



**Poročilo o anketi o zadovoljstvu zaposlenih in organizacijski klimi na  
FDV  
2019**

Poročilo je bilo v javni obravnavi na FDV od 2. 7. 2019 do 1. 10. 2019 ter obravnavano na 14. seji Komisije za kakovost dne, 21. 10. 2019 in 27. seji Senata FDV dne, 11. 11. 2019.

Maja Lunder, SRAK

Izr. prof. dr. Katja Lozar Manfreda, prodekanja

Izr. prof. dr. Samo Kropivnik, prodekan

Ljubljana, maj 2019

## Uvod

V študijskem letu 2018/19 smo na Fakulteti za družbene vede izvedli tretjo, dodatno preoblikovano anketo o zadovoljstvu zaposlenih in organizacijski klimi. Tretja izvedba ankete je v celoti potekala v elektronski obliki, anketiranci in anketiranke pa so ocenjevali splošno zadovoljstvo s fakulteto, vodstvom, neposredno nadrejenim ali nadrejeno, klimo in zadovoljstvom z delom v svoji enoti/katedri/centru. Letošnja anketa je imela - poleg že upoštevanih lanskih sprememb - še dodatno izpuščeno vprašanje o članstvu na katedri, raziskovalnem centru in strokovni službi. Obstoječe demografsko vprašanje o številu let zaposlenosti na fakulteti je letos vključeno v analizo z namenom ugotovitve morebitne povezave med zadovoljstvom in številom let zaposlitve, kot tudi med zadovoljstvom in starostjo zaposlenih.

Anketa je potekala od 2. do 16. 4. 2019. Zaposleni in zaposlene so splošno vabilo k anketi dobili preko e-pošte, v svoj nabiralnik pa nenaslovljeno zaprto pisemsko ovojnico z naključno dodeljenim geslom za vstop v anketo, kar je omogočilo, da so do ankete dostopale samo osebe, ki so dobile kodo, in to samo enkrat, hkrati pa je bila zagotovljena anonimnost sodelujočim.

Na anketo je odgovorilo 96 zaposlenih, kar glede na vse zaposlene predstavlja 36,5 % stopnjo odgovorov. V lanskem letu je anketo izpolnilo 125 oz. 47,89 % vseh zaposlenih, kar pomeni za 23,2 % višjo stopnjo odgovorov.

Naj opozorimo, da so anketiranci lahko odgovarjali v več vlogah, če opravljajo delo na različnih področjih. Ob tem je potrebno tudi opozoriti, da niso vedno vsi anketiranci odgovorili na vsa vprašanja, zato se tudi število odgovorov na posamezna vprašanja med seboj lahko razlikuje.

V poročilu so podrobno predstavljeni in grafično prikazani odgovori na vprašanja, ločeno za vse zaposlene in za posamezna delovna mesta. Dodatno sta v letošnjo analizo vključena starost in število let zaposlitve v korelaciji z zadovoljstvom. Odgovori na odprta vprašanja so povzeti v zaključku.

## Analiza anketnih vprašanj – splošni del

**Tabela 1. Na anketo odgovarjate kot**

Področje	Frekvenca	Odstotek
pedagog/inja	37	34,26 %
raziskovalec/ka	36	52,94 %
strokovno-administrativno-tehnični sodelavec/ka	33	37,93 %
strokovni sodelavec/ka na področju raziskovanja	12	44,44 %
<b>SKUPAJ</b>	<b>118</b>	

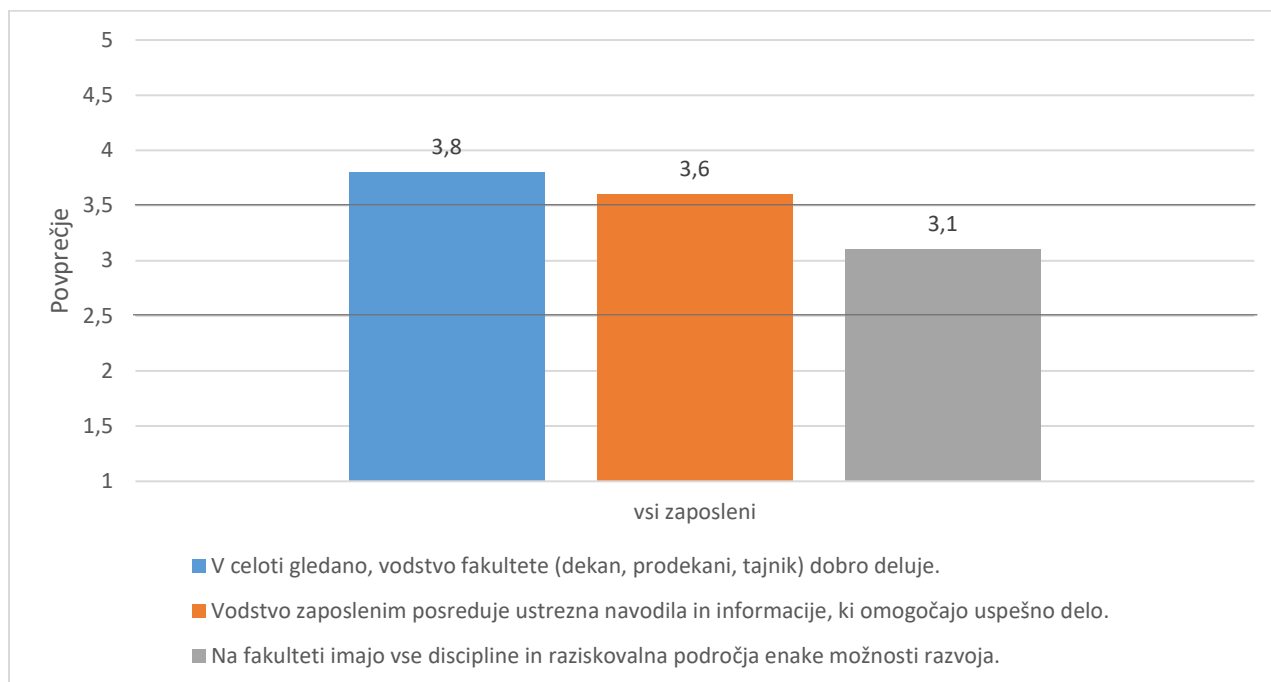
\* V tabeli je prikazano, koliko odstotkov vseh, ki bi lahko odgovorili na anketo v posamezni vlogi, predstavlja absolutna številka tistih, ki so izpolnili anketo. Anketiranci so lahko izbrali več kot en odgovor, zato lahko seštevek deležev vseh odgovorov presega 100 %. Natančneje, devetnajst anketirancev deluje kot raziskovalec/raziskovalka in pedagog hkrati.

V nadaljevanju so v grafični obliki predstavljeni povprečni odgovori ali deleži odgovorov anketirank in anketirancev na vrsto vprašanj glede delovanja fakultete, vodstva, virov informiranja, odnosa do dela, delovnih obremenitev in zdravstvenih težav. Nekatera vprašanja so oblikovana tako, da višja povprečja pomenijo ugodnejše ocene, druga pa obratno. Na vsaki sliki odebeljeni liniji pri 2,5 in 3,5 označujeta območje odgovorov, ki ne pomenijo niti strinjanja niti nestrinjanja. Pri vprašanjih, kjer povprečja niso smiselna, so prikazani deleži odgovorov.

Iz rezultatov ankete je razvidno, da so pri veliki večini vprašanj povprečni odgovori sredinski in posledično ne izkazujejo niti jasno razpoznavnega zadovoljstva niti nezadovoljstva. V primerjavi z lanskimi rezultati ni bistvenih sprememb. Pri nekaterih vprašanjih pa se dovolj jasno nakazuje opredelitev (ne)zadovoljstva in to v nadaljevanju ob slikah posebej izpostavljamo, komentiramo ter predlagamo ukrepe za izboljšave.

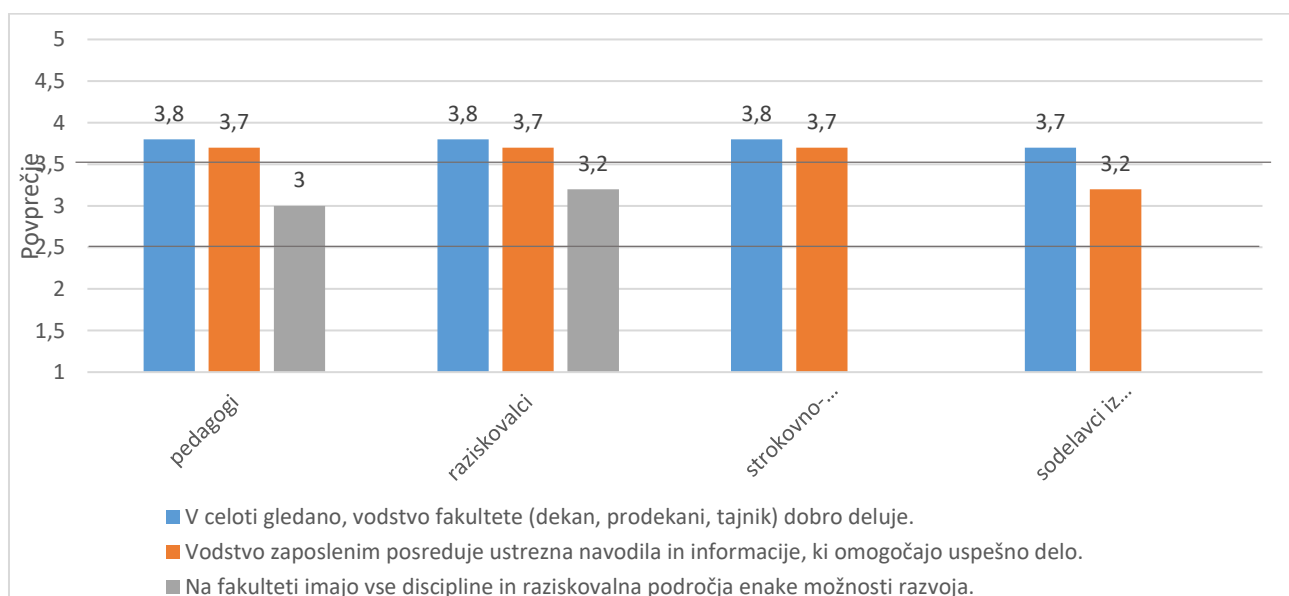
Opozoriti je potrebno, da je skupina »strokovni sodelavci na področju raziskovanja« izrazito majhna (Tabela 1) in je zato treba povprečne odgovore upoštevati z zadržanostjo. Poleg tega nekatera vprašanja niso bila primerna za vse skupine zaposlenih, zato nanje tudi niso odgovarjali.

**Slika 1. Trditve, ki se nanašajo na fakulteto (Prosimo ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na fakulteto. 1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**

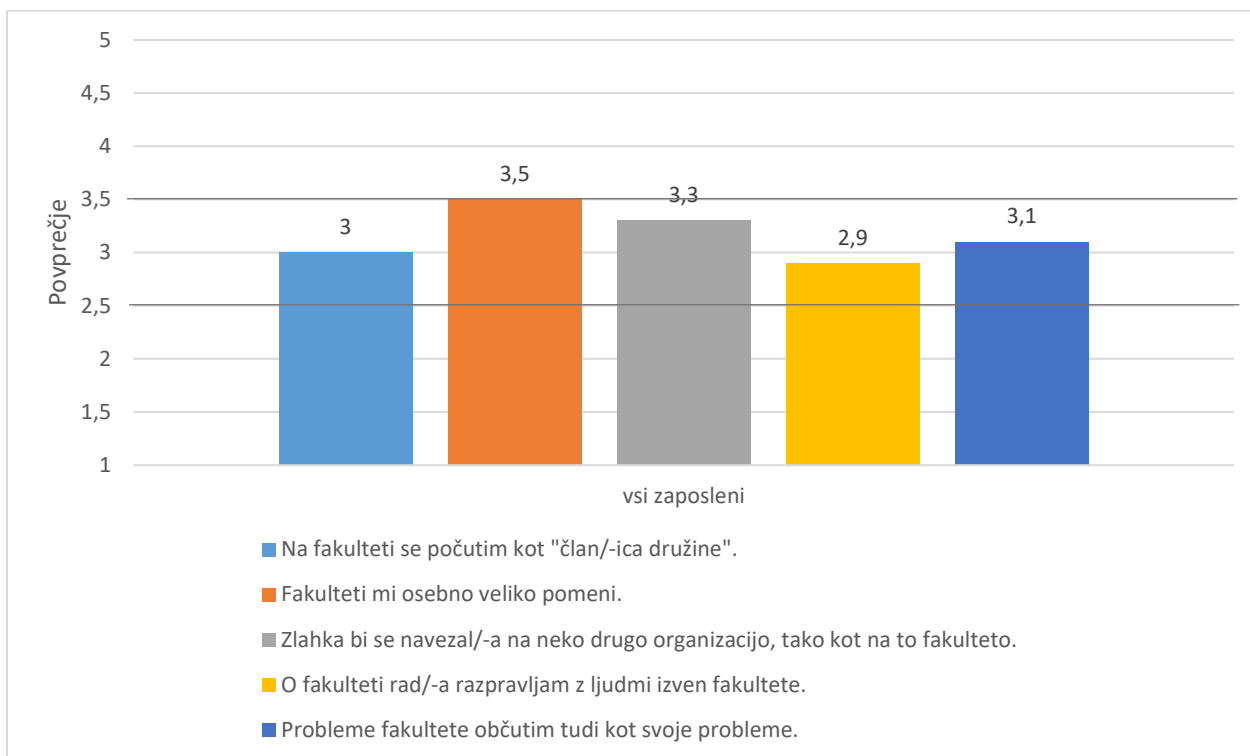


Zadovoljstvo z trditvami glede delovanja fakultete je enako kot lansko leto. V prihodnje bo potrebno več časa nameniti razmisleku o možnostih uravnoteženja razvoja disciplin in raziskovalnih področij ter oblikovanja ustrežnejših navodil.

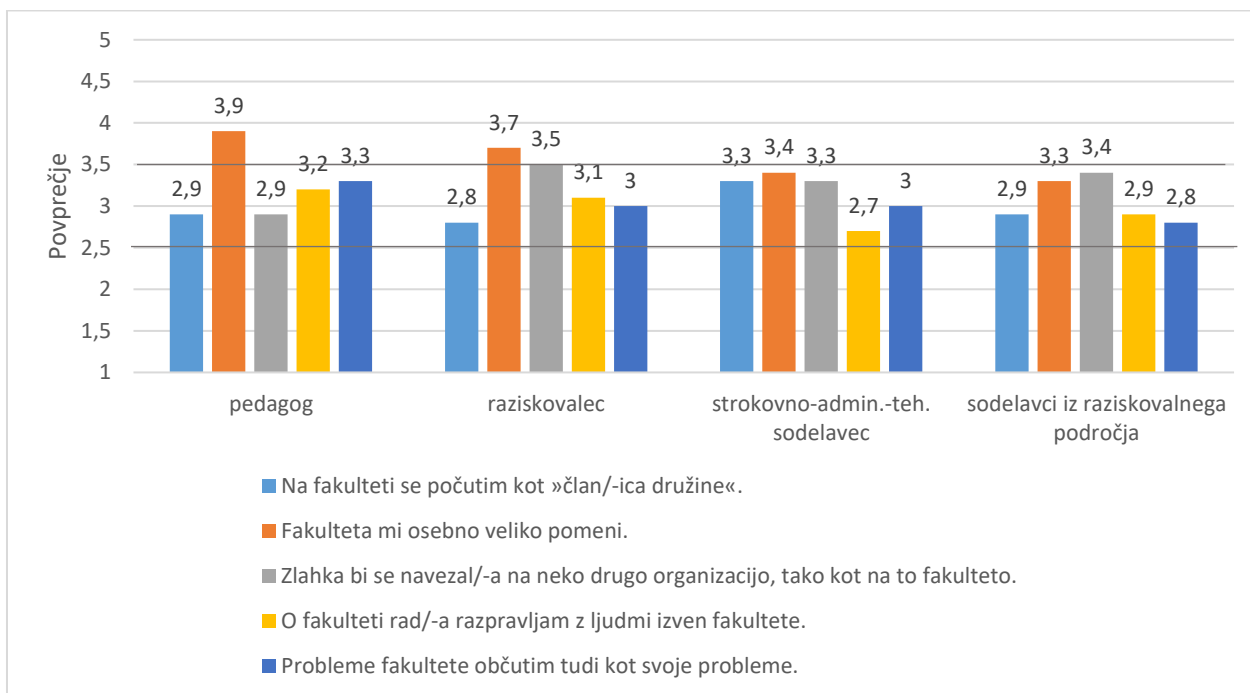
**Slika 1.a Trditve, ki se nanašajo na fakulteto – po delovnih mestih (Prosimo ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na fakulteto. 1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**



**Slika 2: Trditve, ki se nanašajo na vašo pripadnost fakulteti (Ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na vašo pripadnost fakulteti. 1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**



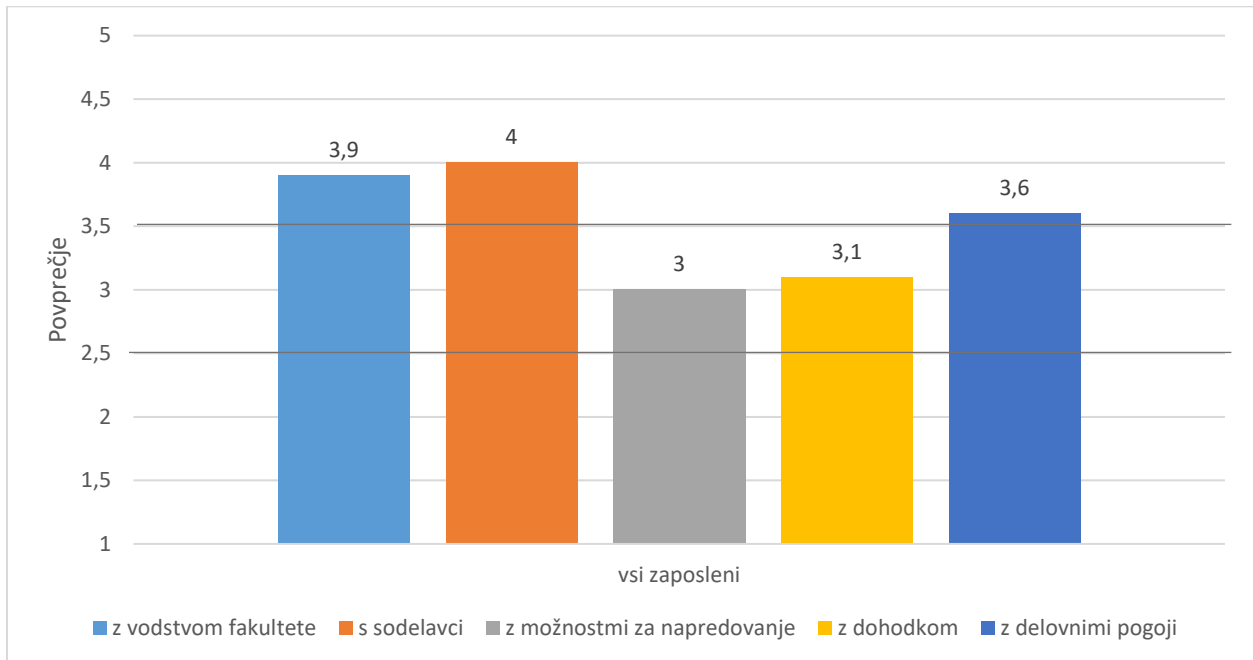
**Slika 2.a: Trditve, ki se nanašajo na pripadnost fakulteti – po delovnih mestih (Ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na vašo pripadnost fakulteti. 1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**



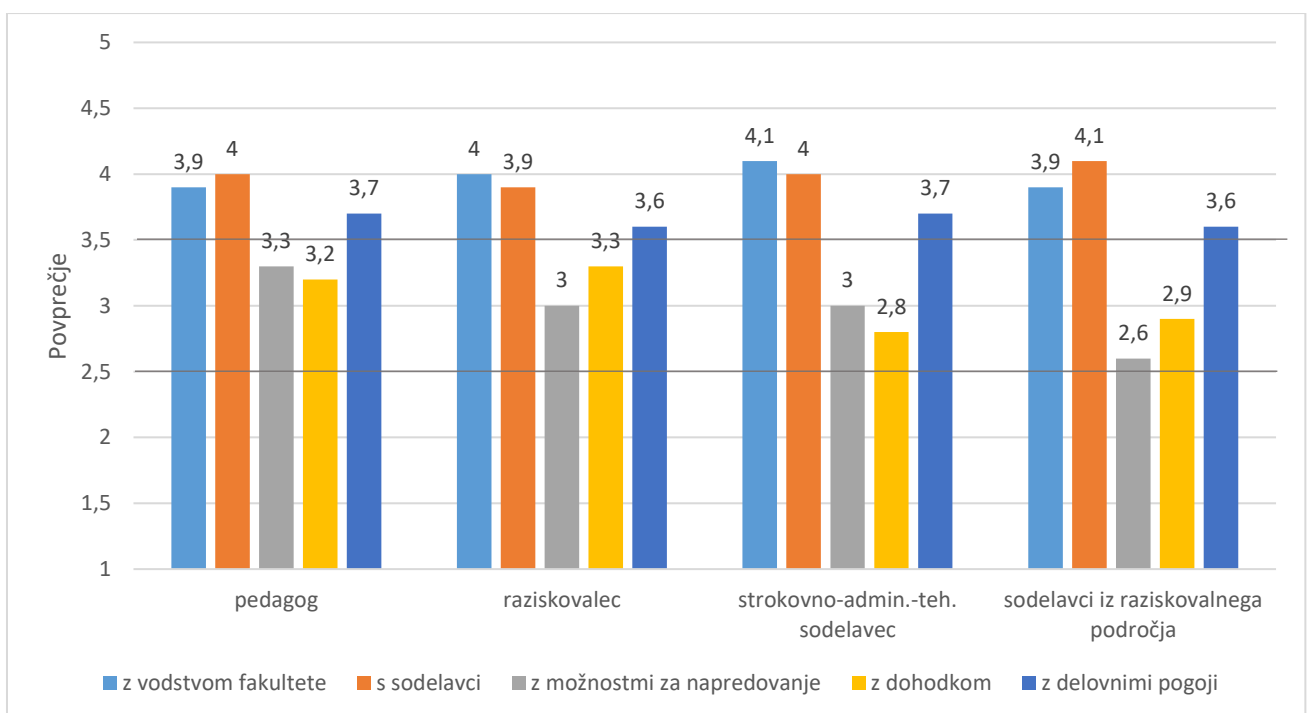
V primerjavi z rezultati lanske ankete nivo pripadnosti fakulteti ostaja enak, s povprečjem ocen 2,9. Kot je razvidno iz rezultatov, fakulteta osebno največ pomeni pedagogom in raziskovalcem. Kar visoko

povprečje je pri tretji trditvi, z izjemo pedagogov, kar kaže na nižjo lojalnost fakulteti pri vseh zaposlenih, razen pedagogih.

**Slika 3: Zadovoljstvo z dejavniki, povezanimi z delom na fakulteti (Kako zadovoljni ste z naslednjimi dejavniki povezanimi z delom na fakulteti. 1-5, zelo nezadovoljen-zelo zadovoljen)**

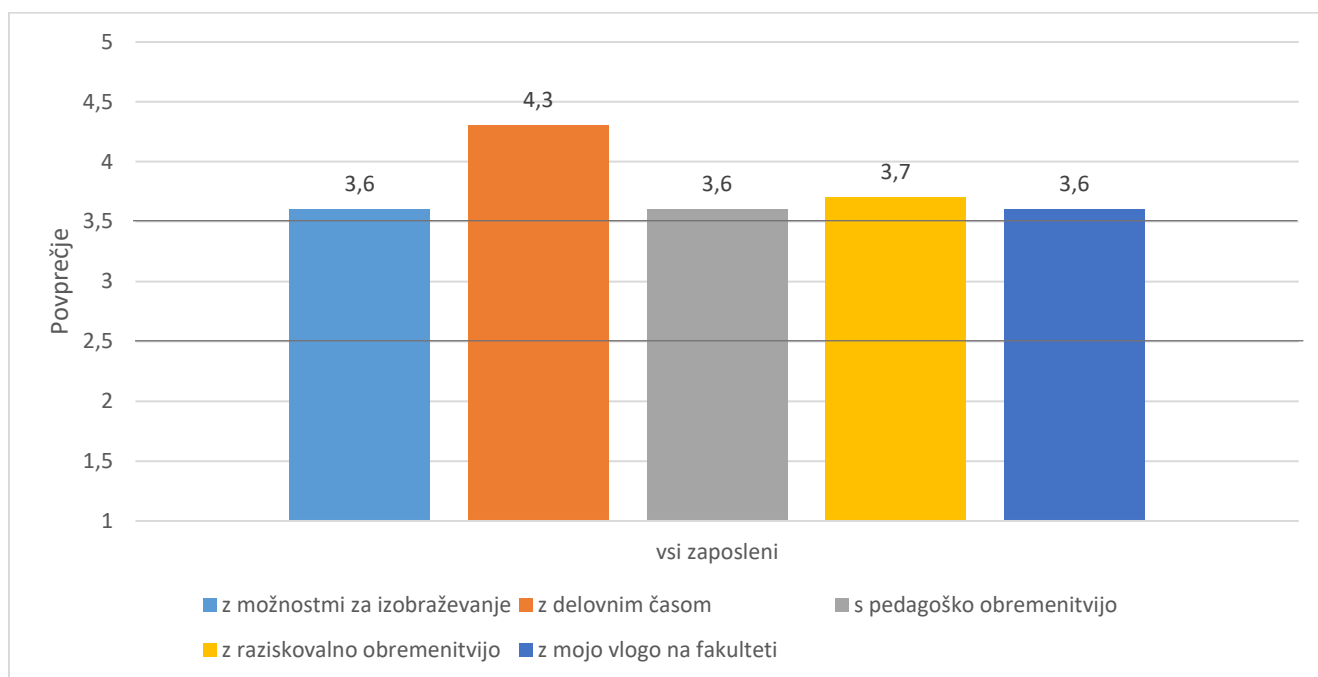


**Slika 3.a: Zadovoljstvo z dejavniki, povezanimi z delom na fakulteti – po delovnih mestih (Kako zadovoljni ste z naslednjimi dejavniki povezanimi z delom na fakulteti. 1-5, zelo nezadovoljen-zelo zadovoljen)**

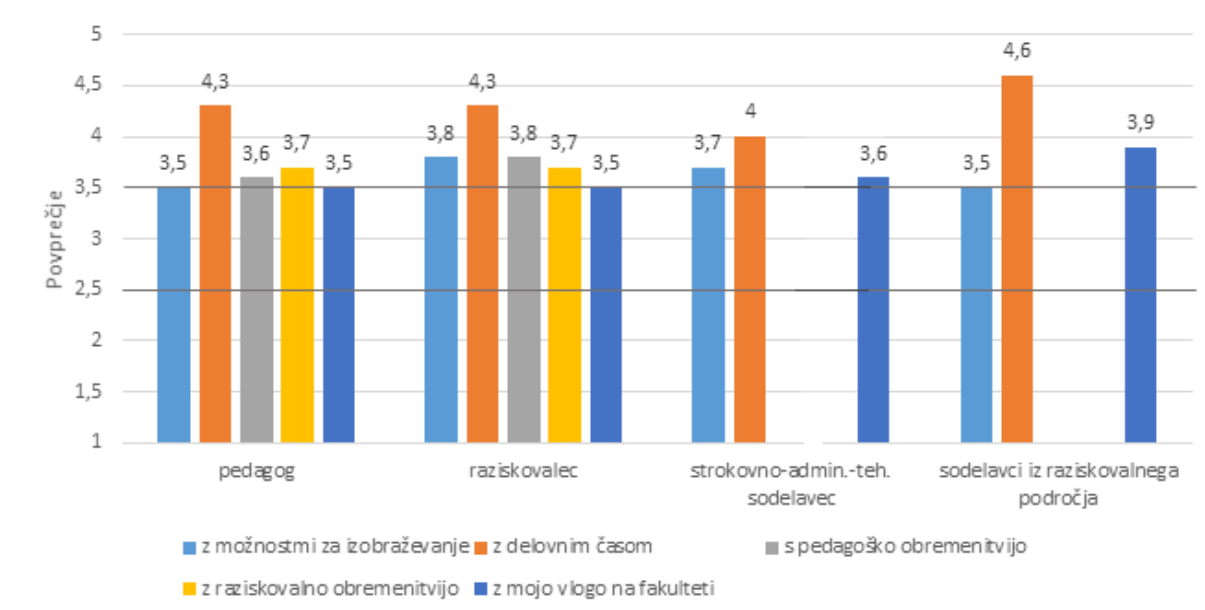


Ocena zadovoljstva s sodelavci in delovnimi razmerami ostaja enaka kot lansko leto, torej v povprečju nekoliko nad 3,5. Za 0,5 točke se je povečalo zadovoljstvo pedagogov, raziskovalcev in strokovnih sodelavcev na področju raziskovanja z vodstvom fakultete. Ocena zadovoljstva medosebnih odnosov s sodelavci, (ne)zadovoljstva z možnostmi za napredovanje in z dohodkom pa ostaja enaka kot lani.

**Slika 4: Zadovoljstvo z dejavniki, povezanimi z delom na fakulteti (2) (Kako zadovoljni ste z naslednjimi dejavniki povezanimi z delom na fakulteti. 1-5, zelo nezadovoljen-zelo zadovoljen)**

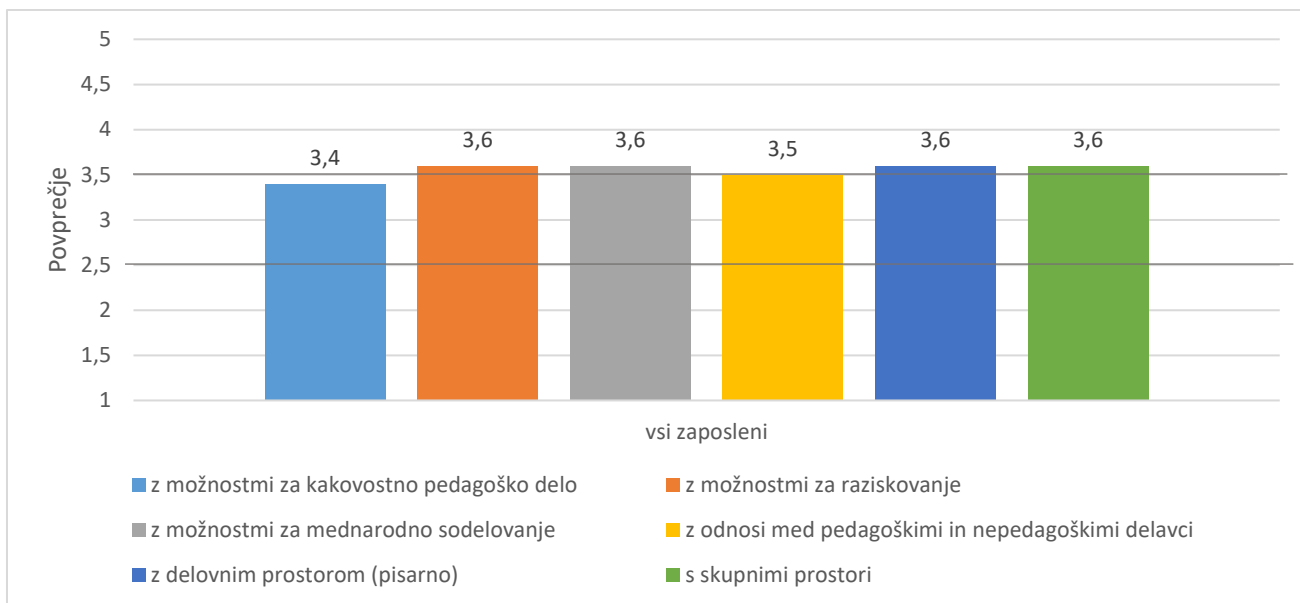


**Slika 4.a: Zadovoljstvo z dejavniki, povezanimi z delom na fakulteti (2) – po delovnih mestih (Kako zadovoljni ste z naslednjimi dejavniki povezanimi z delom na fakulteti. 1-5, zelo nezadovoljen-zelo zadovoljen)**

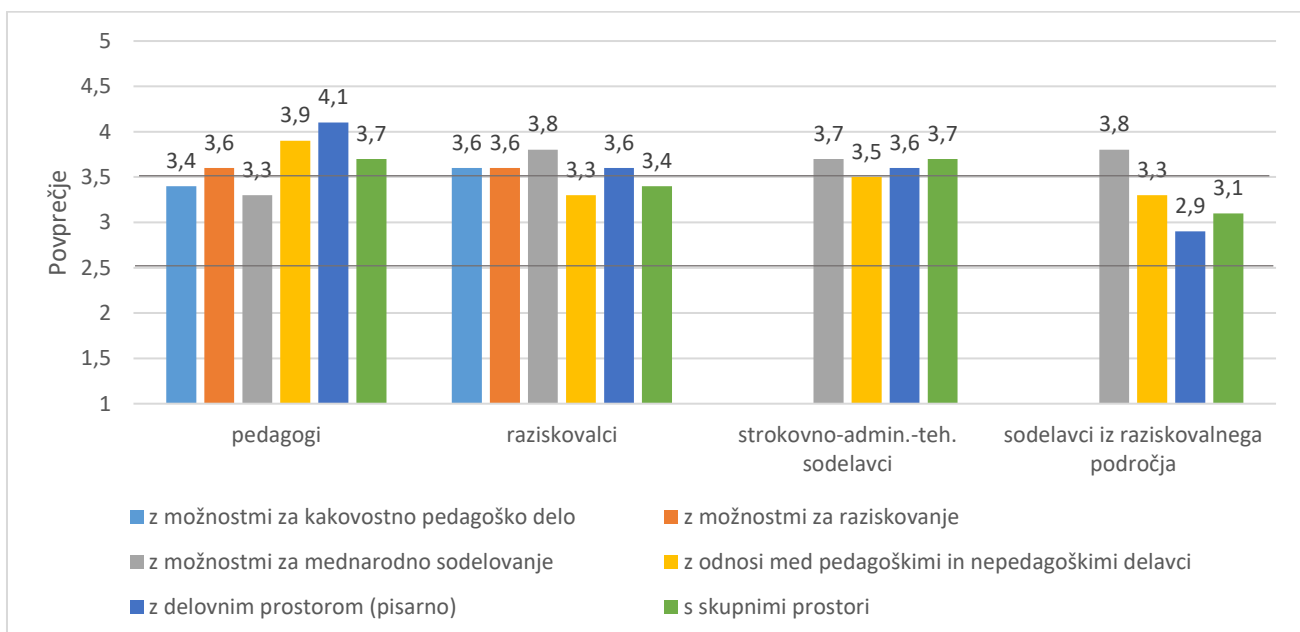


Zadovoljstvo z delovnim časom še vedno ohranja oceno nad 4. Na približno enaki ravni ostaja zadovoljstvo s pedagoško in z raziskovalno obremenitvijo (izboljšanje za 0,3 točke). Prav tako ocene preostalih dejavnikov ostajajo enake, torej okoli 3,5.

**Slika 5: Zadovoljstvo z dejavniki, povezanimi z delom na fakulteti (3) (Kako zadovoljni ste z naslednjimi dejavniki povezanimi z delom na fakulteti. 1-5, zelo nezadovoljen-zelo zadovoljen)**



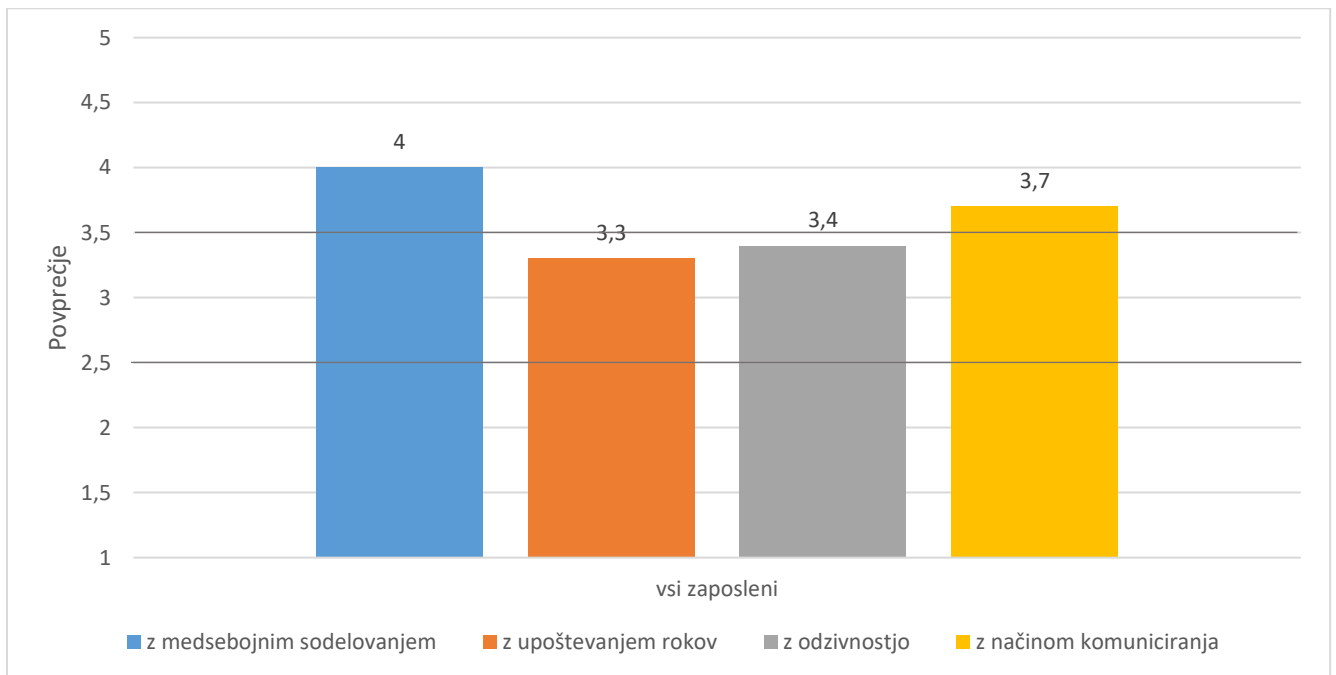
**Slika 5.a: Zadovoljstvo z dejavniki, povezanimi z delom na fakulteti (3) – po delovnih mestih (Kako zadovoljni ste z naslednjimi dejavniki povezanimi z delom na fakulteti. 1-5, zelo nezadovoljen-zelo zadovoljen)**





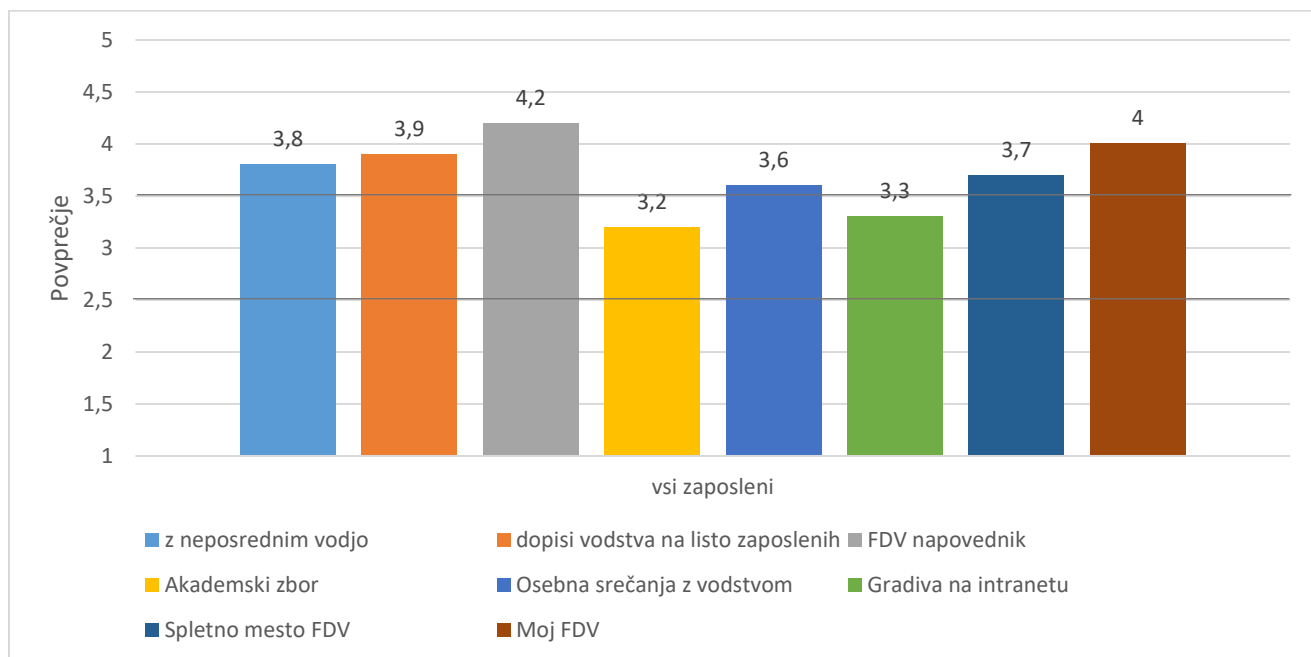
V primerjavi z lanskim letom anketiranci za 0,3 točke bolje ocenjujejo možnosti za raziskovanje. Možnosti za mednarodno sodelovanje vsi, razen pedagogov ocenjujejo, nad 3,5. Rezultati letošnje ankete kažejo na povečano nezadovoljstvo strokovnih sodelavcev na področju raziskovanja z delovnim prostorom (iz 3,6 na 2,9). Ocene ostalih dejavnikov se bistveno ne razlikujejo od lanskih.

**Slika 6: Zadovoljstvo z dejavniki sodelovanja s pedagoškim in raziskovalnim osebjem (Kako zadovoljni ste z dejavniki sodelovanja s pedagoškim in raziskovalnim osebjem? 1-5, zelo nezadovoljen-zelo zadovoljen)**



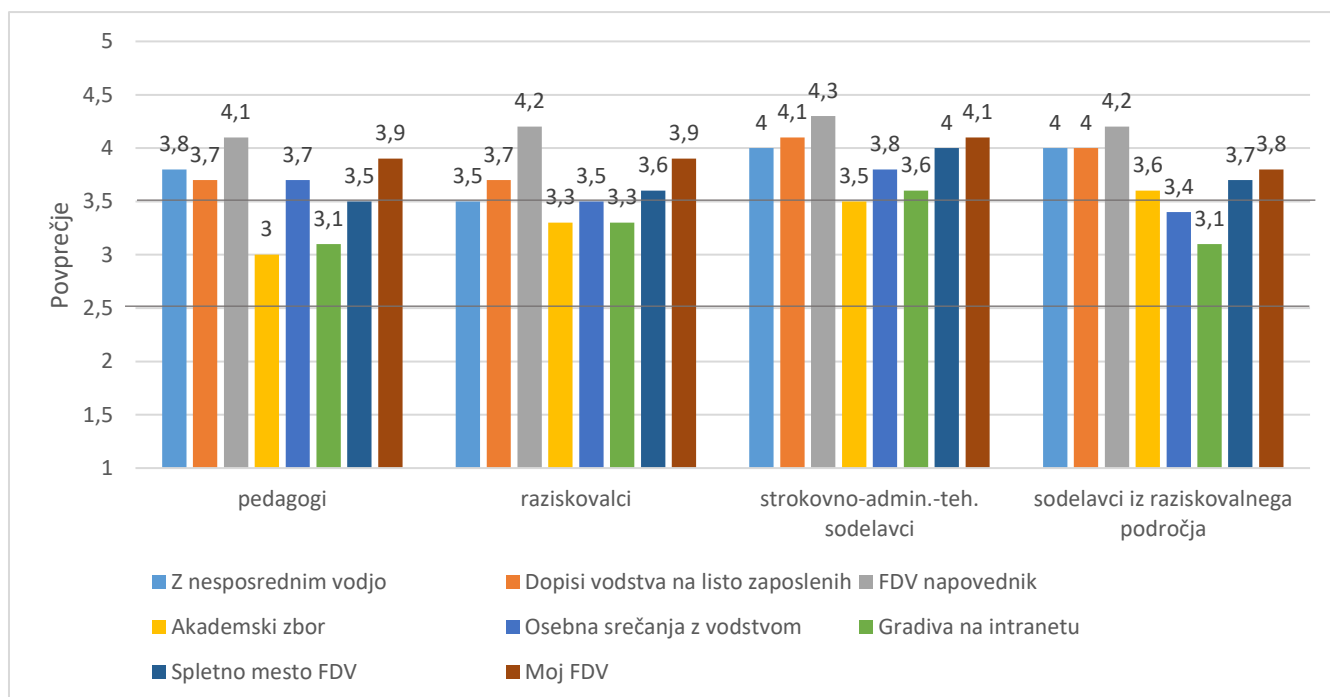
Povprečna ocena skupnega zadovoljstva sodelovanja s pedagoškim in raziskovalnim osebjem (združeni vsi dejavniki) je 3,6 in ostaja enaka kot preteklo leto.

**Slika 7: Zadovoljstvo z viri informiranja na fakulteti (Kako zadovoljni ste z naslednjimi viri informiranja? 1-5, zelo nezadovoljen-zelo zadovoljen)**



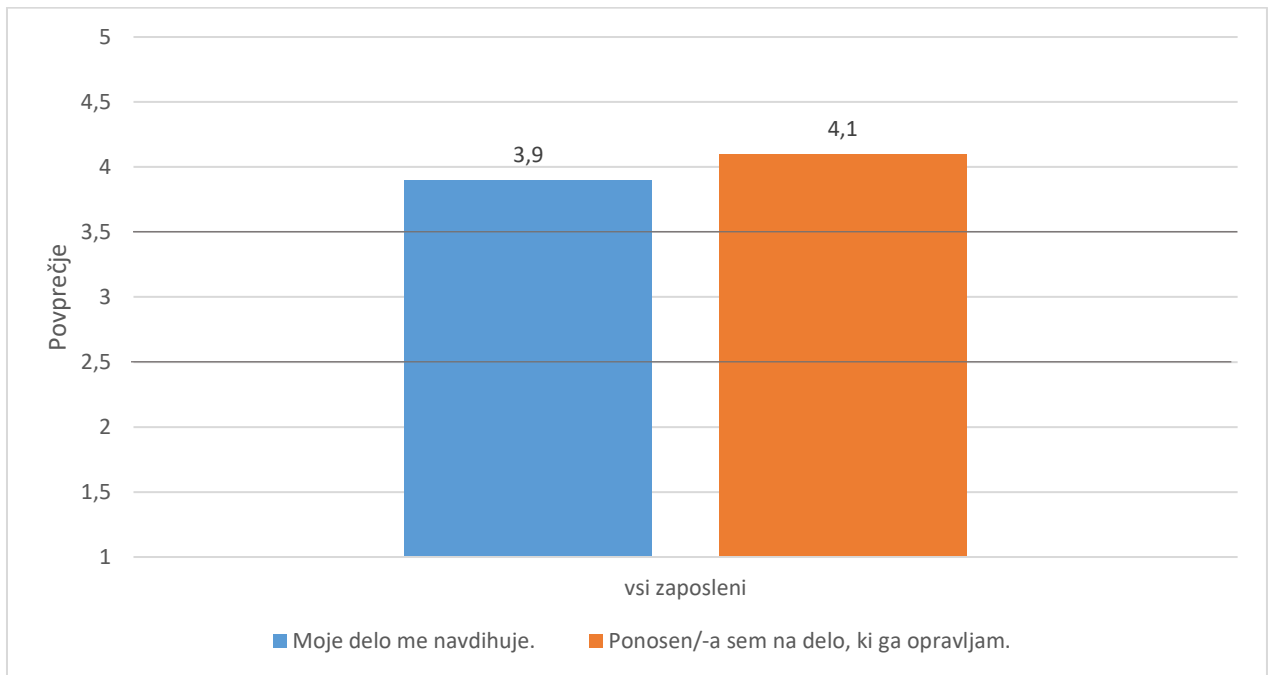
Po zadovoljstvu glede virov informiranja nekoliko izstopa FDV napovednik, ki mu sledijo Moj FDV, dopisi vodstva in zadovoljstvo z neposrednim vodjo. Najnižje (vendar še vedno ne slabo – 3,3) sta ocenjena akademski zbor in gradiva na intranetu. Povprečje ocen ostaja enako kot lani.

**Slika 7.a: Zadovoljstvo z viri informiranja na fakulteti – po delovnih mestih (Kako zadovoljni ste z naslednjimi viri informiranja? 1-5, zelo nezadovoljen-zelo zadovoljen)**

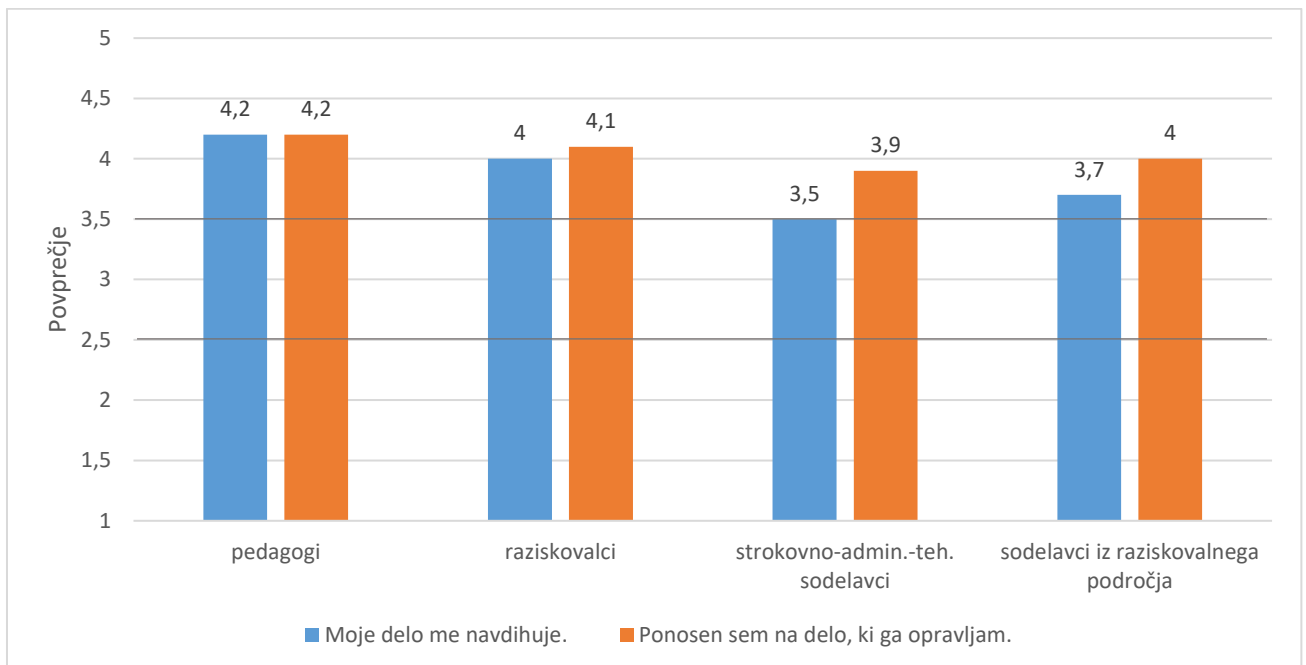


Tudi po posameznih skupinah zaposlenih se ohranja zadovoljstvo z Napovednikom, spletnim mestom, Moj FDV in z neposrednim vodjo. Najnižje (vendar še vedno ne slabo: 3,2) sta ocenjena enako kot lani gradiva na intranetu in akademski zbor.

**Slika 8: Odnos do dela (Ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na vaš odnos do vašega dela. 1-5, sploh ne drži-povsem drži)**

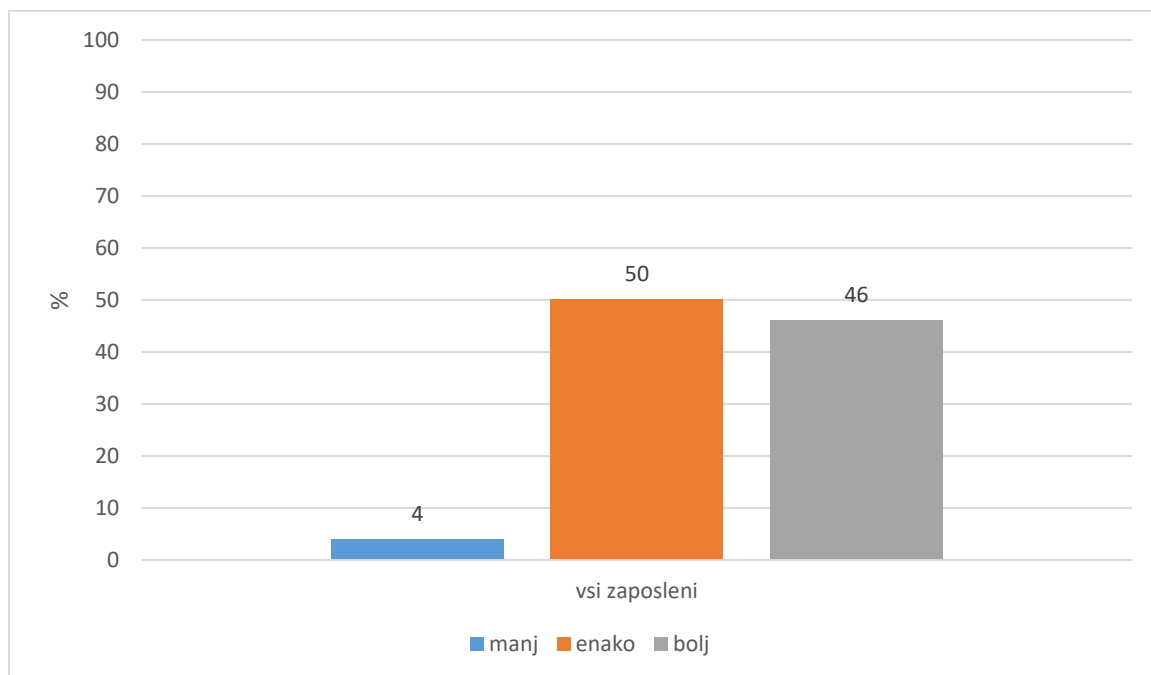


**Slika 8.a: Odnos do dela – po delovnih mestih (Ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na vaš odnos do vašega dela. 1-5, sploh ne drži-povsem drži)**

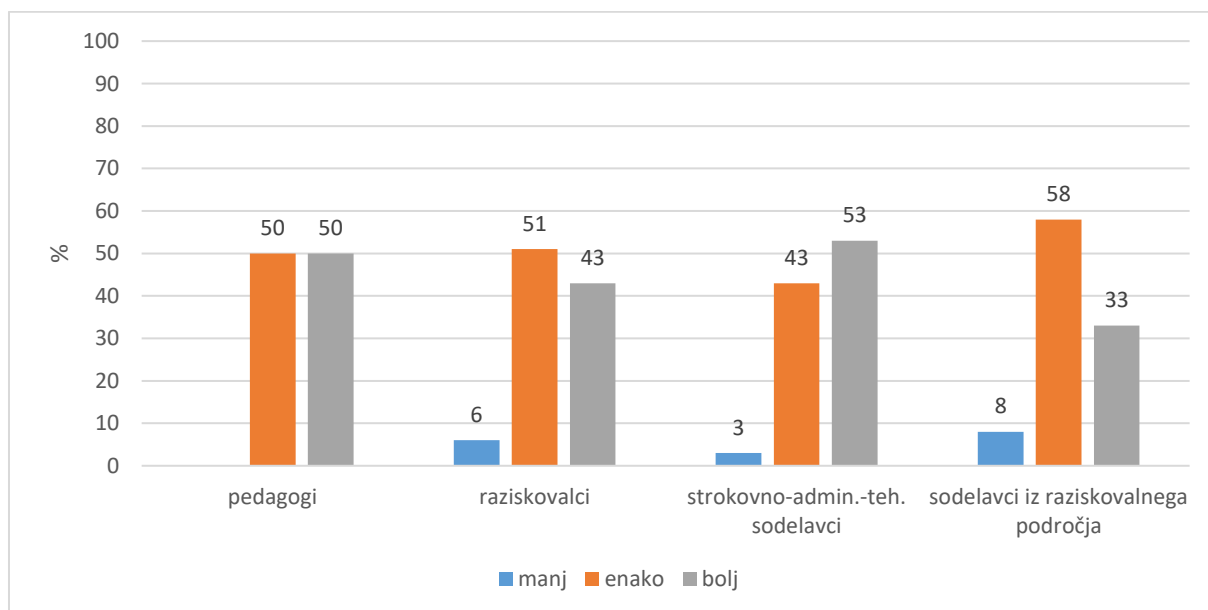


Odnos do dela je pozitiven, in sicer sta povprečji trditvev okoli 4, kar je enako kot v lanski anketi. Opazimo pa lahko, da so najnižjo oceno podali strokovno-administrativno-tehnični sodelavci, enako kot lansko leto.

**Slika 9: Delovna obremenitev v primerjavi s sodelavci (V primerjavi s sodelavci sem delovno obremenjen/a: 1 (manj), 2 (enako), 3 (bolj)).**



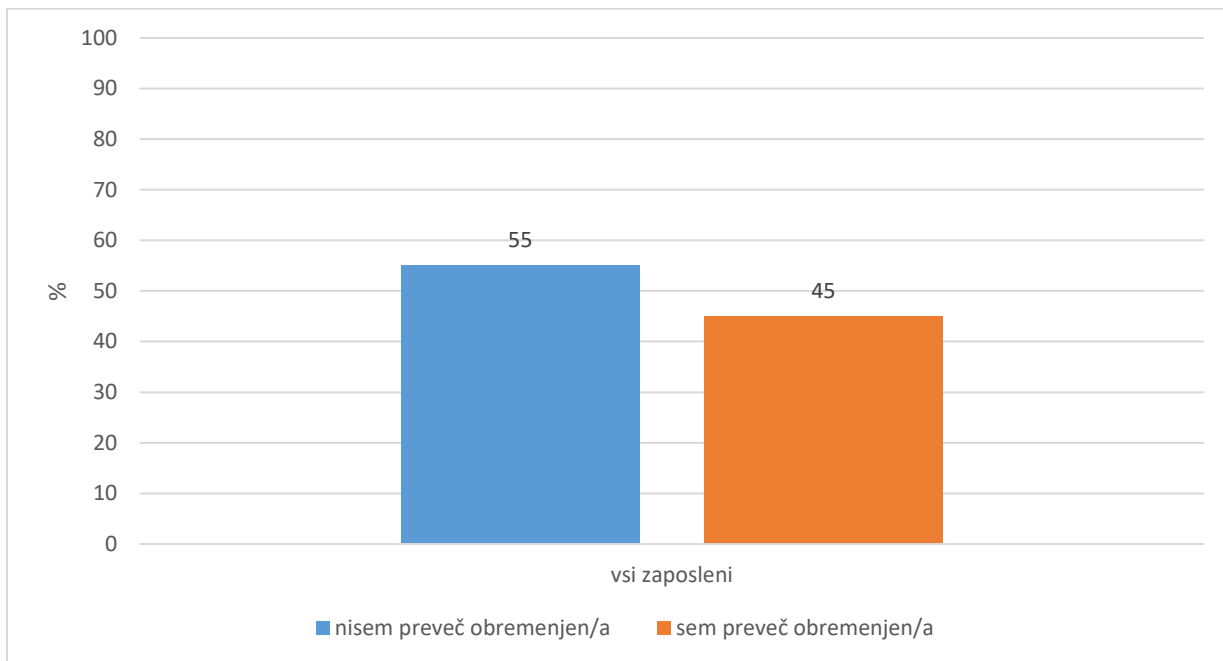
**Slika 9.a: Delovna obremenitev v primerjavi s sodelavci – po delovnih mestih (V primerjavi s sodelavci sem delovno obremenjen/a: 1 (manj), 2 (enako), 3 (bolj)).**



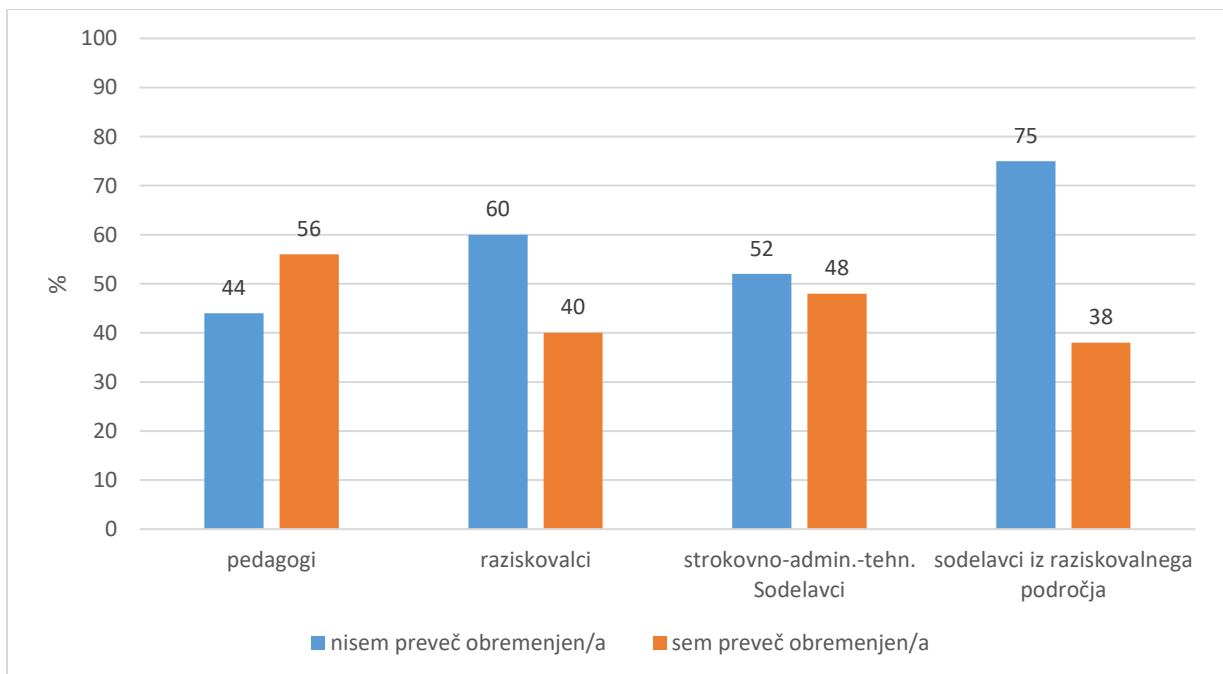
Delež tistih, ki ocenjujejo, da so v primerjavi s sodelavci bolj obremenjeni, je še vedno visok. V primerjavi z lani pa podatki kažejo, da se delovna obremenjenost oz. občutek delovne obremenjenosti počasi nekoliko zmanjšuje. Na ravni vseh zaposlenih, odstotek tistih, ki so mnenja, da so bolj obremenjeni ostaja enak, za 7 odstotnih točk pa se je povečal delež tistih, ki menijo, da so obremenjeni enako kot sodelavci. Odstotek tistih, ki so mnenja, da so bolj obremenjeni, se je znižal pri raziskovalcih in strokovnih sodelavcih na področju raziskovanja. Pri pedagogih in strokovno-administrativno-

tehničnih sodelavcih odstotek v primerjavi z lani ostaja enak. V prihodnje bo potrebno več pozornosti posvetiti razpravam o obremenitvah.

**Slika 10: Obremenjenost z administrativnimi opravili**

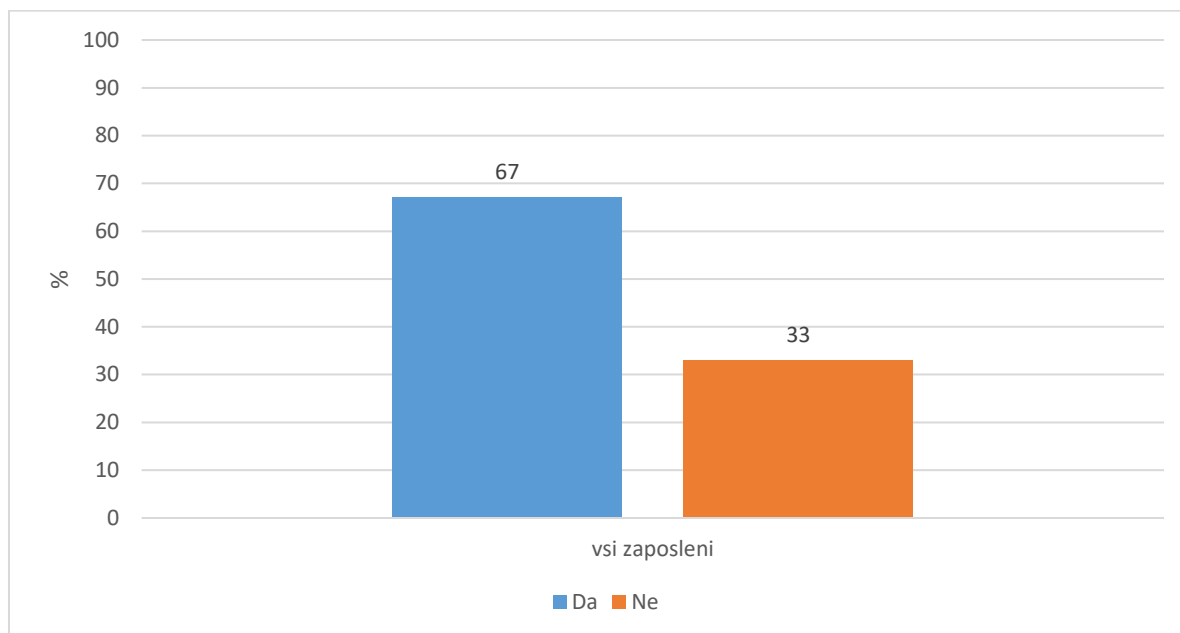


**Slika 10.a: Obremenjenost z administrativnimi opravili – po delovnih mestih**

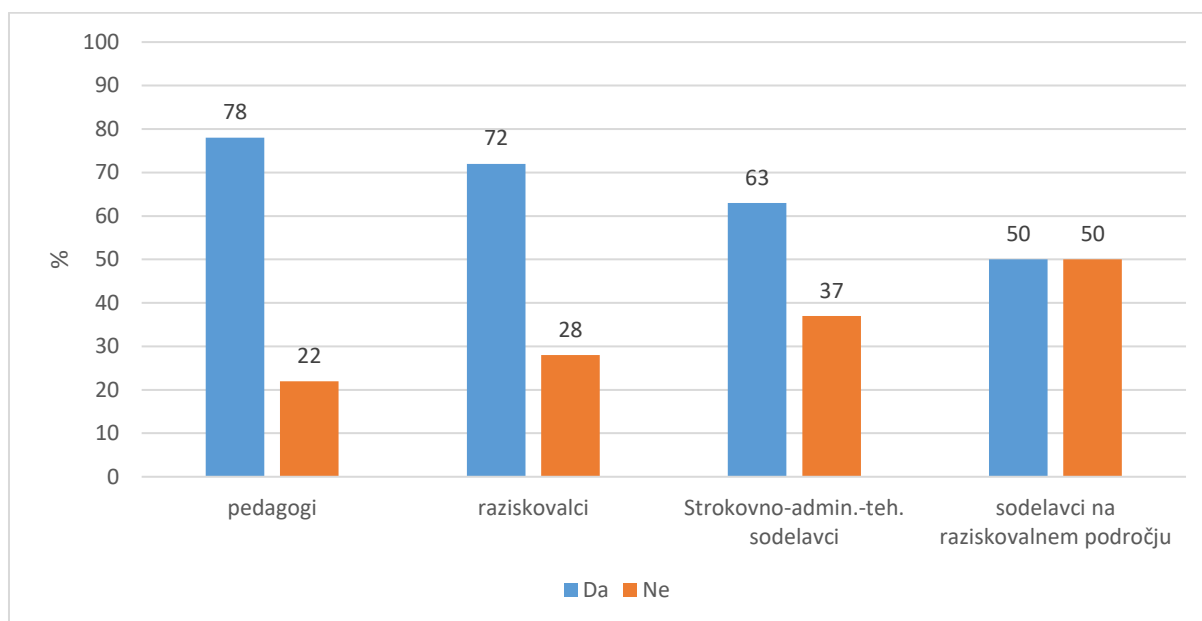


V primerjavi z lanskimi rezultati se je ocena obremenitve z administrativnimi opravili zmanjšala. Še vedno pa ostaja največja izražena ocena preobremenjenosti pri pedagogih, ki pa se je v primerjavi z lanskim letom zmanjšala za 10 odstotnih točk. Za 15 odstotnih točk se je zmanjšala tudi ocena administrativne obremenjenosti pri raziskovalcih.

**Slika 11: Ali ste zaradi intenzitete dela na fakulteti že občutili zdravstvene težave (za katere veste ali predvidevate, da so posledica dela na fakulteti)?**



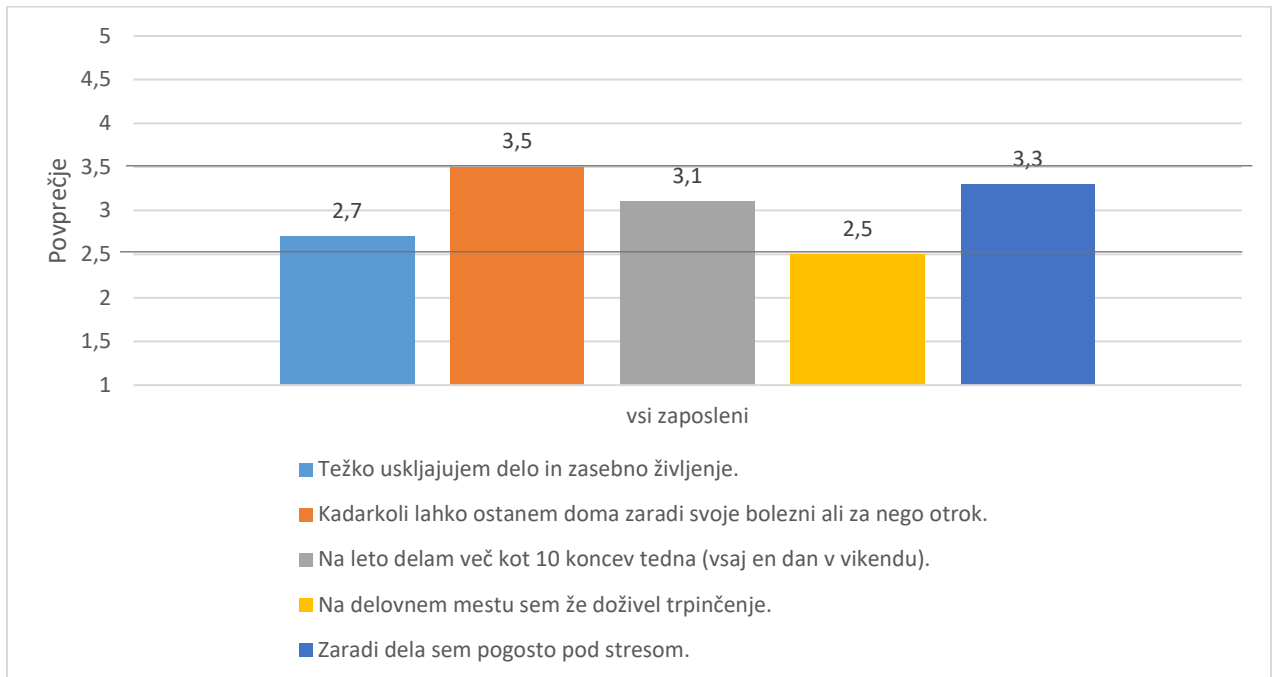
**Slika 11.a: Ali ste zaradi intenzitete dela na fakulteti že občutili zdravstvene težave (za katere veste ali predvidevate, da so posledica dela na fakulteti)? – po delovnih mestih**



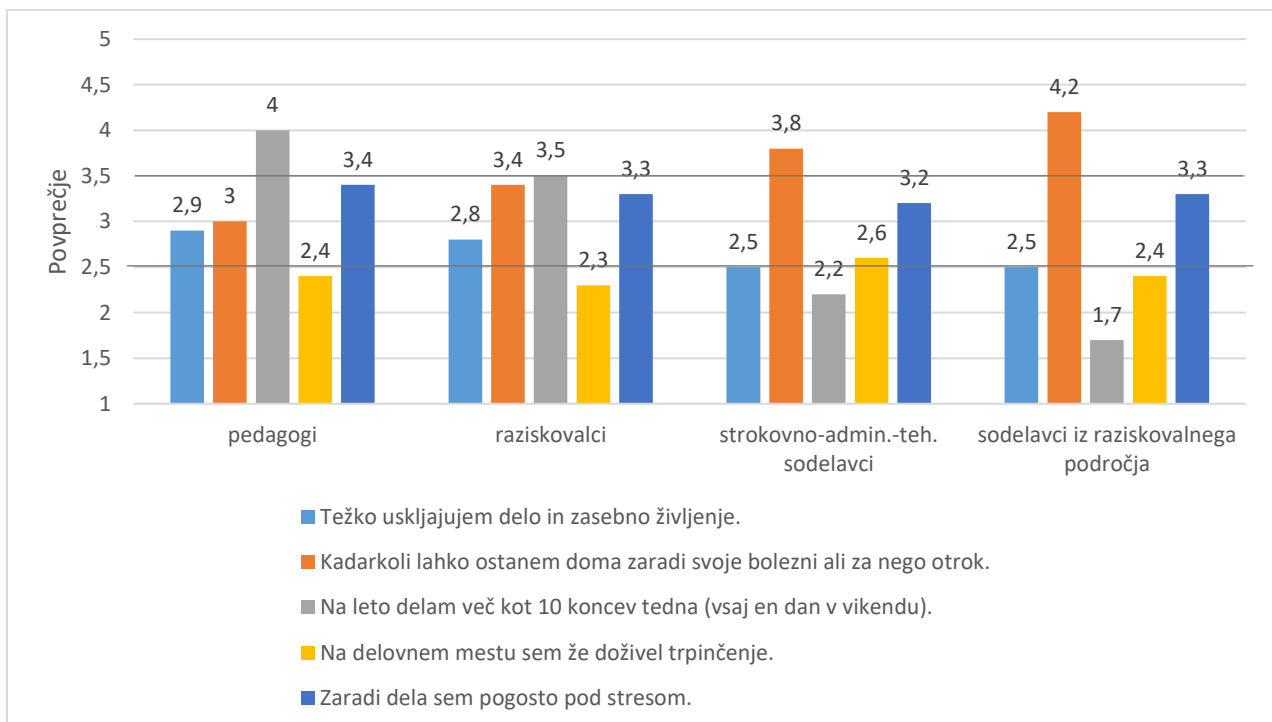
Najbolj izrazita in zaskrbljujoča je pogostost zdravstvenih težav zaradi intenzitete dela. V študijskem letu 2017/18 (in tudi sedaj v št. I. 2018/19) je vodstvo organiziralo redno razgibavanje na delovnem mestu (1x tedensko), skupinske pohode, športni dan, druženje zaposlenih (Torki za FDV) in dan odprtih vrat pri dekanji (vsak petek). Kljub temu rezultati ankete kažejo na povečanje zdravstvenih težav zaposlenih zaradi dela, ki so v večini posledica stresa. V primerjavi z lanskim letom se je pojavnost zdravstvenih težav v letošnjem letu povečala za okoli 13 odstotnih točk, zaradi česar je nujna refleksija

in kritično ovrednotenje dosedanjih ukrepov ter načrtovanje nadaljnjih, možno tudi nekoliko drugačnih ukrepov.

**Slika 12: V kolikšni meri spodnje trditve držijo za vas? (1-5, sploh ne drži-povsem drži)**



**Slika 12.a: V kolikšni meri spodnje trditve držijo za vas? (1-5, sploh ne drži-povsem drži) - po delovnih mestih**



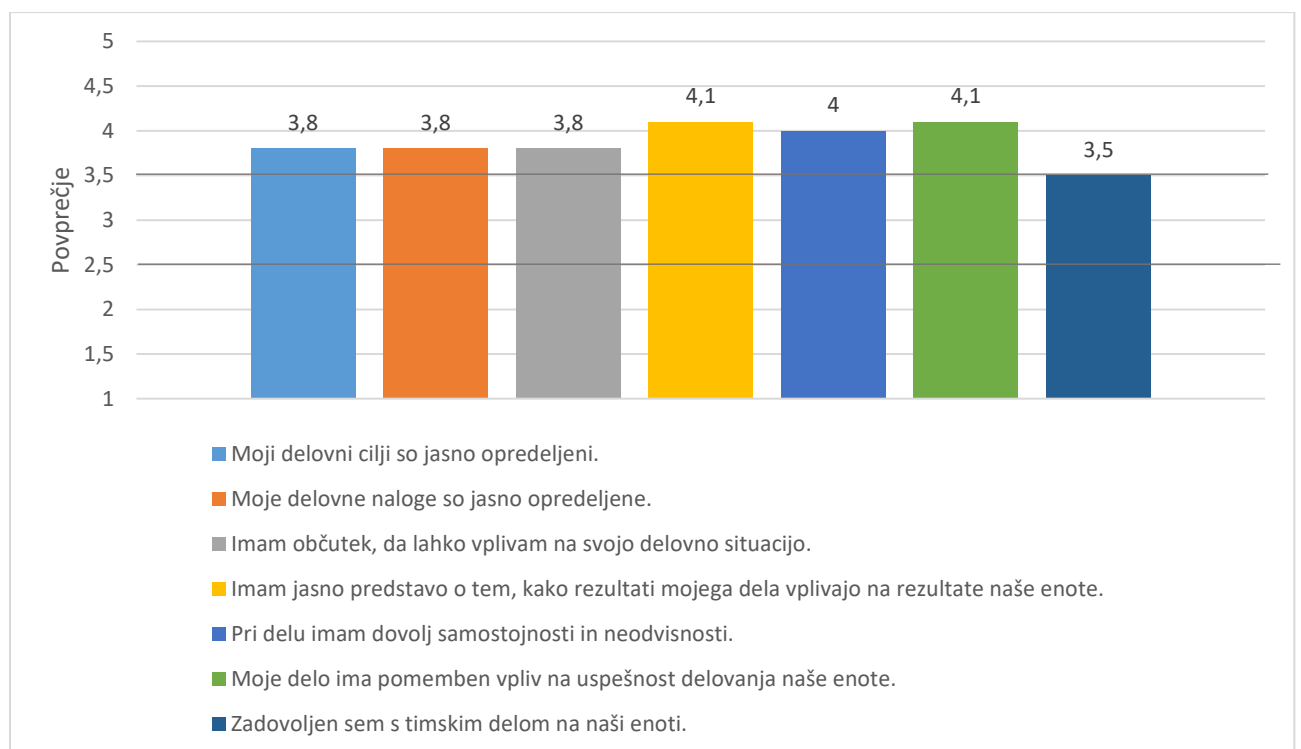
Slika je podobna lanski, pri kateri smo lahko zadovoljni z nakazanim nestrinjanjem s težavnostjo usklajevanja dela in zasebnega življenja ter nizko oceno prisotnosti trpinčenja na delovnem mestu.

Ocena stresa se je sicer nekoliko zmanjšala, vendar še vedno ostaja prevelika. Izboljšala se je tudi ocena pri trditvi, da zaposleni kadarkoli lahko ostane doma zaradi sovje bolezni ali za nego otrok druge trditve; ta je najbolj vidna pri strokovnih sodelavcih na raziskovalnem področju, kjer se je izboljšala za 1,1 točke. Tudi delo med vikendom se je pri pedagogih zmanjšalo za 0,4 točke, pri sodelavcih iz raziskovalnega področja pa za 0,8 točke.

## Analiza anketnih vprašanj – po službah/katedrah/centrih

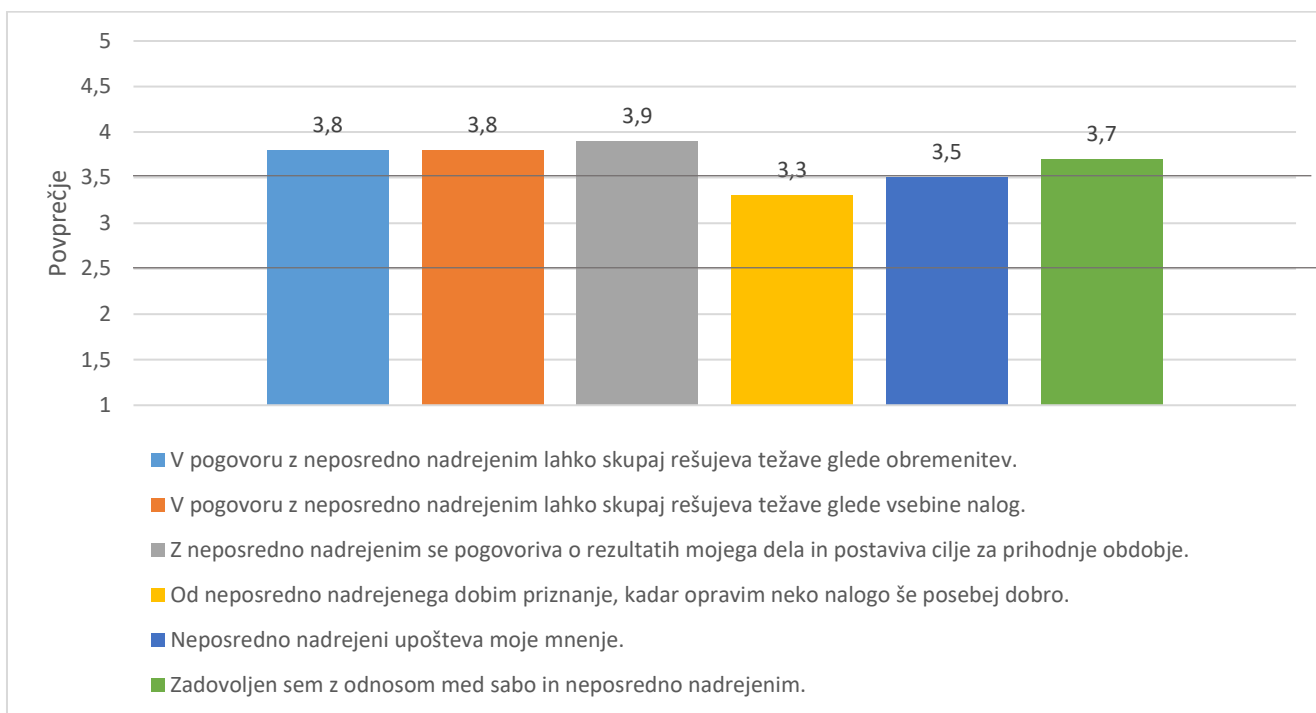
V nadaljevanju so grafično predstavljeni odgovori na vprašanja, ki se nanašajo na delo v timu in neposredno nadrejenega. Pri skoraj vseh je jasno vidna prevlada relativno dobrih ocen, z izjemo slike 16, kjer ugotavljamo več nezadovoljstva s timskim delom na katedri in pomena oz. vpliva lastnega dela na rezultate katedre. Pri vseh nadrejenih je ocena trditve »Od neposredno nadrejenega dobim priznanje, kadar opravim neko nalogo še posebej dobro«, najslabše ocenjena (povpr. od 3,3 do 4,1). Rezultati letošnje ankete so skladni z lanskimi, kar pomeni, da (ne)zadovoljstvo z opisanimi dejavniki na pedagoškem področju ostaja enako. Podobno se nakazuje tudi pri slikah 18 in 19 na raziskovalnem področju. Stanje se glede zadovoljstva z delom in odnosi z nadrejenimi od lanskega leta ni bistveno spremenilo, kar zahteva dodatno pozornost. Potrebno je pripraviti analizo in razmisliti o ukrepih za izboljšanje timskega dela, komunikacije in medosebnih odnosov.

**Slika 13: Ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na vaše delo v strokovni službi (1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**

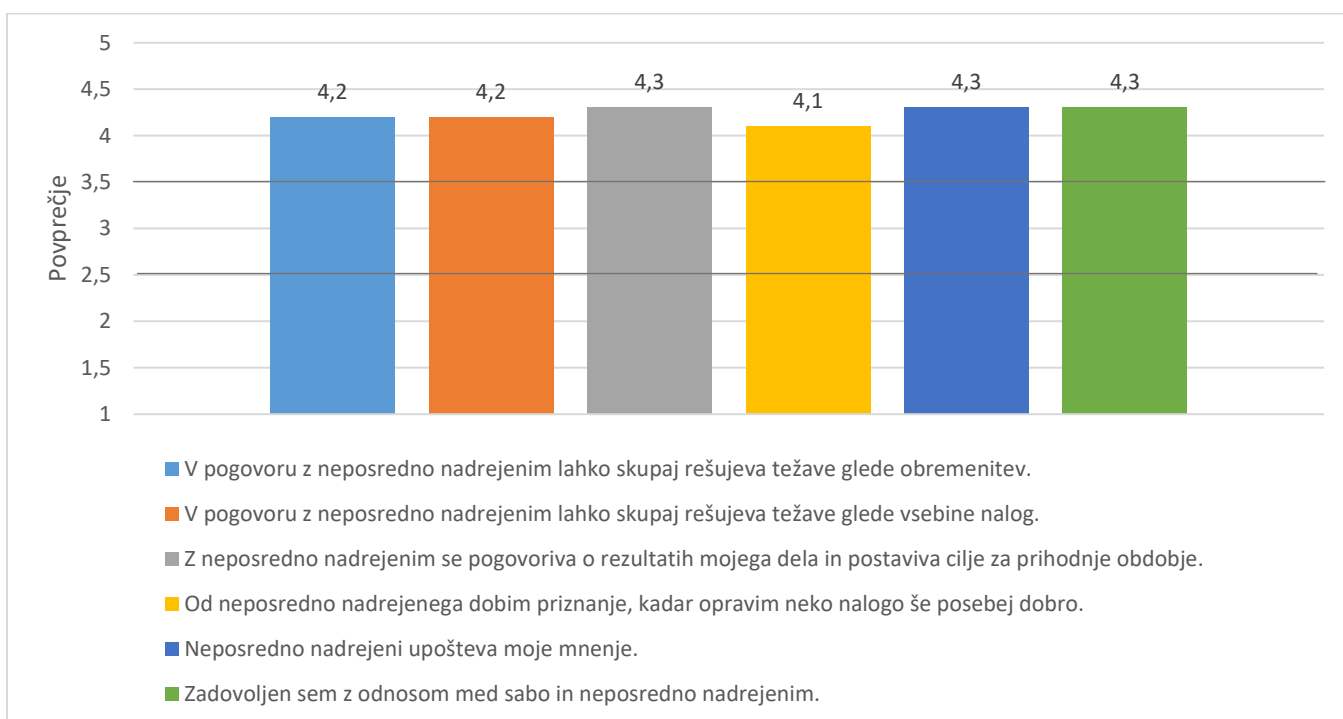




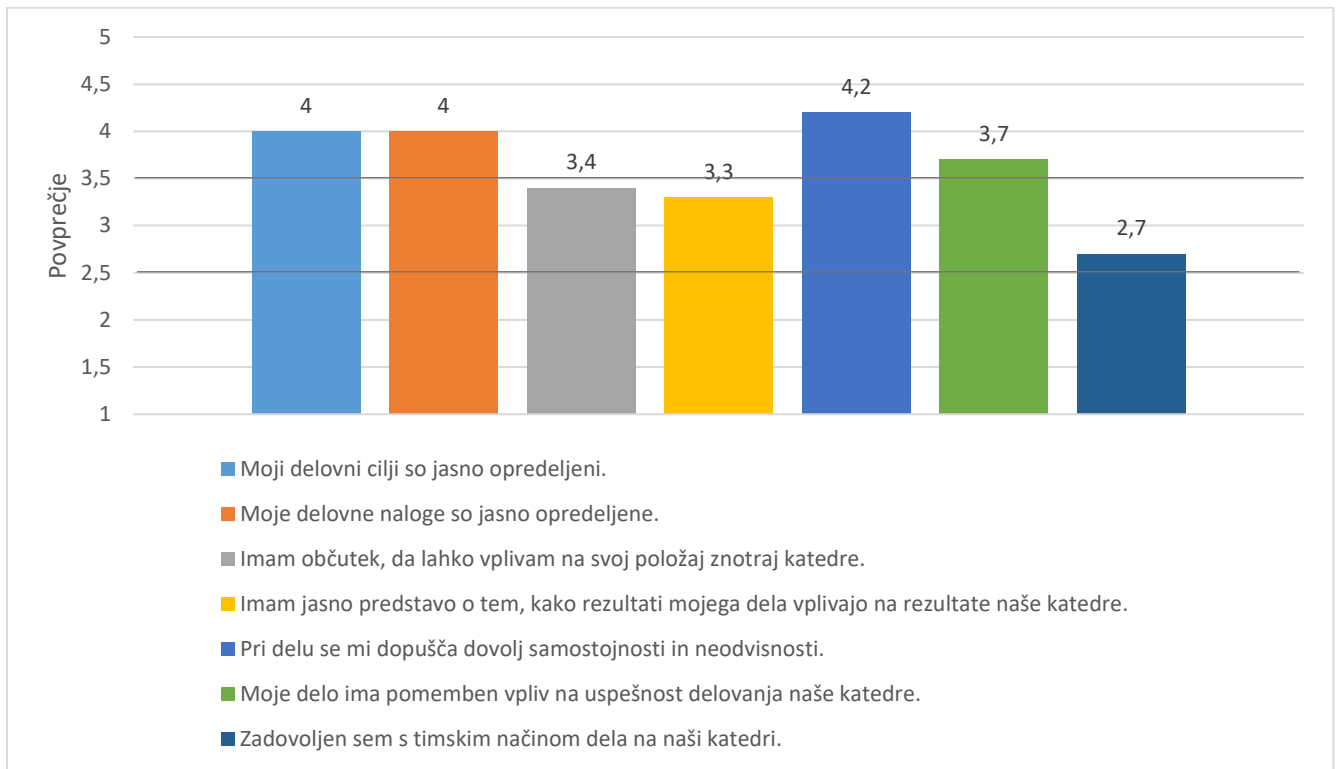
**Slika 14: Ocenite, v kolikšni meri se strinjate s trditvami, ki se nanašajo na vašega neposredno nadrejenega - vodjo strokovne službe (1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**



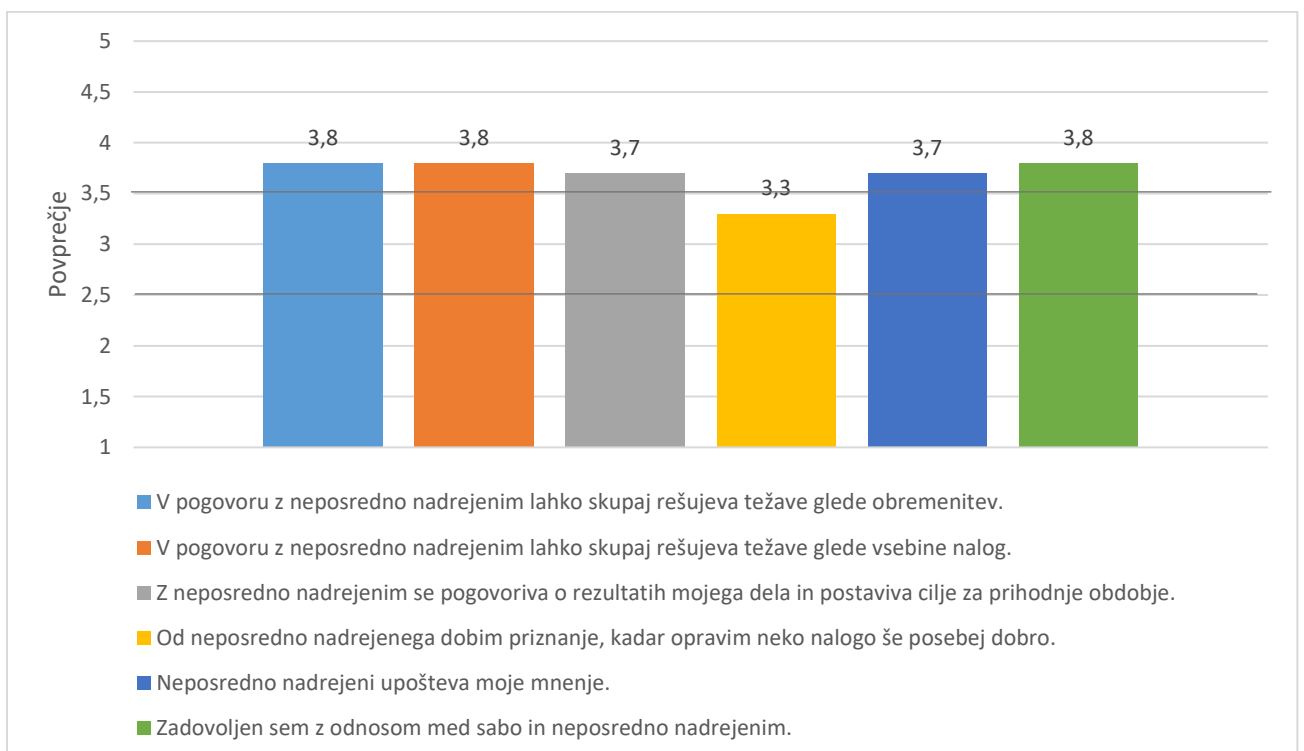
**Slika 15: Ocenite, v kolikšni meri se strinjate s trditvami, ki se nanašajo na vašega neposredno nadrejenega – vodstvo (tajnik, dekanja, prodekani) (1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**



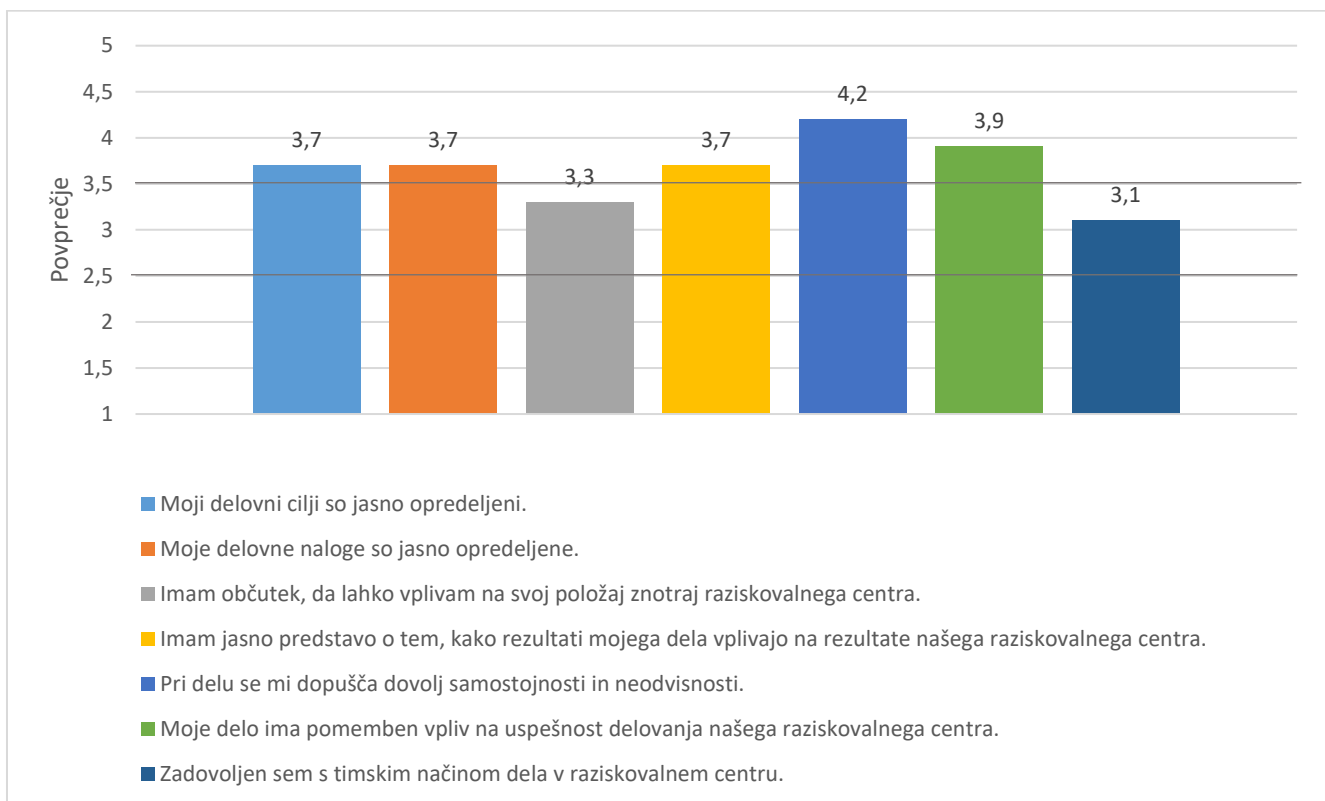
**Slika 16: Ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na vaše delo na katedri (1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**



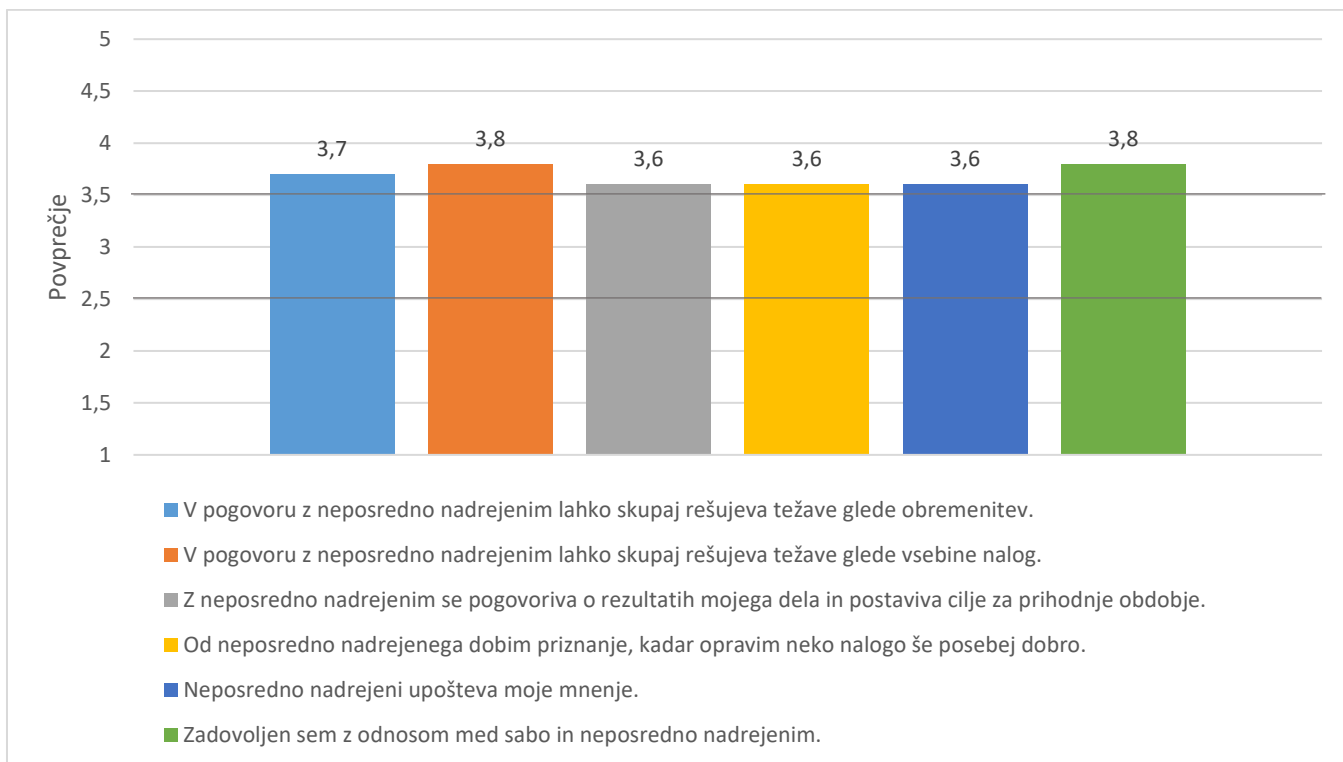
**Slika 17: Ocenite, v kolikšni meri se strinjate s trditvami, ki se nanašajo na vašega neposredno nadrejenega - predstojnik/ca katedre (1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**



**Slika 18: Ocenite naslednje trditve, ki se nanašajo na vaše delo v raziskovalnem centru (1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**



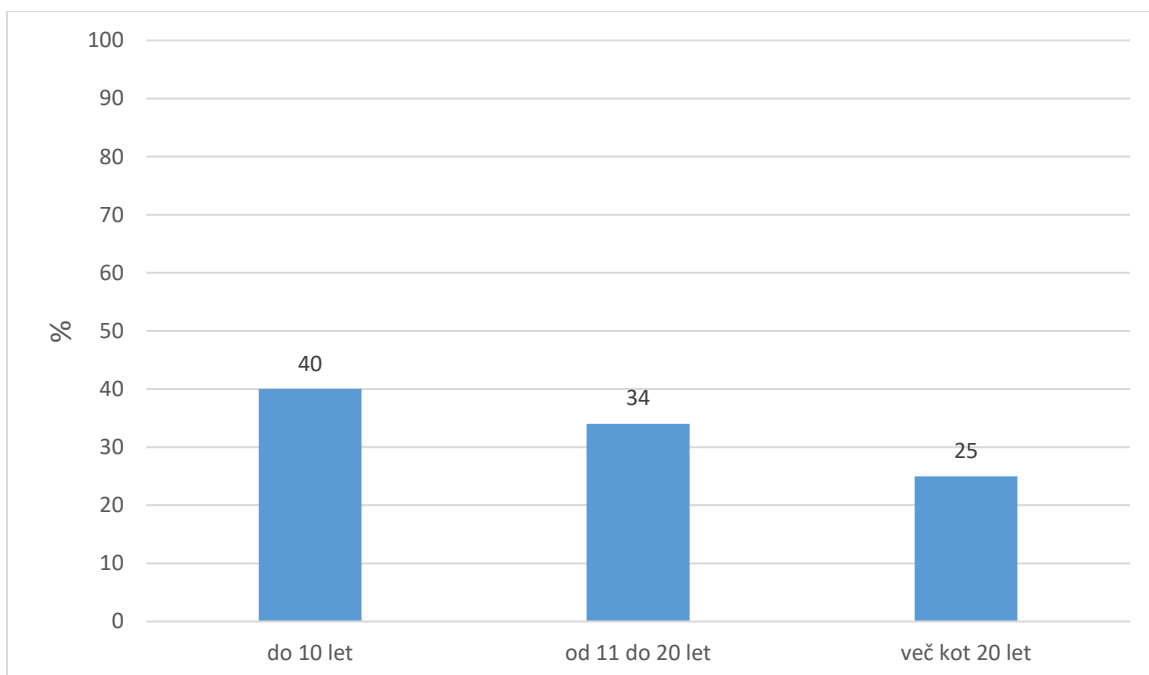
**Slika 19: Ocenite, v kolikšni meri se strinjate s trditvami, ki se nanašajo na vašega neposredno nadrejenega - vodja raziskovalnega centra (1-5, sploh se ne strinjam-popolnoma se strinjam)**



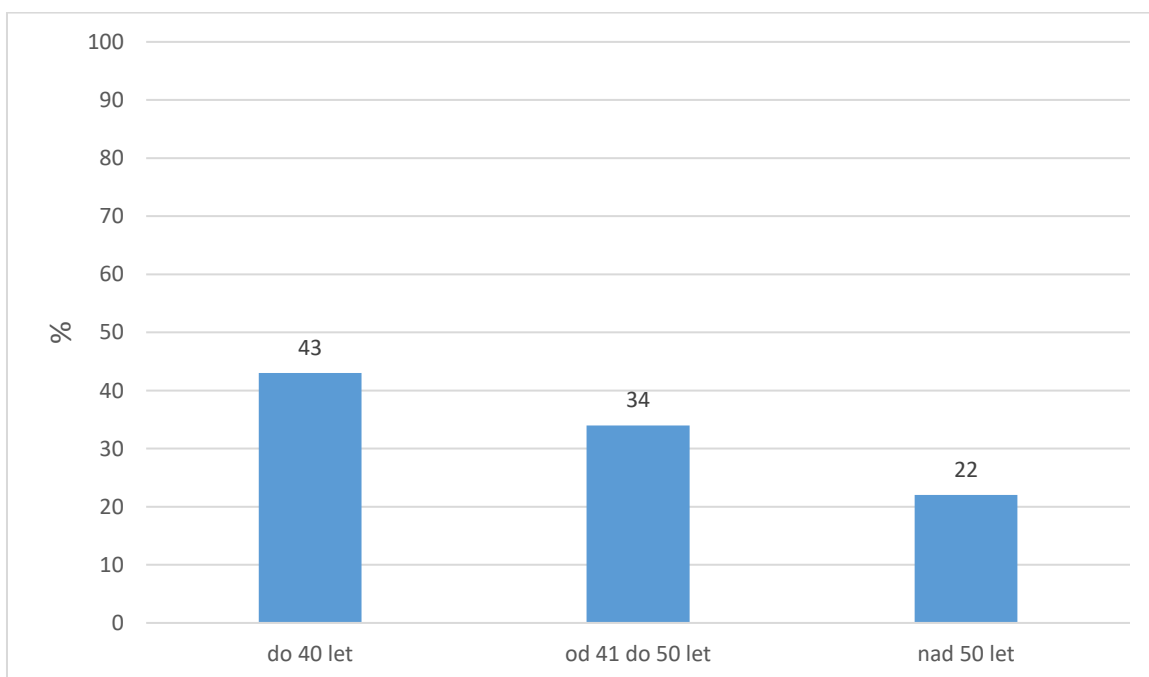
## Prikaz najvidnejših povezav med številom let zaposlitve in zadovoljstva ter starostjo in zadovoljstvom

V nadaljevanju najprej prikazujemo strukturo vzorca glede števila let zaposlitve in starostjo, nato pa še povezave z zadovoljstvom.

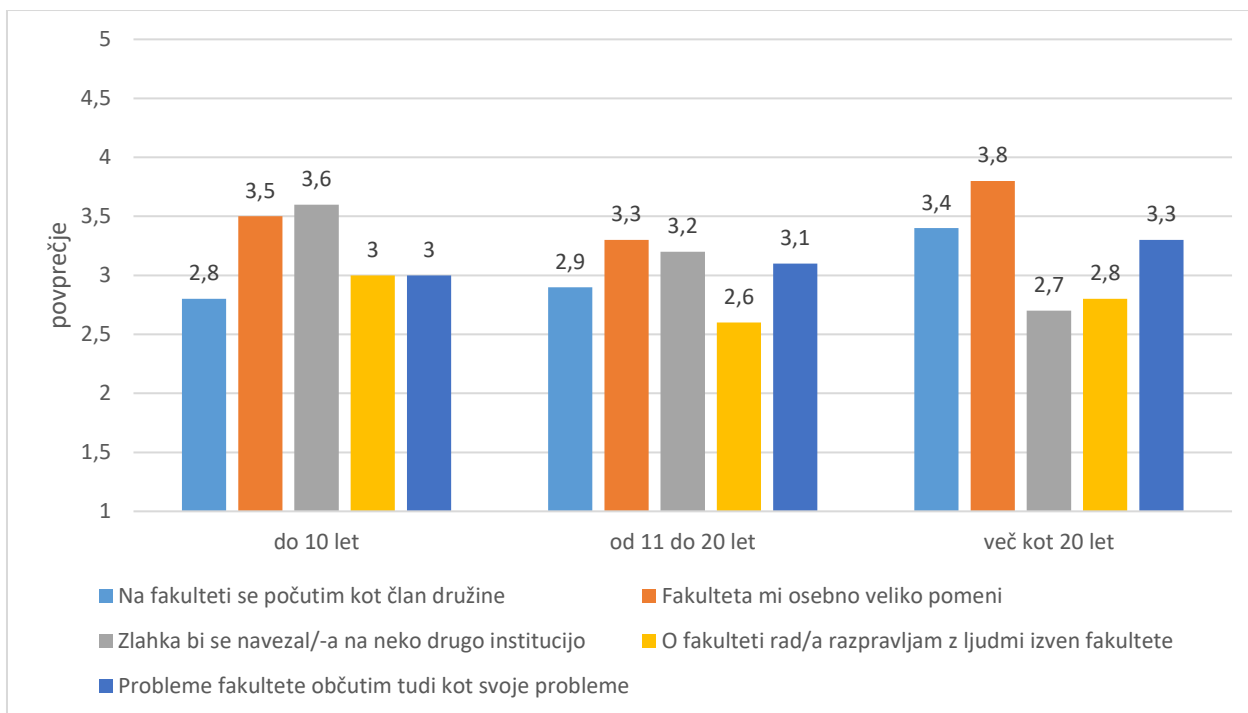
**Slika 22: Število let zaposlitve na fakulteti**



**Slika 23: Starostne skupine**

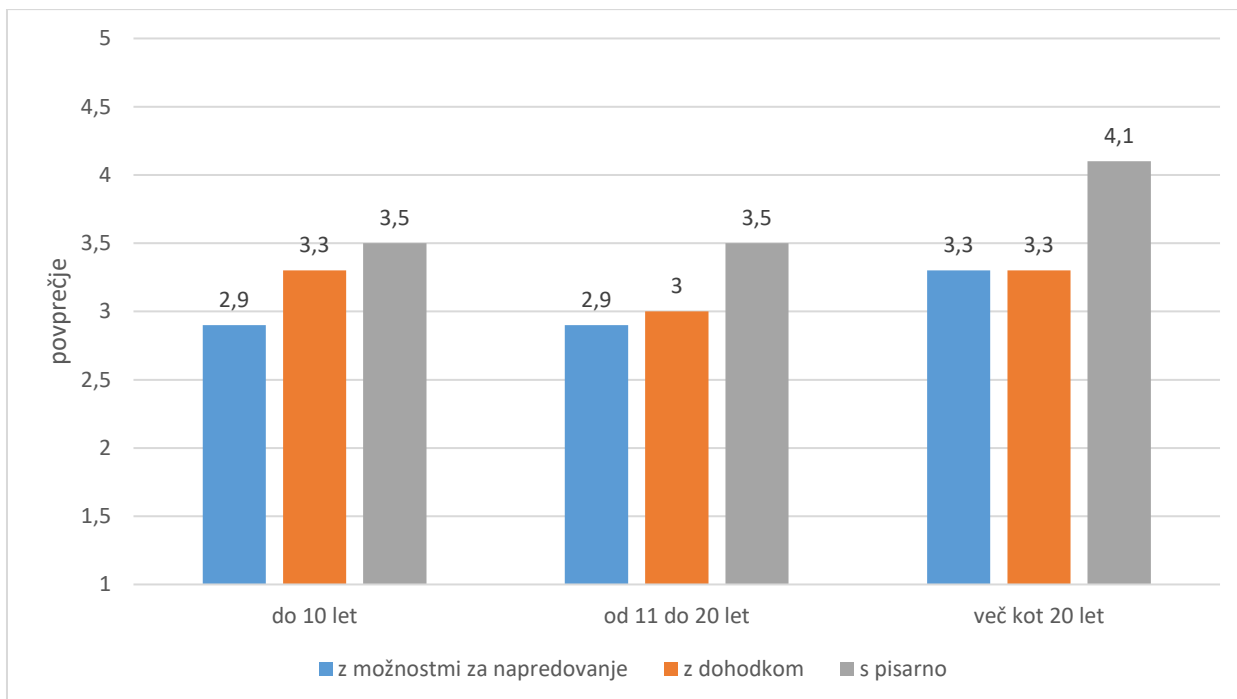


**Slika 24: Pripadnost fakulteti glede na število let zaposlitve**



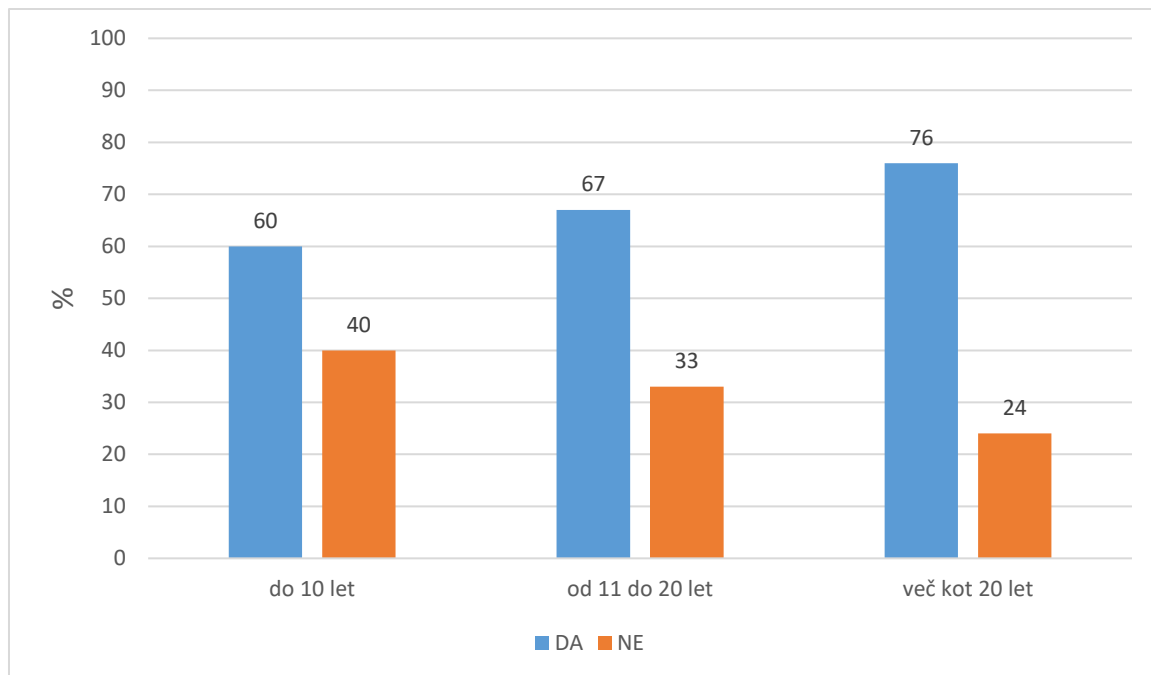
Iz slike je razvidno, da po praktično vseh indikatorjih pripadnost nekoliko narašča z leti zaposlitve, vendar razlike niso velike.

**Slika 25: Zadovoljstvo z dejavniki, povezanimi z delom na fakulteti, glede na število let zaposlitve**



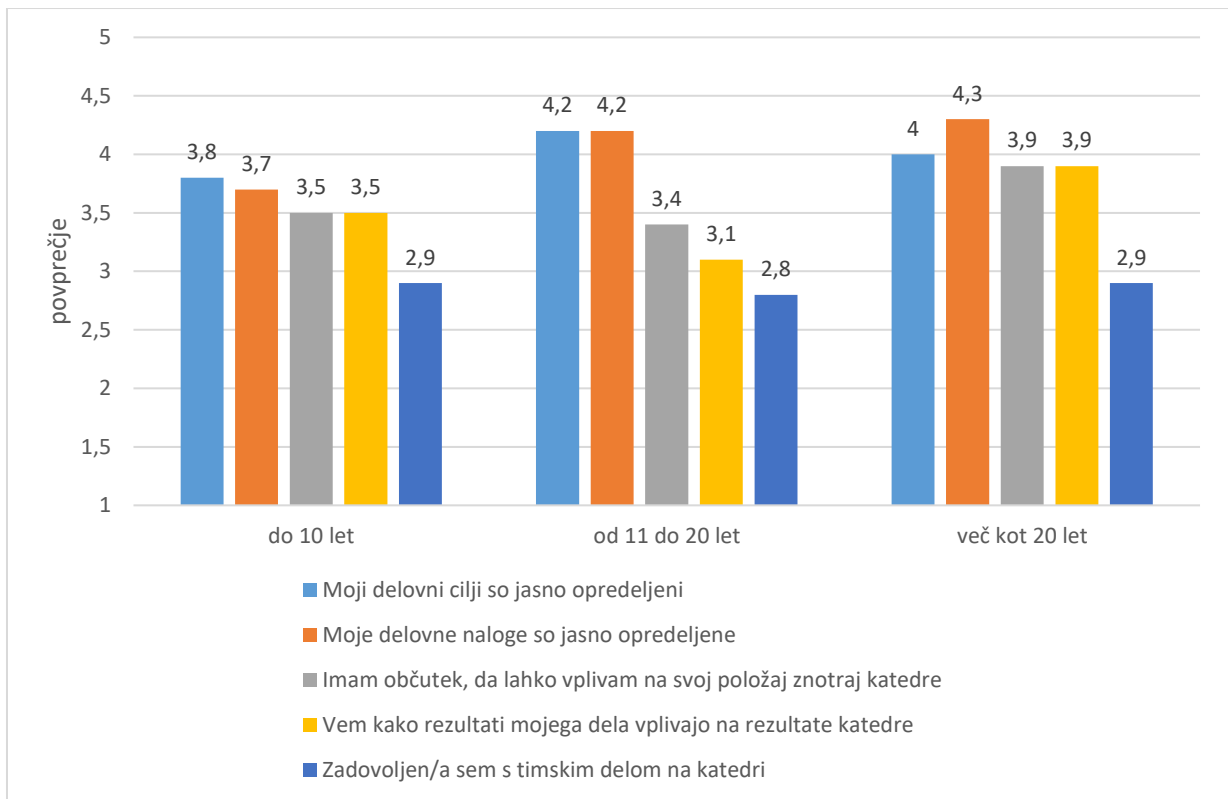
Situacija je enaka kot pri sliki 24.

**Slika 26: Zdravstvene težave zaradi intenzitete dela glede na število let zaposlitve**



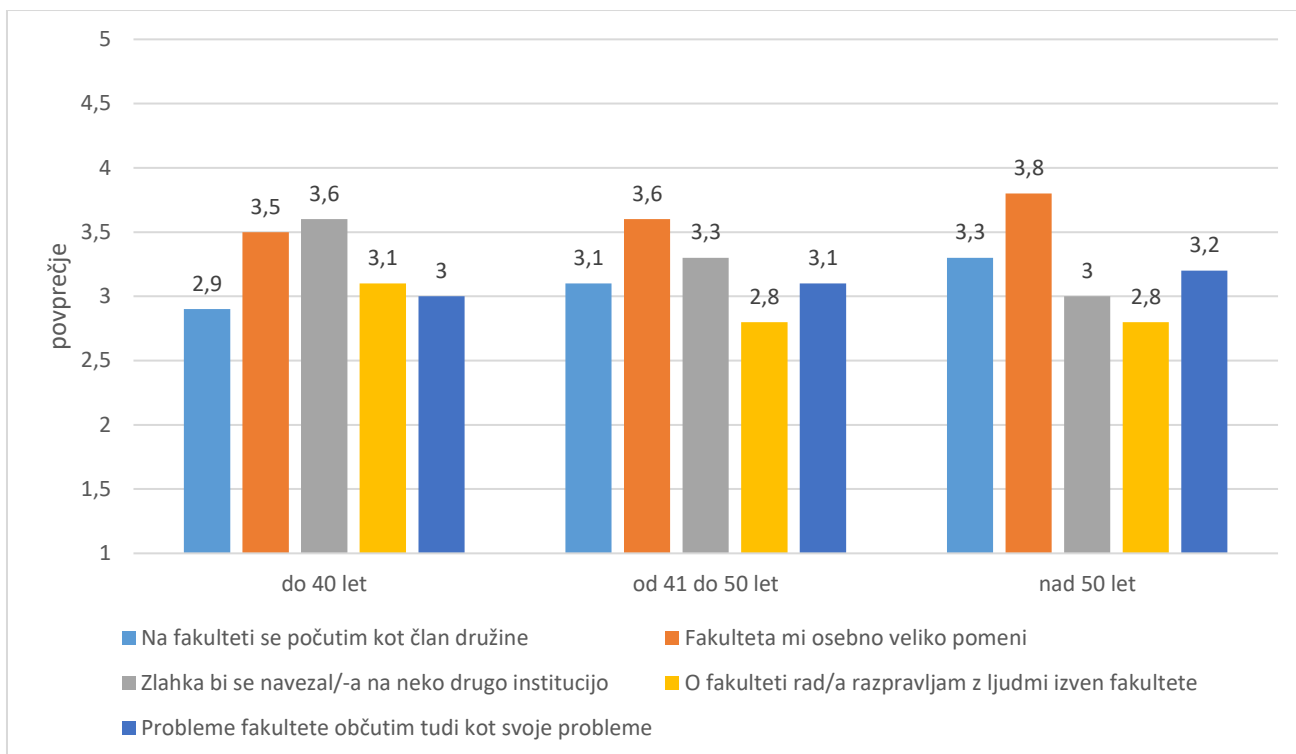
Iz slike je razvidno in tudi pričakovano, da se zdravstvene težave z leti povečujejo. Vsekakor pa so odstotki tistih, ki so že občutili zdravstvene težave zaradi intenzitete dela, previsoki, še posebej, ker gre za zdravstvene težave, povezane z delom. Kot že navedeno, smo že začeli z ukrepi za boljše počutje zaposlenih z organizacijo športnih dni in tedenske telovadbe, kamor redno vabimo vse zaposlene. Ker sta odziv in udeležba zaposlenih dobra, rezultate ukrepov pričakujemo še letos.

**Slika 27: Ocenite trditve, ki se nanašajo na vaše delo na katedri glede na število let zaposlitve**



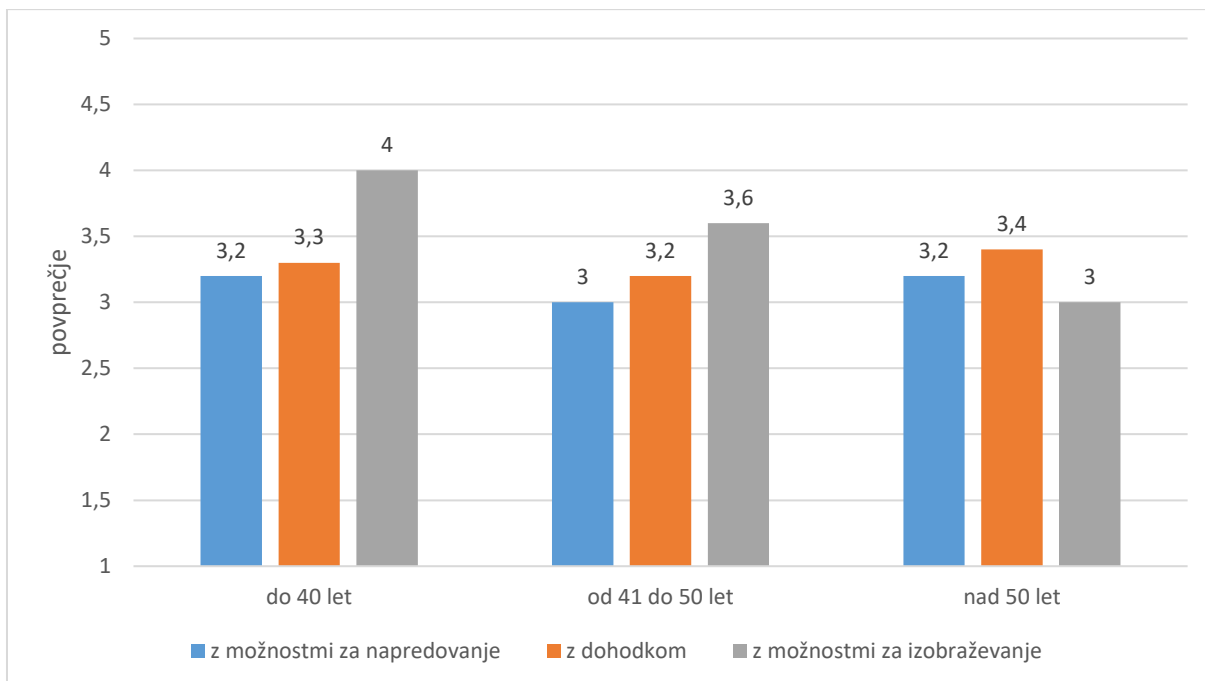
Povezanost dolžine zaposlitve z delom na katedri ni enoznačna. Najbolj enakomerno z delovno dobo narašča jasnost delovnih nalog, medtem ko je jasnost ciljev najbolj visoka v srednji skupini, občutek vpliva pa je večji le med najdlje zaposlenimi. Ocena timskega dela je konstantna, zavedanje vpliva rezultatov lastnega dela na celotno katedro pa v srednji skupini pade in nato doseže maksimum med najdlje zaposlenimi.

**Slika 28: Pripadnost fakulteti glede na starostno skupino**



Iz slike je razvidno, da po prav vseh indikatorjih pripadnost nekoliko narašča s starostjo, vendar o velikih razlikah med mlajšimi in starejšimi sploh ne moremo govoriti.

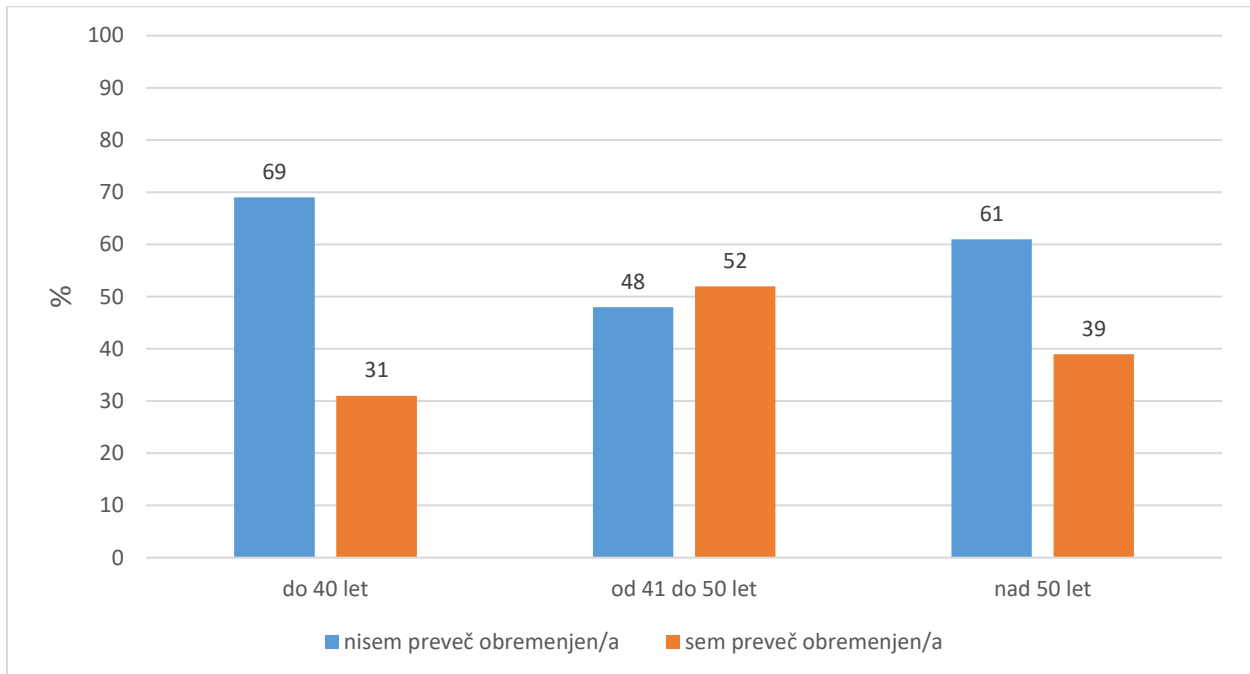
**Slika 29: Zadovoljstvo z dejavniki, povezanimi z delom na fakulteti, glede na starostno skupino**





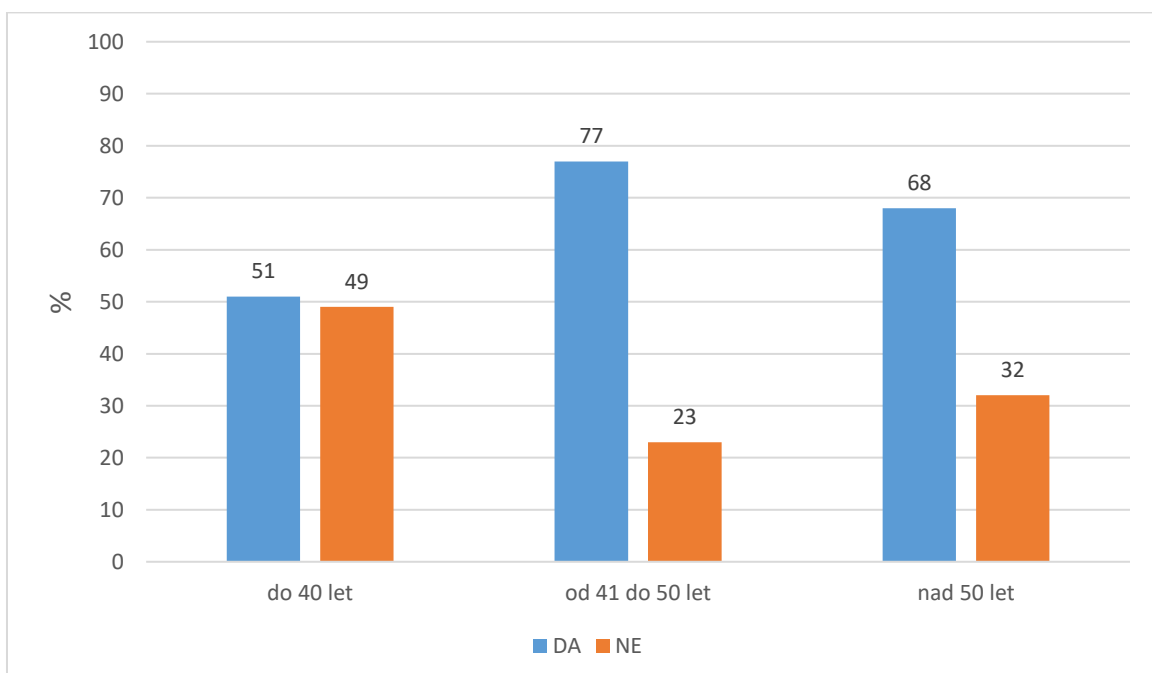
S starostjo se značilno spreminja le zadovoljstvo z možnostmi za izobraževanje - s starostjo zaposlenih naglo pada. Ocena zadovoljstva z možnostmi napredovanja in dohodkom nekoliko niha in je nekoliko nižja v srednji skupini.

**Slika 30: Obremenjenost z administrativnimi opravili glede na starostno skupino**



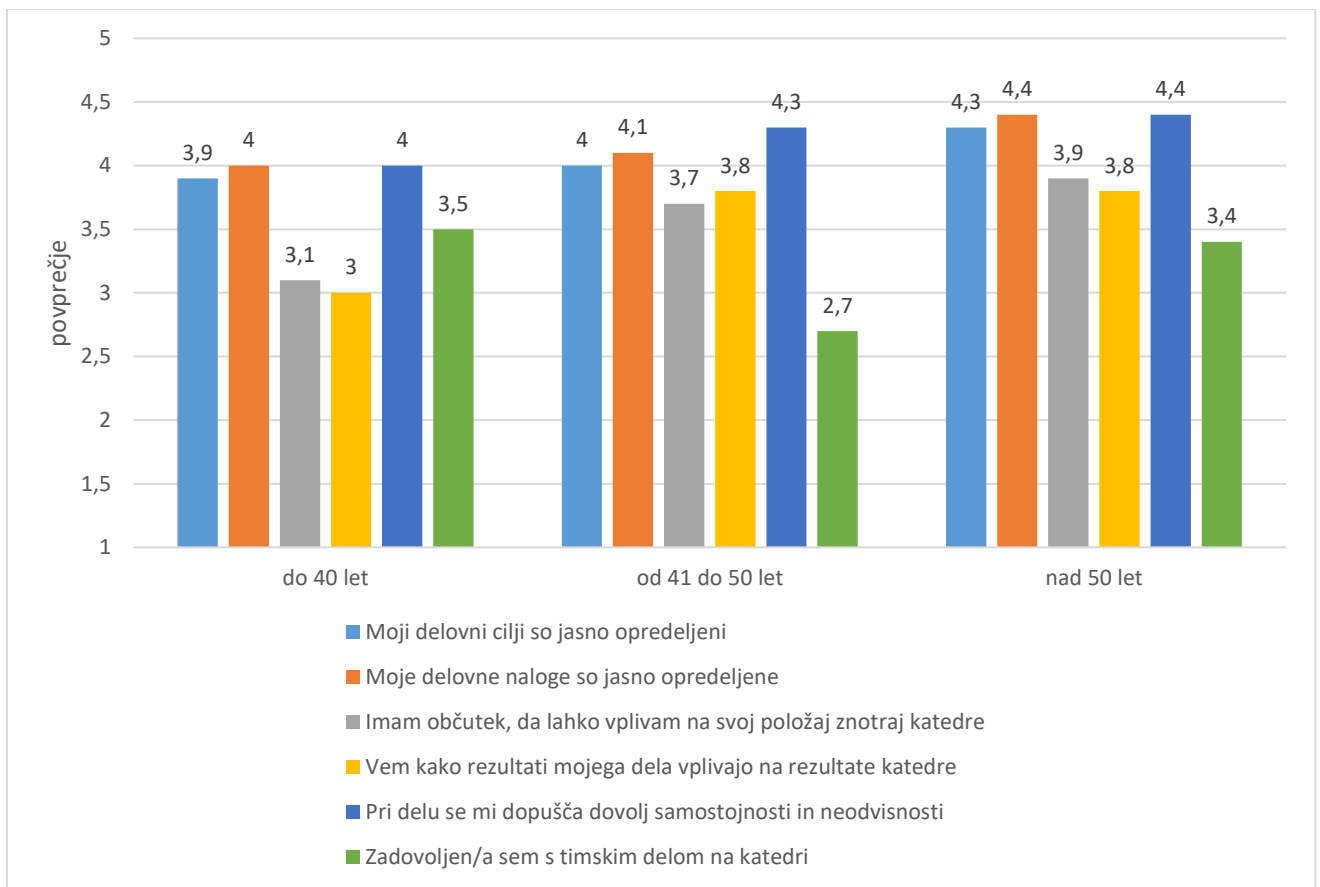
Občutek obremenjenosti precej niha s starostjo: najmanj so preobremenjeni najmlajši, sledijo pa najstarejši in končno še srednja skupina, pri kateri je občutek preobremenjenosti močno večji.

**Slika 31: Zdravstvene težave zaradi intenzitete dela glede na starostno skupino**

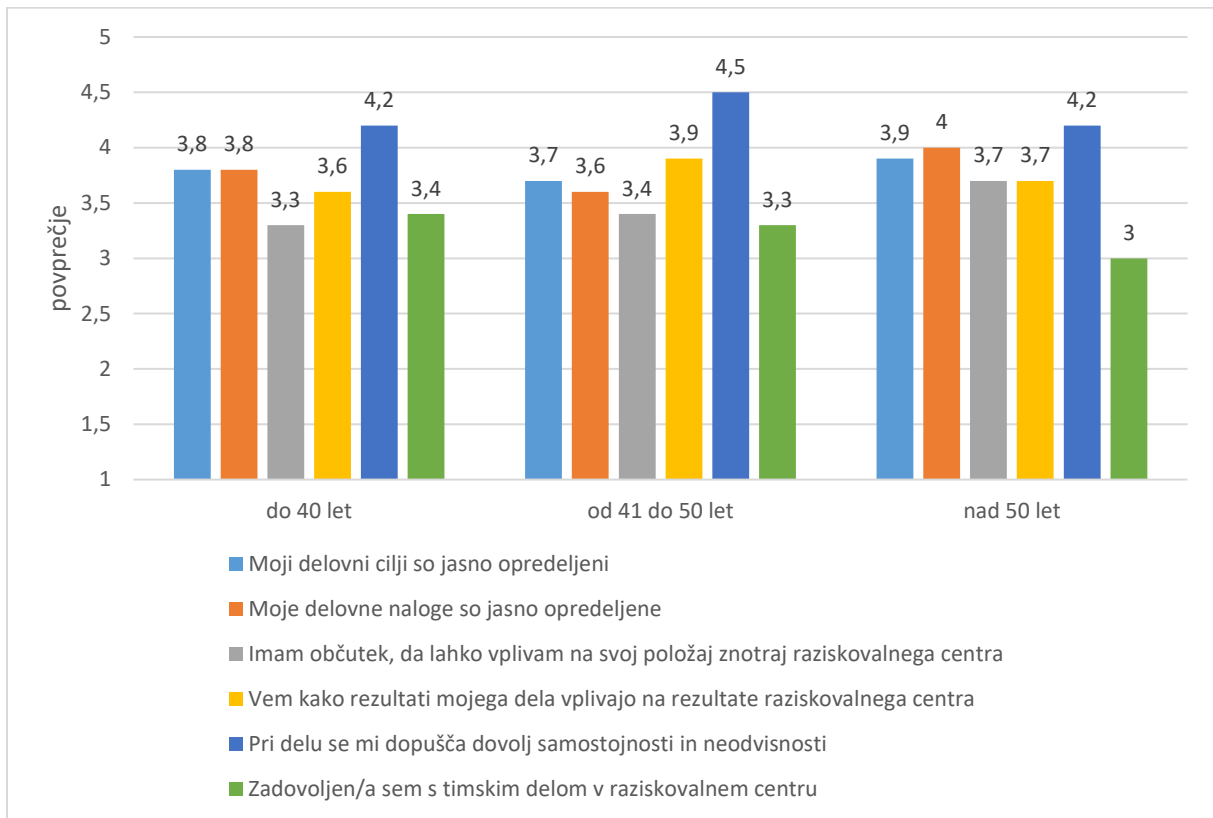


Slika prikazuje zelo podobno stanje kot Slika 26.

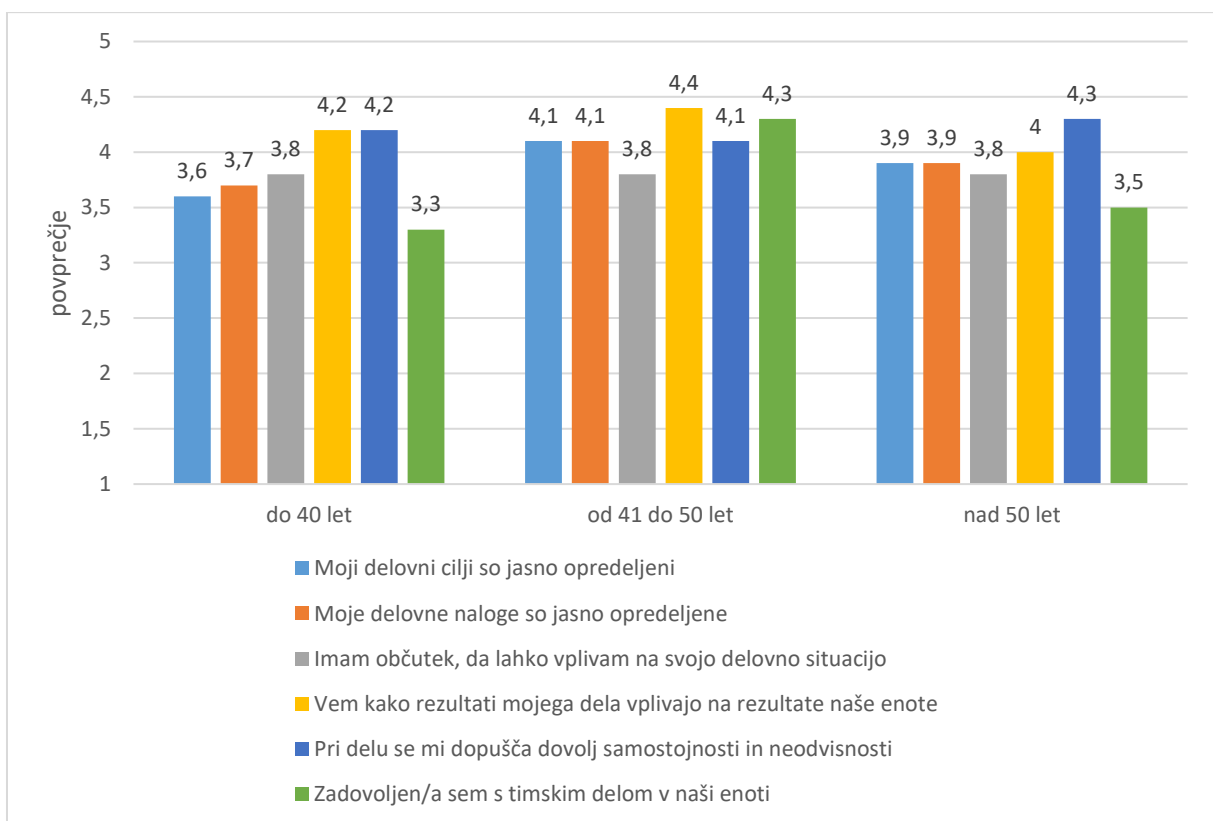
**Slika 32: Ocenite trditve, ki se nanašajo na vaše delo na katedri glede na starostno skupino**



**Slika 33: Ocenite trditve, ki se nanašajo na vaše delo v raziskovalnem centru glede na starostno skupino**



**Slika 34: Ocenite trditve, ki se nanašajo na vaše delo v strokovni službi glede na starostno skupino**



Zaposleni v starosti do 40 let najslabše ocenjujejo možnost vplivanja na svoj položaj na katedri in v raziskovalnem centru in vpliv delovnih rezultatov na rezultate katedre. Na katedrah so najbolj nezadovoljni s timskim delom zaposleni v starosti od 41 do 50 let, v raziskovalnih centrih in strokovnih službah pa zaposleni nad 50 let. Vse starostne skupine, vseh zaposlenih, najbolje ocenjujejo možnost samostojnosti in samoiniciativnosti pri delu. Ostale ocene se bistveno ne razlikujejo, le pri zaposlenih do 40 let je ocena jasnosti opredeljenih ciljev in delovnih nalog nekoliko nižja kot pri ostalih.

## Odgovori na odprta vprašanja

Odgovorov na sedem odprtih vprašanj je skupaj dobrih sto, največ pri vprašanju o tem, kaj bi bilo treba na fakulteti spremeniti (54) in najmanj pri težavah v komuniciranju s pedagogi in raziskovalci (2).

- Sodelovanja s pedagoškim in raziskovalnim osebjem (pojasnila nizkih ocen pri treh vprašanjih)
- Zdravstvene težave (pojasnila pri dveh vprašanjih).
- Katere tri zadeve znotraj fakultete in vaše enote bi najprej spremenili, če bi lahko odločali?
- Imate morda še kakšno sporočilo za vodstvo fakultete?

Spodaj navajamo seznam sporočil, opažanj, kritik in pohval zaposlenih, ki se pojavijo pri vsaj dveh odgovorih.

Iz odgovorov na odprta vprašanja se predvsem kaže:

- Še vedno kot najbolj izražena potreba ostaja potreba po izboljšanju medosebnih odnosov in komunikacije med zaposlenimi. Temu sledi potreba po večjem številu izobraževanj za zaposlene na temo reševanja konfliktov, asertivna komunikacija, sproščanja in odpravljanja stresa in druge socialne veščine.
- Kar nekaj jih je pohvalilo dosedanje organizacijo srečanj, telovadbe in športnih dni.
- Pozivi k oblikovanju dolgoročneje in trdnejše vizije fakultete.
- Pohvale vodstvu (splošno).
- Še vedno kritika glede neprimerne odnosa pedagogov do sodelavcev v strokovnih službah, posebej glede neupoštevanja dogovorjenih rokov in premajhne odzivnosti. Po drugi strani pritožbe glede kratkih rokov in količine administrativnih opravil.
- Tudi letos ostaja večja kritika izražena na račun slabega položaja raziskovalcev – v smislu prekarnosti, premajhne vključenosti v pedagoško delo in slabih odnosov ter nepovezanosti znotraj centrov.
- Želje po ureditvi pisarniških prostorov – predvsem so problematični pisarniški stoli. Pozivi k ureditvi prometnega režima na dovozu v garažo.
- Pozivi k uveljavljanju enakih pravil za vse zaposlene – pravice in dolžnosti ne glede na status, položaj ali ime. Uvedba nagrajevanja za uspešnost naslovov in tudi pri pedagoškem delu.
- Ponovna uvedba sobotnega leta in delo od doma oziroma fleksibilnejši delovni čas.
- Ponovne pritožbe glede nekorektne odnosa in nekooperativnega dela računalniškega centra.

- Zaposleni predlagajo organizacijo dogodkov na področju raziskovanja z namenom povezovanja raziskovalnih centrov, primeri dobrih praks pri prijavih na projekte ipd.

- Zaznati pa je tudi:

Pometanja težav, problemov in izzivov pod preprogo.

Prehod od besed k dejanjem.

Kar je dogovorjeno na sestankih, se velikokrat potem ne udejanji.

Kritika dela na katedri ali centru.

Osebnostne lastnosti nekaterih zaposlenih.

## Povzetek

V splošnem se nakazuje relativno ugodna slika zadovoljstva in stanja organizacijske klime. Bistvenih razlik v zadovoljstvu v primerjavi z rezultati lanske ankete ni mogoče zaznati, ob upoštevanju, da je letošnja anketo izpolnilo 23 % zaposlenih manj kot lansko leto.

Tako kot v lanski anketi, tudi letos zaposleni pozitivno ocenjujejo delovanje in informiranje vodstva. Zaskrbljujoč pa je podatek o upadanju nivoja pripadnosti fakulteti. Veliko zaposlenih navaja, da se na fakulteti ne počutijo kot del skupnosti, v odprtih odgovorih pa je bila izpostavljena potreba po graditvi medosebnih odnosov. Pozitivno so še vedno ocenjene delovne razmere, delovni čas in možnosti mednarodnega sodelovanja (razen pedagogi). Ocena virov informiranja in zadovoljstvo z dohodkom ter napredovanjem pa ostaja nespremenjena.

V primerjavi z lanskimi rezultati se izboljšuje ocena pedagoških in raziskovalnih obremenitev, zmanjšuje se občutek delovne obremenjenosti pri raziskovalcih in strokovnih delavcih, vidno pa je tudi navajanje manjše administrativne obremenjenosti.

Rezultati letošnje ankete kažejo na dodatno, 13 % povečanje zdravstvenih težav zaradi dela, ki se v večini kažejo kot stres, anksioznost, glavoboli in težave z očmi. Negativno oceno pa je dobil tudi delovni prostor, predvsem pisarniški stoli, ki zaposlenim povzročajo bolečine v hrbtenici in medeničnem delu. Podobno kot lansko leto sta bila medsebojno sodelovanje in način komunikacije pozitivno ocenjena (povpr. 3,6), v odprtih odgovorih pa so zaposleni izrazili potrebo po izboljšanju medosebnih odnosov in večji povezanosti med sodelavci.

Zaposleni za izboljšanje medosebnih odnosov predlagajo povečanje števila izobraževanj za zaposlene na temo reševanja konfliktov, asertivne komunikacije, sproščanja in odpravljanja stresa ter pridobivanja socialnih veščin. Med predlaganimi ukrepi za izboljšanje zadovoljstva so tudi ponovna uvedba sobotnega leta in dela od doma, uvedba nagrajevanja za uspešnost in zamenjava starih pisarniških stolov z bolj ergonomskimi. Glede reševanja problematike slabega položaja raziskovalcev pa predlagajo organizacijo dogodkov z namenom povezovanja raziskovalnih centrov, primeri dobrih praks pri prijavih na projekte ipd .

Želja po razpravljanju o fakulteti z drugimi ljudmi sicer z leti upada, nasprotno s starostjo pa upada ocena, da bi se zlahka navezali na neko drugo institucijo. Vsi visoko ocenjujejo trditev, da jim fakulteta osebno veliko pomeni. Glede zadovoljstva z možnostmi za napredovanje in z dohodkom ni bistvenih razlik po starostnih skupinah, so pa starejši razumljivo manj zadovoljni z možnostmi za izobraževanje.

Možnosti vplivanja na svoj položaj slabše ocenjujejo tisti, ki so zaposleni do 20 let. To za najmlajše sicer pričakovan rezultat, za zaposlene od 11 do 20 let pa takšna ocena nekoliko preseneča in želimo si, da bi lahko vsi, ne glede na starost in leta zaposlitve, s svojim dobrim delom vplivali na svoj položaj. S poznavanjem delovnih ciljev in delovnih nalog imajo težav zaposleni do 10 let, kar ni presenetljiv podatek, vendar tudi zanje velja, da je njihova povprečna ocena kar visoka (3,8 oz. 3,7).

Senat FDV je 11. 11. 2019 na 27. seji potrdil naslednje predlagane ukrepe Komisije za kakovost FDV:

- Anketa o zadovoljstvu zaposlenih in organizacijski klimi se za leto 2020 skrajša na 10-15 ključnih vprašanj s številčno oceno in 3 vprašanja z odprtimi odgovori.
- V anketo se ponovno vključijo demografski podatki: spol, starost, leta zaposlitve, na podlagi katerih se bo lahko ohranjalo spremljanje časovnega trenda.
- Na fakulteti se letno v 2-3 dogodke vključi družine zaposlenih.
- Vodstvo fakultete se enkrat v času mandata udeleži seje vsake katedre, kjer se s člani kateder pogovori glede izzivov, relevantnih z vidika vloge vodstva fakultete (kot izhajajo iz poročil anket o zadovoljstvu, študentskih anket, samoevalvacije ipd).
- Na akademskem zboru se povzamejo rezultati ankete o zadovoljstvu zaposlenih, realizacija zastavljenih ukrepov in poudari pomen sodelovanja zaposlenih.