

## REZULTATI ANKETE ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU

Anketo *Zadovoljstvo na delovnem mestu* je pripravila Komisija za ocenjevanje kakovosti UM, k sodelovanju pri pripravi pa je bila povabljena tudi Komisija za ocenjevanje kakovosti FF. KOK FF se je odločila, da jo letos prvič vključi v samoevalvacijsko poročilo. Izvedena je bila spletno v času od 28. 11. do 2. 12. 2011.

Splošni podatki:

Spletno stran z anketo je obiskalo 113 oseb.

Ustrezno izpolnjeno anketo smo pridobili od 61 oseb, delno ali povsem prazne pa so bile ankete od 53 oseb.

Rezultati so naslednji:

Delovna doba na fakulteti:				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (do 3 leta)	11	18.0%	18.3%	18.3%
2 (do 10 let)	12	19.7%	20.0%	38.3%
3 (do 20 let)	18	29.5%	30.0%	68.3%
4 (nad 20 let)	19	31.1%	31.7%	100.0%
<b>Skupaj</b>	<b>60</b>	<b>98.4%</b>	<b>100.0%</b>	
	Povprečje	2.75	Std. Odklon	1.10

Največ je odgovorilo zaposlenih, ki imajo nad 20 let delovne dobe, sledijo tisti, ki imajo do 20 let delovne dobe. Zastopanost ostalih dveh skupin pa je bila manjša.

Delo, ki ga opravljate				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (nepedagoški delavec/delavka,)	16	26.2%	26.7%	26.7%
2 (pedagoški delavec/delavka,)	42	68.9%	70.0%	96.7%
3 (raziskovalec/raziskovalka (samo raziskovalci),)	2	3.3%	3.3%	100.0%
4 (laborant/laborantka, lektor/lektorica ali drugi tehnični sodelavec/sodelavka,)	0	0.0%	0.0%	100.0%
5 (drugo,)	0	0.0%	0.0%	100.0%
<b>Skupaj</b>	<b>60</b>	<b>98.4%</b>	<b>100.0%</b>	
	Povprečje	1.77	Std. Odklon	0.50

Dobri dve tretjini respondentov je pedagoških delavcev, sledijo nepedagoški delavci in dva raziskovalca.

Odnos med zaposlenimi									
Podvprašanja	Odgovori (f / %)					Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
	Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Popolnoma drži	Skupaj				
Odnosi z neposrednimi sodelavci/sodelavkami so dobri. -	2 3.7%	6 11.1%	32 59.3%	14 25.9%	54 100.0%	54	61	3.07	0.72
Odnos z neposredno nadrejeno osebo je ustrezen. -	3 5.6%	6 11.1%	30 55.6%	15 27.8%	54 100.0%	54	61	3.06	0.79
Posamezne organizacijske enote na matični fakulteti dobro sodelujejo med seboj. -	6 11.3%	23 43.4%	22 41.5%	2 3.8%	53 100.0%	53	61	2.38	0.74
Odnosi med vsemi zaposlenimi na matični fakulteti so dobri. -	10 18.5%	31 57.4%	12 22.2%	1 1.9%	54 100.0%	54	61	2.07	0.70
Z delom neposredno nadrejenega sem zadovoljen/zadovoljna. -	5 9.4%	12 22.6%	26 49.1%	10 18.9%	53 100.0%	53	61	2.77	0.87
Z delom vodstva matične fakultete sem zadovoljen/zadovoljna. -	12 22.6%	16 30.2%	20 37.7%	5 9.4%	53 100.0%	53	61	2.34	0.94
V delovnem okolju ne zaznavam mobinga. -	11 20.8%	14 26.4%	13 24.5%	15 28.3%	53 100.0%	53	61	2.60	1.12

V kategoriji *Odnosi med zaposlenimi* so respondenti najbolj zadovoljni z odnosom z neposrednimi sodelavci in z neposredno nadrejeno osebo. Najnižje pa je ocenjena postavka »Odnosi med vsemi zaposlenimi na matični fakulteti«. 52,8 odstotkov vprašanih meni, da z delom vodstva niso zadovoljni, 47,2 pa meni nasprotno. Podobno prepolovljena je tudi ocena anketiranih glede tega, ali v delovnem okolju mobing zaznavajo oz. ne.

Materialni pogoji									
Podvprašanja	Odgovori (f / %)					Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Popolnoma drži	Skupaj				
Opremljenost delovnega mesta je dobra. -	9 17.3%	23 44.2%	17 32.7%	3 5.8%	52 100.0%	52	61	2.27	0.82
Varnost na delovnem mestu je zagotovljena. -	1 1.9%	2 3.8%	36 69.2%	13 25.0%	52 100.0%	52	61	3.17	0.58
S prihodom/odhodom na fakulteto nimam težav (možnost parkiranja). -	2 3.8%	18 34.6%	17 32.7%	15 28.8%	52 100.0%	52	61	2.87	0.89
Delovni čas mi ustreza. -	1 1.9%	3 5.8%	27 51.9%	21 40.4%	52 100.0%	52	61	3.31	0.67
Delovno mesto mi omogoča ustrezno socialno varnost. -	2 3.9%	5 9.8%	31 60.8%	13 25.5%	51 100.0%	51	61	3.08	0.72
Plača mi ustreza. -	11 21.2%	20 38.5%	17 32.7%	4 7.7%	52 100.0%	52	61	2.27	0.89

Iz kategorije *Materialni pogoji* lahko ugotovimo, da so respondenti najbolj zadovoljni z varnostjo na delovnem mestu, delovnim časom in socialno varnostjo, ki jim jo omogoča delovno mesto. Najmanj pa so zadovoljni z opremljenostjo delovnega mesta in s plačo.

Delo in naloge									
Podvprašanja	Odgovori (f / %)					Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Popolnoma drži	Skupaj				
Delo in naloge so jasno opredeljene. -	2 3.9%	17 33.3%	24 47.1%	8 15.7%	51 100.0%	51	61	2.75	0.77
Napotki nadrejenih so jasni. -	4 7.8%	17 33.3%	24 47.1%	6 11.8%	51 100.0%	51	61	2.63	0.80
Delo je kreativno. -	2 3.9%	3 5.9%	28 54.9%	18 35.3%	51 100.0%	51	61	3.22	0.73
Pri delu sem samostojen/samostojna. -	2 4.0%	5 10.0%	25 50.0%	18 36.0%	50 100.0%	50	61	3.18	0.77
Moji predlogi in pobude so upoštevani. -	5 9.8%	18 35.3%	22 43.1%	6 11.8%	51 100.0%	51	61	2.57	0.83
Za dobro opravljeno delo sem pohvaljen/pohvaljena, nagrajen/nagrajena. -	15 30.0%	17 34.0%	13 26.0%	5 10.0%	50 100.0%	50	61	2.16	0.98
Uspešnost mojega dela se vrednoti po vnaprej znanih standardih. -	18 36.0%	15 30.0%	10 20.0%	7 14.0%	50 100.0%	50	61	2.12	1.06
Nadrejena oseba mi jasno utemelji oceno moje delovne uspešnosti. -	17 34.0%	18 36.0%	9 18.0%	6 12.0%	50 100.0%	50	61	2.08	1.01
S svojim delom prispevam k uspešnosti matične fakultete. -	1 2.0%	0 0.0%	30 58.8%	20 39.2%	51 100.0%	51	61	3.35	0.59

Vprašani so bili najmanj zadovoljni z vrednotenjem delovne uspešnosti s strani nadrejene osebe (70 %), hkrati pa jih v kategoriji *Delo in naloge* moti, da kriteriji za vrednotenje uspešnosti dela niso vnaprej znani (66 %). Moti jih tudi, da za dobro opravljeno delo niso pohvaljeni ali nagrajeni (64 %). Iz anketnega vprašalnika je razvidno, da se vprašani najbolj strinjajo s postavko, da s svojim delom prispevajo k uspešnosti matične fakultete (98 %). Pri delu pa se počutijo tako samostojni (86 %) kot tudi kreativni (90,2 %).

Kariera									
Podvprašanja	Odgovori (f / %)					Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Popolnoma drži	Skupaj				
Za svoje delo se želim dodatno izobraževati. -	0 0.0%	2 3.9%	17 33.3%	32 62.7%	51 100.0%	51	61	3.59	0.57
Fakulteta me podpira pri dodatnem izobraževanju. -	6 12.0%	20 40.0%	17 34.0%	7 14.0%	50 100.0%	50	61	2.50	0.89
S svojim delovnim mestom sem zadovoljen/zadovoljna. -	3 5.9%	9 17.6%	27 52.9%	12 23.5%	51 100.0%	51	61	2.94	0.81
Kriteriji za napredovanje so jasni. -	12 24.0%	20 40.0%	8 16.0%	10 20.0%	50 100.0%	50	61	2.32	1.06
Koristno bi bilo uvesti letne razgovore zaposlenih z vodstvom. -	2 4.0%	5 10.0%	23 46.0%	20 40.0%	50 100.0%	50	61	3.22	0.79

Iz tabele je razvidno, da imajo zaposleni veliko željo po dodatnem izobraževanju, hkrati pa nimajo občutka, da jih fakulteta pri tem podpira. Verjetno je temeljni vzrok v tem, da morajo pedagoški delavci fakultete izobraževanja plačevati sami, strokovni delavci pa ne. Visoko je ocenjena postavka, da bi bilo koristno uvesti letne razgovore zaposlenih z vodstvom (86 %). Večina pa je ocenila, da so kriteriji za napredovanje nejasni (64 %).

Informiranost									
Podvprašanja	Odgovori (f / %)					Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
	Sploh ne drži	Ne drži	Drži	Popolnoma drži	Skupaj				
O dogajanju na matični fakulteti sem dobro obveščen/obveščena. -	9 17.6%	15 29.4%	21 41.2%	6 11.8%	51 100.0%	51	61	2.47	0.92
Seznanjen/seznanjena sem z akti UM in matične fakultete. -	3 5.9%	13 25.5%	33 64.7%	2 3.9%	51 100.0%	51	61	2.67	0.65
Spletne strani matične fakultete mi omogočajo dostop do potrebnih informacij. -	4 8.2%	13 26.5%	25 51.0%	7 14.3%	49 100.0%	49	61	2.71	0.82
Vodstvo matične fakultete mi posreduje potrebne informacije. -	7 14.0%	14 28.0%	24 48.0%	5 10.0%	50 100.0%	50	61	2.54	0.86
Neposredno nadrejeni mi posreduje potrebne informacije. -	4 8.0%	11 22.0%	27 54.0%	8 16.0%	50 100.0%	50	61	2.78	0.82

V tabeli *Informiranost* so bile vse postavke ocenjene pod 3 (vrednost Drži). Najslabše so zaposleni ocenili postavki »O dogajanju na matični fakulteti sem dobro obveščen/a« in »Vodstvo matične fakultete mi posreduje potrebne informacije«. Najboljše pa je ocenjena postavka »Neposredno nadrejeni mi posredujejo potrebne informacije«.

Iz vseh rezultatov ankete lahko povzamemo, da so ljudje bolj zadovoljni z neposredno nadrejenimi, manj pa so zadovoljni s komunikacijo na višjih nivojih.

Med predlogi za izboljšanje delovanja fakultete so posamezni zaposleni anketirani navedli naslednja mnenja in predloge:

*Na FF UM ni nikakršnih vnaprej jasnih kriterijev, standardov - to me moti. Načini delovanja v posamezni situaciji so POPOLNOMA ODVISNI od tega, v kakšnem odnosu si z vodstvom fakultete. - NA FF ni nikakršne transparentnosti pri finančnih zadevah (obračun plač). - Na FF strokovne službe (referat) ne služijo kot servis (pomoč) pedagoškim delavcem, kvečjemu je ta vloga obratna. - Glede delovnega časa je popoln kaos, nekateri so na fakulteti enkrat ali dvakrat na teden, kar je nedopustno (sploh še, če so npr. v funkciji predstojnika) - zato ažurno urejanje zadev ni mogoče. - Skupine za SV in LV niso določene - spet je odvisno od vodstva, pri katerih predmetih je dovoljenih več skupin za SV, LV: za kakovost bi bilo treba nujno določiti enotne kriterije za celo fakulteto - tako je bilo včasih).*

*te ankete bi bile lahko mesečne, tako bi se vodstvo začelo zavedati da vsi prispevamo k dobro biti na fakultetah.*

*- Zbiranje predlogov zaposlenih za dvig kakovosti in poročanje o njihovi implementaciji. - Večja finančna transparentnost.*

*S svojim delom sem zelo zadovoljna, z odnosi na fakulteti ne. Z visoko izobrazbo imamo mizerne plače, po 14 letih dela sem uspela napredovati dvakrat (velja za celoten kolektiv). Namerno so zadrževali naša napredovanja v višji razred, z ocenami dela sploh nisem seznanjena. Pravzaprav sploh ne vem na koliko časa se delo ocenjuje, za opravljeno delo nismo nikoli pohvaljeni. Počutim se kot zadnja violina. Še dobro, da nam podporo držijo študentje, ki so hvaležni za vsak nasvet in pomoč, in nam to tudi pokažejo. Nizek nivo bo izredno težko dvigniti, težko mi je pisati o pobudah in predlogih za dvig kakovosti, ker sploh več ne verjamem, da se z odnosi še sploh da kaj narediti. Še dobro, da imam svoje delo tako rada, da stvari, ki se dogajajo okrog, sploh več ne vidim.*

*V vprašalniku manjka srednja kategorija odgovorov (torej med drži in ne drži).*

*Skrbi me, da je to samo še en vprašalnik več, ki ne bo nič drugega kot "ugotovitev stanja". Pravzaprav ne pričakujem nobenih sprememb, ker ne čutim, da bi vodstvo kakovost videlo kot pomembno.*

*Predlagam, da se zagotovi ustrezna podpora strokovnih služb. Če se pričakujejo formalne reakcije v določenih terminih od posameznikov, naj to velja za vse enako. Tudi sicer naj bodo vsa pravila določena jasno in veljajo za vse enako.*

*Sodim, da je skrajni čas, da se Univerza opredeli, ali deluje skladno s splošnimi aktualnimi razmerami v družbi (mobing, klientelizem, avtokratsko vodenje, protežiranje ...) ali pa je zavezana vrednotam, ki aktualnost presegajo. Menim, da ni povsem jasno, kakšna je vloga univer. učitelja v sodobnih procesih izobraževanja. Študentsko ocenjevanje uspešnosti učiteljev bi vendarle že moralo imeti način, o bi se ugotavljala resnična kvaliteta učitelja. Habilitacijski postopki bi morali biti pošteni in ne formalistično naravnani v zbiranje t. i. točk. Predvsem je potrebno vzpostaviti učinkovito zaščito za učitelje, ki smo predmet mobinga. Raziskovalno delo ne more biti več individualnost, ampak timsko delo z resničnimi raziskavami. Komisijo za kakovost naj sestavljajo ljudje, ki sami izpričujejo resnično kakovostno delo.*

*Na Univerzi bi moralo biti bolj jasno, kaj je prioriteta dejavnost univerzitetnih učiteljev - je to raziskovanje ali poučevanje oziroma kakšno je razmerje med tema področjema. Nato pa v skladu z opredeljenim, ocenjevati uspešnost posameznikovega dela.*

*Želim si: - navodila, kako opraviti določeno delo (ali jih ni ali so pomanjkliva in ji ni mogoče nikjer pridobiti na matični fakulteti) - določanje rokov, ki omogočajo, da se delo kvalitetno opravi (roki so vedno izredno kratki) - večje upoštevanje administrativnega in pedagoškega dela pri ponovnih izvolitvah, saj je to tako obsežno, da znanstveno-raziskovalnega dela pogosto ni mogoče opraviti - pohvale in nagrade za dodatno in dobro opravljeno delo (deležni smo samo kritik, dodatno delo se sploh ne opazi, predvsem pa se ne opazi, da so ljudje na oddelkih, ki ne delajo prav nič, ostali pa opravljamo svoje delo in delo ostalih - to bi moralo biti nagrajeno)*

*redna mesečna srečanja, na katerih se sproti seznanjamo s pomembnimi dogodki in novostmi so zelo dobrodošla načrtovanje kariernih ciljev, neke vrste mentorstvo mlajšim kolegom, ki bi jim pomagali usmerjati energijo v pomembne cilje bi omogočilo bolj kakovostno delo več strokovnega povezovanja med člani oddelka (premalo vemo, kaj kolegi delajo) nagrajevanja za dobro opravljeno delo ne poznamo, bi pa bilo motivirajoče sistem napredovanja bi bilo potrebno uvesti preiščljeno - v kadrovske službi bi se zbirala dokazila in na njihovi osnovi bi odgovorni lahko predlagali napredovanja.*

*Dobrega delavca nagraditi in vzeti tistemu, ki mu sploh ni do dela ali pa dela slabo, celo škoda! Zanimivo je to, da nadrejeni ve za tak primer, pa mu ne more do živega. Trenutno me to najbolj moti! Sicer pa ne mislim posegati v podrobnosti, ker potem vprašalnik ne bo več anonimen. V končni fazi, tudi, če ne bi bil.*

*nerazumljivi plačilni list, nobene informacije na osnovi česa je izračunana plača neustrezna/popolnoma dotrajan oprema kabinetov dotrajana oprema predavalnic (stoli, mize) dotrajano stavbno pohištvo, steklo pada iz okvirjev, okna se ne zapirajo, želuzije zlomljene dotrajane sanitarije, neustrezno čiščenje, niti higienskega minimuma ni*

*Nepretočnost informacij med vodstvom in strokovnimi službami, pisna organizacijska navodila za posamezne in/ali vse strokovne službe, bolj korekten odnos pedagoških delavcev do nepedagoških delavcev, pravočasno urejanje zadev pedagoških delavcev v strokovnih službah, slaba informacijska podpora, slaba opremljenost prostorov in delovnih mest (sevanja, kabli, varstvo pri delu).*

Na podlagi gornjih navedb zaposlenih za izboljšanje delovanja fakultete KOK FF izpostavlja naslednje predloge:

- Ankete o zadovoljstvu zaposlenih naj bi se izvajale pogosteje.
- Zbirali naj bi se predlogi zaposlenih za dvig kakovosti.
- Poveča naj se finančna transparentnost.
- Vzpostavi naj se transparentnost napredovanja.
- Izboljša naj se ustrezna podpora strokovnih služb.
- Vzpostaviti je treba učinkovito preprečevanje mobinga.
- Vzpostaviti je treba mentorstvo mlajšim kolegom.