leto 2024/2025			Preteklo št. leto 2023/2024
	Število anketirancev vključenih v anketiranje*	Število ustrezno izpolnjenih anket**	Odstotek (%)	Odstotek (%)
Visokošolski učitelj/sodelavec in/ali raziskovalec	71	31	43,66%	36,96%
Administrativni, strokovni in tehnični sodelavec	36	18	50,00%	70,97%
Skupaj	107	49	45,79%	41,86%

Navodilo:

* Navedite število zaposlenih, katerim je bil 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 ne odgovorov in procesa odgovarjanja. Več: <https://www.1ka.si/d/sl/pomoc/prirocniki/statusi-enot-ustreznost-veljavnost-manjkajoce-vrednosti>.

13. **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 bo posredovano vsem zaposlenim po sprejemu na Senatu UP FVZ z obvestilom o javni objavi na spletni strani.

I. REZULTATI IN INTERPRETACIJA

1. DEMOGRAFSKI PODATKI

Članica (Q1)

Tabela 1: Struktura anketirancev glede na članico

Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
5 (UP FVZ)	49	100%	100%	100%

Komentar: Struktura anketirancev glede na članico V anketiranju je sodelovalo 49 zaposlenih, ki so vsi (100 %) zaposleni na članici UP FVZ. Glede na skupno število 107 zaposlenih, ki jim je bil vprašalnik poslan, to predstavlja 45,79 % stopnjo odgovora, kar je rahlo povečanje glede na preteklo leto (41,86 %).

Delovno mesto (Q2)

Tabela 2: Struktura anketirancev glede na delovno mesto

Vaše delovno mesto:				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Visokošolski učitelj in/ali sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D1 in H))	31	63%	63%	63%
2 (Raziskovalec (zaposleni v plačilni skupini H))	0	0%	0%	63%
3 (Administrativno-tehnični sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D9/D5))	18	37%	37%	100%
Skupaj	49	2%	100%	

Komentar: Med anketiranci prevladujejo visokošolski učitelji in sodelavci (63 %), sledijo pa jim administrativno-tehnični sodelavci (37 %). V vzorcu tokrat niso bili zajeti zaposleni, ki bi se opredelili izključno kot raziskovalci v plačilni skupini H.

Način zaposlitve (Q3 - HRS4R)

Tabela 3: Struktura anketirancev po delovnem mestu po razporeditvi nazivov UP v evropski okvir štirih stopenj v razvoju kariere raziskovalca (R1-R4) – HRS4R

Označite, v katero karierno stopnjo spadate po razporeditvi nazivov UP v evropski okvir štirih stopenj v razvoju kariere raziskovalca (R1-R4):				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (R1 - raziskovalec na prvi stopnji kariere (zaposleni na delovnem mestu v plačni skupini D1 ali H brez doktorata znanosti))	13	27%	43%	43%
2 (R2 – priznan raziskovalec, ki pri znanstvenoraziskovalnem delu še ni povsem samostojen (asistent z doktoratom, lektorji z doktoratom, razvojni sodelavci, docenti, visji raziskovalci, strokovno-raziskovalni sodelavci in znanstveni sodelavci))	9	18%	30%	73%
3 (R3 – samostojni raziskovalec, ki je razvil določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (izredni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi))	6	12%	20%	93%
4 (R4 – vodilni raziskovalec svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (redni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi))	2	4%	7%	100%
Skupaj	30	2%	100%	

Komentar: Glede na evropski okvir raziskovalnih karier največji delež predstavljajo raziskovalci na prvi stopnji (R1 – 43 %) in priznani raziskovalci (R2 – 30 %). Samostojni (R3) in vodilni raziskovalci (R4) skupaj predstavljajo 27 % vseh sodelujočih raziskovalcev.

Spol (Q4)

Tabela 4: Odstotek glede na spol

Spol				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Ženski)	23	47%	68%	68%
2 (Moški)	11	22%	32%	100%
Skupaj	34	2%	100%	
	Povprečje	1,3	Std. odklon	0,5

Komentar: V strukturi zaposlenih, ki so odgovorili na vprašanje o spolu, prevladujejo ženske (68 %), medtem ko moški predstavljajo 32 % vzorca.

2. POZNAVANJE STRATEŠKIH DOKUMENTOV UP

Poslanstvo, strategija in vizija (Q5 in Q6)

Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o poslanstvu, viziji in strategiji vaše članice.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj				
Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo članice.	1 2%	0 0%	3 7%	25 60%	13 31%	42 100%	42	49	4,2	0,76
Članica dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	0 0%	1 2%	3 7%	31 74%	7 17%	42 100%	42	49	4	0,58
Seznanjen sem s strategijo članice.	0 0%	1 2%	6 15%	24 59%	10 24%	41 100%	41	49	4	0,71
S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji članice se identificiram.	0 0%	2 5%	4 10%	26 62%	10 24%	42 100%	42	49	4	0,73
Cilji strategije članice so realno postavljeni in dosegljivi.	1 2%	3 7%	8 19%	24 57%	6 14%	42 100%	42	49	3,7	0,89
Pri postavljanju strateških ciljev članice poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	2 5%	5 12%	12 29%	18 43%	5 12%	42 100%	42	49	3,5	1,02
Ugled članice v javnosti je dober.	0 0%	1 2%	2 5%	24 57%	15 36%	42 100%	42	49	4,3	0,66
Članica dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	0 0%	3 7%	0 0%	26 62%	13 31%	42 100%	42	49	4,2	0,76
	1	1	3	23	14	42	42	49	4,1	0,84

Ponosn sem, da sem zaposlen na članici.	2%	2%	7%	55%	33%	100%				
---	----	----	----	-----	-----	------	--	--	--	--

Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o poslanstvu, viziji in strategiji UP.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj				
Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo univerze.	0 0%	3 7%	8 19%	27 64%	4 10%	42 100%	42	49	3,8	0,73
Univerza dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	1 2%	4 10%	10 24%	24 57%	3 7%	42 100%	42	49	3,6	0,86
Seznanjem sem s strategijo univerze.	0 0%	2 5%	9 22%	27 66%	3 7%	41 100%	41	49	3,8	0,66
S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji univerze se identificiram.	1 2%	4 10%	16 38%	18 43%	3 7%	42 100%	42	49	3,4	0,86
Cilji strategije univerze so realno postavljeni in dosegljivi.	1 2%	6 14%	15 36%	19 45%	1 2%	42 100%	42	49	3,3	0,84
Pri postavljanju strateških ciljev univerze poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	4 10%	10 24%	16 39%	11 27%	0 0%	41 100%	41	49	2,8	0,95
Ugled univerze v javnosti je dober.	1 2%	1 2%	9 22%	26 63%	4 10%	41 100%	41	49	3,8	0,77
Univerza dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	0 0%	0 0%	8 20%	25 61%	8 20%	41 100%	41	49	4	0,63
Ponosn sem, da sem zaposlen na univerzi.	1 2%	2 5%	7 17%	26 63%	5 12%	41 100%	41	49	3,8	0,82

Komentar: Ocena poslanstva, vizije in strategije Zaposleni na UP FVZ izkazujejo visoko stopnjo seznanjenosti s poslanstvom in vizijo članice (povprečje 4,2) ter so ponosni na zaposlitev na fakulteti (4,1). Opazno pa je, da je identifikacija s cilji univerze (3,4) in vključenost v njihovo postavljanje (2,8) ocenjena znatno nižje kot na ravni članice.

Kadrovska strategija za raziskovalce - HRS4R (Q7 in Q8)

Tabela 5: Ocena izvajanja HRS4R

Ali ste seznanjeni z ukrepi, ki se izvajajo v okviru kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R)?	
--	--

Podvprašanja	Odgovori			Veljavni	Št. enot
	Ne	Da	Skupaj		
	21 78%	6 22%	27 100%	27	49

Katere spremembe v delovanju UP ste opazili zaradi pridobitve znaka za odličnost človeških virov v raziskovanju (HRS4R)?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
veliko več sestankov in novih strokovnih kadrov.	1	2%	50%	50%
nisem prepričana ...	1	2%	50%	100%
Skupaj	2	2%	100%	

Komentar: Poznavanje ukrepov kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) ostaja nizko, saj je le 22 % anketirancev seznanjenih z ukrepi, medtem ko jih 78 % nanje ni odgovorilo pritrdilno. Kvalitativni odgovori nakazujejo na določeno mero negotovosti glede konkretnih sprememb, ki jih prinaša ta znak odličnosti.

3. OCENA SPLOŠNEGA ZADOVOLJSTVA NA DELOVNEM MESTU

Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu (Q9 in Q10)

Tabela 6: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu

Kako bi ocenili vaše splošno zadovoljstvo na delovnem mestu v zadnjem letu?										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj				
Kako bi ocenili vaše splošno zadovoljstvo na delovnem mestu v zadnjem letu?	0 0%	3 8%	6 15%	28 70%	3 8%	40 100%	40	49	3,8	0,7

Prosimo, pojasnite vašo oceno splošnega zadovoljstva z delom.				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
/	2	4%	10%	10%
-	1	2%	5%	15%
vsebinsko gledano mi je moje delo všeč, je pa sistemsko zelo obširno (količina pedagoških ur)	1	2%	5%	20%
z delom sem zadovoljna, sami odnosi znotraj univerze pa bi lahko bili boljši. lahko bi bili bolj nagrajeni za svoje delo, ker trenutno nismo. kot mladi zaposleni (raziskovalci) vedno dobimo oceno 4, ne glede na obseg in kvaliteto opravljenega dela.	1	2%	5%	25%
7	1	2%	5%	30%
slaba delovna klima, klientelizem, korupcija.	1	2%	5%	35%
- zadovoljstvo z organizacijo delovnega časa, ki prispeva k večji produktivnosti	1	2%	5%	40%
delo v dobrem in zagnanem kolektivu. podpora vodstva.	1	2%	5%	45%
pri delu me veseli, da lahko razvijam svoje znanje in vidim rezultate. izzivi se rešujejo na konstruktiven način. veliko mi tudi pomeni, da delam v okolju, kjer se dobro razumemo in spoštujemo.	1	2%	5%	50%
zadovoljstvo zmanjšuje občutek izžrpanosti	1	2%	5%	55%
prevzem novih zadolžitve, ki izhaja iz zasedbe novega, bolj odgovornega, delovnega mesta je bila uspešna, kar vpliva na moje zadovoljstvo, kljub zelo stresnemu delu. najbolj bistveno pa je to, da v kolektivu gojimo dobre odnose in lepo sodelujemo.	1	2%	5%	60%

dekan si kljub vsem svojim obveznostim vzame čas za pogovor z zaposlenimi in prisluhne težavam ter išče najboljše rešitve za dobro tako zaposlenih kot študentov.	1	2%	5%	65%
z delom sem zadovoljen, vendar nisem zadovoljen z načinom (predvsem komunikacijo s strani univerze in roki, ki jih določa - priprava dokumentov včasih tudi iz danes na jutri).	1	2%	5%	70%
odnosi na delovnem mestu so včasih zapleteni. s tistimi, s katerimi sem največ v stiku, so zelo dobri. z nekaterimi drugimi sodelavci, s katerimi nisem veliko v stiku, pa so postali letos toksični in slabo vplivajo na moje zdravje in zasebno življenje. mislim, da bi lahko govorili celo o mobingu.	1	2%	5%	75%
dobri odnosi med kolektivom in sodelavci. konstruktivno reševanje težav med različnimi službami in nadrejenimi.	1	2%	5%	80%
nezadovoljstvo - višina mesečnega plačila.	1	2%	5%	85%
na eni strani sem zadovoljen z delom, ki ga opravljam, ni monotono in imam občutek, da pozitivno prispevam k ugledu in delovanju univerze. rad opravljam svoje delo. kader, s katerim sodelujem je večinoma odličen in imamo dobre odnose. na drugi strani pa je finančna situacija - občutek imam, da je na univerzi sistem urejanja financ tak, da zaposleni dobijo čim manj. v službo hodimo zaradi denarja, nihče ne bi delal zastonj. ampak, če človek dela dobro 5 let, dobiva pohvale iz vseh strani, z rezultati njegovega dela se univerza hvali navzven, ocene rdu pa dobi 1, ni plačan za deljen delovni čas, ne dobi nove pogodbe, ko pridobi višjo stopnjo izobrazbe (tudi več kot 3 leta kasneje), letne ocene (ko so te odločale o napredovanju) dobi preizkušnje za napredovanje - ob tem da financ je dovolj (saj imam pregled nad financami, ki so na voljo)... človek ne mora biti zelo zadovoljen. občutek je, da zapravljam svoj čas za delo, ki mi je sicer všeč, v zameno pa si lahko s plačo privoščim plačevanje najemnine in kritje rednih stroškov.	1	2%	5%	90%
z delom sem zadovoljna, ker mi omogoča kombinacijo terenskega dela in raziskovanja. terensko delo mi prinaša dinamiko, stik z ljudmi in okoljem ter občutek, da je moje delo raznoliko in zanimivo. raziskovalni del pa mi omogoča poglobljeno analizo, razvoj novih znanj in strokovno rast. prav ta preplet praktičnega in analitičnega dela me motivira ter daje občutek, da moje delo prispeva k širšemu razumevanju in napredku.	1	2%	5%	95%
preobremenjenost: preveč različnih nalog, zato je zelo težko držati fokus na eni in vsako posebej dobro opraviti	1	2%	5%	100%
Skupaj	20	2%	100%	

Komentar: Splošno zadovoljstvo je ocenjeno s povprečno oceno 3,8, pri čemer je 78 % zaposlenih zadovoljnih ali zelo zadovoljnih. Komentarji zaposlenih izpostavljajo dobre odnose v kolektivu in podporo vodstva, hkrati pa opozarjajo na stres, preobremenjenost in nezadovoljstvo s plačilnim sistemom.

Ravnesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Q11 in Q12 - HRS4R Načelo 24, NES)

Tabela 7: Ocena ravnesja med poklicnim in zasebnim življenjem

Prosimo, ocenite ravnesje med vašim delom in zasebnim življenjem.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj				
Zadovoljen sem z ravnesjem med mojim delavnikom ter zasebnim življenjem.	0 0%	7 18%	16 40%	16 40%	1 3%	40 100%	40	49	3,3	0,78

V zadnjem letu se je ravnovesje med mojim delom in zasebnim življenjem izboljšalo.	4 10%	11 28%	15 38%	8 21%	1 3%	39 100%	39	49	2,8	0,99
--	----------	-----------	-----------	----------	---------	------------	----	----	-----	------

Prosimo, pomislite na ravnovesje med vašim delom in zasebnim življenjem. Za vsako trditev izberite odgovor, ki najbolj ustreza vaši situaciji.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj				
Brez težav usklajujem svoj delavnik s svojimi družinskimi in družbenimi obveznostmi.	0 0%	7 18%	15 38%	16 40%	2 5%	40 100%	40	49	3,3	0,83
Imam težave s postavljanjem mej med delom in zasebnim življenjem.	0 0%	9 23%	14 35%	13 33%	4 10%	40 100%	40	49	3,3	0,94
Izven delovnega časa odklopim službene zadeve.	7 18%	13 33%	14 35%	5 13%	1 3%	40 100%	40	49	2,5	1,01
Tudi izven delovnega časa preverjam službena sporočila.	0 0%	8 20%	4 10%	18 45%	10 25%	40 100%	40	49	3,8	1,06
Tudi izven delovnega časa odgovarjam na službena sporočila.	0 0%	9 23%	9 23%	17 43%	5 13%	40 100%	40	49	3,5	0,99
Ko sem na dopustu, čutim, da moram biti povezan s službenimi zadevami (recimo preko e-maila).	7 18%	7 18%	12 30%	10 25%	4 10%	40 100%	40	49	2,9	1,25
Organizacija aktivno podpira ravnovesje med delom in zasebnim življenjem zaposlenih.	6 15%	14 36%	10 26%	9 23%	0 0%	39 100%	39	49	2,6	1,02
Organizacijska kultura spodbuja dobro počutje posameznika oz. duševno zdravje.	4 10%	6 15%	13 33%	13 33%	3 8%	39 100%	39	49	3,1	1,1

Komentar: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem Zaposleni so srednje zadovoljni z usklajevanjem dela in zasebnega življenja (povprečje 3,3), vendar izstopa podatek, da izven delovnega časa težko odklopijo službene zadeve (2,5) in pogosto preverjajo e-sporočila (3,8). Organizacijska podpora temu ravnovesju je ocenjena relativno nizko (2,6).

Privlačnost delodajalca (Q13)

Tabela 8: Ocena privlačnosti delodajalca

Kako verjetno bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim?						
	Veljavno	Št. enot	Povprečje	Std. odklon	Minimum	Maksimum
	36	49	6,4	2,18	2	10

Komentar: Verjetnost, da bi zaposleni priporočili univerzo kot delodajalca drugim, je ocenjena s 6,4 na lestvici do 10, kar nakazuje na zmerno stopnjo ambadorskega odnosa do institucije.

4. OCENA ORGANIZACIJSKE KLIME IN DELOVNE ZAVZETOSTI

Delovno mesto (Q14 in Q15 – HRS4R)

Tabela 9: Ocena delovnega mesta

Za vsako od naslednjih trditev, prosimo, izberite odgovor, ki najbolj ustreza vaši situaciji na delovnem mestu.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj				
Moji sodelavci mi pomagajo in me podpirajo.	0 0%	3 8%	6 16%	13 35%	15 41%	37 100%	37	49	4,1	0,95
Sodelujem pri izboljševanju organizacije dela ali delovnih procesov v mojem oddelku ali organizaciji.	1 3%	4 11%	4 11%	13 36%	14 39%	36 100%	36	49	4	1,11
Z mano se posvetujejo preden mi določijo delovne cilje.	1 3%	6 16%	7 19%	17 46%	6 16%	37 100%	37	49	3,6	1,04
Lahko vplivam na odločitve, ki so pomembne za moje delo.	1 3%	6 16%	5 14%	19 51%	6 16%	37 100%	37	49	3,6	1,04

Komentar: Zaposleni visoko cenijo pomoč in podporo sodelavcev (povprečje 4,1). Možnost vplivanja na odločitve in posvetovanje o delovnih ciljih sta ocenjena nekoliko nižje (3,6), kar nakazuje prostor za izboljšanje vključenosti.

Tabela 10: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9

Za vsako od naslednjih trditev, prosimo, izberite odgovor, ki opisuje vašo zavzetost na delovnem mestu.												
Podvprašanja	Odgovori								Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	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)	Skupaj				
V službi sem poln delovnega elana.	0 0%	0 0%	2 6%	4 11%	6 17%	20 56%	4 11%	36 100%	36	49	5,6	1,03
Na delovnem mestu se počutim poln moči in zavzet.	0 0%	0 0%	2 6%	7 19%	7 19%	18 50%	2 6%	36 100%	36	49	5,3	1,04
Nad svojim delom sem navdušen.	0 0%	0 0%	0 0%	10 28%	8 22%	14 39%	4 11%	36 100%	36	49	5,3	1,01
Delo, ki ga opravljam, me navdihuje.	0 0%	0 0%	1 3%	5 14%	10 28%	15 42%	5 14%	36 100%	36	49	5,5	1
Ko se jutraj zbudim, se veselim odhoda na delo.	0 0%	2 6%	4 11%	6 17%	10 28%	12 33%	2 6%	36 100%	36	49	4,9	1,3

Ob intenzivnem delu se dobro počutim.	1 3%	1 3%	2 6%	7 19%	11 31%	11 31%	3 8%	36 100%	36	49	5	1,34
Ponosen sem na delo, ki ga opravljam.	0 0%	1 3%	0 0%	1 3%	10 28%	18 50%	6 17%	36 100%	36	49	5,7	0,97
Zatopljen sem v svoje delo.	0 0%	1 3%	0 0%	3 8%	11 31%	14 39%	7 19%	36 100%	36	49	5,6	1,08
Ko delam, pozabim na vse ostalo.	0 0%	1 3%	1 3%	10 28%	7 19%	11 31%	6 17%	36 100%	36	49	5,2	1,27

Komentar: Rezultati kažejo na visoko stopnjo delovne zavzetosti, še posebej pri občutku ponosa na opravljeno delo (5,7) in zatopljenosti v delo (5,6). Najnižje, a še vedno visoko, je ocenjeno jutranje veselje do odhoda na delo (4,9).

Delovna motivacija (Q16 – HRS4R)

Tabela 11: Ocena delovne motivacije

Priloga 11: Ocena delovne motivacije

Koliko vas motivirajo spodaj navedeni elementi?										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Me sploh ne motivira	Me ne motivira	Niti niti	Me motivira	Me zelo motivira	Skupaj				
Priznanje, pohvala, nagrada	1 3%	1 3%	1 3%	21 57%	13 35%	37 100%	37	49	4,2	0,84
Konstruktivna kritika	1 3%	0 0%	5 14%	25 68%	6 16%	37 100%	37	49	3,9	0,74
Majhne delovne zmage	0 0%	0 0%	2 5%	22 59%	13 35%	37 100%	37	49	4,3	0,57
Zanimivo delo	0 0%	0 0%	1 3%	11 30%	25 68%	37 100%	37	49	4,6	0,54
Nadzor nad svojim delom	0 0%	0 0%	1 3%	17 46%	19 51%	37 100%	37	49	4,5	0,56
Večja odgovornost	1 3%	2 5%	7 19%	21 57%	6 16%	37 100%	37	49	3,8	0,89
Nove zadolžitve	2 6%	5 14%	16 44%	10 28%	3 8%	36 100%	36	49	3,2	0,98
Prijetno delovno okolje	0 0%	0 0%	4 11%	7 19%	26 70%	37 100%	37	49	4,6	0,69
Možnost za uvedbo izboljšav	0 0%	0 0%	2 6%	17 47%	17 47%	36 100%	36	49	4,4	0,6
Plača ali priložnost za njeno povečanje	2 6%	0 0%	2 6%	13 36%	19 53%	36 100%	36	49	4,3	1,01
Stabilnost zaposlitve, varnost	1 3%	0 0%	5 14%	17 47%	13 36%	36 100%	36	49	4,1	0,87
Zaupanje nadrejenega/vodstva	0 0%	0 0%	2 6%	19 53%	15 42%	36 100%	36	49	4,4	0,59
Izobraževanje	0 0%	0 0%	8 22%	16 44%	12 33%	36 100%	36	49	4,1	0,75
Osební ugled	0 0%	1 3%	6 17%	17 49%	11 31%	35 100%	35	49	4,1	0,78
Pripadnost UP	6 17%	3 8%	14 39%	9 25%	4 11%	36 100%	36	49	3,1	1,22
Vrednote UP	5 14%	4 11%	14 39%	10 28%	3 8%	36 100%	36	49	3,1	1,15

Pozitiven prispevek družbi	0 0%	0 0%	7 19%	18 50%	11 31%	36 100%	36	49	4,1	0,71
----------------------------	---------	---------	----------	-----------	-----------	------------	----	----	-----	------

Komentar: Najmočnejši motivatorji so zanimivo delo (4,6), prijetno delovno okolje (4,6) in nadzor nad lastnim delom (4,5). Najmanj zaposlene motivirajo dejavniki, povezani s pripadnostjo univerzi in njenimi vrednotami (3,1).

Diskriminacija na delovnem mestu (Q17 - HRS4R Načela 12, 24, 27, NES)

Tabela 12: Ocena diskriminacije na delovnem mestu

Ali in kako pogosto ste v zadnjem letu na UP zaznali diskriminacijo na podlagi spodaj naštetega:										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj				
Starost	28 76%	5 14%	4 11%	0 0%	0 0%	37 100%	37	49	1,4	0,68
Spol	31 84%	4 11%	2 5%	0 0%	0 0%	37 100%	37	49	1,2	0,53
Izobrazba	23 62%	7 19%	3 8%	4 11%	0 0%	37 100%	37	49	1,7	1,03
Zunanji izgled	28 78%	6 17%	2 6%	0 0%	0 0%	36 100%	36	49	1,3	0,57
Narodni, etnični izvor	31 86%	5 14%	0 0%	0 0%	0 0%	36 100%	36	49	1,1	0,35
Spolna usmerjenost	34 94%	1 3%	1 3%	0 0%	0 0%	36 100%	36	49	1,1	0,37
Invalidnost, bolezni ali motnje	34 94%	2 6%	0 0%	0 0%	0 0%	36 100%	36	49	1,1	0,23
Jezik	31 86%	5 14%	0 0%	0 0%	0 0%	36 100%	36	49	1,1	0,35
Vera	36 100%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	36 100%	36	49	1	0
Politična stališča	33 92%	2 6%	1 3%	0 0%	0 0%	36 100%	36	49	1,1	0,4
Socialne in ekonomske razmere	34 94%	1 3%	1 3%	0 0%	0 0%	36 100%	36	49	1,1	0,37
Drugo:	11 100%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	11 100%	11	49	1	0

Komentar: Zaznava diskriminacije je na UP FVZ zelo nizka, saj so povprečne ocene blizu 1,0 (nikoli). Nekoliko izstopa le področje izobrazbe (1,7), medtem ko na področju vere diskriminacija sploh ni bila zaznana (1,0).

Interna komunikacija (Q18)

Tabela 13: Ocena interne komunikacije

Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj				
Interna komunikacija je učinkovita.	0 0%	6 16%	11 30%	18 49%	2 5%	37 100%	37	49	3,4	0,83
Interna komunikacija je odprta in sproščena.	1 3%	3 8%	11 31%	16 44%	5 14%	36 100%	36	49	3,6	0,94

Moja komunikacija z nadrejenimi je dobra.	0 0%	2 5%	5 14%	21 57%	9 24%	37 100%	37	49	4	0,78
Moja komunikacija s sodelavci je dobra.	0 0%	1 3%	4 11%	22 59%	10 27%	37 100%	37	49	4,1	0,7
Svoje mnenje lahko izrazim brez strahu do negativnih posledic.	2 5%	4 11%	12 32%	17 46%	2 5%	37 100%	37	49	3,4	0,95
Informacije potrebne za moje delo prejemem pravočasno.	2 6%	4 11%	9 25%	21 58%	0 0%	36 100%	36	49	3,4	0,9
Prejemem povratno informacijo glede mojih pobud.	1 3%	3 8%	9 24%	20 54%	4 11%	37 100%	37	49	3,6	0,89
Komunikacijska klima spodbuja mojo delovno zavzetost in storilnost.	1 3%	1 3%	14 39%	13 36%	7 19%	36 100%	36	49	3,7	0,93

Komentar: Najbolje je ocenjena komunikacija s sodelavci (4,1) in neposredno nadrejenimi (4,0). Nekoliko nižje sta ocenjeni učinkovitost interne komunikacije in možnost izražanja mnenja brez strahu pred posledicami (oboje 3,4).

5. OCENA DELOVNIH POGOJIEV

Delovni pogoji in usposobljenost na delovnem mestu (Q19)

Tabela 14: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore

Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj				
Delovni pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	1 3%	3 8%	8 22%	22 59%	3 8%	37 100%	37	49	3,6	0,86
Prostorski pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	5 14%	6 16%	9 24%	14 38%	3 8%	37 100%	37	49	3,1	1,2
Informacijska podpora je ustrezna za opravljanje mojega dela.	3 8%	2 5%	5 14%	20 54%	7 19%	37 100%	37	49	3,7	1,1
	0%	0%	3%	70%	27%	100%				

Komentar: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore Medtem ko je IKT podpora ocenjena kot ustrezna (3,7), so prostorski pogoji (3,1) ocenjeni najnižje v tem sklopu, kar kaže na potrebo po prostorski optimizaciji.

Tabela 15: Ocena usposobljenosti na delovne mestu

Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj				

Sem primerno usposobljen za opravljanje delovnih nalog.	0	0	1	26	10	37	37	49	4,2	0,49
---	---	---	---	----	----	----	----	----	-----	------

Komentar: Ocena usposobljenosti na delovnem mestu Zaposleni so zelo samozavestni glede svoje usposobljenosti za opravljanje nalog (4,2).

[Raziskovalno delo \(Q20 - HRS4R Načelo 23, Q21 - HRS4R Načela 23, 28, 29, 38 in Q22 - HRS4R Načela 2, 38\)](#)

Tabela 16: Ocena organizacije in pogojev dela

V kolikšni meri spodaj navedene omejitve vplivajo na vaše raziskovalno delo?										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh ne	Zelo malo	Do določene mere	V veliki meri	V zelo veliki meri	Skupaj				
Finančne omejitve	2 8%	3 13%	9 38%	4 17%	6 25%	24 100%	24	49	3,4	1,24
Infrastrukturni pogoji dela	3 13%	6 25%	8 33%	4 17%	3 13%	24 100%	24	49	2,9	1,21
Pomanjkanje časa zaradi obsežnih pedagoških obveznosti	0 0%	1 4%	9 36%	7 28%	8 32%	25 100%	25	49	3,9	0,93
Pomanjkanje časa zaradi številnih zadolžitvev pri upravljanju članice/univerze	1 4%	6 24%	9 36%	6 24%	3 12%	25 100%	25	49	3,2	1,07
Dostopnost podpore na specifičnih področjih (npr. za zahtevnejša pravna vprašanja, metodologija, komercializacija)	3 12%	2 8%	16 64%	3 12%	1 4%	25 100%	25	49	2,9	0,93
Administrativna opravila	0 0%	2 8%	12 48%	8 32%	3 12%	25 100%	25	49	3,5	0,82
Dostopnost relevantnih, izluščenih informacij za moje raziskovalno področje (npr. evropske politike, razpisi)	0 0%	12 50%	9 38%	2 8%	1 4%	24 100%	24	49	2,7	0,82
Premalo povezovanja med UP raziskovalci iz različnih članic/področij	2 8%	6 25%	10 42%	3 13%	3 13%	24 100%	24	49	3	1,12
Drugo:	6 100%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	6 100%	6	49	1	0

Komentar: Glavno oviro za raziskovalno delo predstavlja pomanjkanje časa zaradi pedagoških obveznosti (3,9), sledijo pa administrativna opravila (3,5) in finančne omejitve (3,4).

Tabela 17: Ocena možnosti sodelovanja

Katere od spodaj naštetih možnosti sodelovanja, ki jih omogoča UP, so vam najbolj zanimive?										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh me ne zanima	Me ne zanima	Delno me zanima	Me zanima	Zelo me zanima	Skupaj				
Vključenost v evropsko univerzo T4EU	5 21%	4 17%	9 38%	6 25%	0 0%	24 100%	24	49	2,7	1,09
	0	0	4	12	8	24	24	49	4,2	0,7

Udeležba na nacionalni/mednarodni konferenci	0%	0%	17%	50%	33%	100%				
Sodelovanje na nacionalnih/mednarodnih raziskovalnih projektih	0 0%	0 0%	5 20%	14 56%	6 24%	25 100%	25	49	4	0,68
Sodelovanje v strokovnih združenjih, delovnih skupinah, organih	0 0%	4 16%	8 32%	10 40%	3 12%	25 100%	25	49	3,5	0,92
Prenos znanja v okolje	0 0%	0 0%	5 20%	14 56%	6 24%	25 100%	25	49	4	0,68
Mednarodna izmenjava, gostovanje pri priznanih profesorjih/raziskovalcih	1 4%	0 0%	7 29%	12 50%	4 17%	24 100%	24	49	3,8	0,9
Mobilnost za namen izvajanja raziskav	1 4%	0 0%	8 35%	12 52%	2 9%	23 100%	23	49	3,6	0,84
Drugo:	5 83%	0 0%	0 0%	1 17%	0 0%	6 100%	6	49	1,5	1,22

Komentar: Največji interes zaposleni kažejo za udeležbo na konferencah (4,2) ter sodelovanje pri raziskovalnih projektih in prenosu znanja v okolje (oboje 4,0). Sodelovanje v evropski univerzi T4EU jih zanima manj (2,7).

Tabela 18: Ocena potreb po usposabljanju

Za katera znanja ocenjujete, da bi jih morali nadgraditi za boljše opravljanje vašega dela?							
Podvprašanja	Enote					Navedbe	
	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov	11	22	50%	49	22%	11	11%
Upravljanje s podatki (obdelava, baze, hramba, GDPR, itd)	13	22	59%	49	27%	13	13%
Nastopanje v javnosti	11	22	50%	49	22%	11	11%
Vodstvene in organizacijske kompetence	6	22	27%	49	12%	6	6%
Pisanje znanstvenih besedil	10	22	45%	49	20%	10	10%
Priprava poljudno znanstvenih prispevkov	7	22	32%	49	14%	7	7%
Računalniške kompetence (programi, aplikacije, sistemi)	12	22	55%	49	24%	12	12%
Varstvo intelektualne lastnine, prenos tehnologij	7	22	32%	49	14%	7	7%
Podjetniška znanja	8	22	36%	49	16%	8	8%
Tuji jeziki	10	22	45%	49	20%	10	10%
Mentorstvo	4	22	18%	49	8%	4	4%
Odprta znanost	3	22	14%	49	6%	3	3%
Etika in integriteta	2	22	9%	49	4%	2	2%
Drugo:	0	22	0%	49	0%	0	0%
SKUPAJ		22		49		104	100%

Komentar: Največje potrebe po nadgradnji znanja se kažejo na področjih upravljanja s podatki (59 %), računalniških kompetenc (55 %) ter vodenja projektov in nastopanja v javnosti (50 %).

Primeri dobrih praks (Q23 - HRS4R Načela 7, 24)

Tabela 19: Seznam primerov dobrih praks

Prosimo, označite, ali ste v zadnjem letu na UP prepoznali primer dobre prakse. Na kratko opredelite.			
Podvprašanja	Odgovori	Veljavni	Št. enot
	Označite področje: (1)		
Organizacija in vodenje	0 0%	0	49

Usposabljanje, mentorstvo	1 100%	1	49
Zaposlovanje	0 0%	0	49
Delovni pogoji	0 0%	0	49
Strokovna in administrativna podpora:	3 100%	3	49
Vključevalnost	0 0%	0	49
Sodelovanje z okoljem	2 100%	2	49
Drugo:	0 0%	0	49

Prosimo, označite, ali ste v zadnjem letu na UP prepoznali primer dobre prakse. Na kratko opredelite.	
Podvprašanja	Navedbe
	Kratek opis primera prakse
Organizacija in vodenje	-1 -1 -1
Usposabljanje, mentorstvo	-1 -1 izvedba delavnic za zainteresirano zunanjo javnost z gospodarstvom
Zaposlovanje	-1 -1 -1
Delovni pogoji	-1 -1 -1
Strokovna in administrativna podpora:	Aktivna vključitev zaposlenih z rektorata UP v sodelovanje pri izvedbi naloge/aktivnosti fakultete. Predstavitev funkcionalnost VISa ob združitvi, sodelovanje vseh strokovnih služb. podpora iz strani administrativne službe pri izpolnitvi obrazcev
Vključevalnost	-1 -1 -1
Sodelovanje z okoljem	-1 Angažma pri pridobivanju podpore lokalnega okolja za akreditacijo študijskega programa Medicina. vključevanje zunanje zainteresirane javnosti in sodelovanje z gospodarstvom
Drugo:	-1 -1 -1

Komentar: Dobre prakse so bile prepoznane predvsem na področju strokovne in administrativne podpore (npr. pomoč pri izpolnjevanju obrazcev) ter pri sodelovanju z okoljem (npr. akreditacija študijskega programa Medicina).

6. OCENA KARIERNEGA RAZVOJA

Profesionalni razvoj, karierni načrt (Q24 - HRS4R Načelo 28)

Tabela 20: Ocena profesionalnega razvoja

Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o vašem kariernem razvoju.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj				
Omogočen mi je profesionalni razvoj.	1 3%	2 5%	6 16%	23 62%	5 14%	37 100%	37	49	3,8	0,85
	22%	14%	36%	25%	3%	100%				

Komentar: Ocena profesionalnega razvoja Možnost profesionalnega razvoja je ocenjena s povprečno oceno 3,8, kar kaže na relativno dobro zadovoljstvo s to možnostjo.

Tabela 21: Ocena potreb po načrtovanju osebnem kariere (HRS4R Načelo 28)

Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o vašem kariernem razvoju.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj				
	3%	5%	16%	62%	14%	100%				
Želim si imeti individualni načrt karierne poti.	1 3%	2 6%	8 22%	20 56%	5 14%	36 100%	36	49	3,7	0,88
	22%	14%	36%	25%	3%	100%				

Komentar: Obstaja jasna želja po individualnih načrtih karierne poti (3,7).

Kriteriji napredovanja (Q24 - HRS4R Načelo 16, NES)

Tabela 22: Ocena potreb osebnega kariernega načrta

Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o vašem kariernem razvoju.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj				
	3%	5%	16%	62%	14%	100%				
	3%	6%	22%	56%	14%	100%				
Kriteriji napredovanja so pravični.	8 22%	5 14%	13 36%	9 25%	1 3%	36 100%	36	49	2,7	1,16

Komentar: Najnižje ocenjena postavka v tem sklopu je pravičnost kriterijev napredovanja (2,7), kar odraža pomembno nezadovoljstvo zaposlenih na tem področju.

Karierno svetovanje (Q25 - HRS4R Načelo 28)

Tabela 23: Ocena kariernega svetovanja

Kdo vam svetuje pri vašem kariernem razvoju?							
Podvprašanja	Enote					Navedbe	
	Frekvenc e	Veljav i	% - Veljav i	Ustresn i	% - Ustresn i	Frekvenc e	%
Vodstvo	9	37	24%	49	18%	9	14%
Neposredno nadrejeni	17	37	46%	49	35%	17	27%
Sodelavec	15	37	41%	49	31%	15	23%
Prijatelj	5	37	14%	49	10%	5	8%
Mentor, somentor	7	37	19%	49	14%	7	11%
Nihče	10	37	27%	49	20%	10	16%
Drugo:	1	37	3%	49	2%	1	2%
SKUPAJ		37		49		64	100%

Komentar: Zaposlenim pri karieri največ svetujejo neposredno nadrejeni (46 %) in sodelavci (41 %), zaskrbljujoč pa je podatek, da kar 27 % zaposlenih nima nikogar, ki bi jim svetoval.

Dejavniki vpliva na karierne priložnosti in napredovanje (Q26 - HRS4R Načelo 16, 24, NES)

Tabela 24: Ocena dejavnikov vpliva na priložnosti karierni poti in napredovanja

Ali in kako spodaj naštetih dejavnikov vplivajo na vaše karierne priložnosti in napredovanje na UP?								
Podvprašanja	Odgovori				Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Ovira	Ne vpliva	Spodbuja	Skupaj				
Družinske obveznosti	14 39%	19 53%	3 8%	36 100%	36	49	1,7	0,62
Spol	4 11%	30 83%	2 6%	36 100%	36	49	1,9	0,41
Osebnostne lastnosti	7 19%	21 58%	8 22%	36 100%	36	49	2	0,65
Pridobljena izobrazba	6 16%	13 35%	18 49%	37 100%	37	49	2,3	0,75
Delovne izkušnje	1 3%	12 32%	24 65%	37 100%	37	49	2,6	0,55

Komentar: Kot dejavnik, ki najbolj spodbuja napredovanje, so prepoznane delovne izkušnje (65 %), medtem ko družinske obveznosti (39 %) predstavljajo največjo oviro.

Letni razgovor (Q27 in Q28)

Tabela 25: Ocena izvajanja letnega razgovora

Označite, ali spodnja trditev velja za vas.						
Podvprašanja	Odgovori			Veljavni	Št. enot	
	Ne	Da	Skupaj			
V zadnjem letu sem imel letni razgovor.	2 5%	35 95%	37 100%	37	49	

Prosimo, preberite spodnje trditve o letnem razgovoru in označite, kar velja za vas.					
Podvprašanja	Odgovori			Veljavni	Št. enot

	Ne	Da	Skupaj		
Na letnem razgovoru sem bil seznanjen z merili ocenjevanja delovne uspešnosti.	4 11%	31 89%	35 100%	35	49
Na letnem razgovoru pregledamo doseganje rezultatov v prehodnem letu.	0 0%	35 100%	35 100%	35	49
Na letnem razgovoru se pogovorimo o zadovoljstvu in predlogih izboljšav.	1 3%	34 97%	35 100%	35	49
Na letnem razgovoru postavimo cilje in pričakovane rezultate nadaljnjega dela.	0 0%	35 100%	35 100%	35	49
Na osnovi letnega razgovora načrtujem potrebna usposabljanja, izpopolnjevanja (profesionalni razvoj).	3 9%	32 91%	35 100%	35	49

Komentar: Izvajanje letnih razgovorov je na visoki ravni, saj ga je v zadnjem letu imelo 95 % anketirancev. Razgovori so vsebinsko bogati, saj vključujejo pregled rezultatov in postavitev ciljev v vseh primerih (100 %).

7. OCENA PODPORNIH DEJAVNOSTI

Zadovoljstvo s strokovno podporo (Q29)

Tabela 26: Ocena strokovne podpore

Ocenite svoje zadovoljstvo s strokovno podporo.																	
Podvprašanja	Članica								Rektorat								
	Sploh se ne strinja m	Se ne strinja m	Niti niti	Se strinja m	Povsem se strinja m	Skupaj	Povprečje	Std. odklon	Sploh se ne strinja m	Se ne strinja m	Niti niti	Se strinja m	Povsem se strinja m	Skupaj	Povprečje	Std. odklon	Št. enot
Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	2 6%	0 0%	1 3%	17 50%	14 41%	34 100%	4,2	1	1 3%	3 9%	15 45%	10 30%	4 12%	33 100%	3,4	0,9	49
Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	2 6%	0 0%	2 6%	15 44%	15 44%	34 100%	4,2	1	3 9%	1 3%	14 42%	10 30%	5 15%	33 100%	3,4	1,1	49
Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	2 6%	0 0%	2 6%	16 47%	14 41%	34 100%	4,2	1	1 3%	3 9%	15 47%	9 28%	4 13%	32 100%	3,4	0,9	49

Komentar: Zaposleni so bistveno bolj zadovoljni s podporo na članici (4,2) kot na rektoratu (3,4). Razlika je opazna tako pri organizaciji storitev kot pri učinkovitosti komunikacije.

Zadovoljstvo s strokovno podporo po posameznih področjih (Q30 in Q31)

Tabela 27: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela

Ocenite svoje zadovoljstvo s strokovno podporo po posameznih področjih dela na vaši članici.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj				

Referat	0 0%	0 0%	1 3%	4 11%	30 86%	35 100%	35	49	4,8	0,45
Študijske zadeve	0 0%	3 9%	2 6%	10 29%	20 57%	35 100%	35	49	4,3	0,94
Znanstvenoraziskovalna dejavnost	0 0%	1 3%	2 6%	10 29%	21 62%	34 100%	34	49	4,5	0,75
Upravljanje projektov	0 0%	2 7%	0 0%	7 24%	20 69%	29 100%	29	49	4,6	0,83
Mednarodno sodelovanje	0 0%	1 3%	2 7%	6 20%	21 70%	30 100%	30	49	4,6	0,77
Upravljanje mobilnosti osebja	0 0%	1 4%	3 11%	6 21%	18 64%	28 100%	28	49	4,5	0,84
Kakovost	1 3%	2 6%	2 6%	12 36%	16 48%	33 100%	33	49	4,2	1,02
Komuniciranje, odnosi z javnostmi	0 0%	3 9%	7 21%	10 29%	14 41%	34 100%	34	49	4	1
Tajništvo	1 3%	3 8%	0 0%	9 25%	23 64%	36 100%	36	49	4,4	1,05
Splošne zadeve	1 3%	3 9%	1 3%	6 17%	24 69%	35 100%	35	49	4,4	1,09
Kadrovske in pravne zadeve	2 6%	0 0%	0 0%	10 29%	23 66%	35 100%	35	49	4,5	0,98
Javna naročila	2 7%	1 3%	2 7%	11 38%	13 45%	29 100%	29	49	4,1	1,14
Investicije	0 0%	2 11%	5 28%	5 28%	6 33%	18 100%	18	49	3,8	1,04
Računovodstvo in finance	1 3%	0 0%	9 29%	8 26%	13 42%	31 100%	31	49	4	1,02
Informatika (IKT podpora, pomoč)	0 0%	0 0%	2 6%	9 25%	25 69%	36 100%	36	49	4,6	0,59
Vzdrževanje, upravljanje prostorov	1 3%	1 3%	3 9%	17 52%	11 33%	33 100%	33	49	4,1	0,91
Knjižnica	1 5%	0 0%	5 24%	7 33%	8 38%	21 100%	21	49	4	1,05
Založba	1 6%	0 0%	7 39%	3 17%	7 39%	18 100%	18	49	3,8	1,15

Ocenite svoje zadovoljstvo s strokovno podporo po posameznih področjih dela na rektoratu.										
Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj				
Vpis	0 0%	0 0%	1 25%	2 50%	1 25%	4 100%	4	49	4	0,82
Študijske zadeve	0 0%	0 0%	2 25%	2 25%	4 50%	8 100%	8	49	4,3	0,89
Znanstvenoraziskovalna dejavnost	0 0%	0 0%	2 33%	3 50%	1 17%	6 100%	6	49	3,8	0,75
Upravljanje projektov	0 0%	0 0%	2 33%	2 33%	2 33%	6 100%	6	49	4	0,89
Mednarodno sodelovanje	0 0%	0 0%	0 0%	3 50%	3 50%	6 100%	6	49	4,5	0,55
Upravljanje mobilnosti osebja	1 13%	0 0%	1 13%	3 38%	3 38%	8 100%	8	49	3,9	1,36

Kakovost	1 20%	0 0%	1 20%	2 40%	1 20%	5 100%	5	49	3,4	1,52
Komuniciranje, odnosi z javnostmi	0 0%	0 0%	2 20%	2 20%	6 60%	10 100%	10	49	4,4	0,84
Tajništvo	0 0%	0 0%	2 22%	5 56%	2 22%	9 100%	9	49	4	0,71
Splošne zadeve	0 0%	2 29%	1 14%	2 29%	2 29%	7 100%	7	49	3,6	1,27
Kadrovske in pravne zadeve	0 0%	0 0%	1 14%	5 71%	1 14%	7 100%	7	49	4	0,58
Javna naročila	1 11%	0 0%	2 22%	5 56%	1 11%	9 100%	9	49	3,6	1,13
Investicije	2 67%	0 0%	0 0%	0 0%	1 33%	3 100%	3	49	2,3	2,31
Računovodstvo in finance	0 0%	1 14%	0 0%	4 57%	2 29%	7 100%	7	49	4	1
Informatika (IKT podpora, pomoč)	0 0%	0 0%	0 0%	2 33%	4 67%	6 100%	6	49	4,7	0,52
Vzdrževanje, upravljanje prostorov	1 14%	0 0%	0 0%	3 43%	3 43%	7 100%	7	49	4	1,41

Komentar: Na članici so zaposleni najbolj zadovoljni z referatom (4,8), informatiko (4,6) ter znanstvenoraziskovalno dejavnostjo in projekti (4,5/4,6). Nižje ocene so prejeli investicije, založba in knjižnica. Na rektoratu najbolje ocenjujejo informatiko (4,7) in mednarodno sodelovanje (4,5), najslabše pa investicije (2,3).

8. OCENA VODENJA

Zadovoljstvo z vodenjem vodstva (Q32)

Tabela 28: Ocena vodenja vodstva

Ocenite v kolikšni meri se strinjate oz. ne strinjate z naslednjimi trditvami o vodstvu vaše članice in univerze:								
Podvprašanja	Vodstvo članice							
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	3 8%	5 14%	7 19%	15 42%	6 17%	36 100%	3,4	1,2
Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	5 14%	4 11%	10 28%	15 42%	2 6%	36 100%	3,1	1,2
Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	6 17%	2 6%	11 31%	15 42%	2 6%	36 100%	3,1	1,2
Skrbi za transparentnost poslovanja.	1 3%	2 6%	7 20%	18 51%	7 20%	35 100%	3,8	0,9
Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	0 0%	5 14%	7 19%	18 49%	7 19%	37 100%	3,7	0,9
Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	0 0%	4 11%	1 3%	20 56%	11 31%	36 100%	4,1	0,9

Ocenite v kolikšni meri se strinjate oz. ne strinjate z naslednjimi trditvami o vodstvu vaše članice in univerze:								
Podvprašanja	Vodstvo univerze							
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	5 15%	3 9%	16 48%	9 27%	0 0%	33 100%	2,9	1
Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	3 9%	7 21%	16 48%	7 21%	0 0%	33 100%	2,8	0,9

Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	5 15%	3 9%	18 55%	7 21%	0 0%	33 100%	2,8	1
Skrbi za transparentnost poslovanja.	3 9%	2 6%	14 42%	11 33%	3 9%	33 100%	3,3	1
Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	2 6%	2 6%	17 52%	11 33%	1 3%	33 100%	3,2	0,9
Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	2 6%	2 6%	12 36%	14 42%	3 9%	33 100%	3,4	1

Komentar: Vodstvo članice je ocenjeno bolje (povprečja od 3,1 do 4,1) kot vodstvo univerze (2,8 do 3,4). Največji razkorak je viden pri seznanjanju z rezultati ciljev in skrbi za transparentnost, kjer članica dosega višje rezultate.

Zadovoljstvo z vodenjem neposredno nadrejenega (Q33)

Tabela 29: Ocena vodenja neposredno nadrejenega

Prosimo, označite, ali spodnje trditve veljajo za vašega neposredno nadrejenega (vodja oz. predstojnik ipd.).					
Podvprašanja	Odgovori			Veljavni	Št. enot
	Ne	Da	Skupaj		
Vas spoštuje.	4 11%	33 89%	37 100%	37	49
Vas pohvali za dobro opravljeno delo.	7 19%	30 81%	37 100%	37	49
Pomaga, da se delo opravi.	5 14%	31 86%	36 100%	36	49
Daje koristne povratne informacije o vašem delu.	5 14%	31 86%	36 100%	36	49
Vas spodbuja in podpira pri vašem razvoju.	3 8%	34 92%	37 100%	37	49
Upošteva vaše predloge.	3 8%	34 92%	37 100%	37	49
Sprejema odprto vaše pripombe in konstruktivno kritiko na svoje delo.	3 9%	32 91%	35 100%	35	49
Je strokovnjak na področju dela, ki ga pokriva.	3 8%	34 92%	37 100%	37	49
Daje jasna navodila in napotke za delo.	7 20%	28 80%	35 100%	35	49
Zna organizirati delo (porazdeliti delo med svoje zaposlene).	7 20%	28 80%	35 100%	35	49
Sproti razrešuje težave in nesoglasjate svojih zaposlenih.	4 11%	32 89%	36 100%	36	49
Skrbi za pravočasno obveščanje svojih zaposlenih o novostih in spremembah.	6 17%	29 83%	35 100%	35	49
Ima posluh za vaše osebne okoliščine.	1 3%	36 97%	37 100%	37	49

Komentar: Neposredno nadrejeni uživajo visoko zaupanje, saj velika večina zaposlenih (nad 80 %) potrjuje, da jih vodje spoštujejo, spodbujajo, so strokovni in imajo posluh za osebne okoliščine (97 %).

9. PRIPOMBE IN PREDLOGI

Analiza pripomb in predlogov (Q34, Q35, Q36 in Q37)

Tabela 30: 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.)?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
/	2	4%	13%	13%
delovni pogoji se slabšajo, klima med sodelavci upada.	1	2%	7%	20%
-	1	2%	7%	27%
menim, da so se odnosi v zadnjih nekaj letih poslabšali. osebno imam sicer zelo dobre odnose z večino sodelavcev, ampak odnosi med nekaterimi drugimi sodelavci so slabi, kar vpliva na celotno vzdušje na katedri.	1	2%	7%	33%
v zadnjem letu se je klima izboljšala.	1	2%	7%	40%
vse več zadolžitev s strani univerze (t4eu projekti).	1	2%	7%	47%
moja služba je kadrovsko zelo šibka. z zaposlitvijo študentke sem se razbremenila nekaj administrativnega dela, kar mi omogoča fokus na zahtevnejše delo.	1	2%	7%	53%
ni opaziti sprememb.	1	2%	7%	60%
na članici prihaja do konkretnih sprememb in se opazi trud pri izboljšavi procesov. rektorat ne daje ustreznih napotkov za enako postopanje na članicah in službe na rektoratu so izjemno nepovezane. včasih prejmemo enako el. sporočilo iz treh različnih virov iz rektorata.	1	2%	7%	67%
ne, stvari se ne spreminjajo. neenakomerna porazdelitev dela/plače/nagrad oz. dodatkov.	1	2%	7%	73%
pri nekaterih svojih sodelavcih opažam zagrenjenost in frustracijo, ki jo prenašajo na druge. predvidevam, da so zelo nezadovoljni s pogoji opravljanja dela.	1	2%	7%	80%
ne kot direktno posledico izpolnjevanja ankete.	1	2%	7%	87%
v zadnjih letih se je klima med zaposlenimi poslabšala, predvsem na račun povečanega obsega dela, slabe plače v primejavi z obremenitvijo in pogostimi kadrovskimi menjavami oz. odhodom kadra brez zagotovitve menjave. predvsem na račun odhoda kadra se pojavlja precej nesigurnosti in zaskrbljenosti, saj manjkajo strokovnjaki iz pomembnih in specializiranih področij. pogoste menjave kadra na določenih področjih pripomorejo k poslabšani klimi, saj se delo pogosto predaja, kar vodi v slabo poznavanje področja dela ter nesamostojnost določenih služb. tudi občutek nezmožnosti napredovanja oz. nepravilno dodeljevanje napredovanj in pozicij vodi do zmanjšanja zadovoljstva, predvsem med mlajšimi zaposlenimi. povečuje tudi občutek zmedenosti in izgubljenosti, ter občutek, da pridno delo in predanost instituciji nista pri vseh zaposlenih razlog za napredovanje oz. nagrajevanje. opažam, da zaposleni na isti funkciji po menjavi osebe, ne delajo za enako plačo, kar vzbuja občutek manjvrednosti ter ne-cenjenosti dela ter truda.	1	2%	7%	93%
med ljudmi je preveč napetosti, nesproščenosti zaradi pritiska (poleg pedagoškega še cel kup ostalih del, ki pridejo nenapovedano in jih je potrebno narediti takoj)	1	2%	7%	100%
Skupaj	15	2%	100%	

Ali imate kakšen predlog za vodstvo vaše članice/rektorata?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
/	3	6%	21%	21%

umiriti delo. ni vse vedno nujno.	1	2%	7%	29%
-	1	2%	7%	36%
bolj iskreno nagrajevanje asistentov. pogosto opravljamo ogromno dela, ocenjeni pa nismo dobro. ni fer, da se enako ocenjuje asistenta kot docenta/izr. prof./prof.	1	2%	7%	43%
študente morate dati na prvo mesto	1	2%	7%	50%
predlagam, da se okrepijo vlaganja v sodobne ikt rešitve. boljša orodja bi pripomogla k učinkovitejši komunikaciji in hitrejšemu dostopu do informacij. posledično je nujno preoblikovati poslovne procese z večjim poudarkom na digitalizaciji.	1	2%	7%	57%
predlog za rektorat: boljša komunikacija z zaposlenimi na ravni rektorat - članice v izogib hodniškim govoricam. banalen primer: večinoma ne izvemo uradno, da je kdo na novo zaposlen ali da odhaja z delovnega mesta. premalo je skupnih sestankov podpornih služb, ki bi ponotile dobre prakse delovanja in omogočile izmenjavo mnenj. spodbujamo mednarodne izmenjave, notranjih sestankov pa se izogibamo. le-ti bi pa racionalizirali poslovanje in zmanjšali podvajanje dela. članice čutimo, da so na rektoratu med posameznimi službami "zapleteni" odnosi in da ni prave komunikacije med njimi. pogosto se odgovornost prelaga, namesto da se energija usmeri v iskanje rešitev.	1	2%	7%	64%
z delo na članici sem izjemno zadovoljen. z načinom delovanja rektorat - članica pa niti ne. komunikacija rektorata ni ustrezna. pravica do odklopa praktično ne more biti upoštevana, saj so konstantno nujne zadeve, ki prihajajo s kratkimi roki za reševanje. velikokrat ne dobimo odgovora.	1	2%	7%	71%
možnost dela od doma (druge tuje in domače institucije poročajo o pozitivnih učinkih in večjem zadovoljstvu). urejanje plač in nagrad glede na dejansko delo in kontribucijo zaposlenega, enak monitoring vseh zaposlenih enakopravno.	1	2%	7%	79%
ozaveščati bi bilo potrebno o mobingu na delovnem mestu in o toksičnosti sprožanja in širjenja govoric o sodelavcih, s katerimi imaš sam po možnosti zelo omejen stik.	1	2%	7%	86%
kader ne bi smel biti glavno mesto za varčevanje sredstev.	1	2%	7%	93%
predlagam hitrejšo reagiranje na odhod kadra ter večje vlaganje v zaposlene oz. naj kader ne bo področje, na katerem se varčuje.	1	2%	7%	100%
Skupaj	14	2%	100%	

Ali imate kakšen predlog za vodstvo univerze?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
/	3	6%	27%	27%
opraviti letne razgovore z vsemi.	1	2%	9%	36%
-	1	2%	9%	45%
izpolnjevanje nekaterih zahtev je nemogoče (primer - strokovnjaku na področju vzamemo predmet, da zmanjšamo dtpo in ga damo osebi, ki je manj kompetentna). uvrstitev raziskovalnih obremenitev pod 20% v posredno pedagoško delo je spodbujanje lenih in odvzem motivacije produktivnih raziskovalcev. ob takih potezah si želim zapustiti akademski svet.	1	2%	9%	55%
predlagam, da se posamezna strokovna področja redno srečujejo z namenom širjenja primerov dobre prakse in z namenom enotnega delovanja na vseh članicah up.	1	2%	9%	64%
potrebno je vztrajati pri iskanju ustreznega kadra in zaposlovanju kompetentnih ljudi.	1	2%	9%	73%
izboljšati komunikacijo znotraj služb rektorata ter nudenje večje podpore članicam - ne v smislu opravljanja dela zanje, ampak dajanja jasnih usmeritev za delo z jasnimi in pravočasnimi navodili. rektorat bi	1	2%	9%	82%

moral nameniti večjo skrb zadrževanju delavcev z dolgoletnimi izkušnjami.				
kader ne bi smel biti glavno mesto za varčevanje sredstev.	1	2%	9%	91%
predlagam večje vlaganje v zaposlene oz. naj kader ne bo področje, na katerem se varčuje.	1	2%	9%	100%
Skupaj	11	2%	100%	

Ali imate kakšne pripombe na anketni vprašalnik?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
ne	1	2%	8%	8%
/	3	6%	25%	33%
rezultate smo druga leta dobili, za prejšnje leto nismo.	1	2%	8%	42%
ne.	1	2%	8%	50%
-	1	2%	8%	58%
vprašanja razdelajte za mlajše in starejše zaposlene, ter za slednje skrajšajte vprašalnik.	1	2%	8%	67%
precej boljši kot je bil, a bi se ga dalo skrajšati in preurediti, saj je preveč očitna raba generativne ui	1	2%	8%	75%
včasih dvoumna vprašanja, ki ne bodo dala prave slike stanja. še so možnosti za izboljšavo vprašalnika.	1	2%	8%	83%
bi bilo lažje izpolnjevati, če bi bilo ločeno na dva dela - za članico in rektorat, tako da najprej izpolniš za članico, nato pa za rektorat. določena vprašanja so zastarela in niso ažurirana.	1	2%	8%	92%
pri vprašanju o primerih dobre prakse se ni videlo celotnega teksta na levi strani. sicer pa vse ok.	1	2%	8%	100%
Skupaj	12	2%	100%	

Komentar: Analiza pripomb in predlogov Kvalitativna analiza odgovorov opozarja na poslabšanje delovne klime zaradi preobremenjenosti, pomanjkanja kadra in nezadovoljstva s plačami. Zaposleni predlagajo večje vlaganje v kader, digitalizacijo procesov, možnost dela od doma ter boljšo komunikacijo med rektoratom in članicami.

II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Na podlagi analiziranih podatkov iz naslova odgovorov zaposlenih po posameznih področjih anketiranja so pripravljene glavne ugotovitve in priporočila, ki služijo kot osnova za akcijski načrt izboljšav na UP FVZ za študijsko leto 2025/2026.

I. GLAVNE UGOTOVITVE

1. Zaposleni izkazujejo visok nivo ponosa na zaposlitev na UP FVZ (4,1 / 5) in se močno identificirajo s poslanstvom fakultete. Prav tako je zaznati nadpovprečno delovno zavzetost, kjer zaposleni izstopajo po ponosu na svoje delo (5,7 / 7) in delovnem elanu (5,6 / 7).
2. Kljub splošnemu zadovoljstvu (3,8 / 5) zaposleni opozarjajo na naraščajočo izčrpanost, stres in preobremenjenost. Kot glavno oviro pri raziskovalnem delu navajajo preobsežne pedagoške obveznosti (3,9 / 5) in administrativna opravila (3,5 / 5).
3. Težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja: Področje ravnovesja je ocenjeno razmeroma nizko, zlasti pri zmožnosti odklopa od službenih zadev izven delovnega časa (2,5 / 5). Zaposleni pogosto preverjajo (3,8 / 5) in odgovarjajo (3,5 / 5) na e-pošto tudi v prostem času, medtem ko je podpora organizacije temu ravnovesju ocenjena le z 2,6 / 5.
4. Razkorak med članico in univerzo: Zaposleni so bistveno bolj zadovoljni z delovanjem, vodenjem in podpornimi službami na ravni članice kot na ravni univerze (rektorata). Opaziti je slabše poznavanje in vključenost v strateško načrtovanje univerze (2,8 / 5) ter nizko seznanjenost z ukrepi HRS4R (22 %).

5. Nezadovoljstvo s plačnim sistemom in kriteriji napredovanja: Izstopa nizka ocena pravičnosti kriterijev za napredovanje (2,7 / 5). Kvalitativni odgovori potrjujejo nezadovoljstvo z višino plačila, sistemom nagrajevanja (predvsem asistentov in mladih raziskovalcev) ter občutek, da kader služi kot prostor za varčevanje.
6. Slabšanje organizacijske klime: Nekateri zaposleni zaznavajo poslabšanje odnosov in klime v zadnjih letih, kar povezujejo s pogostimi kadrovskimi menjavami, odhodom izkušenih strokovnjakov in napetostmi zaradi pritiska nujnih nalog.

II. PRIPOROČILA

1. Optimizacija delovnih obremenitev in kadrovska krepitev:
 - o Potrebno je nasloviti problematiko prekomernih pedagoških ur, ki ovirajo raziskovalno delo.
 - o Preprečiti varčevanje na kadru in zagotoviti hitrejše nadomeščanje ob odhodih zaposlenih, da se prepreči prenašanje bremena na preostale sodelavce.
2. Uveljavitev »pravice do odklopa« in spodbujanje dobrega počutja:
 - o Vzpostaviti jasne smernice glede komunikacije izven delovnega časa in zmanjšati število nalog s kratkimi, nerealnimi roki (»iz danes na jutri«).
3. Izboljšanje sistemske pravičnosti in kariernega načrtovanja:
 - o Revidirati in bolj transparentno komunicirati kriterije napredovanja in nagrajevanja.
 - o Uvesti individualne načrte karierni poti (želja ocenjena s 3,7) in zagotoviti karierno svetovanje tistemu deležu zaposlenih (27 %), ki trenutno te podpore nima.
4. Krepitev interne komunikacije in sodelovanja z rektoratom:
 - o Vzpostaviti redna srečanja sorodnih strokovnih služb med članicami in rektoratom za izmenjavo dobrih praks in poenotenje delovanja.
 - o Zmanjšati administrativno podvajanje in izboljšati pretok uradnih informacij (npr. o novih zaposlitvah ali odhodih).
5. Ciljno usposabljanje zaposlenih:
 - o Organizirati izobraževanja na področjih, kjer so zaposleni sami zaznali največje potrebe: upravljanje s podatki (GDPR, baze), računalniške kompetence ter prijavljanje in vodenje projektov.
6. Digitalizacija procesov:
 - o Nadaljevati s posodabljanjem IKT rešitev in digitalizacijo poslovnih procesov, kar bi zmanjšalo administrativno breme in izboljšalo dostop do informacij.

III. KOMENTAR DEKANA

Komentar dekana k poročilu o anketiranju zaposlenih na UP FVZ za študijsko leto 2024/2025 povzema ključne vidike stanja na fakulteti, prepoznava dosežke in naslavlja izzive, ki so jih zaposleni izpostavili v anketi.

Kot dekan fakultete z zadovoljstvom ugotavljam, da se je odzivnost zaposlenih na anketiranje povečala na 45,79 %, kar nam daje reprezentativen vpogled v utrip našega kolektiva. Rezultati kažejo na izjemno močno pripadnost naši članici, saj zaposleni visoko ocenjujejo poznavanje poslanstva in vizije (4,2 / 5) ter izražajo ponos, da so del UP FVZ (4,1 / 5). Posebej me veseli dejstvo, da so medsebojni odnosi in podpora sodelavcev ter zaupanje v neposredno nadrejene (več kot 80 % pozitivnih odgovorov) trden steber naše organizacijske kulture.

Vendar rezultati prinašajo tudi jasna in resna opozorila, ki jih ne smemo spregledati:

1. Zaposleni odkrito poročajo o občutku izčrpanosti in stresu. Raziskovalno delo močno ovirajo preobsežne pedagoške obveznosti in administrativna opravila. Kot vodstvo se zavedamo, da je vzdrževanje takšnega tempa dolgoročno tvegano za zdravje in zadovoljstvo kadra.
2. Zelo nizka ocena zmožnosti »odklopa« od službe izven delovnega časa in podatek, da zaposleni pogosto preverjajo e-pošto tudi v prostem času, sicer kažeta na zavzetost, a posledično na nujnost vzpostavitev jasnejših mej in kulture počitka.

3. Nizka ocena pravičnosti kriterijev napredovanja ter nezadovoljstvo s plačnim sistemom, zlasti pri asistentih in mladih raziskovalcih, zahtevata našo polno pozornost pri oblikovanju prihodnjih kadrovskega politik.
4. Opazen je razkorak med zadovoljstvom na ravni članice in univerze. Zaposleni si želijo boljše komunikacije z rektoratom in večje transparentnosti pri strateških odločitvah celotne univerze.

Da bi odgovorili na te izzive, v okviru akcijskega načrta za prihodnje obdobje načrtujemo naslednje ukrepe:

1. Nekateri zaposleni želijo individualnega načrtovanja karijerne poti in ker so bili kriteriji napredovanja ocenjeni nizko, bomo izpostavili sistem osebnega kariernega svetovanja za tiste zaposlene, ki ga želijo. V teku rednih letnih razgovorov bo z vodjem katedre/službe možno govoriti tudi o tem.
2. Na podlagi predlogov bomo krepili vlaganja v sodobne IKT rešitve in digitalizacijo poslovnih procesov v okviru možnosti in pristojnosti na fakulteti ter se vključevali v dejavnosti na ravni univerze. Primer dobre prakse je vzpostavitev enotnega ŠIS/VIS sistema. Cilj je zmanjšati administrativno breme, ki ga zaposleni navajajo kot eno glavnih ovir pri raziskovalnem delu. Vendar je potrebno vedeti, da se takim oporilom ni možno izogniti.
3. Rezultati kažejo, da preveč zaposlenih tudi na dopustu čuti potrebo po povezanosti s službo. Pripravili bomo usmeritve za umiritev dinamike nalog s kratkimi roki (»iz danes na jutri«), kjer in kadar bo to možno. Zavedati se moramo, da je bilo preteklo leto veliko priložnosti in okoliščin, na katere se je bilo potrebno hitro odzvati.
4. Da bi premostili razkorak med zadovoljstvom na članici in univerzi, bomo predlagali redna delovna srečanja sorodnih strokovnih služb na ravni UP. S tem želimo doseči enotno delovanje, zmanjšati podvajanje dela in izboljšati uradno obveščanje o spremembah. Prisluhnili bomo tudi predlogom po dialogu s službami članic v primeru prenosa dobrih praks.
5. Načrtujemo nadaljevanje izvedbe delavnic oz. delovnih srečanj na področjih, kjer ste izrazili največje potrebe: upravljanje s podatki (59 %), računalniške kompetence (55 %) in vodenje projektov (50 %).

Zavedam se opozoril, da kader ne sme biti področje za varčevanje. Zaposleni so seznanjeni z naporji vodstva po vzpostavitvi optimalne kadrovske strukture in dodatnem zaposlovanju, a pri tem nismo vedno uspešni. Moja zaveza je, da bomo varovali zavzetost in strokovnost zaposlenih ter hkrati izboljšali pogoje delovanja. Odgovori zaposlenih so nam dali dragocen kompasa za prihodnost, ki ga bomo v celoti vključili v izvajanje akcijskega načrta.

IV. PREGLED REALIZACIJE UKREPOV ZA ŠTUDIJSKO LETO 2024/2025

Tabela 31: Realizacija akcijskega načrta za študijsko leto 2024/2025

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Realizacija sprejetih ukrepov	Obrazložitev realizacije (Prenos / Opustitev)
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	Realizirano	Aktivnosti so del rednega upravljanja in obveščanja zaposlenih.
Predstavitev projektov in strategij Univerze na Primorskem	Letne predstavitve projektov in strateških usmeritev	Vodstvo UP FVZ	Letno	Realizirano	Predstavitve so bile izvedene v okviru rednih srečanj in poročil.
Povečanje vključenosti zaposlenih pri oblikovanju strateških ciljev	Spodbujanje predlogov zaposlenih	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Realizirano	Zaposleni so bili vključeni preko razprav na organih in delovnih telesih.
Vzpostavitev komunikacijskih kanalov za informiranje zaposlenih	Obveščanje preko sestankov kateder in drugih kanalov	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Realizirano	Komunikacijski kanali se redno uporabljajo v praksi.
Krepitev podpore raziskovalnemu delu in timskega delu	Spodbujanje raziskovalnega dela in sodelovanja	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder	Neprekinjeno	Realizirano	Ukrep se izvaja v okviru rednega raziskovalnega delovanja.
Povečanje zavzetosti zaposlenih	Sprotni razgovori in prepoznavanje potreb zaposlenih	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Letno	Realizirano	Razgovori potekajo v okviru letnih in sprotnih srečanj.
Izboljšanje ravnovesja med delom in prostim časom	Fleksibilne oblike dela in prilagajanje urnikov	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Realizirano	Ukrep se izvaja individualno glede na utemeljene potrebe.
Skrb za dobro počutje zaposlenih	Organizacija športnih in družabnih dogodkov ter delavnic	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Letno	Realizirano	Dogodki so bili izvedeni v skladu z letnim načrtom.
Krepitev delovne zavzetosti in motivacije	Spodbujanje inovativnih idej in prijav projektov	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Realizirano	Ukrep se kontinuirano izvaja v okviru rednega dela.
Zagotavljanje ustreznih prostorov in opreme za delo	Skrb za delovne pogoje in opremo	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Delno realizirano	Ukrep se nadaljuje zaradi postopnega izboljševanja prostorskih pogojev (prenos).
Izobraževanje in spodbujanje osebne rasti	Omogočanje izobraževanj in usposabljanj	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder	Neprekinjeno	Realizirano	Izobraževanja potekajo skladno s kadrovskim načrtom.

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Realizacija sprejetih ukrepov	Obrazložitev realizacije (Prenos / Opustitev)
Krepitev pozitivne organizacijske klime	Srečanja za izboljšanje komunikacije in sodelovanja	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Realizirano	Ukrep je del rednih sestankov in sodelovanja.
Izboljšanje komunikacije	Redni sestanki kateder in strokovnih služb	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Realizirano	Sestanki potekajo redno in sistematično.
Razvoj timskega dela	Organizacija dogodkov za spodbujanje timske dinamike	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Realizirano	Dogodki so bili izvedeni v okviru načrtovanih aktivnosti.
Sistem nagrajevanja in priznavanja uspešnega dela	Uvedba pohval in nagrad	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder	Letno	Realizirano	Priznanja so bila podeljena v skladu z internimi postopki.
Delovni pogoji in usposobljenost	Spodbujanje usposabljanj in razvoja kompetenc	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Neprekinjeno	Realizirano	Usposabljanja potekajo kontinuirano.
Izboljšanje prostorskih pogojev	Najem dodatnih prostorov in telovadnic	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Delno realizirano	Ukrep se prenaša zaradi dolgoročnega urejanja prostora.
Investicije v nove prostore	Nadaljevanje gradnje novega objekta	Vodstvo UP FVZ	V teku	Delno realizirano	Aktivnost je v izvajanju in se prenaša v naslednje obdobje.
IKT podpora	Krepitev IKT podpore	IKT služba	Neprekinjeno	Realizirano	Podpora se zagotavlja v okviru rednega delovanja.
Jasno definiran sistem kariernega napredovanja	Oblikovanje formalnih kariernih poti	Vodstvo UP FVZ	Neprekinjeno	Delno realizirano	Ukrep se nadaljuje kot razvojni proces (prenos).
Mentorski program	Razvoj mentorskega programa	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Letno	Realizirano	Mentorski pristopi se izvajajo ob vključevanju novih sodelavcev.
Izboljšanje komunikacije med nadrejenimi in zaposlenimi	Več povratnih informacij in transparentnost odločitev	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Neprekinjeno	Realizirano	Ukrep se izvaja v okviru rednih vodstvenih praks.
Spodbujanje timske dinamike	Organizacija športnih aktivnosti	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Letno	Realizirano	Aktivnosti so bile izvedene v načrtovanem obsegu.

V. AKCIJSKI NAČRT ZA ŠTUDIJSKO LETO 2025/2026

Tabela 32: Akcijski načrt za študijsko leto 2025/2026

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Pričakovani učinek
Krepitev pretoka informacij	Redno obveščanje zaposlenih o rezultatih anket in akcijskih načrtih (tudi pogodbeno zaposleni)	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Komisija za kakovost	Neprekinjeno	Večja informiranost in transparentnost
Krepitev vertikalne komunikacije	Nadaljnje izvajanje obveščanja preko akademskih zborov, zborov delavcev, kolegija dekana in Informatorja UP FVZ	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder	Neprekinjeno	Izboljšan pretok informacij med vodstvom in zaposlenimi
Podpora kariernemu razvoju	Izvajanje rednih letnih razgovorov z zaposlenimi	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, vodje služb	Letno	Jasnejši cilji, večja motivacija in zavzetost zaposlenih
Razvoj kompetenc zaposlenih	Spodbujanje udeležbe na usposabljanjih, konferencah in mednarodnih izmenjavah	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder, Kadrovska služba	Neprekinjeno	Krepitev strokovnosti in prenos dobrih praks
Podpora mladim raziskovalcem	Priprava in izvajanje individualnih kariernih in raziskovalnih načrtov	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder	Neprekinjeno	Stabilen karierni razvoj in zadržanje kadra
Krepitev organizacijske klime	Spodbujanje timskega dela in vključevanja zaposlenih v odločitve, ki jih zadevajo	Vodstvo UP FVZ, , predstojniki kateder	Neprekinjeno	Boljša organizacijska klima in sodelovanje
Sistematično nagrajevanje	Redno ocenjevanje delovne uspešnosti in priznavanje dosežkov	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder	Letno / polletno	Večja motivacija in pripadnost instituciji
Izboljšanje delovnih pogojev	Nadaljevanje nabav opreme in zagotavljanje ustrezne IKT podpore	Vodstvo UP FVZ, IKT služba	Neprekinjeno	Večja učinkovitost in nemoteno delo
Reševanje prostorske problematike	Najem dodatnih zunanjih prostorov in telovadnic za izvajanje študijskega procesa	Vodstvo UP FVZ, predstojniki kateder	Neprekinjeno	Razbremenitev prostorske stiske
Dolgoročna prostorska rešitev	Nadaljevanje aktivnosti za gradnjo novega objekta	Vodstvo UP FVZ	V teku	Izboljšani pogoji za delo in študij
Promocija zdravja zaposlenih	Razširjanje športnih in rekreativnih aktivnosti za zaposlene	Vodstvo UP FVZ, Šport UP	Letno	Boljše fizično in psihično počutje zaposlenih
Krepitev medosebnih odnosov	Organizacija družabnih in povezovalnih dogodkov	Vodstvo UP FVZ	Letno	Večja povezanost kolektiva
Uresničevanje kadrovske politike	Izvajanje kadrovskega načrta in mednarodno oglaševanje prostih delovnih mest (EURAXESS)	Vodstvo UP FVZ, , predstojniki kateder Kadrovska služba	Neprekinjeno	Privabljanje kakovostnega in mednarodnega kadra

Priloge:

- elektronsko sporočilo – vabilo posredovano zaposlenim k izpolnjevanju anketnega vprašalnika;
- vzorec anketnega vprašalnika.