



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
UNIVERSITÀ DEL LITORALE  
ČLANICA: UP FAMNIT

---

Univerza na Primorskem  
Università del Litorale  
University of Primorska

Titov trg 4 • SI-6000 Koper  
+386 (0)5 611 75 53  
[info@upr.si](mailto:info@upr.si) • [www.upr.si](http://www.upr.si)



---

ANKETA O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH  
NA UNIVERZI NA PRIMORSKEM

---

## POROČILO O REZULTATIH ANKETE 2023/2024

Obravnava in sprejem:

Komisija za spodbujanje in spremljanje kakovosti izobraževalnega in raziskovalnega dela UP FAMNIT/UP IAM:  
5. redna seja dne 15. 12. 2025  
Senat UP FAMNIT: 33. redna seja dne 22. 12. 2025

Koper, september 2025

## KAZALO

SPLOŠNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE .....	3
<b>I. REZULTATI IN INTERPRETACIJA .....</b>	<b>5</b>
1. DEMOGRAFSKI PODATKI .....	5
2. POSLANSTVO, VIZIJA IN STRATEGIJE .....	5
3. SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU .....	8
4. ORGANIZACIJSKA KLIMA IN DELOVNA ZAVZETOST .....	11
5. DELOVNI POGOJI .....	15
6. KARIERNI RAZVOJ .....	21
7. STROKOVNA PODPORA IN VODENJE .....	24
8. PRIPOMBE IN PREDLOGI .....	29
<b>II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA.....</b>	<b>30</b>
<b>III. KOMENTAR DEKANA / GLAVNEGA TAJNIKA.....</b>	<b>31</b>
<b>IV. AKCIJSKI NAČRT .....</b>	<b>32</b>

## 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 .....	8
Tabela 7: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu .....	9
Tabela 8: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem .....	10
Tabela 9: Ocena privlačnosti delodajalca .....	11
Tabela 10: Ocena delovnega mesta .....	11
Tabela 11: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9 .....	12
Tabela 12: Ocena delovne motivacije .....	13
Tabela 13: Ocena diskriminacije na delovnem mestu .....	14
Tabela 14: Ocena interne komunikacije.....	15
Tabela 15: Ocena delovnih in prostorskih pogojev, IKT podpore ter usposobljenosti na delovnem mestu.....	15
Tabela 16: Ocena organizacije in pogojev dela .....	16
Tabela 18: Ocena možnosti sodelovanja.....	17
Tabela 19: Ocena potreb po usposabljanju.....	18
Tabela 20: Seznam primerov dobrih praks.....	19
Tabela 21: Ocena profesionalnega razvoja .....	21
Tabela 22: Ocena potreb po načrtovanju osebnem kariere.....	21
Tabela 23: Ocena kriterijev napredovanja .....	22
Tabela 24: Ocena kariernega svetovanja .....	22
Tabela 25: Ocena dejavnikov vpliva na priložnosti karierni poti in napredovanja.....	23
Tabela 26: Ocena izvajanja letnega razgovora .....	23
Tabela 27: Ocena strokovne podpore .....	24
Tabela 28: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela .....	25
Tabela 29: Ocena vodenja vodstva .....	27
Tabela 30: Ocena vodenja neposredno nadrejenega.....	28

## SPLOŠNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE

- 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).
- 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 izboljšanju ukrepov Kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R) in Načrta za enakost spolov (NES).
- Anketni vprašalnik:** Anketa je obsegala 37 vprašanj (209 spremenljivk), od tega devet vprašanj zaprtega tipa in eno vprašanje odprtega tipa, kjer so anketiranci lahko podali svoje predloge in pripombe. Anketa je zajemala naslednje sklope vprašanj:
  - a. Ocena poslanstva, vizije in strategije na članici in UP ter kadrovske strategije za raziskovalce - HRS4R (4 vprašanja),
  - b. Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu (5 vprašanj),
  - c. Ocena organizacijske klime in delovne zavzetosti (5 vprašanj),
  - d. Ocena delovnih pogojev (5 vprašanj),
  - e. Ocena kariernega razvoja (5 vprašanj),
  - f. Ocena strokovne podpore (3 vprašanja),
  - g. Ocena vodenja (2 vprašanja)
  - h. Pripombe in predlogi (4 vprašanja)
  - i. Demografija (4 vprašanja)

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

Vrednosti uporabljene ocenjevalne lestvice so od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni »Sploh se ne strinjam«, 5 pa »Zelo se strinjam«, razen pri vprašanjih, kjer je navedeno drugače ter tudi ustrezno pojasnjeno.
- Pravna podlaga:** Pravilnik o izvajanju ankete o zadovoljstvu zaposlenih na Univerzi na Primorskem (št. 0221-07/09). Pravico do izpolnjevanja anketnega vprašalnika imajo vse osebe, ki opravljajo delo na članicah in rektoratu UP na podlagi pogodbe o zaposlitvi, avtorskih in podjemnih pogodb. Izpolnjevanje anketnega vprašalnika je za zaposlene prostovoljno in anonimno.
- Izvedba anketiranja:** Za izvedbo anketiranja je bila zadolžena komisija, ki je na članici zadolžena za področje skrbi za kakovost, in sicer v naslednji sestavi: [prof. dr. Elena Bužan](#), [izr. prof. dr. Branko Kavšek](#), [doc. dr. Karla Ferjančič](#), [dr. Urša Mars Bitenc](#), [doc. dr. Alenka Baruca Arbeiter](#), [Gabriela Laznik Zalaznik \(študent\)](#), [mag. Sandra Penko](#).
- Tip ankete:** Spletna anketa
- Dolžina ankete:** Ocenjena dolžina trajanja izpolnjevanja ankete je 18 minut.
- Koledarsko oz. študijsko leto:** 2024 oz. 2023/2024
- Čas anketiranja:** 17. 6. 2024 do 4. 7. 2024
- Način anketiranja:** Anketiranje je bilo izvedeno na ravni univerze, enotno za vse članice UP. Izvedbo anketiranja je vodil Sektor za kakovost UP. Anketiranje je bilo izvedeno v odprtokodni aplikaciji za spletno anketiranje 1KA.

11. **Anketiranci:** V skladu z 8. členom Pravilnika o izvajanju ankete o zadovoljstvu zaposlenih na Univerzi na Primorskem so lahko anketo izpolnjevali vsi, ki opravljajo delo na članicah UP in rektoratu UP na podlagi pogodbe o zaposlitvi, avtorske in podjemne pogodbe (v nadaljevanju: anketiranci).
12. **Način obveščanja:** Po elektronski pošti. V prilogi tega poročila je elektronsko sporočilo – vabilo zaposlenim k izpolnjevanju ankete, ki ga je anketirancem posredovala **Kadrovska služba UP FAMNIT** (strokovna služba članice).

13. **Stopnja odgovora:**

Struktura anketirancev	2023/2024		2022/2023	
	Število anketirancev vključenih v anketiranje*	Število ustrezno izpolnjenih anket**	Odstotek (%)	Odstotek (%)
Visokošolski učitelj/sodelavec in/ali raziskovalec	135	57	42,22 %	36,47 %
Administrativni, strokovni in tehnični sodelavec	32	26	81,25 %	43,48 %
<b>Skupaj</b>	<b>167</b>	<b>77</b>	<b>46,11 %</b>	<b>37,31 %</b>

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 intranetu fakultete. Informacija o objavi poročila bo posredovana vsem zaposlenim naslednji dan po sprejetju na Senatu fakultete po e-pošti.

## I. REZULTATI IN INTERPRETACIJA

Podrobnejša analiza vseh odgovorov ter primerjava po posameznih skupinah anketirancev je podana v prilogah 2 in 3. V nadaljevanju predstavljeni odgovori iz anketnega vprašalnika, in sicer tabelarično in grafično.

### 1. DEMOGRAFSKI PODATKI

#### Jezik

Tabela 1: Struktura anketirancev glede na jezik

Odgovori	Število	Odstotek
1 (Angleščina - English)	19	25%
2 (Slovenščina)	58	75%
Skupaj	77	100%

Komentar:

Struktura odgovorov glede jezika izpolnjevanja anketnega vprašalnika odraža delež tujcev v celotni strukturi zaposlenih.

#### Spol

Tabela 2: Struktura anketirancev glede na spol

Odgovori	Število vseh anketirancev	Delež	Število sodelujočih v anketi	Delež
1 Moški	84	50,3 %	25	51%
2 Ženski	83	49,7 %	24	49%
Skupaj	167	100%	49	100%

Komentar:

Struktura anketirancev glede na spol kaže na enako zastopanost obeh spolov. Predvidevamo, ker je vprašanje o spolu na koncu anketnega vprašalnika, je število respondentov nižje od začetnega.

### 2. POSLANSTVO, VIZIJA IN STRATEGIJE

#### Delovno mesto (Q2) in način zaposlitve (Q3)

Tabela 3: Struktura anketirancev po delovnem mestu

Odgovori	Število vseh anketirancev	Delež	Število sodelujočih v anketi	Delež
1 (Visokošolski učitelj in/ali sodelavec*)	120	71,86%	46	38,33%
2 (Raziskovalec (samo raziskovalci)**)	15	8,98%	11	73,33%
3 (Administrativno-tehnični sodelavec )	32	19,16%	20	62,50%
Skupaj	167	100,00%	77	46,11%

Komentar:

Na splošno lahko ugotovimo srednjo odzivnost zaposlenih na anketo. V nadaljevanju še pregled odzivnost po letih, in sicer je odzivnost po letih znašala:

Odzivnost anketirancev	Delež sodelujočih v anketi 23/24 (%)	Delež sodelujočih v anketi 22/23 (%)	Delež sodelujočih v anketi 21/22 (%)	Delež sodelujočih v anketi 20/21 (%)	Delež sodelujočih v anketi 19/20 (%)	Delež sodelujočih v anketi 18/19 (%)	Delež sodelujočih v anketi 17/18 (%)
Zaposleni	46,11 %	39,61 %	42,14 %	30,64 %	30,68 %	30,68 %	42,07 %

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

Odgovori	Število	Odstotek	Veljavni
1 (R1 - raziskovalec na prvi stopnji kariere (zaposleni na delovnem mestu v plačni skupini D ali H brez doktorata znanosti))	19	25%	33%
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))	20	26%	35%
3 (R3 – samostojni raziskovalec, ki je razvil določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (izredni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi))	9	12%	16%
4 (R4 – vodilni raziskovalec svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (redni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi))	9	12%	16%
Skupaj	57	74%	100%

Komentar:

Med respondenti iz vrst akademskega osebja jih dve tretjini pripada skupini R1 in R2, to so raziskovalci na začetku kariere. Drugi dve skupini R3 in R4 sta v preostali tretjini respondentov enakomerno zastopani (16%).

### Poslanstvo, strategija in vizija (Q4 in Q5)

Anketiranci so ocenili spodnje trditve, ki se nanašajo na poslanstvo, vizijo in strategijo fakultete in univerze.

Tabela 5: Ocena poslanstva, vizije in strategije

Q4	Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o poslanstvu, viziji in strategiji vaše članice.	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Podvprašanja	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Q4a	Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo članice.	5 8%	6 10%	8 13%	28 45%	15 24%	62 100%	3,7	1,18
Q4b	Članica dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	3 5%	2 3%	15 24%	28 45%	14 23%	62 100%	3,8	1
Q4c	Seznanjen sem s strategijo članice.	5 8%	9 15%	11 18%	23 38%	13 21%	61 100%	3,5	1,22
Q4d	S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji članice se identificiram.	3 5%	4 6%	20 32%	28 45%	7 11%	62 100%	3,5	0,95
Q4e		3	3	17	26	12	61	3,7	1,01

Q4 Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o poslanstvu, viziji in strategiji vaše članice.									
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
	Cilji strategije članice so realno postavljeni in dosegljivi.	5%	5%	28%	43%	20%	100%		
Q4f	Pri postavljanju strateških ciljev članice poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	8 13%	10 16%	12 20%	23 38%	8 13%	61 100%	3,2	1,25
Q4g	Ugled članice v javnosti je dober.	3 5%	3 5%	10 16%	24 39%	21 34%	61 100%	3,9	1,08
Q4h	Članica dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	3 5%	4 7%	11 18%	26 43%	17 28%	61 100%	3,8	1,07
Q4i	Ponosen sem, da sem zaposlen na članici.	3 5%	2 3%	9 15%	21 34%	26 43%	61 100%	4,1	1,08

Q5 Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o poslanstvu, viziji in strategiji UP.									
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Q5a	Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo univerze.	6 10%	4 7%	9 15%	29 48%	13 21%	61 100%	3,6	1,18
Q5b	Univerza dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	3 5%	3 5%	11 18%	28 46%	16 26%	61 100%	3,8	1,04
Q5c	Seznanjem sem s strategijo univerze.	6 10%	3 5%	16 26%	21 34%	15 25%	61 100%	3,6	1,2
Q5d	S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji univerze se identificiram.	3 5%	3 5%	19 31%	25 41%	11 18%	61 100%	3,6	1
Q5e	Cilji strategije univerze so realno postavljeni in dosegljivi.	3 5%	0 0%	21 34%	23 38%	14 23%	61 100%	3,7	0,98
Q5f	Pri postavljanju strateških ciljev univerze poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	6 10%	8 13%	17 28%	21 34%	9 15%	61 100%	3,3	1,18
Q5g	Ugled univerze v javnosti je dober.	5 8%	7 11%	9 15%	26 43%	14 23%	61 100%	3,6	1,2
Q5h	Univerza dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	2 3%	3 5%	8 13%	27 45%	20 33%	60 100%	4	0,99
Q5i	Ponosen sem, da sem zaposlen na univerzi.	4 7%	3 5%	9 15%	22 36%	23 38%	61 100%	3,9	1,15

Komentar:

Najvišjo povprečno oceno je dosegla trditev, kjer zaposleni izražajo ponos, da so zaposleni na fakulteti. Ravno tako zaposleni menijo, da je ugled fakultete v javnosti dober. Z najvišjo povprečno oceno so zaposleni ocenili tudi trditev, da univerza dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).

Zaposleni pa se ne čutijo dovolj vključene pri postavljanju strateških ciljev članice in univerze, saj so tej trditvi namenili najnižjo oceno (3,2 oz. 3,3).

### Kadrovska strategija za raziskovalce - HRS4R (Q6 in Q7)

V spodnji preglednici so predstavljeni odgovori anketirancev na vprašanje: Ali ste seznanjeni z ukrepi, ki se izvajajo v okviru kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R)?

Tabela 6: Ocena izvajanja HRS4R

	Odgovori			Veljavni	Št. enot
	Ne	Da	Skupaj		
Q6a	41 89%	5 11%	46 100%	46	77

Komentar:

Večina anketirancev je odgovorilo, da ni seznanjenih z ukrepi, ki se izvajajo v okviru kadrovske strategije za raziskovalce. Pojasnilo za tako nizko seznanjenostjo z ukrepi kadrovske strategije za raziskovalce lahko najdemo tudi pri odgovorih na naslednje vprašanje, ki se glasi:

*Katere spremembe v delovanju UP ste opazili zaradi pridobitve znaka za odličnost človeških virov v raziskovanju (HRS4R)?*

Na vprašanje so le trije anketiranci dejansko podali vsebinski odgovor, kjer je eden izmed anketirancev odgovoril, da je univerza imela enak pristop že pred pridobitvijo znaka. Anketiranec, ki je podal najdaljši odgovor pa je poleg mednarodnih razpisov, izpostavil še naslednje: razporeditev nazivov UP v evropski okvir štirih stopenj v razvoju kariere raziskovalca (R1-R4); sprejem navodil o zaposlovanju na UP; smernice za načrtovanje aktivnosti v okviru letnih programov dela posameznih članic, na podlagi katerih se bo okrepilo podpora kariernemu razvoju raziskovalcev.

## 3. SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU

### Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu (Q8 in Q9)

V spodnji preglednici so predstavljeni odgovori anketirancev na vprašanje: *Kako bi ocenili vaše splošno zadovoljstvo na delovnem mestu v zadnjem letu?*

Tabela 7: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu

Q8	Kako bi ocenili vaše splošno zadovoljstvo na delovnem mestu v zadnjem letu?						Veljavni	Povprečje	Std. odklon
	Odgovori								
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj			
Q8a	2 3%	4 7%	4 7%	34 59%	14 24%	58 100%	58	<b>3,9</b>	0,95

Komentar:

Povprečna ocena na vprašanje vezano na splošno zadovoljstvo na delovnem mestu zaposlenih je 3,9, kar predstavlja zadovoljivo oceno. Pri čemer je delež odgovorov Zelo zadovoljnih 24%. medtem ko je delež zelo nezadovoljnih 3 %.

V nadaljevanju so bili anketiranci zaproseni, da pojasnijo svojo oceno splošnega zadovoljstva z delom. Pri tem je bilo oddanih 15 vsebinskih odgovorov, kjer v nadaljevanju povzemamo ključne poudarke.

V splošnem rezultati kažejo na raznoliko sliko zadovoljstva. Prisotni so tako izjemno pozitivni odzivi kot tudi izrazi nezadovoljstva pri delu zaradi različnih dejavnikov.

Več zaposlenih opozarja na preobremenjenost, tako zaradi nadomeščanja odsotnih sodelavcev, kot zaradi povečanja administrativnih in obstranskih nalog, ki odvrta čas in energijo od osrednjih pedagoških in raziskovalnih dejavnosti.

Nekateri zaposleni izražajo nezadovoljstvo zaradi pomanjkanja raziskovalnih pogojev, kot so ustrezna oprema, možnost projektnega dela in povezovanja v raziskovalne skupine, saj po njihovem mnenju raziskovalno delo pogosto poteka individualno, z omejenimi možnostmi za sodelovanje, kar zmanjšuje potencial sinergij za raziskovanje. Nadalje si zaposleni želijo od vodstva večjo usmeritev glede raziskovalne vizije in dolgoročnega načrtovanja raziskovalnega dela.

Zaposleni si želijo večjo prepoznavnost svojega dela in dosežkov s strani vodstva, kar bi pripomoglo k večji motivaciji in občutku pripadnosti. V delovnem okolju nekateri opažajo pomanjkanje občutka pripadnosti in povezanosti z institucijo kot celoto.

Nazadnje so zaposleni izpostavili kot pomemben vidik manjšega zadovoljstva pri delu tudi finančno neustreznost plačil v primerjavi z zahtevnostjo dela in plačami v gospodarstvu.

Kljub omenjenim izzivom pa večina zaposlenih izraža zadovoljstvo z delovnim okoljem, zlasti z odnosi s sodelavci in neposrednimi nadrejenimi. Posamezni zaposleni občutijo, da so njihovi dosežki opaženi in priznani. Delo s študenti večina doživlja kot pozitivno in spodbudno, še posebej kadar so študenti motivirani in vedoželjni. Možnost dodatnega izobraževanja in profesionalnega razvoja zaposleni ocenjujejo kot pozitivno in pomemben vir zadovoljstva.

### Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Q10 in Q11)

Zaposleni so ocenili spodnji trditvi, ki se nanašata na ravnovesje med delom in zasebnim življenjem.

Tabela 8: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

Q10 Prosimo, ocenite ravnovesje med vašim delom in zasebnim življenjem.									
Podvprašanja		Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Q10a	Zadovoljen sem z ravnovesjem med mojim delavnikom ter zasebnim življenjem.	4 7%	11 19%	11 19%	26 44%	7 12%	59 100%	<b>3,4</b>	1,13
Q10b	V zadnjem letu se je ravnovesje med mojim delom in zasebnim življenjem izboljšalo.	8 14%	9 16%	18 32%	14 25%	7 13%	56 100%	<b>3,1</b>	1,23

Komentar:

Glede na povprečno oceno so zaposleni srednje zadovoljni med ravnovesjem med delom in zasebnim življenjem.

Spodnja preglednica prikazuje odgovore na podane trditve pri čemer je pomemben premislek glede odnosa, ki ga ima posameznik do svojega dela ter specifičnega odnosa visokošolskih učiteljev in raziskovalcev do svojega poklica, ki ni vezan na fiksni časovni delavni urnik.

Akademsko dejavnost temelji na visoki stopnji pedagoške in raziskovalne avtonomije, ki predpostavlja fleksibilnost pri razporejanju delovnega časa v skladu z naravo strokovnega dela. Strogo administrativno vodenje delovnega časa, ki temelji na fiksnem urniku, morda ni vedno usklajeno s potrebami akademskega dela, zlasti kadar to zahteva delo zunaj klasičnih delovnih okvirjev.

Prosimo, pomislite na ravnovesje med vašim delom in zasebnim življenjem. Za vsako trditev izberite odgovor, ki najbolj ustreza vaši situaciji.									
Podvprašanja		Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj		
Q11a	Brez težav usklajujem svoj delavnik s svojimi družinskimi in družbenimi obveznostmi.	1 2%	9 16%	9 16%	31 54%	7 12%	57 100%	3,6	0,96
Q11b	Imam težave s postavljanjem mej med delom in zasebnim življenjem.	4 7%	14 24%	17 29%	17 29%	6 10%	58 100%	3,1	1,11
Q11c	Izven delovnega časa odklopim službene zadeve.	14 24%	18 31%	13 22%	10 17%	3 5%	58 100%	<b>2,5</b>	1,19
Q11d	Tudi izven delovnega časa preverjam službena sporočila.	1 2%	5 9%	8 14%	23 40%	21 36%	58 100%	<b>4</b>	1,01
Q11e	Tudi izven delovnega časa odgovarjam na službena sporočila.	1 2%	8 14%	6 10%	25 43%	18 31%	58 100%	3,9	1,06
Q11f		7 14%	9 16%	16 28%	17 29%	9 16%	58 100%	3,2	1,24

Prosimo, pomislite na ravnovesje med vašim delom in zasebnim življenjem. Za vsako trditev izberite odgovor, ki najbolj ustreza vaši situaciji.

Podvprašanja	Odgovori						Skupaj	Povprečje	Std. odklon
	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno				
Q11g Ko sem na dopustu, čutim, da moram biti povezan s službenimi zadevami (recimo preko e-maila).	12%	16%	28%	29%	16%	100%		3,2	1,13
Q11g Organizacija aktivno podpira ravnovesje med delom in zasebnim življenjem zaposlenih.	5	10	19	17	7	58			
Q11h Organizacijska kultura spodbuja dobro počutje posameznika oz. duševno zdravje.	9%	17%	33%	29%	12%	100%		3,4	1,17
	2	13	15	15	13	58			
	3%	22%	26%	26%	22%	100%			

### Privlačnost delodajalca (Q12)

Zaposleni so pri naslednjem vprašanju morali odgovoriti na vprašanje *Kako verjetno bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim?*

Tabela 9: Ocena privlačnosti delodajalca

Q12	Kako verjetno bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim?						
	Veljavno	Št. enot	Povprečje	Std. odklon	Minimum	Maksimum	
	54	77	7,5	2,58	1	10	

Komentar:

Anketiranci so bili vprašani, da ocenijo ali bi univerzo priporočali drugim kot delodajalca na lestvici od 1 do 10. Glede na povprečno oceno bi zaposleni univerzo priporočali kot delodajalca, saj ta na 10-stopenjski lestvici znaša 7,5.

## 4. ORGANIZACIJSKA KLIMA IN DELOVNA ZAVZETOST

### Delovno mesto (Q13 in Q14)

Anketiranci so ocenili spodnje trditve na 5-stopenski lestvici tako, da so morali oceniti kako trditev ustreza njihovi situaciji na delovnem mestu.

Tabela 10: Ocena delovnega mesta

Q13	Za vsako od naslednjih trditev, prosimo, izberite odgovor, ki najbolj ustreza vaši situaciji na delovnem mestu.								
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj		
Q13a	Moji sodelavci mi pomagajo in me podpirajo.	0 0%	3 5%	4 7%	19 33%	31 54%	57 100%	<b>4,4</b>	0,84
Q13b	Sodelujem pri izboljševanju organizacije dela ali delovnih	3 5%	3 5%	10 18%	22 39%	19 33%	57 100%	3,9	1,1

Q13 Za vsako od naslednjih trditev, prosimo, izberite odgovor, ki najbolj ustreza vaši situaciji na delovnem mestu.									
Podvprašanja		Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj		
	procesov v mojem oddelku ali organizaciji.								
Q13c	Z mano se posvetujejo preden mi določijo delovne cilje.	5 9%	4 7%	13 23%	21 37%	14 25%	57 100%	<b>3,6</b>	1,19
Q13d	Lahko vplivam na odločitve, ki so pomembne za moje delo.	1 2%	3 5%	12 21%	30 53%	11 19%	57 100%	3,8	0,87

Komentar:

Iz najvišjih povprečnih ocen se potrjuje, da so zaposleni zadovoljni in cenijo dobro sodelovanje med sodelavci, saj v njih najdejo ustrezno pomoč in podporo pri delu. Nižje so zaposleni ocenili komunikacijo nadrejenih pri določanju delovnih ciljev.

Pri naslednjem vprašanju so zaposleni ocenili spodnje trditve, ki se nanašajo na delovno zavzetost (vključenost) na 7-stopenski lestvici tako, da so morali oceniti kako trditev ustreza njihovi situaciji na delovnem mestu.

Tabela 11: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9

Q14 Za vsako od naslednjih trditev, prosimo, izberite odgovor, ki opisuje vašo zavzetost na delovnem mestu..											
Podvprašanja		Odgovori								Povprečje	Std. odklon
		Nikoli	Skoraj nikoli (Nekajkrat letno ali manj)	Redko (Enkrat na mesec ali manj)	Včasih (Nekajkrat na mesec)	Pogosto (Enkrat na teden)	Zelo pogosto (Nekajkrat na teden)	Vedno (Vsak dan)	Skupaj		
Q14a	V službi sem poln delovnega elana.	0 0%	0 0%	0 0%	6 11%	15 27%	20 36%	15 27%	56 100%	5,8	0,97
Q14b	Na delovnem mestu se počutim poln moči in zavzet.	0 0%	0 0%	0 0%	12 21%	12 21%	21 38%	11 20%	56 100%	5,6	1,04
Q14c	Nad svojim delom sem navdušen.	1 2%	0 0%	1 2%	6 11%	17 30%	20 35%	12 21%	57 100%	5,6	1,17
Q14d	Delo, ki ga opravljam, me navdihuje.	1 2%	0 0%	1 2%	6 11%	13 23%	19 33%	17 30%	57 100%	5,7	1,22
Q14e	Ko se zjutraj zbudim, se veselim odhoda na delo.	2 4%	0 0%	3 5%	13 23%	10 18%	21 38%	7 13%	56 100%	<b>5,1</b>	1,38
Q14f	Ob intenzivnem delu se dobro počutim.	1 2%	1 2%	2 4%	13 23%	11 19%	18 32%	11 19%	57 100%	5,3	1,36
Q14g	Ponosen sem na delo, ki ga opravljam.	1 2%	0 0%	0 0%	4 7%	10 18%	23 40%	19 33%	57 100%	<b>5,9</b>	1,12
Q14h	Zatopljen sem v svoje delo.	1 2%	0 0%	1 2%	5 9%	7 12%	28 49%	15 26%	57 100%	5,8	1,15
Q14i	Ko delam, pozabim na vse ostalo.	0 0%	1 2%	4 7%	11 19%	14 25%	14 25%	13 23%	57 100%	5,3	1,31

Komentar:

Iz najvišjih povprečnih ocen se potrjuje, da so zaposleni ponosni na delo, ki ga opravljajo ter mu za to namenijo ustrezno mero zbranosti in delovnega elana. Najnižje iz tega sklopa trditev so zaposleni ocenili trditev: *Ko se zjutraj zbudim, se veselim odhoda na delo.*

## Delovna motivacija (Q15)

Zaposleni so morali pri naslednjem vprašanju na 5-stopenski lestvici oceniti koliko jih motivirajo posamezni elementi delovnega mesta in delovne motivacije.

Tabela 12: Ocena delovne motivacije

Q15	Koliko vas motivirajo spodaj navedeni elementi?									
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon	
		Me sploh ne motivira	Me ne motivira	Niti niti	Me motivira	Me zelo motivira	Skupaj			
Q15a	Priznanje, pohvala, nagrada	2 4%	2 4%	5 9%	32 56%	16 28%	57 100%	4	0,92	
Q15b	Konstruktivna kritika	1 2%	4 7%	6 11%	39 68%	7 12%	57 100%	3,8	0,8	
Q15c	Majhne delovne zmage	0 0%	0 0%	3 5%	36 63%	18 32%	57 100%	4,3	0,55	
Q15d	Zanimivo delo	0 0%	0 0%	0 0%	23 40%	34 60%	57 100%	<b>4,6</b>	0,49	
Q15e	Nadzor nad svojim delom	0 0%	0 0%	5 9%	28 49%	24 42%	57 100%	4,3	0,64	
Q15f	Večja odgovornost	1 2%	3 5%	18 32%	23 40%	12 21%	57 100%	3,7	0,92	
Q15g	Novo zadolžitve	3 5%	4 7%	26 46%	20 35%	4 7%	57 100%	<b>3,3</b>	0,91	
Q15h	Prijetno delovno okolje	0 0%	1 2%	1 2%	22 39%	33 58%	57 100%	4,5	0,63	
Q15i	Možnost za uvedbo izboljšav	0 0%	0 0%	4 7%	33 58%	20 35%	57 100%	4,3	0,59	
Q15j	Plača ali priložnost za njeno povečanje	1 2%	2 4%	8 14%	21 38%	24 43%	56 100%	4,2	0,93	
Q15k	Stabilnost zaposlitve, varnost	1 2%	0 0%	8 14%	17 30%	31 54%	57 100%	4,4	0,86	
Q15l	Zaupanje nadrejenega/vodstva	0 0%	0 0%	2 4%	25 44%	30 53%	57 100%	4,5	0,57	
Q15m	Izobraževanje	0 0%	2 4%	8 14%	23 40%	24 42%	57 100%	4,2	0,82	
Q15n	Osebni ugled	0 0%	4 7%	10 18%	20 35%	23 40%	57 100%	4,1	0,93	
Q15o	Pripadnost UP	4 7%	2 4%	16 28%	24 42%	11 19%	57 100%	3,6	1,06	
Q15p	Vrednote UP	4 7%	2 4%	18 32%	23 41%	9 16%	56 100%	3,6	1,04	
Q15q	Pozitiven prispevek družbi	1 2%	1 2%	6 11%	24 43%	24 43%	56 100%	4,2	0,85	

Komentar:

Največjo motivacija pri delu jo zaposleni čutijo iz zanimivega dela, prijetnega delovnega okolja ter zaupanja nadrejenega in vodstva. Nove zadolžitve pa zaposlenim predstavljajo najmanjšo motivacijo pri delu.

### Diskriminacija na delovnem mestu (Q16)

Pri naslednjem vprašanju so bili anketiranci naprošeni, da na 5-stopenski lestvici ocenijo svoje zaznavanje diskriminacije na delovnem mestu glede na navedene značilnosti.

Tabela 13: Ocena diskriminacije na delovnem mestu

Q16	Ali in kako pogosto ste v zadnjem letu na UP zaznali diskriminacijo na podlagi spodaj naštetega:								Std. odklon
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	
		Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj		
Q16a	Starost	44 77%	6 11%	5 9%	1 2%	1 2%	57 100%	1,4	0,86
Q16b	Spol	44 77%	7 12%	5 9%	0 0%	1 2%	57 100%	1,4	0,79
Q16c	Izobrazba	40 70%	6 11%	5 9%	3 5%	3 5%	57 100%	1,6	1,17
Q16d	Zunanji izgled	50 88%	4 7%	1 2%	1 2%	1 2%	57 100%	1,2	0,73
Q16e	Narodni, etnični izvor	48 84%	6 11%	2 4%	0 0%	1 2%	57 100%	1,2	0,69
Q16f	Spolna usmerjenost	54 95%	1 2%	1 2%	0 0%	1 2%	57 100%	1,1	0,6
Q16g	Invalidnost, bolezni ali motnje	52 91%	3 5%	1 2%	0 0%	1 2%	57 100%	1,2	0,62
Q16h	Jezik	43 75%	10 18%	3 5%	0 0%	1 2%	57 100%	1,4	0,74
Q16i	Vera	53 93%	2 4%	1 2%	0 0%	1 2%	57 100%	1,1	0,61
Q16j	Politična stališča	52 91%	1 2%	2 4%	1 2%	1 2%	57 100%	1,2	0,75
Q16k	Socialne in ekonomske razmere	53 93%	3 5%	0 0%	0 0%	1 2%	57 100%	1,1	0,57
Q16l	Drugo:	19 95%	0 0%	0 0%	0 0%	1 5%	20 100%	1,2	0,89

Komentar:

Na splošno zaposleni niso zaznali diskriminacije na UP. Med vsemi naštetimi dejavniki pa so bili izobrazba, starost in spol posameznika včasih dojeti kot okoliščine, ki so vplivale na različno obravnavo.

### Interna komunikacija (Q17)

V nadaljevanju so anketiranci na 5-stopenski lestvici ocenili svoje zaznavanje interne komunikacije.

Tabela 14: Ocena interne komunikacije

Q17	Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon	
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj			
Q17a	Interna komunikacija je učinkovita.	5 9%	5 9%	10 18%	27 47%	10 18%	57 100%	<b>3,6</b>	1,15	
Q17b	Interna komunikacija je odprta in sproščena.	3 5%	3 5%	9 16%	27 47%	15 26%	57 100%	3,8	1,05	
Q17c	Moja komunikacija z nadrejenimi je dobra.	1 2%	3 5%	3 5%	32 56%	18 32%	57 100%	4,1	0,86	
Q17d	Moja komunikacija s sodelavci je dobra.	1 2%	1 2%	2 4%	28 49%	25 44%	57 100%	<b>4,3</b>	0,78	
Q17e	Svoje mnenje lahko izrazim brez strahu do negativnih posledic.	3 5%	6 11%	7 13%	21 38%	18 33%	55 100%	3,8	1,17	
Q17f	Informacije potrebne za moje delo prejmem pravočasno.	3 5%	6 11%	9 16%	29 51%	10 18%	57 100%	<b>3,6</b>	1,06	
Q17g	Prejem povratno informacijo glede mojih pobud.	2 4%	4 7%	16 28%	22 39%	13 23%	57 100%	3,7	1,02	
Q17h	Komunikacijska klima spodbuja mojo delovno zavzetost in storilnost.	4 7%	4 7%	14 25%	21 38%	13 23%	56 100%	<b>3,6</b>	1,14	

Komentar:

Zaposleni so ocenili z najvišjo povprečno oceno svojo komunikacijo s sodelavci (povprečna ocena 4,3). Po drugi strani pa učinkovitost interne komunikacije, pravočasnost informacij in komunikacijsko klimo ocenili s povprečno oceno 3,6.

## 5. DELOVNI POGOJI

### Delovni pogoji in usposobljenost na delovnem mestu (Q18)

Naslednji sklop trditev se nanaša na delovne pogoje in usposobljenost na delovnem mestu.

Tabela 15: Ocena delovnih in prostorskih pogojev, IKT podpore ter usposobljenosti na delovnem mestu

Q18	Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon	
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj			
Q18a	Delovni pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	1 2%	2 4%	6 11%	33 60%	13 24%	55 100%	4	0,82	
Q18b	Prostorski pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	2 4%	2 4%	13 24%	25 45%	13 24%	55 100%	<b>3,8</b>	0,96	

Q18 Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Q18c	Informacijska podpora je ustrezna za opravljanje mojega dela.	1 2%	1 2%	8 15%	29 53%	16 29%	55 100%	4,1	0,83
Q18d	Sem primerno usposobljen za opravljanje delovnih nalog.	1 2%	1 2%	4 7%	29 53%	20 36%	55 100%	<b>4,2</b>	0,8

Komentar:

Zaposleni se čutijo ustrezno usposobljene za opravljanje dela (povprečna ocena 4,2). Prostorski pogoji za opravljanje dela so dosegli povprečno oceno 3,8, kar pomeni, da zaposleni sicer zadovoljni s prostorskimi pogoji, a hkrati vidijo možnosti za izboljšanje teh pogojev dela.

### Raziskovalno delo (Q19, Q20 in Q21)

V nadaljevanju so anketiranci ocenjevali pogoje in omejitve za raziskovalno delo.

Tabela 16: Ocena organizacije in pogojev dela

Q19 V kolikšni meri izmed naštetih omejitev najbolj vplivajo na vaše raziskovalno delo?									
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Sploh ne	Zelo malo	Do določene mere	V veliki meri	V zelo veliki meri	Skupaj		
Q19a	Finančne omejitve	6 15%	3 8%	17 43%	9 23%	5 13%	40 100%	3,1	1,19
Q19b	Infrastrukturni pogoji dela	7 17%	8 20%	16 39%	8 20%	2 5%	41 100%	2,8	1,11
Q19c	Pomanjkanje časa zaradi obsežnih pedagoških obveznosti	2 5%	5 12%	11 27%	11 27%	12 29%	41 100%	<b>3,6</b>	1,18
Q19d	Pomanjkanje časa zaradi številnih zadolžitev pri upravljanju članice/univerze	10 24%	10 24%	6 15%	8 20%	7 17%	41 100%	2,8	1,45
Q19e	Dostopnost podpore na specifičnih področjih (npr. za zahtevnejša pravna vprašanja, metodologija, komercializacija)	13 32%	10 24%	12 29%	4 10%	2 5%	41 100%	<b>2,3</b>	1,17
Q19f	Administrativna opravila	6 15%	7 17%	10 24%	7 17%	11 27%	41 100%	3,2	1,41
Q19g	Dostopnost relevantnih, izlučenih informacij za moje raziskovalno področje (npr. evropske politike, razpisi)	8 20%	15 37%	9 22%	8 20%	1 2%	41 100%	2,5	1,1

Q19	V kolikšni meri izmed naštetih omejitev najbolj vplivajo na vaše raziskovalno delo?								
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Sploh ne	Zelo malo	Do določene mere	V veliki meri	V zelo veliki meri	Skupaj		
Q19h	Premalo povezovanja med UP raziskovalci iz različnih članic/področij	9 22%	12 29%	12 29%	6 15%	2 5%	41 100%	2,5	1,14
Q19i	Drugo:	8 67%	0 0%	1 8%	1 8%	2 17%	12 100%	2,1	1,68

Q19i_text	Q19 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	prekarno delo (... letno podaljševanje pogodbe o zaposlitvi)	1	1%	50%	50%
	spor med nadrejenimi	1	1%	50%	100%
Veljavni	Skupaj	2	3%	100%	

#### Komentar:

Zaposleni čutijo, da je pomanjkanje časa zaradi obsežnih pedagoških obveznosti največja zaznana omejitev, ki najbolj vpliva na njihovo raziskovalno delo. Sledijo omejitve zaradi obsega administrativnega dela ter nato omejitve vezane na finance.

V naslednjem vprašanju so zaposleni morali označiti, katere možnosti, ki jih ponuja UP se jim zdijo najbolj zanimive in privlačne.

Tabela 17: Ocena možnosti sodelovanja

Q20	Katere od spodaj naštetih možnosti sodelovanja, ki jih omogoča UP, so vam najbolj zanimive?								
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Sploh me ne zanima	Me ne zanima	Delno me zanima	Me zanima	Zelo me zanima	Skupaj		
Q20a	Vključenost v evropsko univerzo T4EU	2 5%	7 17%	16 39%	12 29%	4 10%	41 100%	3,2	1,01
Q20b	Udeležba na nacionalni/mednarodni konferenci	2 5%	0 0%	3 7%	17 41%	19 46%	41 100%	<b>4,2</b>	0,97
Q20c	Sodelovanje na nacionalnih/mednarodnih raziskovalnih projektih	0 0%	2 5%	3 7%	19 46%	17 41%	41 100%	<b>4,2</b>	0,8
Q20d	Sodelovanje v strokovnih združenjih, delovnih skupinah, organih	4 10%	5 12%	8 20%	17 41%	7 17%	41 100%	3,4	1,21
Q20e	Prenos znanja v okolje	2 5%	1 2%	10 24%	17 41%	11 27%	41 100%	3,8	1,02

Q20	Katere od spodaj naštetih možnosti sodelovanja, ki jih omogoča UP, so vam najbolj zanimive?								
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
Q20f	Mednarodna izmenjava, gostovanje pri priznanih profesorjih/raziskovalcih	3 7%	0 0%	4 10%	18 44%	16 39%	41 100%	4,1	1,08
Q20g	Mobilnost za namen izvajanja raziskav	3 7%	0 0%	7 17%	17 41%	14 34%	41 100%	4	1,09
Q20h	Drugo:	6 60%	0 0%	2 20%	1 10%	1 10%	10 100%	2,1	1,52

Komentar:

Univerza kot organizacija *visokošolskim učiteljem in sodelavcem ter raziskovalcem* omogoča vključevanje v mednarodne raziskovalne mreže *ter lažje povezovanje* v partnerstva s priznanimi raziskovalnimi institucijami in univerzami po svetu. Univerza omogoča dostop do programov mobilnosti, kot so gostovanja na tujih institucijah in vključenost v mednarodne konference, kar krepi mednarodno prepoznavnost posameznikov in institucije.

Zaposleni so označili kot najbolj zanimive možnost udeležbe na nacionalnih in mednarodnih konferencah in raziskovalnih projektih.

Lahko trdimo, da so zaposleni prepoznali usmerjenost univerze v internacionalizacijo raziskovanja in pedagoškega dela. Kar nato pomembno prispeva k razvoju akademske odličnosti ter hkrati širi možnosti za prenos znanja v širše okolje.

Pri naslednjem vprašanju so zaposleni morali oceniti katera znanja bi morali nadgraditi za boljše opravljanje svojega dela.

Tabela 18: Ocena potreb po usposabljanju

Q21	Za katera znanja ocenjujete, da bi jih morali nadgraditi za boljše opravljanje vašega dela?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q21a	Prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov	22	40	<b>55%</b>	77	29%	22	14%
Q21b	Upravljanje s podatki (obdelava, baze, hramba, GDPR, itd)	13	40	33%	77	17%	13	9%
Q21c	Nastopanje v javnosti	12	40	30%	77	16%	12	8%
Q21d	Vodstvene in organizacijske kompetence	16	40	40%	77	21%	16	11%
Q21e	Pisanje znanstvenih besedil	18	40	<b>45%</b>	77	23%	18	12%
Q21f	Priprava poljudno znanstvenih prispevkov	11	40	28%	77	14%	11	7%
Q21g	Računalniške kompetence (programi, aplikacije, sistemi)	12	40	30%	77	16%	12	8%
Q21h	Varstvo intelektualne lastnine, prenos tehnologij	6	40	15%	77	8%	6	4%

Q21	Za katera znanja ocenjujete, da bi jih morali nadgraditi za boljše opravljanje vašega dela?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q21i	Podjetniška znanja	6	40	15%	77	8%	6	4%
Q21j	Tuji jeziki	9	40	23%	77	12%	9	6%
Q21k	Mentorstvo	15	40	<b>38%</b>	77	19%	15	10%
Q21l	Odporna znanost	6	40	15%	77	8%	6	4%
Q21m	Etika in integriteta	5	40	13%	77	6%	5	3%
Q21n	Drugo:	1	40	3%	77	1%	1	1%
	SKUPAJ		40		77		152	100%

Q21n_text	Q21 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	grant writing (pisanje prijav za štipendije)	1	1%	100%	100%
Veljavni	Skupaj	1	1%	100%	

Komentar:

Po mnenju zaposlenih so znanja, ki bi jih morali najbolj nadgraditi za boljše opravljanje svojega dela naslednja: prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov, pisanje znanstvenih besedil in mentorstvo. Ker je večina anketirancev iz vrst raziskovalcev na začetku kariere (skupini R1 in R2), so zagotovo ta znanja zelo pomembna za nadaljevanje kariere ter jih raziskovalci na začetku kariere še izboljšujejo, kjer delovne izkušnje igrajo pomembno vlogo.

### Primeri dobrih praks (Q22)

Tabela 19: Seznam primerov dobrih praks

Q22_Q37	Prosimo, označite, ali ste v zadnjem letu na UP prepoznali primer dobre prakse. Na kratko opredelite.			
	Podvprašanja	Odgovori	Veljavni	Št. enot
		Označite področje: (1)		
Q22_Q37a	Organizacija in vodenje	10 100%	10	77
Q22_Q37b	Usposabljanje, mentorstvo	7 100%	7	77
Q22_Q37c	Zaposlovanje	8 100%	8	77
Q22_Q37d	Delovni pogoji	11 100%	<b>11</b>	77
Q22_Q37e	Strokovna in administrativna podpora:	13 100%	<b>13</b>	77

Q22_Q37	Prosimo, označite, ali ste v zadnjem letu na UP prepoznali primer dobre prakse. Na kratko opredelite.			
	Podvprašanja	Odgovori	Veljavni	Št. enot
		Označite področje: (1)		
Q22_Q37f	Vključevalnost	7 100%	7	77
Q22_Q37g	Sodelovanje z okoljem	9 100%	9	77
Q22_Q37h	Drugo:	2 100%	2	77

Q22_Q38	Prosimo, označite, ali ste v zadnjem letu na UP prepoznali primer dobre prakse. Na kratko opredelite.	
	Podvprašanja	Navedbe
		Kratek opis primera prakse
	Organizacija in vodenje	/
	Usposabljanje, mentorstvo	/
	Zaposlovanje	<i>Študijski program podatkovna znanost.</i>
	Zaposlovanje	<i>Javna plačna politika pri objavi delovnih mest.</i>
	Delovni pogoji	<i>Na voljo so prostori in dokupljena oprema prostorov.</i>
	Delovni pogoji	<i>Več sredstev za nakup opreme.</i>
	Strokovna in administrativna podpora	<i>Podpora pri pridobivanju raziskovalnih sredstev.</i>
	Strokovna in administrativna podpora	<i>Zelo dobra komunikacija z vsemi strokovnimi delavci na Famnitu.</i>
	Vključevalnost	/
	Sodelovanje z okoljem	<i>izobraževanja za zaposlene v sklopu GDI.</i>
	Drugo:	<i>Sploh se ne da prebrati nekaterih postavk ...</i>

Komentar:

Med izpostavljenimi primeri dobre prakse so zaposleni izpostavili področje strokovne in administrativne podpore (podpora pri pridobivanju raziskovalnih sredstev, dobra komunikacija strokovnih delavcev) in področje delovnih pogojev (več sredstev za nakup opreme, razpoložljivost prostorov in opreme). Nadalje je bilo med primeri dobre prakse izpostavljene še dobre prakse pri zaposlovanju kot so nova navodila pri objavi delovnih mest, zaposlovanje v okviru projekta in študijskega programa Podatkovna znanost ter ponudba izobraževanj za zaposlene v okviru projekta GDI.

## 6. KARIERNI RAZVOJ

### Profesionalen razvoj, karierni načrt (Q23)

Tabela 20: Ocena profesionalnega razvoja

Q23	Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o vašem kariernem razvoju.								
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Q23a	Omogočen mi je profesionalni razvoj.	2 4%	3 5%	7 13%	29 53%	14 25%	55 100%	<b>3,9</b>	0,97

Komentar:

Zaposleni so v povprečju ocenili, da se v večini strinjajo, da jim fakulteta in univerza omogočita profesionalni razvoj.

Tabela 21: Ocena potreb po načrtovanju osebnem kariere

Q23	Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o vašem kariernem razvoju.								
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Q23b	Želim si imeti individualni načrt karierne poti.	2 4%	3 5%	15 27%	27 48%	9 16%	56 100%	3,7	0,94

Komentar:

Večina zaposlenih je anketi označila, da si želi imeti individualni načrt karierne poti. Povprečna ocena odgovorov je zagotovo odraz tudi strukture respondentov, saj je večina anketirancev iz vrst raziskovalcev na začetku kariere (skupini R1 in R2). Raziskovalci na univerzi si želijo individualnega kariernega načrta, saj jim ta omogoča usmerjeno razvijanje lastnih raziskovalnih interesov in prepoznavnosti, ko razvija svoje delo.

Karierni načrt, prilagojen posamezniku, omogoča boljšo uskladitev med institucionalnimi cilji in osebnimi ambicijami, kar povečuje motivacijo in dolgoročno zavzetost.

Skrb za mlajše raziskovalce je ključna odgovornost predstojnikov oddelkov in mentorjev, saj ti s svojim znanjem, zgledom in usmerjanjem pomembno prispevajo k razvoju raziskovalnega potenciala mlajših raziskovalcev. S mentorirano podporo omogočajo mlajšim kolegom hitrejše vključevanje v raziskovalno delo in razumevanje zahtev znanstvenega okolja. Kljub temu pa ostaja samostojnost pri oblikovanju raziskovalnih vprašanj, metodološkem pristopu in objavljanju rezultatov temeljna naloga posameznika. Samostojno delo razvija znanstveno identiteto, kritično mišljenje in sposobnost prevzemanja odgovornosti za lastno karierno pot. Redna primerjava znotraj raziskovalne skupnosti spodbuja odličnost, omogoča učenje od bolj izkušenih sodelavcev ter vzpostavlja visoke standarde raziskovalnega dela. Z uravnoveženim pristopom med mentorstvom in samostojnostjo se ustvarja spodbudno okolje za razvoj visoko usposobljenih, motiviranih raziskovalcev.

## Kriteriji napredovanja (Q23)

Tabela 22: Ocena kriterijev napredovanja

Q23	Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodaj navedenimi trditvami o vašem kariernem razvoju.									Std. odklon
	Podvprašanja	Odgovori						Povprečje		
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj			
Q23c	Kriteriji napredovanja so pravični.	3 5%	9 16%	17 30%	19 34%	8 14%	56 100%	<b>3,4</b>	1,09	

Komentar:

Anketiranci si kriterijem napredovanja dodelili povprečno oceno 3,4. Pri tem je zagotovo mogoče trditi, da vsaka splošna merila lahko določajo le splošne pogoje napredovanja, ne morajo pa upoštevati vedno specifičnih značilnosti posameznikove raziskovalne poti ali dinamike znanstvenega področja. Pri tem pa lahko posameznik primerja svojo karierni razvoj znotraj raziskovalne skupnosti, kjer sodeluje.

## Karierno svetovanje (Q24)

Tabela 23: Ocena kariernega svetovanja

Q24	Kdo vam svetuje pri vašem kariernem razvoju?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q24a	Vodstvo	10	54	19%	77	13%	10	11%
Q24b	Neposredno nadrejeni	19	54	35%	77	25%	19	<b>21%</b>
Q24c	Sodelavec	21	54	39%	77	27%	21	<b>23%</b>
Q24d	Prijatelj	5	54	9%	77	6%	5	5%
Q24e	Mentor, somentor	15	54	28%	77	19%	15	16%
Q24f	Nihče	21	54	39%	77	27%	21	<b>23%</b>
Q24g	Drugo:	1	54	2%	77	1%	1	1%
	SKUPAJ		54		77		92	100%

Q24g_text	Q24 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	kolegi iz tujine	1	1%	100%	100%
Veljavni	Skupaj	1	1%	100%	

Komentar:

Zaposleni so ocenili, da znotraj svojega raziskovalnega tima, tako sodelavci kot neposredno nadrejeni lahko najboljše svetujejo glede kariernega razvoja.

## Dejavniki vpliva na karierne priložnosti in napredovanje (Q25)

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

Q25	Ali in kako spodaj naštetih dejavnikov vplivajo na vaše karierne priložnosti in napredovanje na UP?						
	Podvprašanja	Odgovori				Povprečje	Std. odklon
		Ovira	Ne vpliva	Spodbuja	Skupaj		
Q25a	Družinske obveznosti	19 35%	33 60%	3 5%	55 100%	1,7	0,57
Q25b	Spol	5 9%	49 89%	1 2%	55 100%	1,9	0,33
Q25c	Osebnostne lastnosti	10 18%	26 47%	19 35%	55 100%	2,2	0,71
Q25d	Pridobljena izobrazba	6 11%	25 45%	24 44%	55 100%	2,3	0,67
Q25e	Delovne izkušnje	4 7%	21 38%	30 55%	55 100%	2,5	0,63

Komentar:

Zaposleni so zaznali, da jih delovne izkušnje najbolj spodbujajo pri napredovanju in kariernem razvoju, hkrati pa so zaznali, da jih pri tem najbolj ovirajo družinske obveznosti.

## Letni razgovor (Q26 in Q27)

Tabela 25: Ocena izvajanja letnega razgovora

Q26	Označite, ali spodnja trditev velja za vas.				Veljavni	Št. enot
	Podvprašanja	Odgovori				
		Ne	Da	Skupaj		
Q26a	V zadnjem letu sem imel letni razgovor.	33 66%	17 34%	50 100%	50	77

Q27	Prosimo, preberite spodnje trditve o letnem razgovoru in označite, kar velja za vas.					
	Podvprašanja	Odgovori			Veljavni	Št. enot
		Ne	Da	Skupaj		
Q27a	Na letnem razgovoru sem bil seznanjen z merili ocenjevanja delovne uspešnosti.	9 53%	8 47%	17 100%	17	77
Q27b	Na letnem razgovoru pregledamo doseganje rezultatov v prehodnem letu.	2 12%	15 88%	17 100%	17	77
Q27c	Na letnem razgovoru se pogovorimo o zadovoljstvu in predlogih izboljšav.	1 6%	16 94%	17 100%	17	77
Q27d	Na letnem razgovoru postavimo cilje in pričakovane rezultate nadaljnjega dela.	1 6%	16 94%	17 100%	17	77
Q27e	Na osnovi letnega razgovora načrtujem potrebna usposabljanja, izpopolnjevanja (profesionalni razvoj).	5 29%	12 71%	17 100%	17	77

Komentar:

Rezultati ankete kažejo, da večina zaposlenih meni, da niso imeli letnega razgovora s svojim nadrejenim. To nakazuje, da trenutna praksa, ki temelji na neformalnem pristopu in prepuščanju izvedbe posameznim predstojnikom, ne zagotavlja enotne izkušnje ali jasne komunikacije ciljev in pričakovanj.

Fakulteta poudarja pomen avtonomije predstojnikov pri vodenju svojih ekip, kar je vsekakor ključno za prožno in prilagojeno upravljanje kadrov. Čeprav je avtonomija vodij pomembna, bi bilo smiselno razmisliti o določenem minimalnem okviru oziroma standardu za izvedbo letnih razgovorov, ki bi hkrati ohranil fleksibilnost, a tudi povečal prepoznavnost in učinkovitost teh pogovorov v očeh zaposlenih.

Zaposleni, ki so v anketi označili, da so imeli letni razgovor pa so označili, da je bilo na letnem razgovoru največji poudarek na postavljanju ciljev in pričakovanih rezultatih nadaljnjega dela ter oceni zadovoljstva pri delu in predlogih za izboljšave.

## 7. STROKOVNA PODPORA IN VODENJE

### Zadovoljstvo s strokovno podporo (Q28)

Tabela 26: Ocena strokovne podpore

Q28	Ocenite svoje zadovoljstvo s strokovno podporo.	Članica								Št. enot
	Podvprašanja	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon	
Q28a_1	Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	0 0%	0 0%	6 12%	23 44%	23 44%	52 100%	4,3	0,7	77
Q28b_1	Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	1 2%	0 0%	7 13%	22 42%	22 42%	52 100%	4,2	0,8	77
Q28c_1	Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	0 0%	0 0%	8 15%	20 38%	24 46%	52 100%	4,3	0,7	77

Q28	Ocenite svoje zadovoljstvo s strokovno podporo.	Rektorat								Št. enot
	Podvprašanja	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon	
Q28a_1	Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	1 2%	1 2%	21 42%	15 30%	12 24%	50 100%	3,7	0,9	77
Q28b_1	Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	0 0%	2 4%	20 40%	19 38%	9 18%	50 100%	3,7	0,8	77
Q28c_1	Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	1 2%	2 4%	19 38%	16 32%	12 24%	50 100%	3,7	0,9	77

Komentar:

Zaposleni na fakulteti so dodeli višjo povprečno oceno podpornim storitvam na fakulteti kot podpornim storitvam, ki so organizirane na ravni rektorata, kar je razumljivo, saj so jim bolj poznane ter dostopne. Zaposleni

tako ocenjujejo, da so podporne službe ustrezno organizirane ter z lahkoto pridobijo informacije, ki jih potrebujejo pri svojem delu.

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

Tabela 27: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela

Q29	Ocenite svoje zadovoljstvo s strokovno podporo po posameznih področjih dela na vaši članici.							Povprečje	Std. odklon
	Podvprašanja	Odgovori							
		Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj		
Q29a	Referat	4 8%	1 2%	5 10%	13 27%	25 52%	48 100%	4,1	1,21
Q29b	Študijske zadeve	4 9%	0 0%	4 9%	16 36%	21 47%	45 100%	4,1	1,17
Q29c	Znanstvenoraziskovalna dejavnost	2 5%	3 7%	5 12%	14 33%	18 43%	42 100%	4	1,14
Q29d	Upravljanje projektov	0 0%	2 5%	7 18%	12 32%	17 45%	38 100%	4,2	0,92
Q29e	Mednarodno sodelovanje	2 5%	3 7%	3 7%	13 32%	20 49%	41 100%	4,1	1,14
Q29f	Upravljanje mobilnosti osebja	3 9%	0 0%	4 11%	10 29%	18 51%	35 100%	4,1	1,19
Q29g	Kakovost	2 6%	3 9%	5 16%	6 19%	16 50%	32 100%	4	1,28
Q29h	Komuniciranje, odnosi z javnostmi	1 3%	1 3%	5 13%	14 36%	18 46%	39 100%	4,2	0,95
Q29i	Tajništvo	1 2%	0 0%	4 9%	16 36%	24 53%	45 100%	<b>4,4</b>	0,83
Q29j	Splošne zadeve	2 5%	2 5%	5 12%	12 29%	21 50%	42 100%	4,1	1,12
Q29k	Kadrovske in pravne zadeve	2 4%	2 4%	5 10%	12 24%	28 57%	49 100%	4,3	1,08
Q29l	Javna naročila	2 7%	1 3%	7 23%	6 20%	14 47%	30 100%	4	1,22
Q29m	Investicije	2 10%	0 0%	5 24%	5 24%	9 43%	21 100%	3,9	1,26
Q29n	Računovodstvo in finance	1 3%	0 0%	3 9%	14 42%	15 45%	33 100%	4,3	0,88
Q29o	Informatika (IKT podpora, pomoč)	3 6%	1 2%	3 6%	15 31%	27 55%	49 100%	4,3	1,09
Q29p	Vzdrževanje, upravljanje prostorov	2 4%	3 6%	7 15%	15 31%	21 44%	48 100%	4	1,11
Q29q	Knjižnica	0 0%	1 3%	8 22%	13 35%	15 41%	37 100%	4,1	0,86
Q29r	Založba	4 14%	1 4%	5 18%	9 32%	9 32%	28 100%	<b>3,6</b>	1,37

Komentar:

Zadovoljstvo zaposlenih s strokovno podporo na fakulteti je dobro, tako se povprečne ocene na 5-stopenjski lestvici gibajo okoli ocene 4 oz. jo presegajo, pri čemer najvišja povprečna ocena pripada tajništvu ter najnižja založba. Pri tem gre pojasniti, da je založbena dejavnost v večjem delu svoje dejavnosti organizirana tudi na ravni univerze.

30		Ocenite svoje zadovoljstvo s strokovno podporo po posameznih področjih dela na rektoratu.						Povprečje	Std. odklon
	Podvprašanja	Odgovori							
		Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj		
Q30a	Vpis	0 0%	0 0%	3 38%	3 38%	2 25%	8 100%	3,9	0,83
Q30b	Študijske zadeve	0 0%	0 0%	2 25%	4 50%	2 25%	8 100%	4	0,76
Q30c	Znanstvenoraziskovalna dejavnost	0 0%	0 0%	4 36%	3 27%	4 36%	11 100%	4	0,89
Q30d	Upravljanje projektov	0 0%	0 0%	3 33%	3 33%	3 33%	9 100%	4	0,87
Q30e	Mednarodno sodelovanje	0 0%	0 0%	4 44%	2 22%	3 33%	9 100%	3,9	0,93
Q30f	Upravljanje mobilnosti osebja	0 0%	0 0%	4 50%	2 25%	2 25%	8 100%	3,8	0,89
Q30g	Kakovost	0 0%	0 0%	3 43%	2 29%	2 29%	7 100%	3,9	0,9
Q30h	Komuniciranje, odnosi z javnostmi	0 0%	0 0%	2 25%	3 38%	3 38%	8 100%	<b>4,1</b>	0,83
Q30i	Tajništvo	0 0%	0 0%	2 29%	3 43%	2 29%	7 100%	4	0,82
Q30j	Splošne zadeve	0 0%	0 0%	2 29%	3 43%	2 29%	7 100%	4	0,82
Q30k	Kadrovske in pravne zadeve	0 0%	0 0%	1 13%	5 63%	2 25%	8 100%	<b>4,1</b>	0,64
Q30l	Javna naročila	0 0%	0 0%	3 50%	2 33%	1 17%	6 100%	<b>3,7</b>	0,82
Q30m	Investicije	0 0%	0 0%	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%	3,8	0,96
Q30n	Računovodstvo in finance	0 0%	0 0%	3 38%	4 50%	1 13%	8 100%	3,8	0,71
Q30o	Informatika (IKT podpora, pomoč)	1 11%	0 0%	1 11%	4 44%	3 33%	9 100%	3,9	1,27
Q30p	Vzdrževanje, upravljanje prostorov	0 0%	0 0%	3 38%	3 38%	2 25%	8 100%	3,9	0,83

Komentar:

Zadovoljstvo zaposlenih s strokovno podporo na rektoratu je tudi dobro, saj se povprečne ocene na 5-stopenjski lestvici gibajo tudi okoli ocene 4, pri čemer najvišja povprečna ocena pripada kadrovsko-pravnim zadevam in najnižja pa področju javnih naročil.

### Zadovoljstvo z vodenjem vodstva (Q31)

Tabela 28: Ocena vodenja vodstva

Q31	Ocenite v kolikšni meri se strinjate oz. ne strinjate z naslednjimi trditvami o vodstvu vaše članice:									
	Podvprašanja	Vodstvo članice								
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon	Št. enot
Q31a_1	Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	5 10%	5 10%	9 18%	18 36%	13 26%	50 100%	3,6	1,3	77
Q31b_1	Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	4 8%	11 22%	11 22%	15 30%	9 18%	50 100%	3,3	1,2	77
Q31c_1	Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	6 12%	11 22%	9 18%	15 30%	9 18%	50 100%	<b>3,2</b>	1,3	77
Q31d_1	Skrbi za transparentnost poslovanja.	4 8%	7 14%	9 18%	23 46%	7 14%	50 100%	3,4	1,1	77
Q31e_1	Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	2 4%	8 16%	12 24%	20 40%	8 16%	50 100%	3,5	1,1	77
Q31f_1	Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	3 6%	4 8%	11 22%	16 32%	16 32%	50 100%	<b>3,8</b>	1,2	77

Q31	Ocenite v kolikšni meri se strinjate oz. ne strinjate z naslednjimi trditvami o vodstvu univerze:									
	Podvprašanja	Vodstvo univerze								
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon	Št. enot
Q31a_1	Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	2 4%	2 4%	13 28%	18 38%	12 26%	47 100%	3,8	1	77
Q31b_1	Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	3 6%	6 13%	13 28%	16 34%	9 19%	47 100%	<b>3,5</b>	1,1	77
Q31c_1	Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	3 7%	4 9%	15 33%	16 35%	8 17%	46 100%	<b>3,5</b>	1,1	77
Q31d_1	Skrbi za transparentnost poslovanja.	3 6%	2 4%	10 21%	24 51%	8 17%	47 100%	3,7	1	77
Q31e_1	Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	2 4%	2 4%	17 36%	18 38%	8 17%	47 100%	3,6	1	77
Q31f_1	Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	0 0%	2 4%	15 33%	15 33%	14 30%	46 100%	<b>3,9</b>	0,9	77

Komentar:

Anketiranci so pri ocenjevanju nalog vodstva fakultete in univerze dodelili najvišjo povprečno oceno (3,8 oziroma 3,9) za komuniciranje in seznanjenje zaposlenih z rezultati doseženih ciljev. Najnižjo povprečno oceno pa sta dosegli trditvi glede nagrajevanja zaposlenih (povprečna ocena 3,2 in 3,5) ter trditev, da se skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto (povprečna ocena 3,3 in 3,5).

### Zadovoljstvo z vodenjem neposredno nadrejenega (Q32)

Tabela 29: Ocena vodenja neposredno nadrejenega

Q32	Prosimo, označite, ali spodnje trditve veljajo za vašega neposredno nadrejenega (vodja oz. predstojnik ipd.).	Odgovori			Veljavni	Št. enot
		Podvprašanja	Ne	Da		
Q32a	Vas spoštuje.	4 8%	<b>45</b> <b>92%</b>	49 100%	49	77
Q32b	Vas pohvali za dobro opravljeno delo.	10 20%	39 80%	49 100%	49	77
Q32c	Pomaga, da se delo opravi.	12 24%	37 76%	49 100%	49	77
Q32d	Daje koristne povratne informacije o vašem delu.	15 31%	<b>34</b> <b>69%</b>	49 100%	49	77
Q32e	Vas spodbuja in podpira pri vašem razvoju.	10 20%	39 80%	49 100%	49	77
Q32f	Upošteva vaše predloge.	7 15%	41 85%	48 100%	48	77
Q32g	Sprejema odprto vaše pripombe in konstruktivno kritiko na svoje delo.	9 19%	39 81%	48 100%	48	77
Q32h	Je strokovnjak na področju dela, ki ga pokriva.	4 8%	<b>44</b> <b>92%</b>	48 100%	48	77
Q32i	Daje jasna navodila in napotke za delo.	11 22%	38 78%	49 100%	49	77
Q32j	Zna organizirati delo (porazdeliti delo med svoje zaposlene).	14 29%	35 71%	49 100%	49	77
Q32k	Sproti razrešuje težave in nesoglasja svojih zaposlenih.	9 19%	38 81%	47 100%	47	77
Q32l	Skrbi za pravočasno obveščanje svojih zaposlenih o novostih in spremembah.	11 23%	37 77%	48 100%	48	77
Q32m	Ima posluh za vaše osebne okoliščine.	8 17%	40 83%	48 100%	48	77

Komentar:

Zaposleni so neposredno nadrejeno vodjo opredelili kot strokovnjaka na področju dela ter izpostavili njegov spoštljiv odnos do zaposlenih, ob enem pa bi si morda želeli več koristnih povratnih informacij o delu.

## 8. PRIPOMBE IN PREDLOGI

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

Na koncu anketnega vprašalnika so bili zaposleni povabljeni, da podajo svoje opažanja in predloge glede zaznanih sprememb v zadnjih treh letih, predloge za vodstvo fakultete in rektorata ter pripombe na anketni vprašalnik. Sledi tako povzetek odgovorov na naslednja tri vprašanja v anketi:

*Ali in katere spremembe ste opazili v zadnjih treh letih od spremljanja zadovoljstva zaposlenih?*

*Ali imate kakšen predlog za vodstvo vaše članice/univerze?*

*Ali imate kakšne pripombe na anketni vprašalnik?*

Komentar:

Anketiranci so na tri odprta vprašanja na koncu ankete odgovorili v manjšem številu in zelo raznoliko, tako je slaba tretjina odgovorov zelo pozitivnih in opazijo pozitivne spremembe v zadnjih treh letih, kjer so izpostavljeni boljši delovni pogoji in boljše vzdušje med zaposlenimi. Po drugi strani pa je dobra tretjina odgovorov opozorila na slabšanje predvsem odnosov na fakulteti, kar posamezniki pripisujejo poslabšanju komunikacije znotraj člani oddelka in med oddelki ter povečanju administrativnega, mentorskega in drugega dela, ki kratkoročno ne doprinesejo k objavam kot bistvenemu elementu uspešnosti v kriterijih napredovanja.

Zaposleni izražajo zavezanost kakovostnemu raziskovalnemu in pedagoškemu delu ter v ospredje postavljajo potrebo po večji preglednosti, enakopravnosti, strokovnem razvoju in boljšem delovnem vzdušju. Predlogi namenjeni vodstvu so vsebinsko razpršeni in se nanašajo na naslednje dejavnike:

- oblikovanje bolj preglednih in objektivnih kriterijev za napredovanje, ki naj bodo enaki za vse zaposlene;
- večji poudarek aktivnostim, ki spodbujajo odprto komunikacijo, kjer je vodstvo hkrati vključeno v reševanje težav ter vzpostaviti bolj formalnega in rednega izvajanja letnih razgovorov, s ciljem oblikovanja kariernih načrtov ter boljše usklajenosti med zaposlenimi in vodstvom;
- spodbujanje raziskovalne odličnosti, zlasti s (so)financiranjem znanstvenih objav ter z možnostjo udeležbe na uglednih mednarodnih konferencah;
- bolj aktiven pristop k odpravljanju zaznane neenakosti, kot so prekarne zaposlitve, razlike v pedagoških obremenitvah in občutku neenake obravnave zaposlenih;
- spodbujanje med-oddelčnega sodelovanja, z namenom enotne obravnave študentov in izboljšanja strokovnih povezav;
- spodbujanje fleksibilnosti pri organizaciji dela, npr. z možnostjo občasnega dela od doma.

Od 8 podanih pripomb na vprašalnik je polovica mnenja, da je vprašalnik predolg. Podan je predlog, da se vključi možnost odgovora »ne vem«; pri ocenjevanju vodje oz. predstojnika pa še odgovor »delno drži«. Zaznana je bila pripomba, da so vprašanja oblikovana preveč specifično, kar v določenih primerih lahko omogoča identifikacijo posameznika z uporabo postopka izključevanja.

## II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Rezultati ankete kažejo raznoliko sliko zadovoljstva zaposlenih na fakulteti, pri čemer so izraženi tako zelo pozitivni kot tudi kritični vidiki delovnega okolja. Zaposleni najvišje ocenjujejo svoj ponos, da so del fakultete, ugled ustanove v javnosti ter njen prispevek k razvoju družbe. Prav tako zelo pozitivno ocenjujejo medosebne odnose s sodelavci in neposrednimi nadrejenimi ter možnost dodatnega izobraževanja in dela s študenti. Zanimivo delo, zaupanje nadrejenih in prijetno delovno okolje so glavni viri motivacije.

Med ključnimi izzivi pa izstopajo občutki preobremenjenosti zaradi povečanih administrativnih nalog, pomanjkanje pogojev za kakovostno raziskovalno delo ter nizka vključenost v strateško načrtovanje. Zaposleni izražajo željo po večjem sodelovanju pri oblikovanju ciljev članice in univerze ter večji prepoznavnosti svojega dela. Kritično ocenjujejo učinkovitost interne komunikacije in poudarjajo pomen formaliziranih letnih razgovorov, ki bi pripomogli k usklajevanju pričakovanj in kariernega razvoja. Mnogi anketiranci niso seznanjeni z ukrepi kadrovske strategije za raziskovalce. Pri čemer moramo vzpostaviti, da je med respondenti iz vrst akademskega osebja kar dve tretjini pripada iz skupin raziskovalcev na začetku kariere, kar kaže morda samo na pomanjkljivo informiranost znotraj oddelkov oz. mlajših sodelavcev, ki še niso toliko vključeni v upravljanje fakultete preko delom v organih, komisijah in delovnih skupin fakultete.

Pogosto je prisoten občutek neenake obravnave med zaposlenimi. Zlasti mlajši raziskovalci poudarjajo potrebo po večji mentorski podpori ter razvoju znanj za uspešno kariero (pisanje znanstvenih besedil, vodenje projektov, mentorstvo). Kljub nekaterim negativnim ocenam se številni zaposleni zavedajo pozitivnih sprememb v zadnjih letih, predvsem na področju delovnih pogojev in odnosov.

Skladno z navedenim se za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih na fakulteti ponujajo naslednja priporočila in usmeritve.

Znotraj vseh oddelkov uvesti minimalni standard za izvedbo letnih razgovorov, ki vključuje postavljanje ciljev, pregled zadovoljstva in osnutek kariernega načrta zaposlenih, ob hkratnem ohranjanju avtonomije vodij.

Skrb za izboljšanje interne komunikacije in vključenosti zaposlenih naj ostane med prioritetskimi nalogami vodstva fakultete in univerze. Okrepiti komunikacijske kanale ter omogočiti večjo vključenost zaposlenih zlasti preko rednih sestankov in forumov.

Skrb za še boljše pogoje za raziskovanje, vključno z možnostjo (so)financiranja znanstvenih objav, udeležbe na konferencah in spodbud za sodelovanje v raziskovalnih skupinah naj ostane med prioritetskimi nalogami vodstva fakultete in univerze.

Nazadnje je tu še predlog, da se preuči možnosti ukrepov za zmanjšanje administrativne obremenjenosti visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter raziskovalcev ter možnosti za prerazporeditve nalog podpore z namenom, da se akademskemu osebju omogoči več časa za temeljne pedagoške in raziskovalne naloge.

### III. KOMENTAR DEKANA

Odzivnost zaposlenih na anketiranje v zadnjih letih ostaja precej stabilna, pri čemer je v tem študijskem letu zaznati pozitiven trend – odzivnost je najvišja doslej (46,11 %), kar je spodbudno. Posebej visok je delež administrativnih in strokovnih sodelavcev, ki so izpolnili anketo (81,15 %), med visokošolskimi učitelji in sodelavci ter raziskovalci pa je anketo izpolnilo 42,22 %.

Rezultati ankete kažejo raznoliko sliko zadovoljstva zaposlenih na fakulteti, pri čemer so izraženi tako zelo pozitivni kot tudi kritični vidiki delovnega okolja. Zaposleni najvišje ocenjujejo svoj ponos, da so del fakultete, ugled ustanove v javnosti ter njen prispevek k razvoju družbe. Prav tako visoko ocenjujejo medosebne odnose s sodelavci in neposrednimi nadrejenimi ter možnost dodatnega izobraževanja in dela s študenti. Zanimivo delo, zaupanje nadrejenih in prijetno delovno okolje ostajajo ključni motivacijski dejavniki.

Med glavnimi izzivi, ki so jih izpostavili zaposleni, so občutki preobremenjenosti zaradi povečanih administrativnih nalog, pomanjkanje pogojev za kakovostno raziskovalno delo ter nizka vključenost v strateško načrtovanje. Zaposleni želijo več sodelovanja pri oblikovanju ciljev fakultete in univerze ter večjo prepoznavnost svojega dela. Kritično ocenjujejo učinkovitost interne komunikacije in poudarjajo pomen formaliziranih letnih razgovorov, ki bi pripomogli k usklajevanju pričakovanj in razvoju kariere. Zaznana je tudi pomanjkljiva informiranost o ukrepih kadrovske strategije za raziskovalce, kar je verjetno posledica dejstva, da večina raziskovalcev na začetku kariere še ni vključena v upravljanje fakultete preko delovanja v organih in komisijah.

Mlajši raziskovalci so še posebej opozorili na občutek neenake obravnave med zaposlenimi ter izrazili potrebo po večji mentorski podpori ter razvoju znanj za uspešno kariero (pisanje znanstvenih besedil, vodenje projektov, mentorstvo). Kljub nekaterim negativnim ocenam pa številni zaposleni opažajo pozitivne spremembe v zadnjih letih, predvsem na področju delovnih pogojev in odnosov.

Glede zmanjšanja administrativne obremenjenosti visokošolskih učiteljev in raziskovalcev je potrebno omeniti, da je vključevanje v delo organov in komisij na ravni fakultete in univerze ter druge sorodne aktivnosti (koordiniranja študijskih programov, tutorstva študentom, promocija študijskih programov ipd.) del obveznosti zaposlenih na univerzi. Res pa, da znotraj oddelkov obstajajo precejšnje razlike v obremenjenosti posameznih učiteljev in raziskovalcev. To vprašanje bo potrebno nasloviti znotraj oddelkov in razporediti naloge tudi med tiste, ki so trenutno manj vključeni v delovanje fakultete in univerze. Ob tem je pomembno poudariti, da je članstvo v organih in komisijah, z redkimi izjemami (npr. komisija za področje kakovosti), pogojeno z nazivom visokošolskega učitelja oziroma znanstvenega delavca.

Na podlagi ugotovitev ankete smo v akcijski načrt zapisali nekatere ukrepe in aktivnosti, ki jih bomo poskušali realizirati v prihodnje ter spremljati odziv zaposlenih v zvezi s tem uvedenimi ukrepi. Ker gre večinoma za spremembe, ki zahtevajo več časa za realizacijo, smo aktivnosti predvideli za prihodnji dve študijski leti.

## 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)
Izboljšanje informiranosti zaposlenih o delovanju članice predvsem na ključnih področjih pedagoškega in raziskovalnega dela	Pohvale za dobro opravljeno delo na Akademskem zboru  Spodbujanje pretoka informacij na relaciji predstojnik – zaposleni na oddelku  Izvedba letnega sestanka dekana s tujci  Spletna stran fakultete – zasnove za prenovu	Vodstvo, predstojniki oddelkov, strokovne službe	Celoletna aktivnost	Realizirano.	
Skrb za informatizacijo delovnih postopkov	Aktivnosti vezane na prenovu informacijskega sistema za študijske in študentske zadeve – VIS/ŠIS (aktivno sodelovanje v sklopu načrtovanih aktivnosti na ravni UP)	UP Rektorat Tajnik Služba za študijske in študentske zadeve	Celoletna aktivnost	Realizirano.	
Spodbujanje raziskovalnega dela: povečanje možnosti zaposlenih za vključevanje v prijavo in izvajanje projektov	Informiranje o možnostih koriščenja Sobotnega leta  Informiranje o priložnostih za mreženje v okviru aktivnosti Evropske univerze Transform4Europe  Vključevanje zaposlenih v aktivnosti vezane vzpostavitev strokovne podpore za razreševanje avtorskopравnih in etičnih vprašanj raziskovalnega dela v kontekstu odprte znanosti na ravni UP	UP Rektorat Vodstvo, predstojniki oddelkov, strokovne službe	Celoletna aktivnost	Realizirano.	

Akcijski načrt za študijski leti 2024/2025 in 2025/2026

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Pričakovani učinek
Krepitev interne komunikacije in izboljšanje informiranosti zaposlenih o delovanju članice predvsem na ključnih področjih pedagoškega in raziskovalnega dela	<p>Pohvale za dobro opravljeno delo na Akademskem zboru</p> <p>Spodbujanje pretoka informacij na relaciji predstojnik – zaposleni na oddelku</p> <p>Letni razgovori predstojnika s člani oddelka</p> <p>Izvedba letnega sestanka dekana s tujci</p> <p>Spletna stran fakultete – nova spletna stran za študijsko leto 2025/26</p>	Vodstvo, predstojniki oddelkov, strokovne službe	Celoletna aktivnost	Nadaljujejo in okrepijo se aktivnosti vezane na pretok informacij in spodbujanje komunikacije na fakulteti na različnih ravneh
Zagotavljanje boljših (finančnih in sistemskih) pogojev za raziskovalno dejavnost	<p>Povečanje oddelčnih sredstev – razvojnih in sredstev za nakup opreme</p> <p>Spodbujanje raziskovalcev k prijavi projektov in aktivno vključevanje zlasti mlajših raziskovalcev v raziskovalno skupino</p>	Vodstvo, predstojniki oddelkov	Celoletna aktivnost	Večje zadovoljstvo zaposlenih s pogoji za kakovostno raziskovalno delo
Zmanjšanje administrativne obremenjenosti visokošolskih učiteljev in raziskovalcev	Pregled obremenitev posameznih visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter raziskovalcev in prerazporeditev obremenitev, kjer obstaja možnost	Predstojniki oddelkov	Celoletna aktivnost	Ustreznejša in bolj enakovredna obremenitev vseh članov oddelka glede na obseg zaposlitve

Predsednica komisije za kakovost:  
Prof. dr. Elena Bužan

Podpis: \_\_\_\_\_

Dekan:  
Prof. dr. Ademir Hujdurović

Podpis: \_\_\_\_\_