



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

ČLANICA: UP FAMNIT



POROČILO O ANKETIRANJU ZAPOSLENIH UNIVERZE NA PRIMORSKEM 2024/2025

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

Dekan prof. dr. Ademir Hujdurović

Podpis:

.....

Koper, december 2025

KAZALO

OSNOVNI PODATKI O ANKETNEM VPRAŠALNIKU IN IZVEDBI ANKETIRANJA.....	3
I. REZULTATI IN INTERPRETACIJA.....	5
1. DEMOGRAFSKI PODATKI.....	5
2. POZNAVANJE STRATEŠKIH DOKUMENTOV UP.....	7
3. OCENA SPLOŠNEGA ZADOVOLJSTVA NA DELOVNEM MESTU.....	9
4. OCENA ORGANIZACIJSKE KLIME IN DELOVNE ZAVZETOSTI.....	11
5. OCENA DELOVNIH POGOJIEV.....	18
6. OCENA KARIERNEGA RAZVOJA.....	22
7. OCENA PODPORNIH DEJAVNOSTI.....	25
8. OCENA VODENJA.....	29
9. PRIPOMBE IN PREDLOGI.....	31
II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA.....	33
III. KOMENTAR DEKANA / DIREKTORJA / GLAVNEGA TAJNIKA UP.....	34
IV. REALIZACIJA UKREPOV ZA ŠTUDIJSKO LETO 2024/2025.....	36
V. AKCIJSKI NAČRT ZA ŠTUDIJSKO LETO 2025/2026.....	37

KAZALO TABEL

Tabela 1: Struktura anketirancev glede na članico.....	5
Tabela 2: Struktura anketirancev glede na delovno mesto.....	5
Tabela 3: Struktura anketirancev po delovnem mestu po razporeditvi nazivov UP v evropski okvir štirih stopenj v razvoju kariere raziskovalca (R1-R4) – HRS4R.....	5
Tabela 4: Delež glede na spol.....	6
Tabela 5: Ocena poslanstva, vizije in strategije.....	7
Tabela 6: Ocena izvajanja HRS4R.....	9
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.....	14
Tabela 13: Ocena diskriminacije na delovnem mestu.....	16
Tabela 14: Ocena interne komunikacije.....	17
Tabela 15: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore.....	18
Tabela 16: Ocena usposobljenosti na delovne mestu.....	18
Tabela 17: Ocena organizacije in pogojev dela.....	19
Tabela 18: Ocena možnosti sodelovanja.....	19
Tabela 19: Ocena potreb po usposabljanju.....	21
Tabela 20: Seznam primerov dobrih praks.....	21
Tabela 21: Ocena profesionalnega razvoja.....	22
Tabela 22: Ocena potreb po načrtovanju osebnem kariere (HRS4R Načelo 28).....	22
Tabela 23: Ocena potreb osebnega kariernega načrta.....	23
Tabela 24: Ocena kariernega svetovanja.....	23
Tabela 25: Ocena dejavnikov vpliva na priložnosti karierni poti in napredovanja.....	23
Tabela 26: Ocena izvajanja letnega razgovora.....	24
Tabela 27: Ocena strokovne podpore.....	25
Tabela 28: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela.....	26
Tabela 29: Ocena vodenja vodstva.....	29
Tabela 30: Ocena vodenja neposredno nadrejenega.....	30
Tabela 31: Analiza pripomb in predlogov.....	31
Tabela 32: Realizacija akcijskega načrta za študijsko leto 2024/2025.....	36
Tabela 33: Akcijski načrt za študijsko leto 2025/2026.....	37

OSNOVNI PODATKI O ANKETNEM VPRAŠALNIKU IN IZVEDBI ANKETIRANJA

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

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

Pri vprašanjih zaprtega tipa anketiranci označijo številko ob izbrani oceni, pri odprtih vprašanjih pa svoje mnenje zapišejo v predviden prostor. Pri vprašanjih, kjer je to posebej navedeno, lahko označijo več odgovorov. V anketnem vprašalniku so uporabljene različne lestvice: *strinjanje* (1 - sploh se ne strinjam, 2 - se ne strinjam, 3 - niti niti, 4 - se strinjam, 5 - povsem se strinjam); *pogostost* (1 - nikoli, 2 - redko, 3 - včasih, 4 - pogosto, 5 - vedno); *verjetnost* (od 1 - sploh ni verjetno, do 10 - zelo verjetno); *motivacija* (1 - me sploh ne motivira, 2 - me ne motivira, 3 - niti niti, 4 - me motivira, 5 - me zelo motivira); *zadovoljstvo* (1 - zelo nezadovoljen, 2 - nezadovoljen, 3 - niti niti, 4 - zadovoljen, 5 - zelo zadovoljen); *vpliv* (1 - sploh ne, 2 - zelo malo, 3 - do določene mere, 4 - v veliki meri, 5 - v zelo veliki meri); *diskriminacija* (1 - nikoli, 2 - redko, 3 - včasih, 4 - pogosto, 5 - zelo pogosto); zanimanje (1 - sploh me ne zanima, 2 - me ne zanima, 3 - delno me zanima, 4 - me zanima, 5 - zelo me zanima). Pri vsaki trditvi anketiranci izberejo le odgovor, ki najbolj ustreza njihovem mnenju. Če anketiranci menijo, da vprašanje ni relevantno lahko izberejo možnost – »ne sodelujem« (če je ta ponujena).

Prevladujoči zaprti tipi vprašanj zagotavljajo visoko stopnjo objektivnosti in nepristranosti pri interpretaciji rezultatov.

- Pravna podlaga:** Pravilnik o izvajanju anketiranja zaposlenih Univerze na Primorskem (št. 002-38/25). Pravico do izpolnjevanja anketnega vprašalnika imajo vse osebe, ki opravljajo delo na članicah UP in rektoratu UP na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Izpolnjevanje anketnega vprašalnika je za zaposlene prostovoljno in anonimno.
- 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, doc. dr. Urša Mars Bitenc, doc. dr. Alenka Baruca Arbeiter, Vanja Kovše, Lara Krajnc (študentka).
- Tip anketiranja:** Spletno anketiranje

6. **Dolžina anketiranja:** Ocenjena dolžina trajanja izpolnjevanja je 18 minut.
7. **Koledarsko oz. študijsko leto:** 2025 oz. 2024/2025
8. **Čas anketiranja:** od 25. 8. 2025 do 25. 9. 2025
9. **Način anketiranja:** Anketiranje je bilo izvedeno na ravni univerze, enotno za vse članice in rektorat UP. Izvedbo anketiranja je koordiniral Sektor za kakovost UP. Anketiranje je bilo izvedeno v odprtokodni aplikaciji za spletno anketiranje 1KA.
10. **Anketiranci:** V skladu z 8. členom Pravilnika o izvajanju anketiranja zaposlenih Univerze na Primorskem so lahko anketni vprašalnik izpolnjevali vsi zaposleni, ki opravljajo delo na članicah UP in rektoratu UP na podlagi pogodb o zaposlitvi. Anketni vprašalnik je pripravljen tako, da na nekatera vprašanja odgovarjajo vsi zaposleni, na nekatera pa le visokošolski učitelji in sodelavci ter raziskovalci (npr. vprašanja, vezana na Kadrovsko strategijo za raziskovalce (HRS4R)). Izpolnjevanje anketnega vprašalnika je za zaposlene prostovoljno in anonimno.
11. **Način obveščanja:** Po elektronski pošti. V prilogi tega poročila je elektronsko sporočilo – vabilo zaposlenim k izpolnjevanju anketnega vprašalnika, ki ga je anketirancem posredovala prof. dr. Elena Bužan, prodekanja za kakovost UP FAMNIT.

12. Stopnja odgovora:

Struktura anketirancev	Študijsko leto 2024/2025			Preteklo študijsko leto 2023/2024
	Število anketirancev vključenih v anketiranje	Število ustrezno izpolnjenih anket	Delež (%)	Delež (%)
Visokošolski učitelj/sodelavec in/ali raziskovalec	175	39	22,29 %	42,22 %
Administrativni, strokovni in tehnični sodelavec	32	6	18,75 %	81,25 %
Skupaj	207	45	21,73 %	46,11 %

13. **Objavljanje in obveščanje o rezultatih anketiranja:** Anketni vprašalnik in analiza rezultatov bosta 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

V nadaljevanju so tabelarično predstavljeni odgovori iz anketnega vprašalnika.

1. DEMOGRAFSKI PODATKI

Članica (Q1)

Tabela 1: Struktura anketirancev glede na članico

Odgovori	Frekvenca	Delež
1 (UP FHŠ)	0	0 %
2 (UP FM)	0	0 %
3 (UP FAMNIT)	45	100 %
4 (UP FTŠ Turistica)	0	0 %
5 (UP FVZ)	0	0 %
6 (UP PEF)	0	0 %
7 (UP IAM)	0	0 %
8 (UP ŠD)	0	0 %
9 (UP UK)	0	0 %
10 (UP REKTORAT)	0	0 %
Skupaj	45	100 %

Komentar: V anketi je sodelovalo 45 anketirancev, vsi iz Fakultete za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije (UP FAMNIT).

Delovno mesto (Q2)

Tabela 2: Struktura anketirancev glede na delovno mesto

Odgovori	Frekvenca	Delež
1 (Visokošolski učitelj in/ali sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D1 in H))	33	73 %
2 (Raziskovalec (zaposleni v plačilni skupini H))	6	13 %
3 (Administrativno-tehnični sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D9/D5))	6	13 %
Skupaj	45	100 %

Komentar: 73 % zaposlenih, ki so odgovarjali na anketna vprašanja, je izbralo odgovor 1 »Visokošolski učitelj in/ali sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D1 in H)«, 13 % je izbralo odgovor 2 »Raziskovalec (zaposleni v plačilni skupini H)« ter 13 % odgovor 3 »Administrativno-tehnični sodelavec (zaposleni v plačilni skupini D9/D5)«.

Način zaposlitve (Q3 - HRS4R)

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

Odgovori	Frekvenca	Delež	Veljavni
1 (R1 - raziskovalec na prvi stopnji kariere (zaposleni na delovnem mestu v plačni skupini D1 ali H brez doktorata znanosti))	11	24 %	30 %
2 (R2 – priznan raziskovalec, ki pri znanstvenoraziskovalnem delu še ni povsem samostojen (asistent z doktoratom, lektorji z doktoratom,	10	22 %	27 %

Odgovori	Frekvenca	Delež	Veljavni
razvojni sodelavec, docenti, višji raziskovalci, strokovno-raziskovalni sodelavci in znanstveni sodelavci))			
3 (R3 – samostojni raziskovalec, ki je razvil določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (izredni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi))	7	16 %	19 %
4 (R4 – vodilni raziskovalec svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (redni profesorji in primerljivi razvojni oziroma znanstveni nazivi))	9	20 %	24 %
Skupaj	37	82 %	100 %

Komentar: Na vprašanje o razvrstitvi po evropskem okviru HRS4R je odgovorilo 37 od 45 anketirancev, kar predstavlja 82 % odzivnost. Odgovori kažejo, da 30 % vprašanih spada v skupino R1, 27 % v R2, 19 % v R3 in 24 % v R4 iz skupine veljavnih odgovorov (37).

Spol (Q4)

Tabela 4: Delež glede na spol

Odgovori	Frekvenca	Delež	Veljavni
1 (Ženski)	12	27 %	46 %
2 (Moški)	14	31 %	54 %
Skupaj	26	58 %	100 %

Komentar: Na vprašanje o spolu anketiranca je odgovorilo 26 od 45 anketirancev. Zastopanost spolov je približno enaka: 46 % tistih, ki so na vprašanje odgovorili, je žensk, 54 % pa je moških.

2. POZNAVANJE STRATEŠKIH DOKUMENTOV UP

V nadaljevanju so prikazani rezultati vprašanj o poznavanju strateških dokumentov ter stopnji strinjanja s trditvami o poslanstvu, viziji in strategiji UP in njenih članic.

Poslanstvo, strategija in vizija (Q5 in Q6)

Tabela 5: Ocena poslanstva, vizije in strategije

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		
Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo članice.	2 6 %	5 15 %	5 15 %	12 35 %	10 29 %	34 100 %	3,7	1,22
Članica dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	2 6 %	1 3 %	10 29 %	14 41 %	7 21 %	34 100 %	3,7	1,04
Seznanjen sem s strategijo članice.	2 6 %	6 18 %	6 18 %	12 35 %	8 24 %	34 100 %	3,5	1,21
S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji članice se identificiram.	2 6 %	5 15 %	9 26 %	10 29 %	8 24 %	34 100 %	3,5	1,19
Cilji strategije članice so realno postavljeni in dosegljivi.	2 6 %	2 6 %	14 41 %	7 21 %	9 26 %	34 100 %	3,6	1,13
Pri postavljanju strateških ciljev članice poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	6 18 %	7 21 %	10 29 %	5 15 %	6 18 %	34 100 %	2,9	1,35
Ugled članice v javnosti je dober.	2 6 %	2 6 %	11 32 %	12 35 %	7 21 %	34 100 %	3,6	1,08
Članica dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	2 6 %	4 12 %	5 15 %	12 35 %	11 32 %	34 100 %	3,8	1,21
Ponosen sem, da sem zaposlen na članici.	1 3 %	3 9 %	7 21 %	12 35 %	11 32 %	34 100 %	3,9	1,08

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		
Seznanjen sem s poslanstvom in vizijo univerze.	3 9 %	5 15 %	4 12 %	14 41 %	8 24 %	34 100 %	3,6	1,26
Univerza dobro uresničuje svojo poslanstvo in vizijo.	1 3 %	3 9 %	6 18 %	15 44 %	9 26 %	34 100 %	3,8	1,03
Seznanjen sem s strategijo univerze.	3 9 %	6 18 %	6 18 %	9 27 %	9 27 %	33 100 %	3,5	1,33
S poslanstvom, vizijo in strateškimi cilji univerze se identificiram.	2 6 %	3 9 %	11 32 %	10 29 %	8 24 %	34 100 %	3,6	1,13
Cilji strategije univerze so realno postavljeni in dosegljivi.	2 6 %	2 6 %	12 35 %	10 29 %	8 24 %	34 100 %	3,6	1,1
Pri postavljanju strateških ciljev univerze poleg vodstva in vodij smo dejavno vključeni tudi ostali zaposleni.	5 15 %	8 24 %	9 26 %	6 18 %	6 18 %	34 100 %	3	1,33
Ugled univerze v javnosti je dober.	1 3 %	2 6 %	13 38 %	13 38 %	5 15 %	34 100 %	3,6	0,93
Univerza dejavno prispeva k razvoju okolja (lokalne skupnosti, gospodarstva in družbe).	0 0 %	2 6 %	8 24 %	15 44 %	9 26 %	34 100 %	3,9	0,87
Ponosen sem, da sem zaposlen na univerzi.	0 0 %	3 9 %	7 21 %	14 41 %	10 29 %	34 100 %	3,9	0,93

Komentar: Zaposleni menijo, da dobro poznajo strateške dokumente in se z njimi večinoma poistovetijo, vendar bi si želeli večje vključenosti v proces njihovega načrtovanja. Najvišje povprečne ocene so prejeli odgovori, povezani s ponosom zaposlenih na to, da so del članice in univerze (3,9), ter z zaznavo, da univerza dejavno prispeva k razvoju lokalnega okolja, gospodarstva in družbe (3,9). Zaposleni se večinoma strinjajo tudi s trditvami, da članica in univerza dobro uresničujeta svoje poslanstvo in vizijo (3,7 na ravni članice in 3,8 na ravni univerze) ter da so strateški cilji realno postavljeni (3,6). Najnižje ocene so prejeli odgovori, povezani z vključevanjem zaposlenih v oblikovanje strateških ciljev (2,9 na ravni članice in 3,0 univerze).

Kadrovska strategija za raziskovalce - HRS4R (Q7 in Q8)

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		
24 75 %	8 25 %	32 100 %	32	45

Komentar: Večina anketirancev ni seznanjena z ukrepi, ki se izvajajo v okviru kadrovske strategije za raziskovalce (HRS4R). Posledično na vprašanje Q8, ki se glasi, »Katere spremembe v delovanju UP ste opazili zaradi pridobitve znaka za odličnost človeških virov v raziskovanju (HRS4R)?«, ni odgovoril nihče.

3. OCENA SPLOŠNEGA ZADOVOLJSTVA NA DELOVNEM MESTU

Splošno zadovoljstvo na delovnem mestu (Q9 in Q10)

Tabela 7: Ocena splošnega zadovoljstva na delovnem mestu

Kako bi ocenili vaše splošno zadovoljstvo na delovnem mestu v zadnjem letu?									
Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj				
1 3 %	3 9 %	2 6 %	18 55 %	9 27 %	33 100 %	33	45	3,9	1

Komentar: Povprečna ocena splošnega zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu znaša 3,9, kar kaže na zadovoljivo raven. Med anketiranci je 27 % tistih, ki so zelo zadovoljni, medtem ko je delež zelo nezadovoljnih majhen, zgolj 3 %.

Anketiranci so v svojih komentarjih izrazili zadovoljstvo pri opravljanju svojega dela. Poudarili so pozitivno delovno vzdušje, podporo in dostopnost vodstva ter korektne odnose s sodelavci. Več jih navaja, da jim delo omogoča strokovno avtonomijo, ustvarjalnost in raznolikost nalog. Posebej cenijo priložnosti za strokovno izpopolnjevanje in mednarodno sodelovanje ter vpetost v različne dejavnosti univerze. Posamezni anketiranci izpostavljajo tudi ponos nad svojo vlogo raziskovalca in zadovoljstvo, ki ga prinaša možnost strokovnega ter osebnega razvoja znotraj akademskega okolja.

V odgovorih se pojavljajo tudi nekatera kritična opažanja. Več zaposlenih opozarja na preobremenjenost in opravljanje nalog, ki ne sodijo v njihovo osnovno delovno področje. Nekateri navajajo nejasna pričakovanja, pomanjkanje podpore ter odsotnost pozitivne povratne informacije. Prisotne so tudi pripombe glede prevelike stopnje centralizacije pri upravljanju ter težav pri zagotavljanju ustreznosti

raziskovalne in pedagoške opreme. Posamezni odgovori nakazujejo tudi na občutek posameznikov glede šibkejše povezanosti med posameznimi skupinami znotraj fakultete. Na zaznano raven zadovoljstva vplivajo tudi angažiranost študentov in obseg delovnih obveznosti, ki zaposlenim pogosto ne omogoča popolne uresničitve zastavljenih ciljev. Nekateri anketiranci menijo, da bi univerza lahko izboljšala organizacijsko kulturo z bolj na ljudi usmerjenim pristopom, ki bi upošteval individualne obremenitve, spodbujal odprto komunikacijo in skrbel za dobro počutje zaposlenih. Tak pristop bi po njihovem mnenju prispeval k večjemu zaupanju, višji motivaciji ter večji pripadnosti zaposlenih univerzi.

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

Zaposleni so podali svoje ocene glede trditev, povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.

Tabela 8: Ocena ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Zadovoljen sem z ravnovesjem med mojim delavnikom ter zasebnim življenjem.	2 6 %	6 18 %	9 27 %	13 39 %	3 9 %	33 100 %	3,3	1,07
V zadnjem letu se je ravnovesje med mojim delom in zasebnim življenjem izboljšalo.	2 6 %	11 33 %	14 42 %	5 15 %	1 3 %	33 100 %	2,8	0,9

Povprečna ocena ravnovesja med delom in zasebnim življenjem 3,3 kaže, da zaposleni svoje ravnovesje med delom in zasebnim življenjem ocenjujejo kot zmerno dobro, medtem ko ocena 2,8 kaže, da zaposleni v zadnjem letu niso zaznali bistvenega izboljšanja na tem področju.

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj		
Brez težav usklajujem svoj delavnik s svojimi družinskimi in družbenimi obveznostmi.	0 0 %	7 21 %	13 39 %	10 30 %	3 9 %	33 100 %	3,3	0,91
Imam težave s postavljanjem mej med delom in zasebnim življenjem.	3 9 %	6 18 %	8 24 %	13 39 %	3 9 %	33 100 %	3,2	1,14
Izven delovnega časa odklopim službene zadeve.	5 15 %	15 45 %	7 21 %	5 15 %	1 3 %	33 100 %	2,5	1,03
Tudi izven delovnega časa preverjam službena sporočila.	1 3 %	2 6 %	4 13 %	16 50 %	9 28 %	32 100 %	3,9	0,98

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj		
Tudi izven delovnega časa odgovarjam na službena sporočila.	1 3 %	5 15 %	1 3 %	19 58 %	7 21 %	33 100 %	3,8	1,05
Ko sem na dopustu, čutim, da moram biti povezan s službenimi zadevami (recimo preko e-maila).	6 18 %	4 12 %	7 21 %	12 36 %	4 12 %	33 100 %	3,1	1,32
Organizacija aktivno podpira ravnovesje med delom in zasebnim življenjem zaposlenih.	1 3 %	9 27 %	13 39 %	8 24 %	2 6 %	33 100 %	3	0,95
Organizacijska kultura spodbuja dobro počutje posameznika oz. duševno zdravje.	1 3 %	5 15 %	14 42 %	10 30 %	3 9 %	33 100 %	3,3	0,94

Komentar: Večina anketirancev ocenjuje, da jim usklajevanje delovnih in zasebnih obveznosti večinoma uspeva, čeprav nekateri pri tem še vedno zaznavajo določene težave (povprečje 3,3). Hkrati ima večji del zaposlenih težave s postavljanjem mej med delom in prostim časom (3,2). Odklop od službenih obveznosti izven delovnega časa je manjši (2,5), saj večina pogosto preverja (3,9) in odgovarja (3,8) na službena sporočila tudi po delovnem času. Tretjina anketirancev čuti potrebo po povezovanju s službo tudi med dopustom (3,1). Anketiranci menijo, da organizacija sicer spodbuja ravnovesje med delom in zasebnim življenjem (3,0) ter dobro počutje zaposlenih (3,3).

Privlačnost delodajalca (Q13)

Zaposleni so na lestvici od 1 do 10 ocenili, kako verjetno bi univerzo kot delodajalca priporočili drugim.

Tabela 9: Ocena privlačnosti delodajalca

Veljavno	Št. enot	Povprečje	Std. odklon	Minimum	Maksimum
29	45	7,1	2,17	1	10

Komentar: Vprašani bi glede na povprečno oceno 7,1 univerzo kot delodajalca zelo verjetno priporočili drugim. Najvišja podana ocena verjetnosti priporočila je bila 10, najnižja pa 1.

4. OCENA ORGANIZACIJSKE KLIME IN DELOVNE ZAVZETOSTI

Delovno mesto (Q14 in Q15 – HRS4R)

V nadaljevanju so anketiranci na 5-stopenjski lestvici ocenili, v kolikšni meri posamezne navedbe odražajo njihovo dejansko situacijo na delovnem mestu.

Tabela 10: Ocena delovnega mesta

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno	Skupaj		
Moji sodelavci mi pomagajo in me podpirajo.	0 0 %	0 0 %	4 14 %	16 55 %	9 31 %	29 100 %	4,2	0,66
Sodelujem pri izboljševanju organizacije dela ali delovnih procesov v mojem oddelku ali organizaciji.	0 0 %	3 10 %	6 21 %	11 38 %	9 31 %	29 100 %	3,9	0,98
Z mano se posvetujejo preden mi določijo delovne cilje.	2 7 %	3 10 %	6 21 %	13 45 %	5 17 %	29 100 %	3,6	1,12
Lahko vplivam na odločitve, ki so pomembne za moje delo.	2 7 %	2 7 %	8 28 %	13 45 %	4 14 %	29 100 %	3,5	1,06

Komentar: Rezultati kažejo, da se zaposleni dobro počutijo med svojimi sodelavci, vendar si želijo večje vključenosti v odločanje in postavljanje ciljev. Večina poroča o dobrih odnosih s sodelavci ter občutku, da aktivno prispevajo k izboljševanju dela in procesov v svojem oddelku. Nekoliko nižje so sodelujoči ocenili trditev, da se z njimi posvetujejo pri določanju delovnih ciljev, najnižje pa trditev, da lahko vplivajo na odločitve, ki so pomembne za njihovo delo.

V naslednjem vprašanju so zaposleni na 7-stopenjski lestvici ocenjevali trditve o svoji delovni zavzetosti.

Tabela 11: Ocena delovne zavzetosti po UWES 9

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		
V službi sem poln delovnega elana.	0 0 %	0 0 %	0 0 %	3 10 %	11 38 %	10 34 %	5 17 %	29 100 %	5,6	0,91
Na delovnem mestu se počutim poln moči in zavzet.	0 0 %	0 0 %	1 4 %	2 7 %	13 46 %	7 25 %	5 18 %	28 100 %	5,5	1

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		
Nad svojim delom sem navdušen.	0 0 %	0 0 %	1 3 %	7 24 %	5 17 %	9 31 %	7 24 %	29 100 %	5,5	1,21
Delo, ki ga opravljam, me navdihuje.	0 0 %	0 0 %	1 3 %	4 14 %	8 28 %	8 28 %	8 28 %	29 100 %	5,6	1,15
Ko se zjutraj zbudim, se veselim odhoda na delo.	0 0 %	3 10 %	2 7 %	5 17 %	8 28 %	6 21 %	5 17 %	29 100 %	4,9	1,53
Ob intenzivnem delu se dobro počutim.	0 0 %	0 0 %	1 3 %	5 17 %	11 38 %	6 21 %	6 21 %	29 100 %	5,4	1,12
Ponosen sem na delo, ki ga opravljam.	0 0 %	0 0 %	1 3 %	5 17 %	5 17 %	7 24 %	11 38 %	29 100 %	5,8	1,24
Zatopljen sem v svoje delo.	0 0 %	0 0 %	1 3 %	1 3 %	9 31 %	10 34 %	8 28 %	29 100 %	5,8	1,01
Ko delam, pozabim na vse ostalo.	1 3 %	2 7 %	1 3 %	3 10 %	7 24 %	10 34 %	5 17 %	29 100 %	5,2	1,58

Komentar: Opazimo splošno pozitivno naravnost zaposlenih do svojega dela. Povprečne ocene, ki se gibljejo okoli 5,5, nakazujejo, da večina zaposlenih svoje delo opravlja z elanom, navdušenjem in ponosom. Najvišje so ocenjene trditve, povezane z občutkom moči, navdiha in ponosa pri delu, nekoliko nižje pa trditve, da se zjutraj veselijo odhoda na delo (4,9).

Delovna motivacija (Q16 – HRS4R)

Zaposleni so pri naslednjem vprašanju na 5-stopenski lestvici ocenili, koliko jih motivirajo posamezni dejavniki.

Tabela 12: Ocena delovne motivacije

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Me sploh ne motivira	Me ne motivira	Niti niti	Me motivira	Me zelo motivira	Skupaj		
Priznanje, pohvala, nagrada	2 7 %	1 3 %	5 17 %	8 28 %	13 45 %	29 100 %	4	1,2
Konstruktivna kritika	1 3 %	2 7 %	5 17 %	14 48 %	7 24 %	29 100 %	3,8	1
Majhne delovne zmage	0 0 %	1 3 %	1 3 %	12 41 %	15 52 %	29 100 %	4,4	0,73
Zanimivo delo	0 0 %	0 0 %	0 0 %	15 52 %	14 48 %	29 100 %	4,5	0,51
Nadzor nad svojim delom	0 0 %	1 3 %	2 7 %	12 41 %	14 48 %	29 100 %	4,3	0,77
Večja odgovornost	2 7 %	3 10 %	10 34 %	8 28 %	6 21 %	29 100 %	3,4	1,15
Nove zadolžitve	0 0 %	4 14 %	13 45 %	8 28 %	4 14 %	29 100 %	3,4	0,91
Prijetno delovno okolje	0 0 %	0 0 %	2 7 %	12 41 %	15 52 %	29 100 %	4,4	0,63
Možnost za uvedbo izboljšav	0 0 %	0 0 %	3 10 %	10 34 %	16 55 %	29 100 %	4,4	0,69
Plača ali priložnost za njeno povečanje	0 0 %	2 7 %	5 17 %	11 38 %	11 38 %	29 100 %	4,1	0,92
Stabilnost zaposlitve, varnost	0 0 %	0 0 %	5 17 %	11 38 %	13 45 %	29 100 %	4,3	0,75
Zaupanje nadrejenega/vodstva	2 7 %	0 0 %	2 7 %	9 31 %	16 55 %	29 100 %	4,3	1,1
Izobraževanje	0 0 %	1 3 %	7 24 %	11 38 %	10 34 %	29 100 %	4	0,87

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Me sploh ne motivira	Me ne motivira	Niti niti	Me motivira	Me zelo motivira	Skupaj		
Osebni ugled	1 3 %	2 7 %	9 31 %	6 21 %	11 38 %	29 100 %	3,8	1,14
Pripadnost UP	1 3 %	1 3 %	11 38 %	9 31 %	7 24 %	29 100 %	3,7	1
Vrednote UP	1 4 %	2 7 %	14 50 %	4 14 %	7 25 %	28 100 %	3,5	1,07
Pozitiven prispevek družbi	0 0 %	3 11 %	2 7 %	9 32 %	14 50 %	28 100 %	4,2	0,99

Komentar: Zaposlene najbolj motivirajo zanimivo delo, prijetno delovno okolje, možnost za uvedbo izboljšav ter občutek majhnih delovnih zmag. Visoko so ocenili tudi zaupanje nadrejenih, stabilnost zaposlitve in nadzor nad lastnim delom. Manj motivirajoči dejavniki so večja odgovornost, nove zadolžitve ter vrednote in pripadnost univerzi, ki so prejeli najnižje povprečne ocene.

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

Tabela 13: Ocena diskriminacije na delovnem mestu

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Zelo pogosto	Skupaj		
Starost	20 69 %	5 17 %	4 14 %	0 0 %	0 0 %	29 100 %	1,4	0,74
Spol	23 79 %	2 7 %	3 10 %	1 3 %	0 0 %	29 100 %	1,4	0,82
Izobrazba	20 69 %	6 21 %	1 3 %	2 7 %	0 0 %	29 100 %	1,5	0,87
Zunanji izgled	24 83 %	1 3 %	4 14 %	0 0 %	0 0 %	29 100 %	1,3	0,71
Narodni, etnični izvor	25 89 %	1 4 %	1 4 %	0 0 %	1 4 %	28 100 %	1,3	0,84
Spolna usmerjenost	28 97 %	0 0 %	1 3 %	0 0 %	0 0 %	29 100 %	1,1	0,37
Invalidnost, bolezni ali motnje	27 93 %	1 3 %	1 3 %	0 0 %	0 0 %	29 100 %	1,1	0,41
Jezik	20 69 %	5 17 %	4 14 %	0 0 %	0 0 %	29 100 %	1,4	0,74
Vera	26 90 %	2 7 %	1 3 %	0 0 %	0 0 %	29 100 %	1,1	0,44
Politična stališča	26 93 %	1 4 %	1 4 %	0 0 %	0 0 %	28 100 %	1,1	0,42
Socialne in ekonomske razmere	28 97 %	1 3 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	29 100 %	1	0,19
Drugo:	9 90 %	0 0 %	1 10 %	0 0 %	0 0 %	10 100 %	1,2	0,63

Komentar: Zaposleni na splošno ne zaznavajo diskriminacije na delovnem mestu. Le posamezni odgovori nakazujejo, da se razlike pojavljajo glede starosti ter lojalnosti do vodstva, medtem ko drugih oblik diskriminacije ni zaznati.

Interna komunikacija (Q18)

Tabela 14: Ocena interne komunikacije

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Interna komunikacija je učinkovita.	1 4 %	5 18 %	6 21 %	13 46 %	3 11 %	28 100 %	3,4	1,03
Interna komunikacija je odprta in sproščena.	1 4 %	1 4 %	4 14 %	18 64 %	4 14 %	28 100 %	3,8	0,86
Moja komunikacija z nadrejenimi je dobra.	1 4 %	4 15 %	2 7 %	11 41 %	9 33 %	27 100 %	3,9	1,17
Moja komunikacija s sodelavci je dobra.	0 0 %	0 0 %	2 7 %	13 46 %	13 46 %	28 100 %	4,4	0,63
Svoje mnenje lahko izrazim brez strahu do negativnih posledic.	0 0 %	6 21 %	7 25 %	7 25 %	8 29 %	28 100 %	3,6	1,13
Informacije potrebne za moje delo prejmem pravočasno.	0 0 %	4 14 %	8 29 %	8 29 %	8 29 %	28 100 %	3,7	1,05
Prejem povratno informacijo glede mojih pobud.	2 7 %	1 4 %	7 25 %	13 46 %	5 18 %	28 100 %	3,6	1,06
Komunikacijska klima spodbuja mojo delovno zavzetost in storilnost.	3 11 %	2 7 %	6 21 %	8 29 %	9 32 %	28 100 %	3,6	1,31

Komentar: Zaposleni komunikacijo na delovnem mestu večinoma ocenjujejo kot pozitivno. Najbolje sta ocenjeni komunikacija s sodelavci (4,4) ter z nadrejenimi (3,9), nekoliko nižje pa učinkovitost interne komunikacije (3,4). Komunikacija je po mnenju zaposlenih odprta in sproščena (3,8), vendar nekateri izražajo pomisleke glede možnosti izražanja mnenja brez negativnih posledic (3,6), pravočasnosti prejemanja informacij potrebnih za delo (3,7) in povratnih informacij (3,6). Komunikacijska klima je ocenjena kot zmerno spodbudna za delovno zavzetost in storilnost (3,6).

5. OCENA DELOVNIH POGOJIEV

Delovni pogoji in usposobljenost na delovnem mestu (Q19)

Tabela 15: Ocena delovnih in prostorskih pogojev ter IKT podpore

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Delovni pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	0 0 %	3 11 %	0 0 %	18 64 %	7 25 %	28 100 %	4	0,84
Prostorski pogoji so ustrezni za opravljanje mojega dela.	1 4 %	2 7 %	4 14 %	9 32 %	12 43 %	28 100 %	4	1,1
Informacijska podpora je ustrezna za opravljanje mojega dela.	2 7 %	4 14 %	3 10 %	11 38 %	9 31 %	29 100 %	3,7	1,25

Komentar: Zaposleni so delovne in prostorske pogoje ocenili kot ustrezne za opravljanje svojega dela (povprečje 4,0), nekoliko nižje pa so zadovoljni z IKT podporo (3,7).

Tabela 16: Ocena usposobljenosti na delovnem mestu

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Sem primerno usposobljen za opravljanje delovnih nalog.	1 3 %	2 7 %	1 3 %	11 38 %	14 48 %	29 100 %	4,2	1,05

Komentar: Večina anketirancev meni, da so primerno usposobljeni za opravljanje svojih delovnih nalog.

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

Vprašani so odgovarjali, v kolikšni meri spodaj navedene omejitve vplivajo na njihovo raziskovalno delo.

Tabela 17: Ocena organizacije in pogojev dela

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Sploh ne	Zelo malo	Do določene mere	V veliki meri	V zelo veliki meri	Skupaj		
Finančne omejitve	0 0 %	8 32 %	10 40 %	3 12 %	4 16 %	25 100 %	3,1	1,05
Infrastrukturni pogoji dela	3 12 %	7 28 %	9 36 %	3 12 %	3 12 %	25 100 %	2,8	1,18
Pomanjkanje časa zaradi obsežnih pedagoških obveznosti	4 16 %	3 12 %	8 32 %	2 8 %	8 32 %	25 100 %	3,3	1,46
Pomanjkanje časa zaradi številnih zadolžitev pri upravljanju članice/univerze	6 24 %	6 24 %	6 24 %	3 12 %	4 16 %	25 100 %	2,7	1,4
Dostopnost podpore na specifičnih področjih (npr. za zahtevnejša pravna vprašanja, metodologija, komercializacija)	8 32 %	9 36 %	6 24 %	2 8 %	0 0 %	25 100 %	2,1	0,95
Administrativna opravila	3 12 %	5 20 %	7 28 %	5 20 %	5 20 %	25 100 %	3,2	1,31
Dostopnost relevantnih, izluščenih informacij za moje raziskovalno področje (npr. evropske politike, razpisi)	5 20 %	10 40 %	8 32 %	2 8 %	0 0 %	25 100 %	2,3	0,89
Premalo povezovanja med UP raziskovalci iz različnih članic/področij	6 24 %	3 12 %	11 44 %	3 12 %	2 8 %	25 100 %	2,7	1,22
Drugo:	6 86 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 14 %	7 100 %	1,6	1,51

Komentar: Pomanjkanje časa zaradi obsežnih pedagoških obveznosti je omejitev, ki v veliki meri vpliva na raziskovalno delo zaposlenih. Prav tako dodatno breme predstavljata administrativno delo in finančne omejitve. Infrastrukturni pogoji dela ter pomanjkanje časa zaradi številnih zadolžitev pri upravljanju članice ali univerze so prepoznani kot zmerne težave, medtem ko sta pomanjkanje specifične podpore in dostopnost informacij ocenjeni kot manj izrazita izziva. Kot dodatna omejitev je bila omenjena komunikacija z nadrejenimi.

Obenem zaposleni potrjujejo, da univerza visokošolskim učiteljem, sodelavcem in raziskovalcem omogoča vključevanje v mednarodne raziskovalne mreže ter spodbuja povezovanje s priznanimi raziskovalnimi institucijami in univerzami po svetu. Prav tako nudi dostop do programov mobilnosti, kot so gostovanja na tujih institucijah in udeležba na mednarodnih konferencah, kar prispeva h krepitvi mednarodne prepoznavnosti posameznikov in celotne univerze.

Pri naslednjem vprašanju so zaposleni označili, katere možnosti, ki jih ponuja univerza, se jim zdijo najbolj zanimive.

Tabela 18: Ocena možnosti sodelovanja

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Sploh me ne zanima	Me ne zanima	Delno me zanima	Me zanima	Zelo me zanima	Skupaj		
Vključenost v evropsko univerzo T4EU	1 4 %	6 24 %	11 44 %	3 12 %	4 16 %	25 100 %	3,1	1,09
Udeležba na nacionalni/mednarodni konferenci	0 0 %	2 8 %	1 4 %	10 40 %	12 48 %	25 100 %	4,3	0,89
Sodelovanje na nacionalnih/mednarodnih raziskovalnih projektih	0 0 %	0 0 %	1 4 %	9 35 %	16 62 %	26 100 %	4,6	0,58
Sodelovanje v strokovnih združenjih, delovnih skupinah, organih	1 4 %	2 8 %	4 16 %	9 36 %	9 36 %	25 100 %	3,9	1,12
Prenos znanja v okolje	1 4 %	2 8 %	4 16 %	11 44 %	7 28 %	25 100 %	3,8	1,07
Mednarodna izmenjava, gostovanje pri priznanih profesorjih/raziskovalcih	0 0 %	4 15 %	2 8 %	9 35 %	11 42 %	26 100 %	4	1,08
Mobilnost za namen izvajanja raziskav	1 4 %	2 8 %	3 12 %	7 27 %	13 50 %	26 100 %	4,1	1,14
Drugo	5 71 %	0 0 %	1 14 %	0 0 %	1 14 %	7 100 %	1,9	1,57

Komentar:

Zaposlene najbolj zanimata sodelovanje na nacionalnih in mednarodnih raziskovalnih projektih (povprečje 4,6) ter udeležba na konferencah (4,3). Veliko zanimanje izražajo tudi za mobilnost z namenom izvajanja raziskav (4,1) in mednarodne izmenjave oziroma gostovanja pri priznanih profesorjih in raziskovalcih (4,0). Zanimanje za sodelovanje v strokovnih združenjih, delovnih skupinah in organih (3,9) ter za prenos znanja v okolje (3,8) je nekoliko manjše, vendar še vedno izrazito pozitivno. Vključenost v evropsko univerzo T4EU zaposlene zanima zgolj do določene mere (3,1).

Pri naslednjem vprašanju so zaposleni ocenili, katera znanja bi morali nadgraditi za učinkovitejše opravljanje svojega dela.

Tabela 19: Ocena potreb po usposabljanju

Podvprašanja	Frekvence	Delež
Prijavljanje, upravljanje in vodenje projektov	15	58 %
Upravljanje s podatki (obdelava, baze, hramba, GDPR, itd)	8	31 %
Nastopanje v javnosti	8	31 %
Vodstvene in organizacijske kompetence	6	23 %
Pisanje znanstvenih besedil	6	23 %
Priprava poljudno znanstvenih prispevkov	8	31 %
Računalniške kompetence (programi, aplikacije, sistemi)	10	38 %
Varstvo intelektualne lastnine, prenos tehnologij	8	31 %
Podjetniška znanja	6	23 %
Tuji jeziki	6	23 %
Mentorstvo	6	23 %
Odrta znanost	2	8 %
Etika in integriteta	7	27 %
Drugo:	0	0 %

Komentar: Zaposleni največjo potrebo po usposabljanju izražajo na področju prijavljanja, upravljanja in vodenja projektov (58 %). Sledijo računalniške kompetence (38 %) ter upravljanje s podatki, nastopanje v javnosti, priprava znanstvenih prispevkov in varstvo intelektualne lastnine (po 31 %). Manj pogosto so bile omenjene vodstvene in organizacijske kompetence, pisanje znanstvenih besedil, podjetniška znanja, tuji jeziki in mentorsko delo (po 23 %). Etika in integriteta sta bili izpostavljeni v 27 % deležu odgovorov, odrta znanost pa v manjšem deležu (8 %).

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

V naslednjem vprašanju so zaposleni navedli, ali so v zadnjem letu na UP prepoznali primer dobre prakse.

Tabela 20: Seznam primerov dobrih praks

Podvprašanja	Frekvenca
Organizacija in vodenje	4
Usposabljanje, mentorstvo	2
Zaposlovanje	2
Delovni pogoji	4
Strokovna in administrativna podpora:	4
Vključevalnost	2
Sodelovanje z okoljem	3
Drugo	0

Komentar: Največ primerov dobrih praks je bilo opaženih na področjih organizacije in vodenja, delovnih pogojev ter strokovne in administrativne podpore (po 4 navedbe). Sledijo področja sodelovanja z okoljem (3 navedbe) ter usposabljanja in mentorstva, zaposlovanja in vključevalnosti (po 2 navedbi).

Med delovnimi pogoji so bili kot pozitivni primeri izpostavljeni možnost prilagajanja delovnega časa, zagotovitev novih raziskovalnih sredstev in opreme, sredstva iz IRD ter dodatek za tržno dejavnost. V okviru strokovne in administrativne podpore so bili kot dobra praksa prepoznani sodelovanje s sodelavci na UP FAMNIT pri razvoju nove računalniške infrastrukture za genske analize ter podpora študentske pisarne. Zaposleni so kot pozitivno ocenili tudi odločitev vodstva o odobritvi dodatnih zaposlitev. Na področju sodelovanja z okoljem je bil kot primer dobre prakse izpostavljen projekt sodelovanja z Lovsko zvezo Slovenije in lokalno skupnostjo v okviru raziskovalnega projekta SRNA app.

6. OCENA KARIERNEGA RAZVOJA

V nadaljevanju so zaposleni ocenili, v kolikšni meri se strinjajo s trditvami, povezanimi z njihovim kariernim razvojem.

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

Tabela 21: Ocena profesionalnega razvoja

Podvprašanje	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Omogočen mi je profesionalni razvoj.	2 7 %	1 3 %	6 21 %	10 34 %	10 34 %	29 100 %	3,9	1,16

Komentar: Večina zaposlenih se strinja, da jim je omogočen profesionalni razvoj (68 %), 21 % jih je nevtralnih, 10 % pa se s trditvijo ne strinja.

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

Podvprašanje	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Želim si imeti individualni načrt karierni poti.	2 7 %	2 7 %	8 29 %	7 25 %	9 32 %	28 100 %	3,7	1,22

Komentar: Iz podatkov sledi, da si večina zaposlenih, ki so odgovorili na to vprašanje (29), želi priprave individualnega načrta kariere (57 %), 29 % jih ostaja nevtralnih, 14 % pa ne vidi potrebe po individualnem načrtu kariere.

Kriteriji napredovanja (Q24 - HRS4R Načelo 16, NES)

Tabela 23: Ocena potreb osebnega kariernega načrta

Podvprašanje	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj		
Kriteriji napredovanja so pravični.	1 3 %	6 21 %	10 34 %	5 17 %	7 24 %	29 100 %	3,4	1,18

Komentar: Zaposleni so glede pravičnosti kriterijev napredovanja nekoliko bolj zadržani; 41 % se s trditvijo strinja, 34 % jih je nevtralnih, 24 % pa se ne strinja.

Karierno svetovanje (Q25 - HRS4R Načelo 28)

V naslednjem vprašanju so zaposleni navedli, kdo jim najpogosteje svetuje pri kariernem razvoju.

Tabela 24: Ocena kariernega svetovanja

Podvprašanja	Frekvence	Delež
Vodstvo	4	9 %
Neposredno nadrejeni	9	20 %
Sodelavec	12	27 %
Prijatelj	4	9 %
Mentor, somentor	4	9 %
Nihče	11	25 %
Drugo:	0	0 %
<i>SKUPAJ</i>	<i>44</i>	<i>100 %</i>

Komentar: Rezultati kažejo, da se največ zaposlenih, ki so sodelovali v anketi, pri kariernih odločitvah posvetuje s sodelavci (27 %) in neposredno nadrejenimi (20 %). Manjši delež navaja vodstvo, mentorja ali somentorja ter prijatelje (po 9 %), medtem ko kar 25 % zaposlenih pravi, da se z vprašanji o kariernem razvoju ne obrnejo na nikogar.

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

V nadaljevanju so zaposleni ocenili, v kolikšni meri posamezni dejavniki vplivajo na njihove karierne priložnosti in napredovanje na UP.

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

Podvprašanja	Odgovori				Povprečje	Std. odklon
	Ovira	Ne vpliva	Spodbuja	Skupaj		
Družinske obveznosti	3 10 %	20 69 %	6 21 %	29 100 %	2,1	0,56
Spol	0 0 %	28 97 %	1 3 %	29 100 %	2	0,19

Podvprašanja	Odgovori				Povprečje	Std. odklon
	Ovira	Ne vpliva	Spodbuja	Skupaj		
Osebnostne lastnosti	3 10 %	15 52 %	11 38 %	29 100 %	2,3	0,65
Pridobljena izobrazba	1 3 %	14 48 %	14 48 %	29 100 %	2,4	0,57
Delovne izkušnje	2 7 %	12 41 %	15 52 %	29 100 %	2,4	0,63

Komentar: Zaposleni menijo, da na njihov karierni razvoj najbolj vplivata izobrazba in delovne izkušnje, deloma tudi osebnostne lastnosti, medtem ko družinske obveznosti in spol na priložnosti za napredovanje večinoma ne vplivajo.

Letni razgovor (Q27 in Q28)

V spodnjem sklopu so zaposleni označili, katere od navedenih trditev veljajo zanje.

Tabela 26: Ocena izvajanja letnega razgovora

Podvprašanje	Odgovori		
	Ne	Da	Skupaj
V zadnjem letu sem imel letni razgovor.	20 69 %	9 31 %	29 100 %

Podvprašanja	Odgovori		
	Ne	Da	Skupaj
Na letnem razgovoru sem bil seznanjen z merili ocenjevanja delovne uspešnosti.	2 22 %	7 78 %	9 100 %
Na letnem razgovoru pregledamo doseganje rezultatov v prehodnem letu.	1 11 %	8 89 %	9 100 %
Na letnem razgovoru se pogovorimo o zadovoljstvu in predlogih izboljšav.	0 0 %	9 100 %	9 100 %
Na letnem razgovoru postavimo cilje in pričakovane rezultate nadaljnjega dela.	0 0 %	9 100 %	9 100 %
Na osnovi letnega razgovora načrtujem potrebna usposabljanja, izpopolnjevanja (profesionalni razvoj).	1 11 %	8 89 %	9 100 %

Komentar: Dve tretjini vprašanih v zadnjem letu ni opravilo letnega razgovora. Med zaposlenimi, ki so v zadnjem letu razgovor opravili, večina navaja, da so bili seznanjeni z merili ocenjevanja delovne uspešnosti in da so na razgovoru pregledali dosežene rezultate preteklega leta. Vsi anketirani so potrdili, da so se na razgovoru pogovorili o zadovoljstvu pri delu ter o možnostih izboljšav, prav tako pa so postavili cilje in pričakovane rezultate za prihodnje obdobje. Večina jih je navedla, da na podlagi razgovora načrtujejo nadaljnja usposabljanja in profesionalni razvoj.

7. OCENA PODPORNIH DEJAVNOSTI

Zadovoljstvo s strokovno podporo (Q29)

Tabela 27: Ocena strokovne podpore

Podvprašanja	Članica							
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	1 4 %	2 7 %	5 19 %	12 44 %	7 26 %	27 100 %	3,8	1
Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	1 4 %	1 4 %	4 15 %	15 58 %	5 19 %	26 100 %	3,8	0,9
Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	1 4 %	1 4 %	2 7 %	15 56 %	8 30 %	27 100 %	4	0,9

Podvprašanja	Rektorat							
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Podporne storitve so dobro in ustrezno organizirane.	1 4 %	0 0 %	8 35 %	8 35 %	6 26 %	23 100 %	3,8	1
Komunikacija s (med) podpornimi službami je učinkovita.	1 4 %	0 0 %	11 48 %	6 26 %	5 22 %	23 100 %	3,6	1
Z lahkoto pridobim informacije pri podpornih službah, ki jih potrebujem pri svojem delu.	1 4 %	1 4 %	10 43 %	5 22 %	6 26 %	23 100 %	3,6	1,1

Komentar: Zaposleni so ocenili zadovoljstvo s strokovno podporo na ravni članice in rektorata. Navajajo, da so s strokovno podporo na ravni članic in rektorata večinoma zadovoljni. Na ravni članic ocenjujejo, da so podporne storitve dobro organizirane, komunikacija s podpornimi službami učinkovita in da zlahka pridobijo potrebne informacije za svoje delo. Na ravni rektorata je zadovoljstvo nekoliko nižje, a še vedno pozitivno. Zaposleni ocenjujejo, da so storitve ustrezno organizirane, medtem ko so komunikacija in dostopnost informacij nekoliko manj učinkovite.

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

Vprašani so ocenili svoje zadovoljstvo s strokovno podporo po posameznih področjih dela na članici.

Tabela 28: Ocena strokovne podpore po posameznih področjih dela

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj		
Referat	0 0 %	0 0 %	3 12 %	8 32 %	14 56 %	25 100 %	4,4	0,71
Študijske zadeve	0 0 %	2 10 %	2 10 %	9 43 %	8 38 %	21 100 %	4,1	0,94
Znanstvenoraziskovalna dejavnost	1 5 %	2 10 %	3 14 %	8 38 %	7 33 %	21 100 %	3,9	1,15
Upravljanje projektov	1 5 %	3 16 %	1 5 %	7 37 %	7 37 %	19 100 %	3,8	1,26
Mednarodno sodelovanje	0 0 %	1 5 %	3 14 %	10 48 %	7 33 %	21 100 %	4,1	0,83
Upravljanje mobilnosti osebja	0 0 %	1 6 %	2 13 %	8 50 %	5 31 %	16 100 %	4,1	0,85
Kakovost	1 6 %	0 0 %	5 29 %	8 47 %	3 18 %	17 100 %	3,7	0,99
Komuniciranje, odnosi z javnostmi	0 0 %	1 5 %	4 20 %	10 50 %	5 25 %	20 100 %	4	0,83
Tajništvo	0 0 %	0 0 %	4 17 %	9 38 %	11 46 %	24 100 %	4,3	0,75
Splošne zadeve	1 5 %	0 0 %	4 18 %	8 36 %	9 41 %	22 100 %	4,1	1,02
Kadrovske in pravne zadeve	0 0 %	1 4 %	1 4 %	9 32 %	17 61 %	28 100 %	4,5	0,75
Javna naročila	1 6 %	1 6 %	5 29 %	5 29 %	5 29 %	17 100 %	3,7	1,16
Investicije	1 8 %	1 8 %	5 42 %	3 25 %	2 17 %	12 100 %	3,3	1,15
Računovodstvo in finance	0 0 %	0 0 %	5 31 %	5 31 %	6 38 %	16 100 %	4,1	0,85
Informatika (IKT podpora, pomoč)	1 4 %	4 14 %	3 11 %	10 36 %	10 36 %	28 100 %	3,9	1,18
Vzdrževanje, upravljanje prostorov	2 8 %	0 0 %	4 17 %	6 25 %	12 50 %	24 100 %	4,1	1,21
Knjižnica	0 0 %	1 5 %	4 21 %	10 53 %	4 21 %	19 100 %	3,9	0,81

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj		
Založba	0 0 %	1 7 %	6 43 %	5 36 %	2 14 %	14 100 %	3,6	0,85

Zaposleni so enako ocenili še svoje zadovoljstvo s strokovno podporo po posameznih področjih dela na rektoratu.

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj		
Vpis	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 50 %	1 50 %	2 100 %	4,5	0,71
Študijske zadeve	0 0 %	0 0 %	1 50 %	0 0 %	1 50 %	2 100 %	4	1,41
Znanstvenoraziskovalna dejavnost	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	3	0
Upravljanje projektov	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 100 %	0	0
Mednarodno sodelovanje	0 0 %	0 0 %	0 0 %	2 100 %	0 0 %	2 100 %	4	0
Upravljanje mobilnosti osebja	0 0 %	0 0 %	0 0 %	2 100 %	0 0 %	2 100 %	4	0
Kakovost	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	3	0
Komuniciranje, odnosi z javnostmi	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	1 100 %	4	0
Tajništvo	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 33 %	2 67 %	3 100 %	4,7	0,58

Podvprašanja	Odgovori						Povprečje	Std. odklon
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj		
Splošne zadeve	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	2 100 %	2 100 %	5	0
Kadrovske in pravne zadeve	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	1 100 %	5	0
Javna naročila	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	3	0
Investicije	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 0 %	0 100 %	0	0
Računovodstvo in finance	0 0 %	0 0 %	0 0 %	2 67 %	1 33 %	3 100 %	4,3	0,58
Informatika (IKT podpora, pomoč)	0 0 %	0 0 %	1 33 %	2 67 %	0 0 %	3 100 %	3,7	0,58
Vzdrževanje, upravljanje prostorov	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	1 100 %	4	0

Komentar: Na ravni članic so anketirani najbolj zadovoljni s podporo referata, kadrovskih in pravnih zadev ter tajništva. Dobro so ocenjene tudi študijske zadeve, upravljanje mobilnosti osebja, splošne zadeve in računovodstvo.

Na ravni rektorata so zaposleni prav tako splošno zadovoljni s strokovno podporo, pri čemer so najvišje ocenjena področja splošnih zadev, kadrovskih in pravnih zadev ter tajništva.

8. OCENA VODENJA

Zadovoljstvo z vodenjem vodstva (Q32)

Tabela 29: Ocena vodenja vodstva

Podvprašanja	Vodstvo članice							
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	2 8 %	3 12 %	5 19 %	9 35 %	7 27 %	26 100 %	3,6	1,2
Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	2 8 %	5 19 %	6 23 %	9 35 %	4 15 %	26 100 %	3,3	1,2
Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	2 8 %	7 27 %	4 15 %	8 31 %	5 19 %	26 100 %	3,3	1,3
Skrbi za transparentnost poslovanja.	3 12 %	4 16 %	7 28 %	4 16 %	7 28 %	25 100 %	3,3	1,4
Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	3 12 %	2 8 %	5 20 %	10 40 %	5 20 %	25 100 %	3,5	1,3
Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	3 12 %	3 12 %	4 16 %	7 28 %	8 32 %	25 100 %	3,6	1,4

Podvprašanja	Vodstvo univerze							
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj	Povprečje	Std. odklon
Obravnava zaposlene enakopravno in pravično.	3 12 %	2 8 %	6 23 %	8 31 %	7 27 %	26 100 %	3,5	1,3
Skrb za dobro počutje zaposlenih postavlja na prvo mesto.	1 4 %	5 19 %	5 19 %	9 35 %	6 23 %	26 100 %	3,5	1,2
Nagrajuje zaposlene pravično in objektivno.	2 8 %	4 15 %	7 27 %	7 27 %	6 23 %	26 100 %	3,4	1,2
Skrbi za transparentnost poslovanja.	3 12 %	3 12 %	6 23 %	6 23 %	8 31 %	26 100 %	3,5	1,4
Upošteva mnenja in predloge zaposlenih.	2 8 %	3 12 %	6 23 %	9 35 %	6 23 %	26 100 %	3,5	1,2
Zaposlene seznanja z rezultati doseženih ciljev.	2 8 %	1 4 %	6 23 %	9 35 %	8 31 %	26 100 %	3,8	1,2

Komentar: Na obeh ravneh prevladuje zmerno strinjanje z večino trditev. Najbolje je ocenjeno seznanjanje z rezultati doseženih ciljev (članice 3,6; univerza 3,8), najšibkejša pa zaznava pravičnega nagrajevanja (članice 3,3; univerza 3,4) ter na ravni članic tudi skrb za dobro počutje (3,3). Razmeroma visoki standardni odkloni kažejo na neenotne izkušnje zaposlenih.

Zadovoljstvo z vodenjem neposredno nadrejenega (Q33)

Tabela 30: Ocena vodenja neposredno nadrejenega

Podvprašanja	Odgovori		
	Ne	Da	Skupaj
Vas spoštuje.	4 15 %	22 85 %	26 100 %
Vas pohvali za dobro opravljeno delo.	10 38 %	16 62 %	26 100 %
Pomaga, da se delo opravi.	10 38 %	16 62 %	26 100 %
Daje koristne povratne informacije o vašem delu.	10 38 %	16 62 %	26 100 %
Vas spodbuja in podpira pri vašem razvoju.	10 38 %	16 62 %	26 100 %
Upošteva vaše predloge.	8 31 %	18 69 %	26 100 %
Sprejema odprto vaše pripombe in konstruktivno kritiko na svoje delo.	8 32 %	17 68 %	25 100 %
Je strokovnjak na področju dela, ki ga pokriva.	4 15 %	22 85 %	26 100 %
Daje jasna navodila in napotke za delo.	10 38 %	16 62 %	26 100 %
Zna organizirati delo (porazdeliti delo med svoje zaposlene).	8 31 %	18 69 %	26 100 %
Sproti razrešuje težave in nesoglasje svojih zaposlenih.	9 36 %	16 64 %	25 100 %
Skrbi za pravočasno obveščanje svojih zaposlenih o novostih in spremembah.	5 19 %	21 81 %	26 100 %
Ima posluš za vaše osebne okoliščine.	5 20 %	20 80 %	25 100 %

Komentar: Zaposleni svojega neposredno nadrejenega večinoma vidijo kot strokovno, spoštljivo in dostopno osebo, ki zna organizirati delo, upoštevati predloge zaposlenih ter poskrbi za pravočasno obveščanje. Nadrejeni po mnenju večine izkazuje posluš za osebne okoliščine in nudi ustrezno podporo pri delu. Kljub temu pa se pri nekaterih vidikih pojavlja nekaj nestrinjanja. Okoli tretjina zaposlenih meni, da jih nadrejeni premalo pohvali za dobro opravljeno delo, redkeje ponudi koristne povratne informacije, jasna navodila ali spodbudo za nadaljnji razvoj.

9. PRIPOMBE IN PREDLOGI

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

V zaključku vprašalnika so imeli zaposleni možnost podati svoje mnenje, predloge in pripombe. Spodaj so povzeti njihovi odgovori po posameznih vprašanjih.

Ali in katere spremembe ste opazili v zadnjih treh letih od spremljanja zadovoljstva zaposlenih (npr. pri delovnih pogojih, odnosih, klimi ipd.)?

Pri tem vprašanju so zaposleni (11 odgovorov) izrazili raznolika mnenja. Na nekaterih oddelkih se po mnenju nekaterih razmere slabšajo, kar povezujejo predvsem s kadrovskimi spremembami in zaposlovanjem neprimerne osebnosti. Pojavljajo se tudi občutki, da zadovoljstvo zaposlenih upada in da v tem obdobju ni bilo zaznati večjih pozitivnih sprememb pri delovnih pogojih, medosebnih odnosih ali organizacijski klimi. Hkrati pa so bili izpostavljeni tudi pozitivni premiki. Na določenih področjih se delovni pogoji izboljšujejo, odnos vodstva do zaposlenih je postal bolj odprt, obremenitve so manjše, zmanjšalo se je število motenj izven delovnega časa, spremembe plačnih razredov pa so prinesle boljšo umestitev zaposlenih. Nekateri odgovori poudarjajo tudi, da so se v zadnjih letih medsebojni odnosi in spoštovanje med zaposlenimi občutno izboljšali. Med odgovori se pojavljajo tudi bolj nevtralna stališča, denimo, da posamezniki zaradi krajše delovne dobe še ne morejo podati ocene, ali pa da v tem obdobju niso opazili večjih sprememb.

Ali imate kakšen predlog za vodstvo vaše članice/rektorata?

Na vprašanje je odgovorilo osem zaposlenih. Izpostavljena je bila predvsem potreba po bolj vizionarskem in strateškem vodenju, pri čemer naj bi vodje oddelkov izkazovali osebno in strokovno integriteto ter jasno usmerjenost k razvoju fakultete. Več zaposlenih je poudarilo tudi pomen transparentnosti pri delu vodstva, boljše informiranosti o dogajanju na ravni vseh oddelkov ter aktivnejšega vključevanja zaposlenih v načrtovanje in odločanje o strateških usmeritvah članice. Pojavili so se predlogi, da naj vodstvo zagotovi enakopravno obravnavo vseh oddelkov, brez favoriziranja posameznih enot, ter okrepi motivacijo zaposlenih – tako z boljšimi finančnimi kot tudi socialnimi spodbudami. Pomembno se zdi tudi hitrejše reševanje težav, zlasti pri postopkih nabave in financiranja specializirane opreme ter raziskovalnih prostorov. Poudarjena je bila potreba po večji podpori mednarodnemu sodelovanju in mobilnosti zaposlenih ter študentov. Med predlogi se pojavljajo tudi konkretne usmeritve glede usposabljanja in komunikacije – uvedba osnovnih izobraževalnih programov za nove asistente, oblikovanje jasnih smernic za pripravo učnih vsebin in standardov za izvajanje predmetov, s čimer bi zmanjšali razlike med izvajalci. Predlagano je bilo tudi izboljšanje komunikacije med nadrejenimi in podrejenimi.

Nekateri odgovori opozarjajo na potrebo, da se vodstvo zaveda, da pravila veljajo enako za vse zaposlene, ter da bi bilo treba novim zaposlenim sistematično predstaviti delovanje fakultete, ključne pravilnike in postopke, pa tudi jasno pojasniti, na koga se lahko obrnejo v primeru potrebe po pomoči. Zaposleni so poudarili, da trenutno obveščanje o spremembah pravilnikov ali ustaljenih praks ni zadostno, saj informacije pogosto krožijo le ustno med sodelavci, kar vodi v neenako obveščenost.

Ali imate kakšen predlog za vodstvo univerze?

Na vprašanje je odgovarjalo šest zaposlenih, med katerimi so trije podali predloge. Dva predloga se osredotočata na nadaljnjo krepitev podpore pri izbiri in prijavljanju projektov, kar bi olajšalo raziskovalno delo in povečalo uspešnost pri pridobivanju sredstev. En zaposleni je izpostavil transparentnost

delovanja, redno obveščanje o dejavnostih vseh fakultet, širše vključevanje zaposlenih v oblikovanje strateških usmeritev univerze, pravično porazdelitev virov med fakultetami, krepitev motivacije in podpore zaposlenim s finančnimi, socialnimi in ukrepi za poklicni razvoj, hitrejše reševanje vprašanj, povezanih z raziskovalno infrastrukturo in financiranjem, ter večje spodbude za mednarodno sodelovanje in mobilnost tako zaposlenih kot študentov.

Ali imate kakšne pripombe na anketni vprašalnik?

Na vprašanje je odgovorilo 9 zaposlenih, pri čemer so trije podali predloge. Pojavil se je predlog za uvedbo ocenjevalne lestvice od 1 do 5 ali 1 do 10 namesto besedilnega ocenjevanja. Omenjene so bile težave pri odgovarjanju na vprašanja, ki se nanašajo na neposredno nadrejene, saj nekateri z njimi nimajo rednih stikov. Zaznana je bila tudi tehnična težava pri vprašanju o primerih dobre prakse, kjer se možnosti niso v celoti prikazovale.

II. GLAVNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

V anketiranje je bilo vključenih 207 zaposlenih, ustrezno izpolnjenih pa je bilo 45 anket. Udeležba je bila najvišja med visokoškolskimi učitelji, sodelavci in raziskovalci, manjša pa med administrativno-tehničnimi sodelavci.

Rezultati kažejo pretežno pozitivno sliko delovnega okolja, zlasti glede pripadnosti članici in univerzi. Zaposleni najvišje ocenjujejo svoj ponos, da so del institucije, ter prepričanje, da članica in univerza dobro uresničujeta svoje poslanstvo, hkrati pa pomembno prispevata k razvoju lokalnega okolja. Dobro je ocenjena tudi seznanjenost s poslanstvom, vizijo in strategijo, tako na ravni članice kot univerze, vendar zaposleni pogrešajo večjo vključenost v oblikovanje strateških ciljev. Zaposleni izpostavljajo visoko raven podpore med sodelavci, dobro komunikacijo z neposrednimi nadrejenimi ter prijetno delovno okolje. Visoka je tudi delovna zavzetost, saj anketiranci svoje delo pogosto opisujejo kot navdihujoče, opravljeno z elanom, navdušenjem in ponosom. Največji motivacijski dejavniki so zanimivo delo, možnost uvajanja izboljšav, stabilnost zaposlitve ter občutek majhnih delovnih zmag.

Najpogosteje izpostavljena pomanjkljivost je preobremenjenost, ki je povezana z obsežnimi pedagoškimi obveznostmi in administrativnimi zadolžitvami, kar zaposlenim pogosto otežuje izvajanje kakovostnega raziskovalnega dela. Dodaten izziv predstavljajo pomanjkanje časa, občutek razpršenosti nalog ter občasen manko jasnih pričakovanj in povratnih informacij. Slabše je ocenjena tudi IKT podpora, medtem ko so delovni in prostorski pogoji ocenjeni kot ustrezni.

Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je ocenjeno za zmerno, zaposleni pa poudarjajo, da izven delovnega časa pogosto ostajajo dosegljivi in redko povsem odklopijo službene obveznosti. Izboljšanja na tem področju v zadnjem letu večinoma niso zaznali.

Pri interni komunikaciji zaposleni dobro ocenjujejo odnose s sodelavci in nadrejenimi, medtem ko učinkovitost komunikacijskih procesov kot celote ocenjujejo nižje. Izpostavljajo potrebo po bolj pravočasnih informacijah in jasnejših povratnih odzivih.

Pri raziskovalnem delu kot najpomembnejše omejitve izstopajo pomanjkanje časa, administrativna bremena in finančne omejitve. Zaposleni izražajo veliko zanimanje za sodelovanje v nacionalnih in mednarodnih projektih, udeležbo na konferencah ter mobilnost, največjo potrebo po dodatnem usposabljanju pa vidijo pri vodenju in prijavljanju projektov ter računalniških kompetencah.

Velik delež zaposlenih ni seznanjen z ukrepi v okviru HRS4R, zato tudi ne zaznava sprememb, povezanih s pridobitvijo znaka odličnosti. Zaposleni cenijo, da jih vodstvo obvešča o doseženih rezultatih in da prisluhne njihovim predlogom, vendar imajo občutek, da pravično nagrajevanje in skrb za dobro počutje nista vedno ustrezno zagotovljena. Neposredne nadrejene večinoma doživljajo kot strokovne, spoštljive in dostopne, a hkrati poudarjajo, da bi potrebovali več rednih pohval, jasnejša navodila in bolj dosledne povratne informacije.

Letni razgovori se ne izvajajo povsod. Večina zaposlenih jih v zadnjem letu ni imela, tam kjer so bili izvedeni, pa so jih ocenili kot koristne. Zaposleni diskriminacije na delovnem mestu ne zaznavajo, nasprotno pa prepoznavajo več primerov dobrih praks, zlasti na področju organizacije dela, delovnih pogojev, strokovne podpore in sodelovanja z okoljem.

III. KOMENTAR DEKANA

V anketo je bilo vključenih 207 zaposlenih, ustrezno izpolnjenih pa je bilo 45 anket. Udeležba je bila najvišja med visokošolskimi učitelji, sodelavci in raziskovalci, manjša med administrativno-tehničnimi sodelavci. Glede na študijsko leto 2023/24 (46,11 %) se je odzivnost bistveno znižala (21,73 %), zato bomo v prihodnje, z dodatnim informiranjem in spodbujanjem zaposlenih, tudi preko oddelkov, prizadevali povečati njihovo odzivnost za izpolnjevanje ankete.

Kot zelo dobro ocenjujem dejstvo, da rezultati kažejo na pretežno pozitivno delovno okolje, zlasti glede pripadnosti članici in univerzi, saj zaposleni najvišje ocenjujejo svoj ponos, da so del fakultete, prav tako menijo, da institucija uspešno uresničuje svoje poslanstvo ter pomembno prispeva k razvoju lokalnega okolja. Dobro ocenjujejo tudi seznanjenost s poslanstvom, vizijo in strategijo, vendar pogrešajo večjo vključenost v oblikovanje strateških ciljev, kar je bilo zaslediti tudi v anketi za preteklo študijsko leto, zato bo potrebno razmisliti o strategijah za aktivnejše vključevanje čim širšega kroga zaposlenih v snovanje strategij, pri čemer velja izpostaviti, da se strategije načrtujejo, sprejemajo in izvajajo tudi v okviru organov in komisij fakultete in univerze, obveznosti, ki sledijo iz članstva v organih in komisijah pa zaposleni velikokrat razumejo kot administrativno obremenitev.

Zaposleni izpostavljajo visoko raven podpore, dobro komunikacijo z nadrejenimi in prijetno delovno okolje. Zlasti pomembno se zdi, da je delovna zavzetost visoka, zaposleni pa delo opisujejo kot navdihujoče, opravljeno z elanom in ponosom. Glavni motivatorji tudi v tem letu ostaja zanimivo delo, pa tudi možnost uvajanja izboljšav, stabilnost zaposlitve ter občutek majhnih zmag.

Med pomanjkljivostmi je najpogosteje izpostavljena preobremenjenost zaradi pedagoških in, tako kot v preteklem letu, administrativnih obveznosti, kar po mnenju zaposlenih otežuje kakovostno raziskovalno delo. Mestoma so izpostavljena so tudi nejasna pričakovanja in povratne informacije. Delovni pogoji pa so večinoma ocenjeni kot ustrezni.

Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem je zmerno, zaposleni pa pogosto ostajajo dosegljivi tudi po delu. Na področju komunikacije zaposleni dobro ocenjujejo odnose s sodelavci in nadrejenimi, vendar želijo bolj pravočasne informacije in bolj jasne povratne odzive.

Spodbudno je, da zaposleni kažejo veliko zanimanja za sodelovanje v nacionalnih in mednarodnih projektih, za udeležbo na konferencah in mobilnost, največje potrebe po dodatnem usposabljanju pa vidijo pri vodenju, prijavi projektov ter računalniških kompetencah, kar bo potrebno v prihodnje primerno nasloviti.

Zaposleni so manj seznanjeni z ukrepi v okviru HRS4R in spremembami, povezanimi s pridobitvijo znaka odličnosti. Cenijo obveščanje vodstva in dejstvo, da se na fakulteti prisluhne njihovim predlogom, vendar čutijo, da pravično nagrajevanje in skrb za dobro počutje nista vedno ustrezno zagotovljena. Predvsem si želijo več pohval, jasnejša navodila in bolj dosledne povratne informacije.

Letni razgovori se ne izvajajo povsod, kjer so bili izvedeni, pa so jih zaposleni ocenili kot koristne. Diskriminacije na delovnem mestu ne zaznavajo, opažajo pa več primerov dobrih praks na področju organizacije dela, delovnih pogojev, podpore in sodelovanja z okoljem.

Pomanjkljivosti, ki jih je v anketah izpostavilo več zaposlenih, bomo naslavljamo v akcijskem načrtu. Izpostaviti velja, da imata univerza in fakulteta pri povečevanju finančnih spodbud omejene možnosti, je pa fakulteta v zadnjih letih, glede na pozitivno finančno bilanco ob zaključku leta, postopoma povečevala sredstva oddelkom za izvajanje razvojnih nalog in nabavo opreme, prav tako je del sredstev za razvojne namene namenila prodekanom, predstojnikom oddelkov ter koordinatorjem študijskih programov. Ugotavljamo tudi, da gre pri slabše ocenjenih vidikih dela na fakulteti za spremembe, ki za realizacijo zahtevajo daljše obdobje, zato smo aktivnosti že v preteklem poročilu predvideli za dve študijski leti. Tako pričakujemo, da bodo rezultati nekaterih aktivnosti zaznani ob anketiranju, ki bo izvedeno po zaključku študijskega leta 2025/2026. Verjamemo, da bodo ti ukrepi prispevali k še večjem zadovoljstvu, zavzetosti in uspešnosti naših zaposlenih.

IV. PREGLED REALIZACIJE UKREPOV ZA ŠTUDIJSKO LETO 2024/2025

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

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Realizacija sprejetih ukrepov (Realizirano / Delno realizirano / Nerealizirano)	Obrazložitev realizacije (Prenos / Opustitev)
Krepitev interne komunikacije in 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 Letni razgovori predstojnika s člani oddelka Izvedba letnega sestanka dekana s tujci Spletna stran fakultete – nova spletna stran za študijsko leto 2025/26	Vodstvo, predstojniki oddelkov, strokovne službe	Celoletna aktivnost	V realizaciji	Spletna stran fakultete še ni zaključena, a načrtujemo, da bo ta aktivnost realizirana v študijskem letu 2025/2026
Zagotavljanje boljših (finančnih in sistemskih) pogojev za raziskovalno dejavnost	Zagotavljanje oddelčnih sredstev – razvojnih in sredstev za nakup opreme Spodbujanje raziskovalcev k prijavi projektov in aktivno vključevanje zlasti mlajših raziskovalcev v raziskovalno skupino	Vodstvo, predstojniki oddelkov	Celoletna aktivnost	V realizaciji	Oddelčna sredstva (razvojna in za opremo) so bila v letih 2023 – 2025 zagotovljena in so se tudi konstantno povečevala
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	V realizaciji	Aktivnosti so izvedene v okviru posameznih oddelkov

V. AKCIJSKI NAČRT ZA ŠTUDIJSKO LETO 2025/2026

Tabela 32: Akcijski načrt za študijsko leto 2025/2026

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Pričakovani učinek
Krepitev 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>Vzpostavitev nove spletne strani fakultete, ki bo omogočala bolj tekoče obveščanje zaposlenih o aktivnostih fakultete</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, poveča se odzivnost na anketo za zaposlene
Zagotavljanje boljših (finančnih in sistemskih) pogojev za raziskovalno dejavnost	<p>Zagotavljanje 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 posameznih 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

Ukrep	Aktivnost	Nosilec	Rok za izvedbo	Pričakovani učinek
Oblikovanje in izvedba ključnih usposabljanj za zaposlene (v sodelovanju z rektoratom UP)	Priprava podrobnejše analize potreb in želja zaposlenih za dodatno usposabljanje in preučitev možnosti za izvedbo posameznih usposabljanj	Vodstvo, predstojniki oddelkov	Celoletna aktivnost	Izboljšanje usposobljenosti zaposlenih za izvajanje ključnih nalog
Zagotavljanje podpore raziskovalcem pri pripravi in oddaji prijavn na razpis ERC Starting Grant	Priprava in objava internega razpisa za podporo prijavi na ERC razpis za raziskovalce na začetku kariere ter izvedba postopka izbire kandidatov	Vodstvo, predstojniki oddelkov	Prva polovica leta 2026	Izboljšanje podpore mlajšim raziskovalcem pri prijavih na ključne razpise za pridobitev raziskovalnih projektov

Priloge:

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