UNIVERZA NA PRIMORSKEM
UNIVERSITÀ DEL LITORALE

ČLANICA: Fakulteta za management

POROČILO O ANKETIRANJU ZAPOSLENIH UNIVERZE NA PRIMORSKEM 2024/2025

Obravnava in sprejem:

Svet za kakovost UP FM	4. redna seja, 15. 12. 2025
Komisija za študijske zadeve UP FM:	(*redna/izredna/dopisna*) seja, ... (datum)
Senat UP FM:	(*redna/izredna/dopisna*) seja, ... (datum)
Akademski zbor UP FM:	(*redna/izredna/dopisna*) seja, ... (datum)
Študentski svet UP FM:	(*redna/izredna/dopisna*) seja, ... (datum)

Dekan/Direktor/Glavni tajnik .....

Podpis: .....

Koper, december 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 8
4. OCENA ORGANIZACIJSKE KLIME IN DELOVNE ZAVZETOSTI 10
5. OCENA DELOVNIH POGOJIEV 12
6. OCENA KARIERNEGA RAZVOJA 15
7. OCENA PODPORNIH DEJAVNOSTI 18
8. OCENA VODENJA 19
9. PRIPOMBE IN PREDLOGI 21
II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA 21
III. KOMENTAR DEKANA / DIREKTORJA / GLAVNEGA TAJNIKA UP 22
IV. PREGLED REALIZACIJE UKREPOV ZA ŠTUDIJSKO LETO 2024/2025 23
V. AKCIJSKI NAČRT ZA ŠTUDIJSKO LETO 2025 / 2026 24
PRILOGE 26
Priloga 1: Elektronsko sporočilo – vabilo posredovano zaposlenim k izpolnjevanju anketnega vprašalnika. 26
Priloga 2: Vzorec anketnega vprašalnika 28
Priloga 3: Elektronsko sporočilo – posredovanje dokumentov Kadrovska strategija za raziskovalce (HRS4R) 8-9-25 in HRS4R_Smernice_LPD-karierni-razvoj-raziskovalcev 14.4.2023 31
Priloga 4: Vabilo zaposlenim na Akademski zbor in Posvete UP FM z dnevnim redom 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 5: Ocena poslanstva, vizije in strategije 7
Tabela 6: Ocena izvajanja HRS4R 8
Tabela 7: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu 8
Tabela 8: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem 9
Tabela 9: Ocena privlačnosti delodajalca 9
Tabela 10: Ocena delovnega mesta 10
Tabela 11: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9 10
Tabela 12: Ocena delovne motivacije 11
Tabela 13: Ocena diskriminacije na delovnem mestu 11
Tabela 14: Ocena interne komunikacije 12
Tabela 15: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore 12
Tabela 16: Ocena usposobljenosti na delovnem mestu 13
Tabela 17: Ocena organizacije in pogojev dela 13
Tabela 18: Ocena možnosti sodelovanja 14
Tabela 19: Ocena potreb po usposabljanju 14
Tabela 20: Seznam primerov dobrih praks 15

Tabela 21: Ocena profesionalnega razvoja 15
Tabela 22: Ocena potreb po načrtovanju osebnem kariere (HRS4R Načelo 28) 16
Tabela 23: Ocena kriterijev napredovanja 16
Tabela 24: Ocena kariernega svetovanja 16
Tabela 25: Ocena dejavnikov vpliva na priložnosti karierne poti in napredovanja 17
Tabela 26: Ocena izvajanja letnega razgovora 17
Tabela 27: Ocena strokovne podpore 18
Tabela 28: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela 19
Tabela 29: Ocena vodenja vodstva 20
Tabela 30: Ocena vodenja neposredno nadrejenega 20
Tabela 32: Realizacija akcijskega načrta za študijsko leto 2024/2025 23
Tabela 33: Akcijski načrt za študijsko leto 2025/2026 24

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 njihovemu 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. št. 0221-07/09). 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 bila zadolžena Služba za študijsko dejavnost, ki je na Fakulteti za management zadolžena za področje skrbi za kakovost, ob podpori Dekanata FM.
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:** 25. 8. do 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 Kadrovsko strategijo 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 posredoval Dekanat UP FM.

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	16 visokošolskih učiteljev v plačni skupini D1 in H ter en raziskovalec v plačni skupini H	17	63%	36 %
Administrativni, strokovni in tehnični sodelavec	10	10	37%	46 %
Skupaj	27	27		38 %

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 internih straneh fakultete. Poročilo o rezultatih anketiranja je bilo posredovano vsem zaposlenim z informacijo vodstva, po pregledu na Svetu za kakovost UP FM.

I. REZULTATI IN INTERPRETACIJA

1. DEMOGRAFSKI PODATKI

Članica (Q1)

Tabela 1: Struktura anketirancev glede na članico

	2024/2025	
	n	%
UP FM	27	100 %
Skupaj	27	100 %

Anketo o zadovoljstvu zaposlenih za študijsko leto 2024/2025 je izpolnilo 27 zaposlenih Fakultete za management.

Delovno mesto (Q2)

Tabela 2: Struktura anketirancev glede na delovno mesto

	2024/2025		2023/2024
	n	%	%
Visokošolski učitelj in/ali sodelavec	16	59 %	77 %
Raziskovalec	1	4 %	
Administrativno-tehnični sodelavec	10	37 %	23 %
Skupaj	27	100%	100 %

Glede na delovno mesto je bilo med zaposlenimi, ki so izpolnili anketo, največ visokošolskih učiteljev in/ali sodelavcev (16 oziroma 59 %), sledilo je deset (37 %) administrativno-tehničnih sodelavcev ter en raziskovalec (4 %).

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

	2024/2025		2023/2024
	n	%	%
R1 - raziskovalec na prvi stopnji kariere (zaposleni na delovnem mestu v plačni skupini D1 ali H brez doktorata znanosti)	3	19 %	0
R2 – priznan raziskovalec, ki pri znanstvenoraziskovalnem delu še ni povsem samostojen (asistent z doktoratom, lektorji z doktoratom, razvojni sodelavec, docenti, višji raziskovalci, strokovno-raziskovalni sodelavci in znanstveni sodelavci)	2	13 %	40 %
R3 – samostojni raziskovalec, ki je razvil določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (izredni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi)	5	31 %	20 %
R4 – vodilni raziskovalec svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (redni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi)	6	38 %	40 %
Skupaj	16	100%	100 %

V študijskem letu 2024/2025 je v anketi sodelovalo največ raziskovalcev na tretji stopnji kariere (R3 – 31 %) in raziskovalcev na četrti stopnji kariere (R4 – 38 %). Delež raziskovalcev na prvi (R1 – 19 %) in drugi stopnji (R2 – 13 %) je bil nižji.

Spol (Q4)

Tabela 4: Odstotek glede na spol

	2024/2025		2023/2024
	n	%	%
Ženski	9	64 %	42 %
Moški	5	36 %	58 %
Skupaj	14	100%	100 %

V anketi za študijsko leto 2024/2025 je sodelovalo več žensk (64 %) kot moških (36 %).

2. POZNAVANJE STRATEŠKIH DOKUMENTOV UP

Poslanstvo, strategija in vizija (Q5 in Q6)

Tabela 5: Ocena poslanstva, vizije in strategije

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
						UP FM						**UP FM**	
1	Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo članice.	13	4,4	1,12	7	4	0	20	4,3	0,91	23	3,8	1,07
2	Članica dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	13	4,2	0,99	7	3,4	1,13	20	3,9	1,07	23	3,4	1,08
3	Seznanjen sem s strategijo članice.	13	4,4	0,87	7	3,9	0,38	20	4,2	0,77	23	3,6	1,12
4	S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji članice se identificiram.	13	4,3	0,95	7	3,7	0,49	20	4,1	0,85	23	3,7	1,11
5	Cilji strategije članice so realno postavljeni in dosegljivi.	13	4,1	1,12	7	4	0	20	4,1	0,89	23	3,2	1,3
6	Pri postavljanju strateških ciljev članice poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	13	4	1,29	7	3,1	1,21	20	3,7	1,3	22	3	1,35
7	Ugled članice v javnosti je dober.	13	4,2	1,14	7	3,6	1,27	20	4	1,19	23	3,3	1,25
8	Članica dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	13	4,2	1,09	7	4	1	20	4,2	1,04	23	3,7	1,18
9	Ponosen sem, da sem zaposlen na članici.	13	4,2	1,21	7	4	1	20	4,1	1,12	23	3,4	1,34
						Univerza						**Univerza**	
1	Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo univerze.	13	4,2	0,8	7	4	0	20	4,1	0,64	23	3,8	0,9
2	Univerza dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	13	4,1	0,76	7	3,7	0,76	20	4	0,76	23	3,8	0,83
3	Seznanjen sem s strategijo univerze.	13	4	0,71	7	4	0	20	4	0,56	23	3,8	0,94
4	S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji univerze se identificiram.	13	4,1	0,86	7	3,7	0,76	20	4	0,83	23	3,9	0,92
5	Cilji strategije univerze so realno postavljeni in dosegljivi.	12	3,9	0,9	7	3,9	0,38	19	3,9	0,74	23	3,7	0,93
6	Pri postavljanju strateških ciljev univerze poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	13	3,8	1,09	7	3,1	1,07	20	3,6	1,1	23	3,3	1,03
7	Ugled univerze v javnosti je dober.	13	4,2	0,9	7	3,7	0,76	20	4	0,86	23	3,6	0,94
8	Univerza dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	12	4,7	0,49	7	3,9	0,38	19	4,4	0,6	23	3,8	0,98
9	Ponosen sem, da sem zaposlen na univerzi.	13	4,2	0,9	7	4	0,58	20	4,1	0,79	23	3,7	1,05

Anketiranci se v povprečju strinjajo, da so dobro seznanjeni s poslanstvom, vizijo in strategijo članice (povprečne ocene 4,3; 3,9 in 4,2), pri čemer so ocene seznanjenosti nekoliko višje kot v preteklem letu.

Seznanjenost je izrazitejša med visokošolskimi učitelji, sodelavci in raziskovalci. Večina anketirancev se tudi identificira s poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji članice (ocena 4,1; v preteklem študijskem letu 3,7). Menijo, da so cilji strategije članice realno postavljeni in dosegljivi (ocena 4,1), kar predstavlja opazno izboljšanje v primerjavi z lanskim letom (ocena 3,2). Nekoliko nižje so anketiranci ocenili vključevanje v postavljanje strateških ciljev (ocena 3,7). Anketiranci menijo, da je ugled članice v javnosti dober (ocena 4,0) ter da članica dejavno prispeva k razvoju okolja, lokalne skupnosti in gospodarstva (ocena 4,2); pri obeh trditvah so ocene višje kot leto prej. Povečala se je tudi ocena pripadnosti članici – ponos na zaposlitev je v povprečju ocenjen z 4,1 (v preteklem študijskem letu 3,4), kar kaže na krepitev pozitivne identifikacije anketirancev z institucijo.

Anketiranci so v povprečju pozitivno ocenili tudi delovanje univerze kot celote. Izražajo dobro seznanjenost s poslanstvom, vizijo in strategijo univerze (povprečne ocene 4,1; 4,0 in 4,0) ter se z njimi večinoma identificirajo (ocena 4,0). Menijo, da so cilji strategije univerze realno postavljeni in dosegljivi (ocena 3,9). Nekoliko nižje so ocenili svojo vključenost v postavljanje strateških ciljev (ocena 3,6). Udeleženci ankete prav tako ocenjujejo, da ima univerza dober ugled v javnosti (ocena 4,0) ter da pomembno prispeva k razvoju okolja, lokalne skupnosti in gospodarstva (ocena 4,4). Ponos na zaposlitev na univerzi je bil ocenjen s povprečno oceno 4,1.

Kadrovska strategija za raziskovalce - HRS4R (Q7 in Q8)

Tabela 6: Ocena izvajanja HRS4R

	2024/2025		2023/2024
	n	%	%
Da	8	62 %	25 %
Ne	5	38 %	75 %
Skupaj	13	100%	100 %

V študijskem letu 2024/2025 se je zaznavanje izvajanja Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) med zaposlenimi občutno izboljšalo. Večina anketirancev (62 %) meni, da se strategija na članici izvaja, kar je pomemben porast v primerjavi s preteklim letom, ko je to menilo le 25 %. Delež tistih, ki menijo, da se HRS4R ne izvaja, se je zmanjšal na 38 %. Rezultati kažejo na večjo prepoznavnost in boljšo implementacijo načel HRS4R v delovnem okolju Fakultete za management.

3. OCENA SPLOŠNEGA ZADOVOLJSTVA NA DELOVNEM MESTU

Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu (Q9 in Q10)

Tabela 7: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Kako bi ocenili vaše splošno zadovoljstvo na delovnem mestu v zadnjem letu?	13	4,1	1,12	6	3,8	1,47	19	4	1,2	22	3,4	1,29

Splošno zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu se je v študijskem letu 2024/2025 v primerjavi z letom prej povečalo, povprečna ocena namreč znaša 4,0, v preteklem študijskem letu 3,4.

Iz komentarjev anketirancev (trije komentarji) izhaja, da so z delom na članici zadovoljni. Omenjajo urejeno delovno okolje, pripravljenost vodstva, da jim prisluhne, in koristne redne tedenske sestanke. Poudarjajo tudi dobro sodelovanje med zaposlenimi, čeprav izpostavljajo, da je obseg dela pogosto velik.

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

Tabela 8: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Zadovoljen sem z ravnovesjem med mojim delavnikom ter zasebnim življenjem.	13	4,2	0,9	6	4,2	0,41	19	4,2	0,76	22	3,5	1,01
2	V zadnjem letu se je ravnovesje med mojim delom in zasebnim življenjem izboljšalo.	12	3,7	1,23	6	3,3	0,52	18	3,6	1,04	22	3	1,35
3	Brez težav usklajujem svoj delavnik s svojimi družinskimi in družbenimi obveznostmi.	13	4,1	0,86	6	4,2	0,75	19	4,1	0,81	22	3,6	0,9
4	Imam težave s postavljanjem mej med delom in zasebnim življenjem.	13	3,2	1,54	6	2,2	0,75	19	2,9	1,41	22	3	1,25
5	Izven delovnega časa odklopim službene zadeve.	13	3,1	1,26	6	3,3	1,21	19	3,2	1,21	22	2,8	1,34
6	Tudi izven delovnega časa preverjam službena sporočila.	13	3,8	1,24	6	3,3	0,82	19	3,6	1,12	22	4	0,72
7	Tudi izven delovnega časa odgovarjam na službena sporočila.	13	3,7	1,11	6	2,8	0,98	19	3,4	1,12	22	4	0,79
8	Ko sem na dopustu, čutim, da moram biti povezan s službenimi zadevami (recimo preko e-maila).	13	2,8	1,17	6	2,7	0,82	19	2,7	1,05	22	3,7	0,98
9	Organizacija aktivno podpira ravnovesje med delom in zasebnim življenjem zaposlenih.	13	3,8	1,28	6	3,3	1,03	19	3,7	1,2	22	2,9	1,41
10	Organizacijska kultura spodbuja dobro počutje posameznika oz. duševno zdravje.	13	3,8	1,14	6	2,8	1,17	19	3,5	1,22	22	2,8	1,37

Rezultati za študijsko leto 2024/2025 kažejo, da so zaposleni v povprečju zadovoljni z ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem (ocena 4,2), pri čemer se večina strinja, da brez večjih težav usklajujejo delovne in družinske obveznosti (ocena 4,1). V primerjavi s preteklim letom (ocena 3,6) se je ocena ravnovesja izboljšala. Spodbujanja dobrega počutja in duševnega zdravja zaposlenih je nekoliko višje kot v preteklem letu (2,9 in 2,8).

Privlačnost delodajalca (Q13)

Tabela 9: Ocena privlačnosti delodajalca

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Kako verjetno bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim?	12	8,3	1,6	6	6,5	3,27	18	7,7	2,35	20	6,5	3,05

Anketiranci so privlačnost zaposlitve na univerzi ocenili višje kot v preteklem letu – na ocenjevalni lestvici od 1 do 10 povprečna ocena znaša 7,7 (v preteklem letu 6,5). Verjetnost, da bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim, je višja med visokošolskimi učitelji, sodelavci in raziskovalci (8,3) kot med administrativno-tehničnimi sodelavci (6,5).

4. OCENA ORGANIZACIJSKE KLIME IN DELOVNE ZAVZETOSTI

Delovno mesto (Q14 in Q15 – HRS4R)

Tabela 10: Ocena delovnega mesta

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Moji sodelavci mi pomagajo in me podpirajo.	13	4,2	0,9	6	4	0,63	19	4,1	0,81	22	3,7	0,84
2	Sodelujem pri izboljševanju organizacije dela ali delovnih procesov v mojem oddelku ali organizaciji.	13	4,2	0,99	6	3,7	1,51	19	4	1,15	22	3,6	1,09
3	Z mano se posvetujejo preden mi določijo delovne cilje.	13	3,8	0,99	6	3,5	1,52	19	3,7	1,15	22	3,1	1,39
4	Lahko vplivam na odločitve, ki so pomembne za moje delo.	13	3,8	0,93	6	3,3	1,21	19	3,6	1,01	22	3	1,36

Zaposleni ocenjujejo medsebojno pomoč in podporo sodelavcev pozitivno (povprečna ocena 4,1), kar je nekoliko višje kot v preteklem letu (3,7). Menijo tudi, da aktivno sodelujejo pri izboljševanju organizacije dela in delovnih procesov (ocena 4,0).

Tabela 11: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	V službi sem poln delovnega elana.	13	5,8	1,24	6	5,5	0,55	19	5,7	1,06	22	5,1	1,75
2	Na delovnem mestu se počutim poln moči in zavzet.	13	5,6	1,33	6	5,2	0,75	19	5,5	1,17	22	5	1,72
3	Nad svojim delom sem navdušen.	13	5,6	1,5	6	4,8	0,98	19	5,4	1,38	22	5	1,45
4	Delo, ki ga opravljam, me navdihuje.	13	5,8	1,36	6	5	0,63	19	5,5	1,22	21	5	1,61
5	Ko se zjutraj zbudim, se veselim odhoda na delo.	13	5,5	1,45	6	4,5	1,97	19	5,2	1,65	22	4,5	1,9
6	Ob intenzivnem delu se dobro počutim.	13	5,1	1,32	6	4,5	1,22	19	4,9	1,29	22	5	1,17
7	Ponosen sem na delo, ki ga opravljam.	13	6	1,29	6	5,8	0,75	19	5,9	1,13	22	5,3	1,29
8	Zatopljen sem v svoje delo.	13	5,7	1,18	6	5,8	0,75	19	5,7	1,05	22	5,3	1,25
9	Ko delam, pozabim na vse ostalo.	13	5,5	1,2	6	5,5	0,55	19	5,5	1,02	22	5,3	1,43

Anketiranci tudi v študijskem letu 2024/2025 izražajo visoko raven delovne zavzetosti, saj so vse povprečne ocene višje od 5. Najvišje so ocenili trditve »V službi sem poln delovnega elana« (5,7), »Ponosen sem na delo, ki ga opravljam« (5,9) ter »Zatopljen sem v svoje delo« (5,7).

Delovna motivacija (Q16 – HRS4R)

Tabela 12: Ocena delovne motivacije

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Priznanje, pohvala, nagrada	13	3,9	0,86	6	4,3	0,52	19	4,1	0,78	22	3,8	1,05
2	Konstruktivna kritika	13	3,8	0,8	6	3,8	0,41	19	3,8	0,69	22	3,7	1,03
3	Majhne delovne zmage	13	4,3	0,85	6	4	0,63	19	4,2	0,79	22	4	0,72
4	Zanimivo delo	13	4,5	0,88	6	4	0	19	4,4	0,76	21	4,1	0,73
5	Nadzor nad svojim delom	13	4,2	0,93	6	4,3	0,52	19	4,3	0,81	21	4	1,16
6	Večja odgovornost	13	3,7	1,32	6	3,8	0,75	19	3,7	1,15	21	3,6	1,21
7	Nove zadolžitve	13	3,5	1,27	6	3,3	0,52	19	3,5	1,07	21	3,2	1,22
8	Prijetno delovno okolje	13	4,6	0,87	6	4,5	0,55	19	4,6	0,77	21	4,5	0,68
9	Možnost za uvedbo izboljšav	13	4,2	0,99	6	4	0,63	19	4,1	0,88	21	4	0,92
10	Plača ali priložnost za njeno povečanje	13	4,2	0,93	6	3,8	0,75	19	4,1	0,88	21	4,4	0,67
11	Stabilnost zaposlitve, varnost	13	4,2	1,07	6	4	0,89	19	4,1	0,99	21	3,8	1,36
12	Zaupanje nadrejenega/vodstva	13	3,9	1,19	6	4,3	0,52	19	4,1	1,03	21	4,4	0,74
13	Izobraževanje	13	4,1	0,86	6	4	0,63	19	4,1	0,78	21	4	0,86
14	Osebni ugled	13	4,4	0,87	6	4,3	0,82	19	4,4	0,83	21	4	0,92
15	Pripadnost UP	13	3,9	0,86	6	3,3	1,21	19	3,7	0,99	21	3,5	1,25
16	Vrednote UP	13	3,7	1,03	6	3,3	1,21	19	3,6	1,07	21	3,4	1,28
17	Pozitiven prispevek k družbi	13	4,5	0,88	6	4,2	0,41	19	4,4	0,77	21	3,9	1,2

Delovna motivacija zaposlenih je tudi v študijskem letu 2024/2025 ocenjena visoko. Najvišje ocenjujejo prijetno delovno okolje (4,6), zanimivo delo (4,4), osebni ugled (4,4) ter občutek, da njihovo delo prispeva k družbi (4,4). Pomembno vlogo imata tudi nadzor nad svojim delom (4,3) in majhne delovne zmage (4,2). Nekoliko nižje so ocenjeni elementi, kot so konstruktivna kritika (3,8), večja odgovornost in pripadnost UP (3,7), vrednote UP (3,6) in, najnižje, nove zadolžitve (3,5). V primerjavi s preteklim letom se je splošna raven motivacije rahlo izboljšala, predvsem pri zaznavi priznanja in pohvale za delo ter pri občutku osebne vključenosti v organizacijo. Razlike med skupinami zaposlenih so majhne, nekoliko višje ocene pa podajajo visokošolski učitelji, sodelavci in raziskovalci.

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

Tabela 13: Ocena diskriminacije na delovnem mestu

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Starost	13	1,2	0,38	6	1,3	0,52	19	1,2	0,42	21	1,7	1,24
2	Spol	13	1,4	0,65	6	1,5	0,84	19	1,4	0,69	21	1,8	1,26
3	Izobrazba	13	1,1	0,28	6	1,7	0,82	19	1,3	0,56	21	1,7	1,15
4	Zunanji izgled	13	1,2	0,38	6	1,3	0,52	19	1,2	0,42	21	1,7	1,15
5	Narodni, etnični izvor	13	1,2	0,6	6	1,2	0,41	19	1,2	0,54	21	1,6	1,08
6	Spolna usmerjenost	13	1,2	0,38	6	1,2	0,41	19	1,2	0,37	21	1,4	1,03
7	Invalidnost, bolezni ali motnje	13	1,1	0,28	6	1,7	1,03	19	1,3	0,65	20	1,6	1,1
8	Jezik	13	1,3	0,85	6	1,2	0,41	19	1,3	0,73	21	1,6	1,08
9	Vera	13	1,2	0,44	6	1,2	0,41	19	1,2	0,42	21	1,4	1,03
10	Politična stališča	13	1,6	0,96	6	1,5	0,84	19	1,6	0,9	21	1,9	1,26
11	Socialne in ekonomske razmere	13	1,2	0,38	6	1,3	0,52	19	1,2	0,42	21	1,6	1,12
12	Drugo	5	1,8	1,3	3	1	0	8	1,5	1,07	13	1,5	1,2

Anketiranci v študijskem letu 2024/2025 na delovnem mestu večinoma ne zaznavajo diskriminacije. Povprečne ocene vseh oblik diskriminacije se gibljejo okrog vrednosti 1,0 do 1,3, kar pomeni, da tovrstnih izkušenj praviloma nimajo.

Interna komunikacija (Q18)

Tabela 14: Ocena interne komunikacije

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Interna komunikacija je učinkovita.	13	4,2	1,07	6	3,2	1,17	19	3,8	1,17	21	3,4	1,2
2	Interna komunikacija je odprta in sproščena.	13	4	1,08	6	3	1,1	19	3,7	1,16	21	3,2	1,3
3	Moja komunikacija z nadrejenimi je dobra.	13	4,4	0,96	6	4	1,1	19	4,3	0,99	21	3,8	1,14
4	Moja komunikacija s sodelavci je dobra.	13	4,5	0,88	6	4,2	0,41	19	4,4	0,76	21	4,2	0,77
5	Svoje mnenje lahko izrazim brez strahu do negativnih posledic.	13	3,8	1,48	6	3,2	1,17	19	3,6	1,39	21	2,9	1,58
6	Informacije potrebne za moje delo prejmem pravočasno.	13	4,1	0,86	6	3,7	0,82	19	3,9	0,85	21	3,2	1,45
7	Prejmem povratno informacijo glede mojih pobud.	13	4,1	0,86	6	3,7	0,82	19	3,9	0,85	21	3,3	1,32
8	Komunikacijska klima spodbuja mojo delovno zavzetost in storilnost.	13	4,2	0,9	6	3,3	0,52	19	3,9	0,88	21	3	1,47

V študijskem letu 2024/2025 zaposleni najvišje ocenjujejo komunikacijo med sodelavci (4,4) ter komunikacijo z nadrejenimi (4,3), kar kaže na dobro sodelovanje in medsebojno razumevanje. Učinkovitost interne komunikacije (3,8) in pravočasnost prejemanja informacij (3,9) sta ocenjeni kot zadovoljivi. V primerjavi s preteklim študijskim letom so zaposleni interno komunikacijo ocenili nekoliko bolje.

5. OCENA DELOVNIH POGOJIEV

Delovni pogoji in usposobljenost na delovnem mestu (Q19)

Tabela 15: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Delovni pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	12	4,3	0,87	6	4,3	0,52	18	4,3	0,75	21	3,8	1,03
2	Prostorski pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	12	4,3	0,98	6	4,5	0,55	18	4,4	0,85	21	4,1	0,73
3	Informacijska podpora je ustrezna za opravljanje mojega dela.	11	4,2	0,98	6	4,3	0,82	17	4,2	0,9	21	3,5	1,08

Anketiranci izražajo visoko zadovoljstvo z delovnimi in prostorskimi pogoji, saj obe postavki dosegata povprečno oceno 4,3 oziroma 4,4. Z informacijsko podporo so prav tako zadovoljni (ocena 4,2), kar pomeni občutno izboljšanje v primerjavi s preteklim letom (3,5).

Tabela 16: Ocena usposobljenosti na delovnem mestu

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Sem primerno usposobljen za opravljanje delovnih nalog.	12	4,3	0,87	6	4,5	0,55	18	4,3	0,77	21	4,5	0,51

Zaposleni ocenjujejo, da so primerno usposobljeni za opravljanje svojih delovnih nalog (povprečna ocena 4,3), kar je primerljivo z rezultati iz preteklega leta (4,5). Ocene so visoke v obeh skupinah zaposlenih.

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

Tabela 17: Ocena organizacije in pogojev dela

		2024/2025			2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Finančne omejitve	12	3,1	1,24	18	3	1,03
2	Infrastrukturni pogoji dela	12	2,5	1,09	18	2,6	1,15
3	Pomanjkanje časa zaradi obsežnih pedagoških obveznosti	12	2,6	1,24	18	3,4	0,98
4	Pomanjkanje časa zaradi številnih zadolžitev pri upravljanju članice/univerze	12	2,3	1,23	18	2,9	1,41
5	Dostopnost podpore na specifičnih področjih (npr. za zahtevnejša pravna vprašanja, metodologija, komercializacija)	12	2,3	0,98	17	2,5	1,18
6	Administrativna opravila	12	2,3	0,98	18	3	0,59
7	Dostopnost relevantnih, izluščenih informacij za moje raziskovalno področje (npr. evropske politike, razpisi)	12	2,6	1,08	18	2,6	1,15
8	Premalo povezovanja med UP raziskovalci iz različnih članic/področij	11	2,7	0,79	18	2,7	0,91
9	Drugo	3	3,3	1,53	8	1,6	0,92

Visokošolski učitelji, sodelavci in raziskovalci kot glavne omejitve za raziskovalno delo navajajo pomanjkanje podpore na specifičnih področjih (npr. zahtevnejša pravna vprašanja, metodologija, komercializacija), administrativna opravila in pomanjkanja časa zaradi številnih zadolžitev – pri vseh teh področjih je povprečna ocena 2,3. Kot dodatne omejitve izpostavljajo infrastrukturne pogoje dela (2,5), omejen dostop do relevantnih, izluščenih informacij za raziskovalno področje in pomanjkanja časa zaradi obsežnih pedagoških zadolžitev (2,6) ter premalo povezovanja med raziskovalci različnih članic ali področij (2,7). V primerjavi s preteklim letom se razmere večinoma niso bistveno spremenile, nekoliko so se poslabšale razmere zaradi pomanjkanja časa zaradi pedagoških ali drugih zadolžitev.

Tabela 18: Ocena možnosti sodelovanja

		2024/2025			2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Vključenost v evropsko univerzo T4EU	11	3,7	1,01	18	3,2	1,31
2	Udeležba na nacionalni/mednarodni konferenci	12	4,2	0,94	18	3,9	0,96
3	Sodelovanje na nacionalnih/mednarodnih raziskovalnih projektih	12	4,3	0,87	18	3,8	0,94
4	Sodelovanje v strokovnih združenjih, delovnih skupinah, organih	11	3,3	1,1	18	3,5	1,04
5	Prenos znanja v okolje	12	3,9	1	18	3,7	0,97
6	Mednarodna izmenjava, gostovanje pri priznanih profesorjih/raziskovalcih	11	3,8	0,98	18	3,6	1,2
7	Mobilnost za namen izvajanja raziskav	11	3,9	0,94	18	3,7	1,14
8	Drugo	3	3,7	1,53	7	2,4	1,9

Visokošolski učitelji in sodelavci kot največjo možnost sodelovanja zaznavajo udeležbo na nacionalnih in mednarodnih konferencah (povprečna ocena 4,2) ter sodelovanje na raziskovalnih projektih (4,3). Dobro so ocenjene tudi priložnosti za prenos znanja v okolje (3,9), mobilnosti za namen izvajanje raziskav (3,9), mednarodne izmenjave in gostovanja pri priznanih raziskovalcih (3,8) ter vključenost v evropsko univerzo T4EU (3,7). Nekoliko nižje so ocenjene možnosti vključevanja v strokovna združenja, delovne skupine in organe (3,3). V primerjavi s preteklim letom je večina ocen višja.

Tabela 19: Ocena potreb po usposabljanju

#		2024/2025		2023/2024
	Trditev	n	%	% veljavnih
1	Prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov	7	64 %	44 %
2	Upravljanje s podatki (obdelava, baze, hramba, GDPR, itd.)	3	27 %	56 %
3	Nastopanje v javnosti	2	18 %	13 %
4	Vodstvene in organizacijske kompetence	3	27 %	19 %
5	Pisanje znanstvenih besedil	3	27 %	0 %
6	Priprava poljudno znanstvenih prispevkov	2	18 %	6 %
7	Računalniške kompetence (programi, aplikacije, sistemi)	4	36 %	50 %
8	Varstvo intelektualne lastnine, prenos tehnologij	2	18 %	13 %
9	Podjetniška znanja	2	18 %	13 %
10	Tuji jeziki	2	18 %	19 %
11	Mentorstvo	3	27 %	6 %
12	Odprta znanost	0		25 %
13	Etika in integriteta	4	36 %	13 %
14	Drugo	0		0 %

Visokošolski učitelji, sodelavci in raziskovalci kot najpomembnejša področja za dodatno usposabljanje izpostavljajo prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov (64 %), računalniške kompetence (36 %) ter etiko in integriteto (36 %).

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

Tabela 20: Seznam primerov dobrih praks

		2024/2025						2023/2024	
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec		Administrativno-tehnični sodelavec		Skupaj		Skupaj	
#	Trditev	$n_{odgovorov}$	n_{enot}	$n_{odgovorov}$	n_{enot}	$n_{odgovorov}$	n_{enot}	$n_{odgovorov}$	n_{enot}
1	Organizacija in vodenje	1	17	2	10	3	27	4	31
2	Usposabljanje, mentorstvo	2	17	1	10	3	27	2	31
3	Zaposlovanje	1	17	0	10	1	27	2	31
4	Delovni pogoji	0	17	1	10	1	27	1	31
5	Strokovna in administrativna podpora	2	17	1	10	3	27	3	31
6	Vključevalnost	0	17	0	10	0	27	0	31
7	Sodelovanje z okoljem	7	17	0	10	7	27	5	31
8	Drugo	0	17	0	10	0	27	0	31

Anketiranci so bili povprašani, ali so v zadnjem letu na univerzi prepoznali primere dobrih praks. Največ jih je kot primer dobre prakse izpostavilo sodelovanje z okoljem (7), sledijo organizacija in vodenje (3), usposabljanje in mentorstvo (3) ter strokovna in administrativna podpora (3).

Anketiranci so navedli naslednje primere dobrih praks:

- Organizacija in vodenje: redno obveščanje o vseh spremembah in novostih; vodstvo učinkovito posreduje informacije, obveščanje je pregledno in pravočasno.
- Usposabljanje, mentorstvo: kontaktne osebe za podporo pri posameznih vprašanjih; aktivnosti za mentorje doktorskih študentov.
- Zaposlovanje: zaposlovanje mladih raziskovalcev.
- Delovni pogoji: novi prostori in sodobna tehnologija.
- Strokovna in administrativna podpora: visoka strokovna podpora s strani strokovnih služb in služb rektorata; hitra ureditev pogodbe in aneksa.
- Sodelovanje z okoljem: aktivnosti Alumni UP; projekti z gospodarstvom; projekt GDI.

6. OCENA KARIERNEGA RAZVOJA

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

Tabela 21: Ocena profesionalnega razvoja

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	$\bar{x}$	σ	n	$\bar{x}$	σ	n	$\bar{x}$	σ	n	$\bar{x}$	σ
1	Omogočen mi je profesionalni razvoj.	11	4,1	0,83	5	3,4	1,34	16	3,9	1,02	21	3,2	1,34

Zaposleni ocenjujejo, da jim je profesionalni razvoj v povprečju dobro omogočen (ocena 3,9), kar predstavlja izboljšanje v primerjavi s preteklim letom (3,2).

Tabela 22: Ocena potreb po načrtovanju osebnem kariere (HRS4R Načelo 28)

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Želim si imeti individualni načrt karierne poti.	11	3,4	0,81	5	2,8	1,1	16	3,2	0,91	21	3,7	0,86

Zaposleni izražajo zmerno zanimanje za oblikovanje individualnega načrta karierne poti (povprečna ocena 3,2), kar je nekoliko manj kot v preteklem letu (3,7). Višje zanimanje so pokazali visokošolski učitelji, sodelavci in raziskovalci (3,4), medtem ko je bilo pri administrativno-tehničnih sodelavcih nižje (2,8).

Kriteriji napredovanja (Q24 - HRS4R Načelo 16, NES)

Tabela 23: Ocena kriterijev napredovanja

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Kriteriji napredovanja so pravični.	11	4	0,77	5	3,6	0,89	16	3,9	0,81	21	3,1	1,34

Zaposleni ocenjujejo, da so kriteriji napredovanja v povprečju pravični (ocena 3,9). Ocena pri tej kategoriji je višja v primerjavi s preteklim letom (3,1).

Karierno svetovanje (Q25 - HRS4R Načelo 28)

Tabela 24: Ocena kariernega svetovanja

		2024/2025						2023/2024	
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec		Administrativno-tehnični sodelavec		Skupaj		Skupaj	
#	Trditev	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Vodstvo	5	50 %	4	80 %	9	60 %	1	5 %
2	Neposredno nadrejeni	0		2	40 %	2	13 %	1	5 %
3	Sodelavec	2	20 %	3	60 %	5	33 %	3	16 %
4	Prijatelj	1	10 %	2	40 %	3	20 %	4	21 %
5	Mentor, somentor	0		0		0		1	5 %
6	Nihče	3	30 %	1	20 %	4	27 %	13	68 %
8	Drugo	0		0		0		0	0 %

Večina zaposlenih navaja, da so prejeli karierno svetovanje s strani vodstva (60 %), sledijo sodelavci (33 %). Kariernega svetovanja ni prejelo 27 % anketiranih.

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

Tabela 25: Ocena dejavnikov vpliva na priložnosti karierne poti in napredovanja

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1	Družinske obveznosti	11	2	0,63	5	1,6	0,55	16	1,9	0,62	21	2	0,59
2	Spol	11	2,1	0,3	5	2	0	16	2,1	0,25	21	2	0,32
3	Osebnostne lastnosti	10	2,4	0,52	5	2	0,71	15	2,3	0,59	21	2,2	0,75
4	Pridobljena izobrazba	11	2,8	0,4	5	2,2	0,84	16	2,6	0,62	21	2,4	0,51
5	Delovne izkušnje	11	2,9	0,3	5	2,6	0,55	16	2,8	0,4	21	2,5	0,6

Anketiranci menijo, da na priložnosti za napredovanje najbolj pozitivno vplivajo delovne izkušnje (povprečna ocena 2,8) in pridobljena izobrazba (2,6). Spol (2,1) in družinske obveznosti (1,9) po mnenju anketirancev nimata pomembnega vpliva na karierne priložnosti.

Letni razgovor (Q27 in Q28)

Tabela 26: Ocena izvajanja letnega razgovora

		2024/2025						2023/2024	
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec		Administrativno-tehnični sodelavec		Skupaj		Skupaj	
#	Trditev	Da n (%)	Ne n (%)	Da n (%)	Ne n (%)	Da n (%)	Ne n (%)	Da n (%)	Ne n (%)
1	V zadnjem letu sem imel letni razgovor.	11 (100 %)	0	4 (100 %)	0	15 (100 %)	0	4 (20 %)	16 (80 %)
2	Na letnem razgovoru sem bil seznanjen z merili ocenjevanja delovne uspešnosti.	7 (70 %)	3 (30 %)	3 (75 %)	1 (25 %)	10 (71 %)	4 (29 %)	9 (56 %)	7 (44 %)
3	Na letnem razgovoru pregledamo doseganje rezultatov v prehodnem letu.	11 (100 %)	0	3 (75 %)	1 (75 %)	14 (93 %)	1 (7 %)	12 (75 %)	4 (25 %)
4	Na letnem razgovoru se pogovorimo o zadovoljstvu in predlogih izboljšav.	11 (100 %)	0	4 (100 %)	0	15 (100 %)	0	9 (56 %)	7 (44 %)
5	Na letnem razgovoru postavimo cilje in pričakovane rezultate nadaljnjega dela.	9 (82 %)	2 (18 %)	3 (75 %)	1 (25 %)	12 (80 %)	3 (20 %)	11 (69 %)	5 (31 %)
6	Na osnovi letnega razgovora načrtujem potrebna usposabljanja, izpopolnjevanja (profesionalni razvoj).	9 (82 %)	2 (18 %)	3 (75 %)	1 (75 %)	12 (80 %)	3 (20 %)	8 (53 %)	7 (47 %)

V zadnjem letu so imeli letni razgovor vsi anketirani, kar pomeni pomembno izboljšanje v primerjavi s preteklim letom, ko je letni razgovor imela le petina anketiranih. Večina anketirancev (93 %) navaja, da so na letnem razgovoru pregledali dosežene rezultate iz preteklega leta in se pogovorili o zadovoljstvu ter predlogih za izboljšave (100 %). Prav tako jih je večina (80 %) skupaj z nadrejenimi določila cilje in pričakovane rezultate za naslednje obdobje in na osnovi razgovora načrtovala potrebna usposabljanja. Večina anketiranih (71 %) poroča, da je bila na letnem razgovori seznanjena z merili ocenjevanja delovne uspešnosti.

7. OCENA PODPORNIH DEJAVNOSTI

Zadovoljstvo s strokovno podporo (Q29)

Tabela 27: Ocena strokovne podpore

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
						UP FM						**UP FM**	
1	Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	11	4,2	0,6	5	4	0,7	16	4,1	0,6	21	3,6	0,9
2	Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	11	4,5	0,5	5	4	0,7	16	4,3	0,6	21	3,7	1
3	Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	11	4,2	0,8	5	4	0,7	16	4,1	0,7	21	3,6	1,2
						Rektorat						**Rektorat**	
1	Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	11	3,5	0,8	5	4	0,7	16	3,7	0,8	20	3,5	1,1
2	Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	11	3,5	1	5	4,2	0,4	16	3,8	0,9	20	3,7	1,1
3	Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	11	3,5	1	5	4,4	0,5	16	3,8	1	20	3,6	1,2

Anketirani so izrazili zadovoljstvo s strokovno podporo tako na članici kot na univerzi. Na članici so najvišje ocenili učinkovitost komunikacije s (med) podpornimi službami (4,3), sledita dostopnost informacij, potrebnih za delo, in organiziranost podpornih storitev, ki sta bili v povprečju ocenjeni z 4,1. Na ravni univerze so ocene nekoliko nižje, vendar še vedno dobre. Rezultati kažejo na splošno zadovoljstvo z delovanjem podpornih služb.

Najvišje so bile ocenjene kadrovske in pravne zadeve (4,6), sledijo upravljanje mobilnosti, komuniciranje z javnostmi, vzdrževanje, IT podpora, knjižnica, splošne zadeve ter znanstvenoraziskovalna dejavnost in upravljanje projektov (4,4–4,5). Visoke ocene so tudi pri posameznih podpornih službah univerze.

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

Tabela 28: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
						UP FM						UP FM	
1	Referat	11	4,3	0,65	4	4,5	0,58	15	4,3	0,62	20	4,3	0,64
2	Študijske zadeve	11	4,2	0,98	5	4,4	0,55	16	4,3	0,86	20	4,2	0,77
3	Znanstvenoraziskovalna dejavnost	11	4,5	0,69	4	4,3	0,5	15	4,4	0,63	21	4	1,24
4	Upravljanje projektov	11	4,5	0,69	3	4,3	0,58	14	4,4	0,65	20	3,9	1,29
5	Mednarodno sodelovanje	11	4,5	0,52	3	4,3	0,58	14	4,4	0,51	20	4	1,38
6	Upravljanje mobilnosti osebja	11	4,5	0,52	5	4,4	0,55	16	4,5	0,52	17	3,9	1,17
7	Kakovost	10	4,1	0,74	4	3,5	1	14	3,9	0,83	16	3,9	1
8	Komuniciranje, odnosi z javnostmi	11	4,5	0,52	5	4,6	0,55	16	4,5	0,52	19	3,7	1,29
9	Tajništvo	8	4	0,76	4	4	0,82	12	4	0,74	19	3,7	1,29
10	Splošne zadeve	10	4,6	0,52	4	4	0,82	14	4,4	0,65	17	3,9	1,14
11	Kadrovske in pravne zadeve	11	4,7	0,47	4	4,3	0,96	15	4,6	0,63	18	4	1,19
12	Javna naročila	7	4,1	0,9	2	4,5	0,71	9	4,2	0,83	15	3,7	1,05
13	Investicije	7	4,1	0,9	1	5	0	8	4,3	0,89	12	3,3	1,06
14	Računovodstvo in finance	8	4,3	0,89	5	4,6	0,55	13	4,4	0,77	14	3,7	0,83
15	Informatika (IKT podpora, pomoč)	11	4,3	0,79	4	4,5	0,58	15	4,3	0,72	20	3,3	1,45
16	Vzdrževanje, upravljanje prostorov	8	4,3	0,71	3	4,7	0,58	11	4,4	0,67	18	3,4	1,29
17	Knjižnica	10	4,3	0,48	3	5	0	13	4,5	0,52	19	3,8	1,13
18	Založba	10	4	0,94	2	5	0	12	4,2	0,94	16	3,6	1,26
						Rektorat						Rektorat	
1	Vpis				4	4,5	0,58				1	4	0
2	Študijske zadeve				3	4,3	0,58				1	5	0
3	Znanstvenoraziskovalna dejavnost				2	4	0				1	4	0
4	Upravljanje projektov				2	4	0						
5	Mednarodno sodelovanje				2	4	0						
6	Upravljanje mobilnosti osebja				2	4,5	0,71						
7	Kakovost				2	4	0				1	4	0
8	Komuniciranje, odnosi z javnostmi				3	4,3	0,58				2	4	0
9	Tajništvo				2	4,5	0,71				2	4	0
10	Splošne zadeve				4	4	0				2	4	0
11	Kadrovske in pravne zadeve				2	4	0				1	4	0
12	Javna naročila				3	4	0				2	4	0
13	Investicije				1	4	0				1	4	0
14	Računovodstvo in finance				3	4,3	0,58				2	4,5	0,71
15	Informatika (IKT podpora, pomoč)				5	4,2	0,45				2	4,5	0,71
16	Vzdrževanje, upravljanje prostorov				3	4,3	0,58				2	4,5	0,71

8. OCENA VODENJA

Anketirani so izrazili visoko stopnjo zadovoljstva z vodenjem na članici, saj so vsa področja prejela povprečne ocene 3,8 ali več. Najvišje so ocenili transparentnost poslovanja (4,4) ter seznanjanje zaposlenih z rezultati doseženih ciljev (4,4), sledita enakopravna in pravična obravnava zaposlenih ter upoštevanje mnenj zaposlenih (4,1). V primerjavi s preteklim letom so vse ocene višje.

Ocene o vodenju univerze so nekoliko nižje (med 3,3 in 3,9), vendar še vedno pozitivne. Najbolje je bilo ocenjeno seznanjanje z rezultati doseženih ciljev (3,9), nekoliko nižje pa ocene pravičnosti in objektivnosti, upoštevanja mnenj in predlogov zaposlenih ter skrbi za dobro počutje zaposlenih (3,3–3,4).

Zadovoljstvo z vodenjem vodstva (Q32)

Tabela 29: Ocena vodenja vodstva

		2024/2025									2023/2024		
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Administrativno-tehnični sodelavec			Skupaj			Skupaj		
#	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
		Vodstvo UP FM									**Vodstvo UP FM**		
1	Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	11	4,3	1,2	5	3,6	1,5	16	4,1	1,3	20	3	1,5
2	Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	11	4	0,9	5	3,4	1,5	16	3,8	1,1	20	2,8	1,6
3	Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	11	4,1	1,1	5	3,6	1,5	16	3,9	1,2	20	2,9	1,6
4	Skrbi za transparentnost poslovanja.	11	4,5	0,7	5	4	0,7	16	4,4	0,7	20	3,4	1,4
5	Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	11	4,4	0,8	5	3,6	1,5	16	4,1	1,1	20	3,3	1,3
6	Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	11	4,4	0,9	5	4,6	0,5	16	4,4	0,8	20	3,7	1,1
		Vodstvo univerze									**Vodstvo univerze**		
1	Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	11	3,5	1,4	5	3,6	0,5	16	3,5	1,2	20	3,3	1,2
2	Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	11	3,5	1,1	5	3,4	0,5	16	3,4	1	20	3,1	1,2
3	Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	10	3,1	1,2	5	3,6	0,5	15	3,3	1	20	3,1	1,2
4	Skrbi za transparentnost poslovanja.	11	3,6	1,1	5	3,8	0,4	16	3,7	0,9	19	3,3	1,2
5	Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	11	3,5	1,1	5	3,4	0,5	16	3,4	1	19	3,2	1,2
6	Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	11	3,8	1,2	5	4,2	0,4	16	3,9	1	20	3,5	1,1

Zadovoljstvo z vodenjem neposredno nadrejenega (Q33)

Tabela 30: Ocena vodenja neposredno nadrejenega

		2024/2025						2023/2024	
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec		Administrativno-tehnični sodelavec		Skupaj		Skupaj	
#	Trditev	Da n (%)	Ne n (%)	Da n (%)	Ne n (%)	Da n (%)	Ne n (%)	Da n (%)	Ne n (%)
1	Vas spoštuje.	10 (91 %)	1 (9 %)	5 (100 %)	0	15 (94 %)	1 (6 %)	6 (33 %)	12 (67 %)
2	Vas pohvali za dobro opravljeno delo.	11 (100 %)	0	5 (100 %)	0	16 (100 %)	0	6 (32 %)	13 (68 %)
3	Pomaga, da se delo opravi.	10 (91 %)	1 (9 %)	4 (80 %)	1 (20 %)	14 (88 %)	2 (12 %)	6 (32 %)	13 (68 %)
4	Daje koristne povratne informacije o vašem delu.	10 (91 %)	1 (9 %)	5 (100 %)	0	15 (94 %)	1 (6 %)	9 (47 %)	10 (53 %)
5	Vas spodbuja in podpira pri vašem razvoju.	9 (90 %)	1 (10 %)	4 (80 %)	1 (20 %)	13 (87 %)	2 (12 %)	8 (42 %)	11 (58 %)
6	Upošteva vaše predloge.	10 (100 %)	0	5 (100 %)	0	15 (100 %)	0	4 (21 %)	15 (79 %)
7	Sprejema odprto vaše pripombe in konstruktivno kritiko na svoje delo.	10 (91 %)	1 (9 %)	4 (80 %)	1 (20 %)	15 (94 %)	1 (6 %)	7 (39 %)	12 (61 %)
8	Je strokovnjak na področju dela, ki ga pokriva.	11 (100 %)	0	4 (80 %)	1 (20 %)	15 (94 %)	1 (6 %)	7 (39 %)	12 (61 %)
9	Daje jasna navodila in napotke za delo.	10 (91 %)	1 (9 %)	4 (80 %)	1 (20 %)	14 (88 %)	2 (12 %)	10 (56 %)	8 (44 %)
10	Zna organizirati delo (porazdeliti delo med svoje zaposlene).	10 (91 %)	1 (9 %)	4 (80 %)	1 (20 %)	14 (88 %)	2 (12 %)	10 (56 %)	8 (44 %)
11	Sproti razrešuje težave in nesoglasja svojih zaposlenih.	11 (100 %)	0	4 (80 %)	1 (20 %)	15 (94 %)	1 (6 %)	8 (42 %)	11 (58 %)

12	Skrbi za pravočasno obveščanje svojih zaposlenih o novostih in spremembah.	11 (100 %)	0	4 (80 %)	1 (20 %)	15 (94 %)	1 (6 %)	5 (26 %)	14 (74 %)
13	Ima posluh za vaše osebne okoliščine.	10 (91 %)	1 (9 %)	5 (100 %)	0	15 (94 %)	1 (6 %)	10 (56 %)	8 (44 %)

Anketirani so izrazili zelo visoko stopnjo zadovoljstva z vodenjem neposredno nadrejenega. V primerjavi s preteklim letom so ocene bistveno višje pri vseh kategorijah.

9. PRIPOMBE IN PREDLOGI

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

Na vprašanje, ali in katere spremembe so anketiranci opazili v zadnjih treh letih od spremljanja zadovoljstva zaposlenih (npr. pri delovnih pogojih, odnosih, klimi ipd.) in odgovorili, da je s strani dekanice omogočeno zelo jasno poslovanje in delovanje fakultete, ki je dostopna in odprta za reševanje problemov, izražen je tudi en malo slabši komentar, da strokovna sodelavka ne izraža pripravljenosti pomagati novim zaposlenim.

Odzivi anketiranih kažejo večinoma pozitivno naravnanost do sprememb v zadnjih letih, pri čemer izpostavljajo izboljšano organizacijo dela ter odprto in dostopno vodstvo in izražajo željo po nadaljevanju dosedanjih praks.

II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Anketo o zadovoljstvu zaposlenih za študijsko leto 2024/2025 je izpolnilo 27 zaposlenih, od tega 16 visokošolskih učiteljev, sodelavcev in raziskovalcev ter 10 administrativno-tehničnih sodelavcev, kar pomeni nekoliko manjši odziv kot v preteklem letu. Delno to pripisujemo dejstvu, da je anketa precej obsežna. Pri interpretaciji rezultatov je treba upoštevati tudi manjše število odgovorov v posameznih skupinah, zlasti med administrativno-tehničnimi sodelavci (pri nekaterih vprašanjih se pojavlja le pet odgovorov). Nekaj posameznih navedb, ki bi lahko razkrivale osebne podatke, smo zaradi varstva zasebnosti iz analize izločili. Odgovori ponujajo pomembne vpoglede, ki bodo v pomoč pri nadaljnjem razvoju fakultete in izboljšanju delovnega okolja.

Zaposleni so v povprečju zelo zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, in izražajo visoko stopnjo delovne zavzetosti ter pripadnosti fakulteti. Ocenjujejo, da so primerno usposobljeni za svoje delo in da dobro sodelujejo tako s sodelavci kot s strokovnimi službami na fakulteti in univerzi. Največje zadovoljstvo izkazujejo pri komunikaciji z vodstvom, strokovni podpori in delovnih pogojih, ki so vsi ocenjeni visoko (povprečne ocene nad 4).

Kljub splošno pozitivnim rezultatom anketa izpostavlja nekaj področij, kjer so potrebne izboljšave. Visokošolski učitelji, sodelavci in raziskovalci kot glavne omejitve raziskovalnega dela navajajo pomanjkanje časa zaradi pedagoških in drugih obveznosti, pomanjkanje podpore na specifičnih področjih ter omejen dostop do relevantnih informacij. Dodatne omejitve predstavljajo infrastrukturni pogoji in premalo povezovanja med raziskovalci različnih članic.

Zaposleni ne zaznavajo pojavov diskriminacije in visoko ocenjujejo spoštljivost odnosov ter profesionalnost vodstva. Ob tem pa predlagajo krepitev kadrovskih virov.

III. KOMENTAR DEKANA / DIREKTORJA / GLAVNEGA TAJNIKA UP

SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU

Zaposleni se do ocene o splošnem zadovoljstvu na delovnem mestu izrazijo s povprečno oceno 4, kar lahko razumemo, da so zaposleni zadovoljni na delovnem mestu. Anketiranci ocenjujejo svoje ravnovesje med zasebnim in delovnim življenjem s povprečno oceno 4,2, pri čemer se večina strinja, da brez večjih težav usklajujejo delovne in družinske obveznosti (ocena 4,1). Odgovori nadalje kažejo, da mnogi zaposleni ohranjajo stik z institucijo tudi izven delovnega časa. Nizko povprečno oceno dosegata trditvi glede postavljanja mej med delom in zasebnim življenjem in občutek nuje povezanosti službenimi obveznostmi v primeru dopusta.

ORGANIZACIJSKA KLIMA IN DELOVNA ZAVZETOST

Povprečna ocena glede delovnega mesta se giblje med 3,6 in 4,1, kar je izboljšanje v primerjavi z lanskim letom. Najnižjo oceno je prejel odgovor zaposlenih glede na njihovo možnost vplivanja na odločitve, ki so pomembne za njihovo delo, to je opazno tako pri skupini visokošolskih učiteljev kot tudi strokovnih sodelavcev (povprečna ocena 3,6). Vodstvo se zaveda pomena vključevanja zaposlenih v procese odločanja, zato pogosto izvaja sestanke z zaposlenimi, preko katerih skuša pridobiti širši konsenz glede pomembnih odločitev.

Zaposleni prav tako izražajo visoko raven delovne zavzetosti – vsi elementi so bili ocenjeni s povprečno oceno višjo od 5 – in visoko raven motiviranosti za delo.

DELOVNI POGOJI

Zaposleni so na splošno zadovoljni z delovnimi in prostorskimi pogoji. Visokošolski učitelji in sodelavci kot omejitve za raziskovalno delo navajajo v največji meri na področju dostopnosti podpore na specifičnih področjih (npr. za zahtevnejša pravna vprašanja, metodologija, komercializacija), kjer je povprečna ocena 2,3. Kot dodatne omejitve izpostavljajo infrastrukturne pogoje dela, omejen dostop do relevantnih, izluščenih informacij za raziskovalno področje in pomanjkanja časa zaradi obsežnih pedagoških zadolžitev ter premalo povezovanja med raziskovalci različnih članic ali področij. Visokošolski učitelji, sodelavci in raziskovalci kot najpomembnejša področja za dodatno usposabljanje izpostavljajo prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov, računalniške kompetence ter etiko in integriteto.

KARIERNI RAZVOJ

Zaposleni ocenjujejo, da jim je profesionalni razvoj v povprečju dobro omogočen. V zadnjem letu so imeli vsi zaposleni letni razgovor vsi anketirani, pri čemer jih večina navaja, da so na letnem razgovoru pregledali dosežene rezultate iz preteklega leta, se pogovorili o zadovoljstvu ter predlogih za izboljšave in skupaj z nadrejenim določili cilje in pričakovane rezultate za naslednje obdobje in na načrtovali potrebna usposabljanja. Na splošno si vodstvo prizadeva, da bi prek individualnih pogovorov z zaposlenimi ugotovilo možnosti za karierni razvoj in jih pri tem usmerja. V mnogih primerih se je to pokazalo za učinkovito.

STROKOVNA PODPORA IN VODENJE

Zaposleni povečini izražajo zadovoljstvo s podporo strokovnih služb. Anketiranci izražajo mnenje, da njihovi nadrejeni dajejo jasna navodila, imajo posluh za osebne okoliščine in znajo delo organizirati med zaposlenimi. Tudi v prihodnje se bo vodstvo trudilo vzpostavljati sistem stalnega informiranja zaposlenih, imeti posluh za

pripombe in skušalo pridobiti širši konsenz o pomembnih odločitvah. Primer take prakse so posveti zaposlenih ter individualna srečanja zaposlenih s predstavniki vodstva.

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
Okrepitev vedenja zaposlenih o strategiji HRS4R	Na vsakem večjem srečanju zaposlenih seznaniti z dejavnostmi	Vodstvo in člani delovne skupine na UP	Tekoče	Realizirano	Dne 8.9.2025 je bila iz maila Dekanat ob informaciji vodstva poslana kadrovska strategija *HRS4R* in *HRS4R_Smernice_LPD-karierni-razvoj-raziskovalcev (dokazilo mail).* *Dne 19.6.2025 predstavitev vsem zaposlenim s strani dekanje (dokazilo: vabilo posvet zaposlenih)*
Povečanje informiranosti zaposlenih o spremembah in drugem dogajanju na UP FM	Poleg Informacij vodstva, povečati obveščanje na Posvetih in akademskih zborih	Vodstvo	Tekoče	Realizirano	Enkrat tedensko obveščanje prek informacij vodstva, poleg informacij, zaposleni prejmejo še druga gradiva, o katerih morajo biti obveščeni. Obveščanje na posvetih zaposlenih v decembru 2024, februarju, juniju in decembru 2025.
Prenova spletnih strani	Priprave strukture nove spletne strani	PR služba v sodelovanju z UP	2025	V teku	PR služba ima pripravljeno osnovo strukture spletne strani FM, tehnična izvedba in nadaljnji tehnični ter vsebinski razvoj je dogovorjen z UP FAMNIT, ki je zaradi kadrovskih izzivov preložil pripravo naše spletne strani na leto 2026.
Premalo povezovanja med UP raziskovalci	Na večjem srečanju zaposlenih (posvet zaposlenih) seznaniti vsaj z eno večjo aktivnostjo drugih raziskovalcev na UP ter obisk drugih raziskovalcev iz UP in raziskovalne službe UP (npr. odprta znanost,	Vodstvo in službe UP	2025	Realizirano	-Predstavitev projekta UP Obzorja Agrigep dne 19.6.2025 -Dne 20.2.2025 predstavitev novosti odprte znanosti s strani raziskovalke UP Famnit Ane Slavec. -Dne 20.2.2025 s strani raziskovalne službe UP in profesorice FM predstavitev delovanja Komisije UP za etiko v raziskavah, ki

	etična komisija, projekti ipd.)				vključujejo delo z ljudmi (KER – UP)
Večja informacijska podpora	Okrepitev seznanjanja zaposlenih, kako priti do informacijske podpore	Splošna služba FM in IKT služba	2025	Realizirano	V tedenskih informacijah vodstva zapisan kontakt informatika na UP.

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
Nadaljnje izboljšanje interne komunikacije	Srečanja/sestanki različnih skupin zaposlenih in individualno	Dekanja in prodekani, vodstvo kateder, delovne skupine	2026	Več srečanj med zaposlenimi
Krepitev podpore raziskovalcem na specifičnih področjih	Predstavitev dela raziskovalne službe, nadaljnje redno obveščanje o novih razpisih, prenos izkušenj med zaposlenimi, usmeritev na portal na Sharepointu Raziskovanje in razvoj, ki ga imajo na UP	Raziskovalna služba, raziskovalci	2026	Več konkretnih informacij
Nadaljnje povečanje povezovanja raziskovalcev z ostalimi članicami	Povabilo raziskovalcev drugih članic, da se predstavijo na FM, iskanje možnosti o seznanitvi z delom na drugih članicah	Prodekan za raziskovanje	2x letno	Povečevanje povezovanja med raziskovalci UP
Spodbujanje vključevanja v strokovna združenja in delovne skupine	Razmislek o možnostih sodelovanja, predstavitev možnosti sodelovanja	Prodekani	2026	Najmanj eno članstvo v združenju ipd.
Razvoj dodatnih usposabljanj za zaposlene	Priprava in izvedba izobraževanj s področja projektnega vodenja/ IKT/ etike /integritete ter drugih vsebin	Delovna skupina za kakovost	2026	Začetni plan usposabljanja zaposlenih
Spodbujanje priprave individualnih kariernih načrtov	Svetovanje in podpora pri pripravi načrtov, individualni pogovori z zaposlenimi	Prodekani	Do 30. 9. 2026	Kratek karierni načrt visokošolskih učiteljev in sodelavcev
Krepitev strokovne podpore na področju kakovosti	Nova zaposlena strokovna oseba na področju kakovosti, imenovanje več delovnih skupin na področju kakovosti, sestavljenih iz visokošolskih učiteljev z znanji na tem področju	Dekanja FM, Prodekani, delovne skupine	Do 30. 6. 2026	Večja strokovna podpora na področju kakovosti

Nadaljevanje aktivnosti informiranja zaposlenih	Tedensko obveščanje prek informacij vodstva, obveščanje na posvetih in akademskih zborih in iskanje drugih možnosti obveščanja	Dekanja FM, prodekani, PR služba, senatorji FM	Tekoče	Tekoča informiranost zaposlenih

PRILOGE

Priloga 1: Elektronsko sporočilo – vabilo posredovano zaposlenim k izpolnjevanju anketnega vprašalnika

Spoštovani,

v okviru ***spremljanja zadovoljstva zaposlenih na Univerzi na Primorskem*** vam v nadaljevanju posredujemo povabilo k sodelovanju v anketi ter povezavo do anketnega vprašalnika za leto 2025.

Anketa je odprta *do **25. septembra 2025***.

Lepo pozdravljeni.

Vodstvo UP FM

Dekanat

UP Fakulteta za management
UL Facolta di management
UP Faculty of Management

Izolska vrata 2, 6000 Koper
fm-kp.si

+386 5 610 20 00
dekanat@fm.upr.si

Preden to sporocilo natisnete, pomislite na okolje.
Please consider the environment before printing this mail.

****

Spoštovani zaposleni,

pred vami je *Anketa o spremljanju zadovoljstva zaposlenosti na Univerzi na Primorskem*, s katero želimo pridobiti informacije o vašem zadovoljstvu pri delu, o pogojih in organizaciji dela, medsebojnem sodelovanju in komunikaciji, motivacijskih dejavnikih, nagrajevanju uspešnosti, kariernih priložnosti in drugih pomembnih vidikih. Rezultati ankete bodo uporabljeni tudi pri spremljanju in izboljševanju ukrepov *Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R)* ter *Načrta za enakost spolov (NES)*.

Zavedamo se, da je izboljšanje delovnih pogojev kontinuiran proces, ki zahteva medsebojno sodelovanje zaposlenih pri ustvarjanju pozitivne delovne klime, krepitvi odnosov in komunikacije na delovnem mestu ter zagotavljanju pogojev za učinkovito organizacijo delovnih procesov. Vaše dragocene povratne informacije nam

bodo v pomoč pri nadaljnjem razvoju in izboljševanju delovnega okolja, ki nas povezuje ter omogoča uspešnejše udejstvovanje in uresničevanje naših skupnih ciljev.

Anketni vprašalnik je objavljen v spletni aplikaciji 1KA in je na voljo v slovenskem in angleškem jeziku. Za izpolnjevanje ankete prosimo kliknite na povezavo: https://1ka.arnes.si/a/074edd24.

Vaše mnenje je pomembno, zato vas vljudno prosimo, da si vzamete čas in anketo izpolnite **najkasneje do 25. 9. 2025.**

V primeru težav pri izpolnjevanju ankete se lahko obrnete na kontaktno osebo na UP, go. Katjo Debevec, na e-naslov: katja.debevec@upr.si ali na telefonsko številko: 05/611 75 63.

Za vaše sodelovanje se vam iskreno zahvaljujemo in vas lepo pozdravljamo.

****

Dear Colleagues,

You are invited to take part in the *Employee Satisfaction Survey at the University of Primorska*, which aims to gather information on your job satisfaction, working conditions and organization, cooperation and communication, motivational factors, performance-based rewards, career opportunities, and other relevant aspects. The results of the survey will also be used to monitor and improve measures within the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) and the Gender Equality Plan (GEP).

We recognize that improving working conditions is a continuous process that requires the active cooperation of all employees in creating a positive working environment, strengthening workplace relations and communication, and ensuring conditions for efficient work organization. Your valuable feedback will help us further develop and improve the work environment that connects us and supports your professional engagement and the achievement of our common goals.

The questionnaire is available in the 1KA online application in both Slovenian and English. To complete the survey, please click on the following link: https://1ka.arnes.si/a/074edd24?language=2.
Your opinion matters, so we kindly ask you to take the time to complete the survey **no later than 25 September 2025.**

In case of any difficulties in completing the survey, please contact the UP representative, Ms. Katja Debevec, at katja.debevec@upr.si or by phone at +386 5 611 75 63.

We sincerely thank you for your cooperation.

Priloga 2: Vzorec anketnega vprašalnika

Q	Vprašanje	Tip vprašanja	Moduli	Pojav HRS4R	Pojav NES	Vprašanje se pojavi za	Razvrstitev glede na vsebino poglavja
Q1	Izberite vašo članico	Zaprto	MODUL 1				Demografski podatki
Q2	Vaše delovno mesto	Zaprto	MODUL 1				Demografski podatki
Q3	Način zaposlitve (karierna stopnja R1–R4)	Zaprto	MODUL 1	HRS4R		Vprašanje se pojavi za Visokošolski učitelj in/ali sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D1 in H) in Raziskovalec (zaposleni v plačilni skupini H)	Demografski podatki
Q4	Spol	Zaprto	MODUL 1		NES		Demografski podatki
Q5	Trditve o poslanstvu, viziji in strategiji članice UP	Ocenjevalna lestvica	MODUL 2			Vprašanje se ne pojavi za tiste, ki so zaposleni na rektoratu	Poznavanje strateških dokumentov UP
Q6	Trditve o poslanstvu, viziji in strategiji univerze	Ocenjevalna lestvica	MODUL 2				Poznavanje strateških dokumentov UP
Q7	Seznanjenost z ukrepi HRS4R (da/ne)	Zaprto	MODUL 2	HRS4R		Vprašanje se pojavi za Visokošolski učitelj in/ali sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D1 in H) in Raziskovalec (zaposleni v plačilni skupini H)	Poznavanje strateških dokumentov UP
Q8	Katere spremembe ste opazili (opis)	Odprto	MODUL 2	HRS4R		Vprašanje se pojavi za Visokošolski učitelj in/ali sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D1 in H) in Raziskovalec (zaposleni v plačilni skupini H) v koliko je anketirani odgovoril na zgornje vprašanje z: Da.	Poznavanje strateških dokumentov UP
Q9	Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu v zadnjem letu	Ocenjevalna lestvica	MODUL 3				Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu
Q10	Pojasnilo ocene splošnega zadovoljstva	Odprto	MODUL 3				Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu
Q11	Ocena ravnovesja med delom in zasebnim življenjem	Ocenjevalna lestvica	MODUL 3				Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu
Q12	Ocena trditve glede na ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Ocenjevalna lestvica	MODUL 3	HRS4R Načelo 24	NES		Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu
Q13	Ocena verjetnosti - Kako verjetno bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim? (1–10)	Ocenjevalna lestvica	MODUL 3				Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu
Q14	Ocena organizacijske klime (4 trditve)	Ocenjevalna lestvica	MODUL 4				Ocena organizacijske klime in delovne zavzetosti

Q15	Ocena delovne zavzetosti (9 trditev)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 4	HRS4R			Ocena organizacijske klime in delovne zavzetosti
Q16	Ocena motivacije z navedenimi elementi (17 trditev)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 4	HRS4R			Ocena organizacijske klime in delovne zavzetosti
Q17	Ocena diskriminacije na podlagi naštetega (12 možnosti)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 4	HRS4R Načela 12, 24, 27	NES		Ocena organizacijske klime in delovne zavzetosti
Q18	Ocena zadovoljstva z interno komunikacijo (8 trditev)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 4				Ocena organizacijske klime in delovne zavzetosti
Q19	Ocena delovnih pogojev in usposobljenost na delovnem mestu (4 trditve)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 5				Ocena delovnih pogojev
Q20	Ocena navedenih elementov, ki vplivajo na raziskovalno delo (9 trditev)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 5	HRS4R Načelo 23		Vprašanje se pojavi za Visokošolski učitelj in/ali sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D1 in H) in Raziskovalec (zaposleni v plačilni skupini H)	Ocena delovnih pogojev
Q21	Ocena zanimanja za sodelovanje do naštetih možnosti sodelovanja (8 možnosti)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 5	HRS4R Načela 23, 28, 29, 38		Vprašanje se pojavi za Visokošolski učitelj in/ali sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D1 in H) in Raziskovalec (zaposleni v plačilni skupini H)	Ocena delovnih pogojev
Q22	Ocena znanja, ki jih želijo zaposleni nadgraditi za boljše opravljanje dela (14 možnosti - možnih je več odgovorov)	Zaprto	MODUL 5	HRS4R Načeli 2, 38			Ocena delovnih pogojev
Q23	Primer dobre prakse po področjih (opis primera prakse)	Odprto	MODUL 5	HRS4R Načeli 7, 24			Ocena delovnih pogojev
Q24	Trditve o kariernem razvoju (3 trditve)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 6	HRS4R Načeli 28, 16	NES		Ocena kariernega razvoja
Q25	Svetovanje pri kariernem razvoju (7 možnosti - možnih je več odgovorov)	Zaprto	MODUL 6	HRS4R Načelo 28			Ocena kariernega razvoja
Q26	Dejavniki, ki vplivajo na karierne priložnosti (5 dejavnikov)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 6	HRS4R Načeli 16, 24	NES		Ocena kariernega razvoja
Q27	Veljavnost trditve: V zadnjem letu sem imel letni razgovor (da/ne/predhodno leto še nisem bil zaposlen na UP)	Zaprto	MODUL 6				Ocena kariernega razvoja
Q28	Trditve o letnem razgovoru (5 trditev)	Zaprto	MODUL 6			Vprašanje se pojavi za tiste zaposlene, ki so imeli letni razgovor (oz. so na zgornje vprašanje Q27 odgovorili z Da).	Ocena kariernega razvoja

Q29	Ocena zadovoljstva s strokovno podporo (3 trditve za članico in 3 trditve za rektorat)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 7		Ocena podpornih dejavnosti
Q30	Ocena zadovoljstva s strokovno podporo po poosameznih področjih dela na članici UP	Ocenjeval na lestvica	MODUL 7	Vprašanje se pojavi za tiste anketirane, ki so zaposleni na članici UP	Ocena podpornih dejavnosti
Q31	Ocena zadovoljstva s strokovno podporo po posameznih področjih dela na rektoratu (16 trditev)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 7	Vprašanje se pojavi za administrativno-tehnične sodelavce (zaposleni v plačilni skupini D9/D5)	Ocena podpornih dejavnosti
Q32	Ocena vodenja – trditve (3 trditve za vodstvo članice UP in 3 trditve za vodstvo univerze)	Ocenjeval na lestvica	MODUL 8		Ocena vodenja
Q33	Ocena neposredno nadrejenega (13 trditev)	Zaprto	MODUL 8		Ocena vodenja
Q34	Spremembe v zadnjih treh letih	Odprto	MODUL 9		Pripombe in predlogi
Q35	Predlog za vodstvo članice UP/rektorata	Odprto	MODUL 9		Pripombe in predlogi
Q36	Predlog za vodstvo univerze	Odprto	MODUL 9		Pripombe in predlogi
Q37	Pripombe na anketni vprašalnik	Odprto	MODUL 9		Pripombe in predlogi

Priloga 3: Elektronsko sporočilo – posredovanje dokumentov Kadrovska strategija za raziskovalce (HRS4R) 8-9-25 in HRS4R_Smernice_LPD-karierni-razvoj-raziskovalcev 14.4.2023

Od: Dekanat FM <dekanat@fm.upr.si>
Poslano: ponedeljek, 8. september 2025 23:08
Za: FM pedagoski <pedagoski@fm.upr.si>; FM nepedagoški <nepedagoski@fm.upr.si>
Zadeva: Informacija vodstva

Spoštovane sodelavke in sodelavci,

pošiljamo vam 163. tedensko Informacijo vodstva.
V priponki vam poleg Informacije vodstva pošiljamo še dva dokumenta (*Kadrovska strategija za raziskovalce (HRS4R) 8-9-25* **in** *HRS4R_Smernice_LPD-karierni-razvoj-raziskovalcev 14.4.2023*), ki jim moramo kot fakulteta slediti in v zvezi z njimi tudi ukrepati in poročati.

Prosimo natančno preberite informacije, ker so v njej zelo pomembne informacije za vaše delo.

Želimo vam prijeten začetek tedna!
Vodstvo UP FM

Dekanat

UP Fakulteta za management
UL Facolta di management
UP Faculty of Management

Izolska vrata 2, 6000 Koper
fm-kp.si

+386 5 610 20 00
dekanat@fm-kp.si

Priloga 4: Vabilo zaposlenim na Akademski zbor in Posvete UP FM z dnevnim redom

ČLANOM AKADEMSKEGA ZBORA

UP FAKULTETE ZA MANAGEMENT

Koper, 13. 12. 2024

Spoštovani!

Vabimo Vas, da se udeležite

4., redne seje Akademskega zbora UP Fakultete za management,
ki bo v četrtek, 19. 12. 2024, ob 12. uri
v predavalnici 6, Izolska vrata 2, Koper
(pritličje).

Predlagani dnevni red:

1. Pozdrav predsednice Akademskega zbora
2. Poročilo dekanje o letu 2024
3. Predstavitev novo pridobljenih raziskovalnih projektov
4. Predstavitev UNIK@TT projekta konzorcija slovenskih univerzitetnih pisarn za prenos znanja ter rezultatov projekta EEN 2022-2025

Za vse prisotne bo v avli FM organizirano kosilo (hladno-topli bife) v času od 13.00 do 13.45.

Zaključek dogodka načrtujemo do 16.00.

Lepo pozdravljeni.

prof. dr. Anita Trnavčević
predsednica AZ UP FM

TEDENSKE INFORMACIJE VODSTVA

17. februar 2025

SPLOŠNE INFORMACIJE

➢ AKTUALNO:

- V četrtek, dne 20. februarja bo potekal Posvet in Akademski zbor zaposlenih UP FM z naslednjim dnevnim redom:
  - **12.00 – 12.15** Prihod zaposlenih (kava in rogljički)
  - **12:15 – 13:00** Poročilo dekanje
  - **13:00 – 13:30** doc. dr. Ana Slavec: Novosti s področja odprte znanosti
  - **13:30 – 14:00** prof. dr. Simona Kustec: Delovanje Komisije UP za etiko v raziskavah, ki vključujejo delo z ljudmi (KER – UP)
  - **14:00 – 15:00** Razno

UP Fakulteta za management

Izolska vrata 2

6000 Koper

Koper, 13. 6. 2025

Vabilo
na Posvet visokošolskih učiteljev in sodelavec UP Fakultete za management

Vabim vas, da se udeležite Posveta visokošolskih učiteljev in sodelavec UP Fakultete za management, ki bo potekal

v četrtek, 19. 6. 2025, ob 12. 30 uri na UP FM, predavalnica 6

Predlagani dnevni red:

1. Uvodni pozdrav dekanje UP FM, prof. dr. Tatjane Horvat
2. Aktualne zadeve na področju izobraževanja in HRS4R (poročevalka: prof. dr. Tatjana Hrovat)
3. Kompetence, učni izidi in ocenjevanje (poročevalec: izr. prof. dr. Armand Faganel)
4. Zaključevanje študija v okviru prenovljenega študijskega programa VS management (poročevalec: doc. dr. Borut Kodrič)
5. Spoštovanje pravilnikov in navodil na področju izobraževalne dejavnosti (poročevalec: doc. dr. Borut Kodrič)
6. Mednarodne izmenjave kot priložnost za rast: izkušnje iz evropskega BIP programa in programa Erasmus+ (poročevalki: izr. prof. dr. Elizabeta Zirnstein, doc. dr. Dubravka Celinšek)
7. Vključenost in enakost spolov: UP v projektu Obzorja AGRIGEP (poročevalec: prof. dr. Štefan Bojnec)
8. Diseminacija rezultatov in ugotovitev o stanju podjetniške mreže in prenosa znanja ob zaključku projekta EEN5 (poročevalec: Leon Pavlič)
9. Razno

Za udeležence Posveta UP FM bo organizirano kosilo predvidoma ob 13. 15 uri v pritličju naše fakultete.

Vljudno vabljeni!

prof. dr. Tatjana Horvat
dekanja UP FM

UP Fakulteta za management

Izolska vrata 2

6000 Koper

Koper, 22. 9. 2025

Vabilo
na Posvet visokošolskih učiteljev in sodelavec UP Fakultete za management

Vabim vas, da se udeležite Posveta visokošolskih učiteljev in sodelavec UP Fakultete za management, ki bo potekal

v četrtek, 25. septembra 2025, ob 12. uri na UP FM, predavalnica 6

Predlagani dnevni red:

1. **Uvodni pozdrav dekanice UP FM**, prof. dr. Tatjana Horvat (dekanica UP FM)
2. **Predstavitev programske skupine P2-0266 UL FS (soizvajalec: UP FM)**, prof. dr. Mirko Markič (predstojnik Katedre za management UP FM)
3. **Aktualne zadeve s področja izobraževanja**, doc. dr. Borut Kodrič, prodekan za izobraževanje UP FM
4. **Načrtovanje ukrepov na podlagi samoevalvacij ter priporočil NAKVIS**, izr. prof. dr. Suzana Laporšek (predsednica Sveta za kakovost, UP FM)
5. **Predstavite aktivnosti obeležitve 30. letnice delovanja UP FM**, Katja Čolnik (strokovna sodelavka PR na UP FM)
6. **Mednarodne izmenjave kot priložnost za rast: izkušnje iz programa Erasmus+**, prof. dr. Ajda Fošner
7. **Razno**

Za udeležence Posveta UP FM bo organizirano kosilo predvidoma ob 13. uri v pritličju naše fakultete.

Vljudno vabljeni!

prof. dr. Tatjana Horvat
dekanica UP FM