Univerza na Primorskem
Università del Litorale
University of Primorska

Titov trg 4 • SI-6000 Koper
+386 (0)5 611 75 53
info@upr.si • www.upr.si

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
UNIVERSITÀ DEL LITORALE

Fakulteta za management

ANKETA O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH
NA UNIVERZI NA PRIMORSKEM

POROČILO O REZULTATIH ANKETE 2023/2024

Koper, december 2024

KAZALO

SPLOŠNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE 3
I. REZULTATI IN INTERPRETACIJA 5
1. Demografski podatki 5
2. Poslanstvo, vizija in strategije 5
3. Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu 7
4. Organizacijska klima in delovna zavzetost 9
5. Delovni pogoji 11
6. Karierni razvoj 14
7. Strokovna podpora in vodenje 17
8. Pripombe in predlogi 19
II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA 20
III. KOMENTAR DEKANA / DIREKTORJA / GLAVNEGA TAJNIKA 20
IV. AKCIJSKI NAČRT 22

KAZALO TABEL

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

SPLOŠNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE

1. Novosti in spremembe v letu 2024:
   - Oblikovan je nov anketni vprašalnik, ki ima novo strukturo vprašanj in način izpolnjevanja vprašanj (s pogoji) glede na 2 skupini zaposlenih.
   - Anketni vprašalnik vsebuje tudi vprašanja za spremljanje ukrepov Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) in Načrta za enakost spolov (NES).
   - Anketni vprašalnik je enoten za vse članice; na voljo ni 6 ločenih vprašalnikov, temveč eden vprašalnik za vse članice. Podatki po članicah so določeni z izbiro članice s strani respondenta ob začetku izpolnjevanja anketnega vprašalnika.
   - Rezultati ankete se uporabljajo tudi za spremljanje in izboljšave ukrepov Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) in Načrta za enakost spolov (NES).
2. **Namen ankete:** Pridobiti informacije o zadovoljstvu pri delu, o pogojih in organizaciji dela, medsebojnem sodelovanju in komunikaciji, motivacijskih dejavnikih, nagrajevanju uspešnosti, kariernih priložnosti itd. Rezultati ankete bodo uporabljeni tudi pri sledenju in izboljševanju ukrepov Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) in Načrta za enakost spolov (NES).
3. **Anketni vprašalnik:** Anketa je obsegala 37 vprašanj (209 spremenljivk), od tega devet vprašanj zaprtega tipa in eno vprašanje odprtega tipa, kjer so anketiranci lahko podali svoje predloge in pripombe. Anketa je zajemala naslednje sklope vprašanj:
   a. Ocena poslanstva, vizije in strategije na članici in UP ter kadrovske strategije za raziskovalce - HRS4R (4 vprašanja),
   b. Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu (5 vprašanj),
   c. Ocena organizacijske klime in delovne zavzetosti (5 vprašanj),
   d. Ocena delovnih pogojev (5 vprašanj),
   e. Ocena kariernega razvoja (5 vprašanj),
   f. Ocena strokovne podpore (3 vprašanja),
   g. Ocena vodenja (2 vprašanji)
   h. Pripombe in predlogi (4 vprašanja)
   i. Demografija (4 vprašanja)

   Poleg tega so anketiranci podali tudi oceno pripadnosti članici oz. univerzi ter mnenje glede upoštevanja rezultatov ankete.
   Vrednosti uporabljene ocenjevalne lestvice so od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni »Sploh se ne strinjam«, 5 pa »Zelo se strinjam«, razen pri vprašanjih, kjer je navedeno drugače ter tudi ustrezno pojasnjeno.
4. **Pravna podlaga:** Pravilnik o izvajanju ankete o zadovoljstvu zaposlenih na Univerzi na Primorskem (št. 0221-07/09). Pravico do izpolnjevanja anketnega vprašalnika imajo vse osebe, ki opravljajo delo na članicah in rektoratu UP na podlagi pogodbe o zaposlitvi, avtorskih in podjemnih pogodb. Izpolnjevanje anketnega vprašalnika je za zaposlene prostovoljno in anonimno.
5. **Izvedba anketiranja:** Za izvedbo anketiranja je bila zadolžena služba za Študijsko dejavnost, ki je na Fakulteti za management zadolžena za področje skrbi za kakovost ob močni podpori dekanata FM.
6. **Tip ankete:** Spletna anketa
7. **Dolžina ankete:** Ocenjena dolžita trajanja izpolnjevanja ankete je 18 minut.
8. **Koledarsko oz. študijsko leto:** 2024 oz. 2023/2024
9. **Čas anketiranja:** 17. 6. 2024 do 4. 7. 2024
10. **Način anketiranja:** Anketiranje je bilo izvedeno na ravni univerze, enotno za vse članice UP. Izvedbo anketiranja je vodil Sektor za kakovost UP. Anketiranje je bilo izvedeno v odprtokodni aplikaciji za spletno anketiranje 1KA.

11. **Anketiranci:** V skladu z 8. členom Pravilnika o izvajanju ankete o zadovoljstvu zaposlenih na Univerzi na Primorskem so lahko anketo izpolnjevali vsi, ki opravljajo delo na članicah UP in rektoratu UP na podlagi pogodbe o zaposlitvi, avtorske in podjemne pogodbe (v nadaljevanju: anketiranci).

12. **Način obveščanja:** Po elektronski pošti. V prilogi tega poročila je elektronsko sporočilo – vabilo zaposlenim k izpolnjevanju ankete, ki ga je anketirancem posredoval Dekanat UP FM.

13. **Stopnja odgovora:**

	2023/2024			2022/2023
Struktura anketirancev	Število anketirancev vključenih v anketiranje*	Število ustrezno izpolnjenih anket**	Odstotek (%)	Odstotek (%)
Visokošolski učitelj/sodelavec in/ali raziskovalec	66	24	36%	56%
Administrativni, strokovni in tehnični sodelavec	15	7	46%	76%
Skupaj	81	31	38%	60%

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

14. **Objavljanje in obveščanje o rezultatih anketiranja:** Anketni vprašalnik in analiza rezultatov sta objavljena na 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

Jezik

Tabela 1: Struktura anketirancev glede na jezik

	2023/2024	
	n	%
1 (English)	1	3%
2 (Slovenščina)	30	97%
Skupaj	31	100%

Med zaposlenimi oz. sodelavci, ki so izpolnili anketni vprašalnik, prevladujejo zaposleni, ki govorijo slovenski jezik, samo en zaposleni se je izrazil kot angleško govoreči.

Spol

Tabela 2: Struktura anketirancev glede na spol

	2023/2024	
	n	%
Ženski	8	42%
Moški	11	58%
Skupaj	19	100%

Vprašanje o spolu se pojavi na koncu ankete, kar je razlog, da nanj niso odgovorili vsi, ki so začeli izpolnjevati anketo.

2. POSLANSTVO, VIZIJA IN STRATEGIJE

Delovno mesto (Q2) in način zaposlitve (Q3)

Tabela 3: Struktura anketirancev po delovnem mestu

	2023/2024		2022/2023
	n	%	%
Visokošolski učitelj/sodelavec in/ali raziskovalec	24	77%	74 %
Administrativni, strokovni in tehnični delavec	7	23%	26 %
Skupaj	31	100%	100 %

Anketo o zadovoljstvu zaposlenih za študijsko leto 2023/2024 je izpolnilo 31 zaposlenih, od tega 24 visokošolskih učiteljev, sodelavcev in raziskovalcev, kar predstavlja 77 % vseh anketirancev, in 7 strokovnih delavcev (tj. 23 % vseh anketirancev).

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

	2023/2024	
	n	%

1 (R1 - raziskovalec na prvi stopnji kariere (zaposleni na delovnem mestu v plačni skupini D ali H brez doktorata znanosti))	0	0%
2 (R2 – priznan raziskovalec, ki pri znanstvenoraziskovalnem delu še ni povsem samostojen (asistent z doktoratom, lektorji z doktoratom, razvojni sodelavci, docenti, višji raziskovalci, strokovno-raziskovalni sodelavci in znanstveni sodelavci))	9	40%
3 (R3 – samostojni raziskovalec, ki je razvil določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (izredni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi))	5	20%
4 (R4 – vodilni raziskovalec svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (redni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi))	9	40%
	23	100%

Tabela 4 prikazuje podatke o razporeditvi nazivov UP v evropski okvir štirih stopenj v razvoju kariere raziskovalca. Ugotavljamo, da so na anketo odgovarjali v pretežni meri raziskovalci z več izkušenj, noben raziskovalec na najnižji stopnji karierne poti.

Poslanstvo, strategija in vizija (Q4 in Q5)

Tabela 5: Ocena poslanstva, vizije in strategije

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo članice.	20	3,7	1,08	3	4,7	0,58	23	3,8	1,07
2	Članica dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	20	3,3	1,07	3	4,3	0,58	23	3,4	1,08
3	Seznanjen sem s strategijo članice.	20	3,5	1,15	3	4,3	0,58	23	3,6	1,12
4	S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji članice se identificiram.	20	3,6	1,15	3	4,3	0,58	23	3,7	1,11
5	Cilji strategije članice so realno postavljeni in dosegljivi.	20	3,1	1,32	3	4	1	23	3,2	1,3
6	Pri postavljanju strateških ciljev članice poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	20	2,8	1,32	3	4,3	0,58	23	3	1,35
7.	Ugled članice v javnosti je dober.	19	3,2	1,27	3	4	1	22	3,3	1,25
8.	Članica dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	20	3,6	1,23	3	4,3	0,58	23	3,7	1,18
19.	Ponosen sem, da sem zaposlen na članici.	20	3,4	1,39	3	4	1	23	3,4	1,34

Zaposleni se v večji meri strinjajo, da so seznanjeni z vizijo in poslanstvom članice, saj povprečna ocena 3,8 izraža strinjanje s trditvijo. Večina anketirancev se tudi identificira z vizijo, poslanstvom in tudi strategijo. Pri vprašanju, ali so cilji strategije članice realno postavljeni in dosegljivi ter trditvi, da so zaposleni tudi sami dejavno vključeni pri postavljanju strateških ciljev članice, pa anketiranci izražajo večjo zadržanost (povprečna ocena 3). Anketiranci so mnenja, da je ugled članice v javnosti dober (ocena 3,3). Da članica dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe) kaže povprečna ocena 3,7.

Kadrovska strategija za raziskovalce - HRS4R (Q6 in Q7)

Tabela 6: Ocena izvajanja HRS4R

	2023/2024	
	n	%
da	5	25
ne	15	75
Skupaj	20	100%

Večina anketirancev se je izrazila, da ne pozna strategije HRS4R.

Na vprašanje Katere spremembe v delovanju UP ste opazili zaradi pridobitve znaka za odličnost človeških virov v raziskovanju HRS4R je odgovoril le en anketiranec, ki je sporočil, da je zaznal poudarek na odločnosti objav.

3. SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU

Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu (Q8 in Q9)

Tabela 7: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu

		2023/2024								
		Visok. in/ali raziskovalec		učitelj/sodel.	Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Kako bi ocenili vaše splošno zadovoljstvo na delovnem mestu v zadnjem letu?	19	3,3	1,33	3	4	1	22	3,4	1,29

Zaposleni se do ocene o splošnem zadovoljstvu na delovnem mestu izrazijo s povprečno ocen 3,4.

Zaposleni navajajo med komentarji naslednje trditve:

- na splošno v redu, veliko administrativnih nalog učiteljev oz,. kateder, zgodi se tudi, da je učitelju dodeljenih preveč funkcij (članstvo v senatu, komisijah idr.). morda zaradi premajhnega števila redno zaposlenih.
- ugled fakultete je visok, dekanja ima polna pooblastila, imamo podporo za delo
- so odprte razne možnosti za sodelovanje
- plačilo za opravljeno delo
- nekonkurenčo delovno mesto
- občutek imam, da se vseskozi znižuje zahtevnost študija za študente. Zdi se mi, da je glavni poudarek postala prehodnost študentov. Vseskozi se dela na tem, da bi študenti hitro opravili svoje obveznosti, medtem ko se na predmete, ki \"ustavljajo\" prehodnost študentov, gleda skozi neko negativno prizmo. Vse premalo je kritičnosti do digitalizacije - slednja je postala skoraj apoteoizirana oziroma apriorno dojemana kot pozitivna. v tem okviru je veliko preveč tolerirana in neproblematizirana umetna inteligenca - študij je za študente tudi zaradi tega instrumenta manj zahteven.

Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Q10 in Q11)

Tabela 8: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Zadovoljen sem z ravnovesjem med mojim delavnikom ter zasebnim življenjem.	19	3,5	0,96	3	3,7	1,53	22	3,5	1,01
2.	V zadnjem letu se je ravnovesje med mojim delom in zasebnim življenjem izboljšalo.	19	2,9	1,27	3	3,3	2,08	22	3	1,35

Anketiranci ocenjujejo svoje ravnovesje med zasebnim in delovnim življenjem s povprečno oceno 3,5, nižjo oceno pa so namenili trditvi, da bi se to razmerje v zadnjem letu kaj izboljšalo.

Tabela 9: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem - podobno

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Brez težav usklajujem svoj delavnik s svojimi družinskimi in družbenimi obveznostmi.	19	3,6	0,77	3	4	1,73	22	3,6	0,9
2	Imam težave s postavljanjem mej med delom in zasebnim življenjem.	19	2,9	1,22	3	3,7	1,53	22	3	1,25
3	Izven delovnega časa odklopim službene zadeve.	19	2,7	1,28	3	3	2	22	2,8	1,34
4	Tudi izven delovnega časa preverjam službena sporočila.	19	3,9	0,71	3	4,7	0,58	22	4	0,72
5	Tudi izven delovnega časa odgovarjam na službena sporočila.	19	3,9	0,78	3	4	1	22	4	0,79
6	Ko sem na dopustu, čutim, da moram biti povezan s službenimi zadevami (recimo preko e-maila).	19	3,6	0,96	3	4,3	1,15	22	3,7	0,98
7.	Organizacija aktivno podpira ravnovesje med delom in zasebnim življenjem zaposlenih.	19	2,8	1,4	3	3,7	1,53	22	2,9	1,41
8.	Organizacijska kultura spodbuja dobro počutje posameznika oz. duševno zdravje.	19	2,7	1,37	3	3,3	1,53	22	2,8	1,37

Iz odgovorov anketirancev je moč razbrati, da se pogosto dogodi, da brez težav usklajujejo svoj delavnik s svojimi družinskimi obveznostmi (povprečna ocena 3,6), hkrati pa povprečna ocena 2,7 kaže na to, da je večina anketirancev odgovorila, da le redko izven delovnega časa odklopi službene zadeve in preverja ter odgovarja na službena sporočila (povprečna ocena 4). Nizko povprečno oceno dosegata trditvi, da organizacija aktivno podpira ravnovesje med delom in zasebnim življenjem zaposlenih ter da organizacijska kultura spodbuja dobro počutje posameznika oz. duševno zdravje.

Privlačnost delodajalca (Q12)

Tabela 10: Ocena privlačnosti delodajalca

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Kako verjetno bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim?	18	6,5	3,18	2	9	1,14	20	6,5	3,05

Anketiranci so na številčni lestvici od 1 do 10 privlačnost zaposlitve na univerzi ocenili s povprečno oceno 6,5.

4. ORGANIZACIJSKA KLIMA IN DELOVNA ZAVZETOST

Delovno mesto (Q13 in Q14)

Tabela 11: Ocena delovnega mesta

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Moji sodelavci mi pomagajo in me podpirajo.	19	3,6	0,84	3	4,3	0,58	22	3,7	0,84
2	Sodelujem pri izboljševanju organizacije dela ali delovnih procesov v mojem oddelku ali organizaciji.	19	3,6	1,12	3	4	1	22	3,6	1,09
3	Z mano se posvetujejo preden mi določijo delovne cilje.	19	3	1,41	3	4	1	22	3,1	1,39
4	Lahko vplivam na odločitve, ki so pomembne za moje delo.	19	2,9	1,39	3	3,7	1,15	22	3	1,36

Sodelavci si pomagajo in si podpirajo, sodelujejo tudi pri izboljšavi organizacije dela (dobra ocena, 3,6). Nekoliko boljše odnose med zaposlenimi izkazujejo strokovni sodelavci, saj odgovori kažejo na precejšnjo pomoč in podporo med zaposlenimi, nekoliko nižji je ta odstotek pri visokošolskih učiteljih in sodelavcih.

Tabela 12: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	V službi sem poln delovnega elana.	19	4,9	1,81	3	6,3	0,58	22	5,1	1,75
2.	Na delovnem mestu se počutim poln moči in zavzet.	19	4,8	1,77	3	6	1	22	5	1,72
3.	Nad svojim delom sem navdušen.	19	4,9	1,47	3	5,3	1,53	22	5	1,45
4.	Delo, ki ga opravljam, me navdihuje.	18	4,9	1,64	3	5,7	1,53	21	5	1,61
5.	Ko se zjutraj zbudim, se veselim odhoda na delo.	19	4,3	1,91	3	5,7	1,53	22	4,5	1,9

6.	Ob intenzivnem delu se dobro počutim.	19	4,8	1,13	3	6	1	22	5	1,17
7.	Ponosen sem na delo, ki ga opravljam.	19	5,2	1,32	3	6	1	22	5,3	1,29
8.	Zatopljen sem v svoje delo.	19	5,2	1,26	3	6,3	0,58	22	5,3	1,25
9.	Ko delam, pozabim na vse ostalo.	19	5,2	1,46	3	6,3	0,58	22	5,3	1,43

Anketiranci izražajo zelo dobre ocene pri delovni zavzetosti, vse ocene so večje od 4. Najvišjo oceno so namenili naslednjim trditvam: »Ponosen sem na delo, ki ga opravljam«, «Zatopljen sem v svoje delo.« in »Ko delam, pozabim na vse ostalo.«.

Delovna motivacija (Q15)

Tabela 13: Ocena delovne motivacije

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Priznanje, pohvala, nagrada	19	3,7	1,1	3	4,3	0,58	22	3,8	1,05
2.	Konstruktivna kritika	19	3,6	1,07	3	4,3	0,58	22	3,7	1,03
3.	Majhne delovne zmage	19	4	0,75	3	4,3	0,58	22	4	0,72
4.	Zanimivo delo	18	4,1	0,76	3	4,3	0,58	21	4,1	0,73
5.	Nadzor nad svojim delom	18	3,9	1,23	3	4,3	0,58	21	4	1,16
6.	Večja odgovornost	18	3,5	1,25	3	4	1	21	3,6	1,21
7.	Nove zadolžitve	18	3,2	1,22	3	3,3	1,53	21	3,2	1,22
8.	Prijetno delovno okolje	18	4,6	0,62	3	4	1	21	4,5	0,68
9.	Možnost za uvedbo izboljšav	18	4,1	0,9	3	3,7	1,15	21	4	0,92
10.	Plača ali priložnost za njeno povečanje	18	4,5	0,51	3	3,7	1,15	21	4,4	0,67
11.	Stabilnost zaposlitve, varnost	18	3,8	1,44	3	4	1	21	3,8	1,36
12.	Zaupanje nadrejenega/vodstva	18	4,4	0,78	3	4,3	0,58	21	4,4	0,74
13.	Izobraževanje	18	3,9	0,9	3	4,3	0,58	21	4	0,86
14.	Osebni ugled	18	4	0,97	3	4,3	0,58	21	4	0,92
15.	Pripadnost UP	18	3,4	1,29	3	4	1	21	3,5	1,25
16.	Vrednote UP	18	3,3	1,32	3	4	1	21	3,4	1,28
17.	Pozitiven prispevek k družbi	18	3,8	1,26	3	4,3	0,58	21	3,9	1,2

Anketiranci izražajo dobre ocene delovne motivacije. Podatki kažejo, da je motivacija med zaposlenimi najnižja, če dobijo nove, dodatne zadolžitve (ocena 3,2), največji pomeni pa zaposleni pripisujejo prijetnemu delovnemu vzdušju (ocena 4,5), sledi plača in priložnosti za njeno povečanje ter zaupanje nadrejenega (obe oceni 4,4).

Diskriminacija na delovnem mestu (Q16)

Tabela 14: Ocena diskriminacije na delovnem mestu

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ

1.	Starost	18	1,6	1,04	3	2,3	2,31	21	1,7	1,24
2.	Spol	18	1,7	1,08	3	2,3	2,31	21	1,8	1,26
3.	Izobrazba	18	1,4	0,86	3	3	2	21	1,7	1,15
4.	Zunanji izgled	18	1,5	0,86	3	3	2	21	1,7	1,15
5.	Narodni, etnični izvor	18	1,4	0,78	3	2,3	2,31	21	1,6	1,08
6.	Spolna usmerjenost	18	1,3	0,67	3	2,3	2,31	21	1,4	1,03
7.	Invalidnost, bolezni ali motnje	17	1,3	0,69	3	3	2	20	1,6	1,1
8.	Jezik	18	1,4	0,78	3	2,3	2,31	21	1,6	1,08
9.	Vera	18	1,3	0,67	3	2,3	2,31	21	1,4	1,03
10.	Politična stališča	18	1,8	1,1	3	2,3	2,31	21	1,9	1,26
11.	Socialne in ekonomske razmere	18	1,4	0,78	3	3	2	21	1,6	1,12
12.	Drugo:	12	1,3	0,62	1	5	0	13	1,5	1,2

Anketiranci ne izražajo stališča večjega občutenja diskriminacije na delovnem mestu.

Interna komunikacija (Q17)

Tabela 15: Ocena interne komunikacije

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Interna komunikacija je učinkovita.	18	3,3	1,23	3	4	1	21	3,4	1,2
2.	Interna komunikacija je odprta in sproščena.	18	3,2	1,34	3	3,7	1,15	21	3,2	1,3
3.	Moja komunikacija z nadrejenimi je dobra.	18	3,7	1,18	3	4	1	21	3,8	1,14
4.	Moja komunikacija s sodelavci je dobra.	18	4,2	0,81	3	4,3	0,58	21	4,2	0,77
5.	Svoje mnenje lahko izrazim brez strahu do negativnih posledic.	18	2,9	1,57	3	3	2	21	2,9	1,58
6.	Informacije potrebne za moje delo prejemem pravočasno.	18	3,1	1,49	3	4	1	21	3,2	1,45
7.	Prejmem povratno informacijo glede mojih pobud.	18	3,3	1,36	3	3,7	1,15	21	3,3	1,32
8.	Komunikacijska klima spodbuja mojo delovno zavzetost in storilnost.	18	2,9	1,51	3	3,7	1,15	21	3	1,47

Najvišjo povprečno oceno dosega odgovor, ki pravi, da je komunikacija med sodelavci dobra, temu sledi, da je komunikacija z nadrejenimi dobra, najnižjo povprečno oceno ima odgovor, da svoje mnenje lahko izrazijo brez bojazni za posledicami.

5. DELOVNI POGOJI

Delovni pogoji in usposobljenost na delovnem mestu (Q18)

Tabela 16: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Delovni pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	18	3,7	1,07	3	4,3	0,58	21	3,8	1,03
2.	Prostorski pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	18	4,1	0,76	3	4,3	0,58	21	4,1	0,73
3.	Informacijska podpora je ustrezna za opravljanje mojega dela.	18	3,3	1,08	3	4,3	0,58	21	3,5	1,08

Anketiranci izražajo največje zadovoljstvo s prostorskimi pogoji, nekoliko manj, vendar še vedno dobro zadovoljstvo izražajo z informacijsko podporo.

Tabela 17: Ocena usposobljenosti na delovne mestu

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Sem primerno usposobljen za opravljanje delovnih nalog.	18	4,5	0,51	3	4,3	0,58	21	4,5	0,51

Anketiranci so v povprečju visokega mnenja, da so primerno usposobljeni za opravljanje delovnih nalog.

Raziskovalno delo (Q19, Q20 in Q21)

Tabela 18: Ocena organizacije in pogojev dela

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

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 2,5. Kot večjo omejitev navajajo še dostopnost do relevantnih, izluščenih informacij za raziskovalno področje (npr. evropske politike, razpisi) ter premalo povezovanja med UP raziskovalci.

Tabela 19: Ocena možnosti sodelovanja

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

Visokošolski učitelji in sodelavci zaznavajo kot največjo možnost povezovanja in sodelovanja udeležbe na mednarodnih konferencah, sledi sodelovanje na skupnih projektih.

Tabela 20: Ocena potreb po usposabljanju

		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec		
Št.	Trditev	Veljavni	frekvence	% veljavnih
1.	Prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov	16	7	0,44
2.	Upravljanje s podatki (obdelava, baze, hramba, GDPR, itd)	16	9	0,56
3.	Nastopanje v javnosti	16	2	0,13
4.	Vodstvene in organizacijske kompetence	16	3	0,19
5.	Pisanje znanstvenih besedil	16	0	0
6.	Priprava poljudno znanstvenih prispevkov	16	1	0,06
7.	Računalniške kompetence (programi, aplikacije, sistemi)	16	8	0,5
8.	Varstvo intelektualne lastnine, prenos tehnologij	16	2	0,13
9.	Podjetniška znanja	16	2	0,13
10.	Tuji jeziki	16	3	0,19
11.	Mentorstvo	16	1	0,06
12.	Odprta znanost	16	4	0,25
13.	Etika in integriteta	16	2	0,13

14.	Drugo:	16	0	0

Visokošolski učitelji in sodelavci ocenjujejo, da bi potrebovali več znanja s področja Upravljanje s podatki (obdelava, baze, hramba, GDPR, itd) in računalniških kompetenc ter prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov.

Primeri dobrih praks (Q22)

Tabela 21: Seznam primerov dobrih praks

		2023/2024					
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec		Admin., strok. in tehn. delavec		Skupaj	
Št.	Trditev	Št. odgovorov	Število enot	Št. odgovorov	Število enot	Št. odgovorov	Število enot
1.	Organizacija in vodenje	3	24	1	7	4	31
2.	Usposabljanje, mentorstvo	1	24	1	7	2	31
3.	Zaposlovanje	1	24	1	7	2	31
4.	Delovni pogoji	1	24	0	7	1	31
5.	Strokovna in administrativna podpora:	2	24	1	7	3	31
6.	Vključevalnost	0	24	0	7	0	31
7.	Sodelovanje z okoljem	5	24	0	7	5	31
8.	Drugo:	0	24	0	7	0	31

Anketiranci so bili povprašani ali so v zadnjem letu na UP prepoznali primer dobre prakse. Največ anketirancev je prepoznalo kot primer dobre prakse Sodelovanje z okoljem, sledi vodenje in organizacija in strokovna ter administrativna podpora.

Anketiranci so navedli naslednje primere dobre prakse:
Organizacija in vodenje:
- Redno in natančno informiranje s strani vodstva fakultete.
- pripravljenost na sodelovanje s strani vodstva

Usposabljanje, mentorstvo:
- Razpis za MR

Strokovna in administrativna podpora:
- Odlična in konstruktivna komunikacija v primeru ene sodelavke

Sodelovanje z okoljem:
- Da, v okviru projekta GDI.
- Okrogle mize z gospodarstvom.
- izboljšano sodelovanje z zunanjimi deležniki
- GDI
- Usposabljanje članov obrtnih zbornic in centrov za socialno delo.

6. KARIERNI RAZVOJ

Profesionalen razvoj, karierni načrt (Q23)

Tabela 22: Ocena profesionalnega razvoja

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Omogočen mi je profesionalni razvoj.	18	3,2	1,38	3	3,7	1,15	21	3,2	1,34
2.	Želim si imeti individualni načrt karierne poti.	18	3,7	0,84	3	3,7	1,15	21	3,7	0,86
3.	Kriteriji napredovanja so pravični.	18	2,9	1,35	3	4	1	21	3,1	1,34

Anketiranci izražajo relativno željo, da bi imeli individualni načrt karierne poti, povprečna ocena 3,7.

Karierno svetovanje (Q24)

Tabela 23: Ocena kariernega svetovanja

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	Veljavni	frekvence	% veljavnih	Veljavni	frekvence	% veljavnih	Veljavni	frekvence	% veljavnih
1.	Vodstvo	1	17	6%	2	0	100%	1	19	5%
2.	Neposredno nadrejeni	1	17	6%	2	0	100%	1	19	5%
3.	Sodelavec	3	17	18%	2	0	100%	3	19	16%
4.	Prijatelj	4	17	24%	2	0	100%	4	19	21%
5.	Mentor, somentor	1	17	6%	2	0	100%	1	19	5%
6.	Nihče	11	17	65%	2	2	100%	13	19	68%
7.	Drugo:	0	17	0%	2	0	100%	0	19	0%

Največji delež zaposlenih je ocenil, da jim pri karierni poti nihče ne svetuje, v nekaterih primerih je bil to prijatelj.

Dejavniki vpliva na karierne priložnosti in napredovanje (Q25)

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

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Družinske obveznosti	18	1,9	0,58	3	2,3		21	2	0,59
2.	Spol	18	1,9	0,24	3	2,3		21	2	0,32
3.	Osebnostne lastnosti	18	2,2	0,73	3	2		21	2,2	0,75

4.	Pridobljena izobrazba	18	2,4	0,51	3	2,3	21	2,4	0,51
5.	Delovne izkušnje	18	2,5	0,62	3	2,7	21	2,5	0,6

Anketiranci so mnenja, da najbolj pozitivno vplivajo na priložnost za napredovanje delovne izkušnje. Iz zapisanega je moč razbrati, da anketiranci ocenjujejo, da spol ne vpliva na karierne priložnosti, družinske obveznosti tudi ne.

Letni razgovor (Q26 in Q27)

Tabela 25: Ocena izvajanja letnega razgovora

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	da	ne	veljavni	da	ne	veljavni	da	ne	veljavni
1.	V zadnjem letu sem imel letni razgovor.	3	15	18	1	1	2	4	16	20

Tabela 26: Ocena izvajanja letnega razgovora - podrobno

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	ne	da	veljavni	ne	da	veljavni	ne	da	veljavni
1.	Na letnem razgovoru sem bil seznanjen z merili ocenjevanja delovne uspešnosti.	7	8	15		1	1	7	9	16
2.	Na letnem razgovoru pregledamo doseganje rezultatov v prehodnem letu.	4	11	15		1	1	4	12	16
3.	Na letnem razgovoru se pogovorimo o zadovoljstvu in predlogih izboljšav.	7	8	15		1	1	7	9	16
4.	Na letnem razgovoru postavimo cilje in pričakovane rezultate nadaljnjega dela.	5	10	15		1	1	5	11	16
5.	Na osnovi letnega razgovora načrtujem potrebna usposabljanja, izpopolnjevanja (profesionalni razvoj).	6	8	14	1			7	8	15

Anketiranci, ki so imeli letni razgovor, so pojasnili, da so bili povečini seznanjeni z merili ocenjevanja delovne uspešnosti. Še v večji meri so se strinjali, da so pregledali doseganje rezultatov v predhodnem letu. Strinjali so se tudi, da so se na letnih razgovorih pogovorili o zadovoljstvu in predlogih izboljšav. Da so na letnem razgovoru

postavili cilje in pričakovane rezultate nadaljnjega dela je povedala večina vprašanih. Malo več kot polovica anketiranih je na osnovi letnega razgovora ugotovila, da potrebuje dodatno usposabljanje za profesionalni razvoj.

7. STROKOVNA PODPORA IN VODENJE

Zadovoljstvo s strokovno podporo (Q28)

Tabela 27: Ocena strokovne podpore na članici

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	18	3,5	0,9	3	4,3		21	3,6	0,9
2.	Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	18	3,6	1	3	4,3		21	3,7	1
3.	Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	18	3,5	1,2	3	4,3		21	3,6	1,2

Anketirani povečini izražajo pozitiven odnos do strokovne podpore na članici.

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

Tabela 28: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Referat	18	4,3	0,67	2	4	0	20	4,3	0,64
2.	Študijske zadeve	18	4,2	0,81	2	4	0	20	4,2	0,77
3.	Znanstvenoraziskovalna dejavnost	18	3,9	1,32	3	4,3	0,58	21	4	1,24
4.	Upravljanje projektov	18	3,8	1,34	2	4,5	0,71	20	3,9	1,29
5.	Mednarodno sodelovanje	18	3,9	1,43	2	4,5	0,71	20	4	1,38
6.	Upravljanje mobilnosti osebja	16	3,9	1,2	1	4	0	17	3,9	1,17
7.	Kakovost	15	3,9	1,03	1	4	0	16	3,9	1
8.	Komuniciranje, odnosi z javnostmi	17	3,6	1,33	2	4,5	0,71	19	3,7	1,29
9.	Tajništvo	17	3,6	1,32	2	4	1,41	19	3,7	1,29
10.	Splošne zadeve	15	3,9	1,19	2	4,5	0,71	17	3,9	1,14
11.	Kadrovske in pravne zadeve	16	3,9	1,24	2	4,5	0,71	18	4	1,19
12.	Javna naročila	13	3,5	1,05	2	4,5	0,71	15	3,7	1,05

13.	Investicije	11	3,2	1,08	1	4	0	12	3,3	1,06
14.	Računovodstvo in finance	12	3,6	0,79	2	4,5	0,71	14	3,7	0,83
15.	Informatika (IKT podpora, pomoč)	18	3,1	1,45	2	4,5	0,71	20	3,3	1,45
16.	Vzdrževanje, upravljanje prostorov	16	3,3	1,3	2	4,5	0,71	18	3,4	1,29
17.	Knjižnica	17	3,7	1,16	2	4,5	0,71	19	3,8	1,13
18.	Založba	14	3,4	1,28	2	4,5	0,71	16	3,6	1,26

Anketiranci izražajo največje zadovoljstvo z delovanjem referata (ocena 4,3) in najnižje zadovoljstvo s podporo IKT in investicijami.

Zadovoljstvo z vodenjem vodstva (Q31)

Tabela 29: Ocena vodenja vodstva

Komentar:

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	n	x̄	σ	n	x̄	σ	n	x̄	σ
1.	Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	18	3	1,5	2	3		20	3	1,5
2.	Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	18	2,8	1,6	2	3		20	2,8	1,6
3.	Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	18	2,9	1,7	2	3		20	2,9	1,6
4.	Skrbi za transparentnost poslovanja.	18	3,3	1,5	2	3,5		20	3,4	1,4
5.	Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	18	3,2	1,4	2	3,5		20	3,3	1,3
6.	Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	18	3,6	1,1	2	4		20	3,7	1,1

Anketiranci ocenjujejo zadovoljstvo vodstva s povprečnimi ocenami od 2,8 do 3,7. Najnižjo oceno sta prejela odgovora »Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto« in »Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.«, najvišjo pa seznanjane zaposlenih z rezultati doseženih ciljev.

Zadovoljstvo z vodenjem neposredno nadrejenega (Q32)

Tabela 30: Ocena vodenja neposredno nadrejenega

		2023/2024								
		Visok. učitelj/sodel. in/ali raziskovalec			Admin., strok. in tehn. delavec			Skupaj		
Št.	Trditev	da	ne	n	da	ne	n	da	ne	n
1.	Vas spoštuje.	5	11	16	1	1	2	6	12	18

2.	Vas pohvali za dobro opravljeno delo.	6	11	17	0	2	2	6	13	19
3.	Pomaga, da se delo opravi.	5	12	17	1	1	2	6	13	19
4.	Daje koristne povratne informacije o vašem delu.	8	9	17	1	1	2	9	10	19
5.	Vas spodbuja in podpira pri vašem razvoju.	7	10	17	1	1	2	8	11	19
6.	Upošteva vaše predloge.	4	13	17	0	2	2	4	15	19
7.	Sprejema odprto vaše pripombe in konstruktivno kritiko na svoje delo.	6	11	17	1	1	2	7	12	19
8.	Je strokovnjak na področju dela, ki ga pokriva.	6	11	17	1	1	2	7	12	19
9.	Daje jasna navodila in napotke za delo.	9	7	16	1	1	2	10	8	18
10.	Zna organizirati delo (porazdeliti delo med svoje zaposlene).	10	6	16	0	2	2	10	8	18
11.	Sproti razrešuje težave in nesoglasjate svojih zaposlenih.	7	10	17	1	1	2	8	11	19
12.	Skrbi za pravočasno obveščanje svojih zaposlenih o novostih in spremembah.	5	12	17	0	2	2	5	14	19
13.	Ima posluh za vaše osebne okoliščine.	9	7	16	1	1	2	10	8	18

Anketiranci izražajo mnenje, da njihovi nadrejeni dajejo jasna navodila, imajo posluh za osebne okoliščine in znajo delo organizirati med zaposlenimi (55 %). Izražajo pa tudi neupoštevanje predlogov, ki jih dajejo (78 %), nepravočasno obveščanje o spremembah (73 %), odsotnost pohval in pomoči pri opravljanju nalog (68 %).

8. PRIPOMBE IN PREDLOGI

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

Anketiranci so navedli naslednje pripombe:

- pravzaprav ne. zadovoljni pa smo z novo stavbo in kabineti. cenim trud, ki ga vodstvo vlaga v transparentnost poslovanja.
- zelo pregledno delo vodstva, večja zanesljivost dogovorov z vodstvom.
- pomembne so povratne informacije za ustrezno ukrepanje
- prenovljena stavba in sodobna tehnologija, ki včasih ne deluje po pričakovanjih.
- odliv kadra, strokovnega in pedagoškega.
- nisem opazil.

- skrb za kadre in vlaganje v njihovo izobraževanje, možnosti raziskovanja in nuditi ustrezne pogoje za dobro pedagoško delo. več časa na razpolago - boljša kvaliteta dela. dolgoročno načrtovanje in upoštevanje znanosti o kadrih/upoštevanje najnovejših izsledkov kadrovskega managementa.
- vzpostavitev informatizirane baze in njen odprt dostop.
- zaposleni, ki sodelujejo in prevzemajo pobude naj bodo tudi nefinančno nagrajeni npr. sabatno obdobje.
- predlagal bi manj birokratizacije in skoraj nenehnega uvajanja sprememb (domnevnih izboljšav), tako da bi imel več dela za vsebinsko (raziskovalno) izpopolnjevanje.
- dolgoročno načrtovanje in upoštevanje znanosti o kadrih/upoštevanje najnovejših izsledkov kadrovskega managementa. več priložnosti za koriščenje sobotnega leta oz. sprememba pogojev za dostop do tega.
- izgradnja enotnega informacijskega sistema.

II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Anketo o zadovoljstvu zaposlenih za študijsko leto 2023/2024 je izpolnilo 31 zaposlenih, od tega 24 visokošolskih učiteljev, sodelavcev ter raziskovalcev in 7 administrativnih, strokovnih ter tehničnih delavcev, kar je manj kot v preteklem letu. Razlog za to lahko navedemo tudi za to, ker je letos anketa prenovljena in precej daljša kot v preteklem letu. Opozorimo naj tudi na dejstvo, da je odgovorov s strani strokovnih sodelavcev tako malo (zgolj trije odgovori se pojavljajo), zato je pri interpretaciji teh rezultatov to treba upoštevati kot omejitev. Nekaj podatkov oziroma informacij, ki so se v odgovorih nanašali na osebne podatke, smo zaradi varstva osebnih podatkov izločili. Velika večina odgovorov bo v pomoč pri nadaljnjem delovanju fakultete.

Zaposleni so zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, niso pa zadovoljni s plačilom za opravljeno delo in menijo, da nimajo velikih možnosti za napredovanje. Pri svojem delu ne čutijo diskriminacije. Dobro sodelujejo z visokošolskimi učitelji, sodelavci, raziskovalci in s strokovnimi službami na fakulteti in univerzi. Precej anketirancev je odgovorila, da le redko izven delovnega časa odklopi službene zadeve in preverja ter odgovarja na službena sporočila.

Vsi zaposleni se čutijo zelo odgovorne za kakovost svojega dela, zelo so zavzeti in so pripravljeni vložiti dodaten napor v svoje delo, hkrati pa menijo, da za svojo učinkovitost niso primerno nagrajeni in da se dober delovni rezultat ne opazi hitro in ni pohvaljen. Vsi so povedali, da delajo tudi izven rednega delovnega časa. Zaposleni so zadovoljni z delovnimi razmerami.

III. KOMENTAR DEKANA / DIREKTORJA / GLAVNEGA TAJNIKA

SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU

Zaposleni se do ocene o splošnem zadovoljstvu na delovnem mestu izrazijo s povprečno ocen 3,4, kar lahko razumemo kot povprečno dobro zadovoljstvo. Anketiranci ocenjujejo svoje ravnovesje med zasebnim in delovnim življenjem s povprečno oceno 3,5, kar kaže na podoben rezultat kot splošno zadovoljstvo. Odgovori kažejo, da mnogi zaposleni ohranjajo stik z institucijo tudi izven delovnega časa. Nizko povprečno oceno dosegata trditvi, da organizacija aktivno podpira ravnovesje med delom in zasebnim življenjem zaposlenih ter da organizacijska kultura spodbuja dobro počutje posameznika oz. duševno zdravje.

ORGANIZACIJSKA KLIMA IN DELOVNA ZAVZETOST

Povprečna ocena glede delovnega mesta se giblje med 3 in 3,6. 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). Vodstvo se zaveda pomena

vključevanja zaposlenih v procese odločanja, zato pogosto izvaja sestanke z zaposlenimi, preko katerih skuša pridobiti širši konsenz glede pomembnih odločitev.

DELOVNI POGOJI

Zaposleni so na splošno zadovoljni z delovnimi pogoji, nekaj pripomb se pojavlja na delovanje IKT infrastrukture. 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 2,5. Kot večjo omejitev navajajo še dostopnost do relevantnih, izluščenih informacij za raziskovalno področje (npr. evropske politike, razpisi) ter premalo povezovanja med UP raziskovalci.

KARIERNI RAZVOJ

Anketiranci, ki so imeli letni razgovor, so pojasnili, da so bili povečini seznanjeni z merili ocenjevanja delovne uspešnosti. Še v večji meri so se strinjali, da so pregledali doseganje rezultatov v predhodnem letu. Strinjali so se tudi, da so se na letnih razgovorih pogovorili o zadovoljstvu in predlogih izboljšav. 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. AKCIJSKI NAČRT

Realizacija akcijskega načrta za študijsko leto 2023/2024

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Realizacija sprejetih ukrepov (Realizirano / Delno realizirano / Nerealizirano)	Obrazložitev Realizacije (Prenos / Opustitev)
Zagotavljanje obveščanja o možnostih napredovanja	Redno posredovanje informacij o priložnostih za napredovanje	Vodstvo, Kadrovska služba, PR služba	tekoče	Izboljšanje obveščenosti glede novih delovnih mest in s tem napredovanja	Se izvaja, zaposleni so redno obveščeni o novih delovnih mestih
Organiziranje strokovnih srečanj in izobraževanj za zaposlene	Izvedba usmerjenih izobraževanj za različne skupine UP FM	Vodstvo	tekoče	Karierni razvoj zaposlenih	Uvedba Digitalnega PAI
Prenova spletnih strani	Priprave strukture nove spletne strani	PR služba	tekoče	Boljša informiranost	Zaradi izzivov na UP ta naloga še ni bila realizirana, je pa spletna stran redno posodobljena

Akcijski načrt za študijsko leto 2024/2025

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Pričakovani učinek
Okrepitev vedenja zaposlenih o strategiji HRS4R	Na vsakem večjem srečanju zaposlenih seznaniti z dejavnostmi	Vodstvo in člani delovne skupine na UP	Tekoče	Zavedanje zaposlenih o HRS4R
Povečanje informiranosti zaposlenih o spremembah in drugem dogajanju na UP FM	Poleg Informacij vodstva, povečati obveščanje na Posvetih in akademskih zborih	Vodstvo	Tekoče	Večja informiranost zaposlenih
Prenova spletnih strani	Priprave strukture nove spletne strani	PR služba v sodelovanju z UP	2025	Tehnično izboljšanje z namenom hitrejšega vnašanja sprememb na spletno stran

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, etična komisija, projekti ipd.)	Vodstvo in službe UP	2025	Poznavanje raziskovalnega dela v širšem kontekstu FM
Večja informacijska podpora	Okrepitev seznanjanja zaposlenih, kako priti do informacijske podpore	Splošna služba FM in IKT služba	2025	Izboljšanje informacijske podpore zaposlenih

.

Predsednik komisije za kakovost / Kolegij glavnega tajnika oz. imenovana komisija:

…….

Podpis: _____

Dekan/Direktor/Glavni tajnik _____ (članica):
PROF. DR. TATJANA HORVAT
…….

Podpis: 