



Zadovoljstvo zaposlenih na ZF

Poročilo o raziskavi

Pripravile: Andreja Babič, Maja Drašček in Sara Marn
Mentor: doc. dr. Eva Boštjančič

V sodelovanju z rektoratom Univerze v Ljubljani

Ljubljana, 27.1.2015

fppt.com

NAMEN RAZISKAVE

Namen raziskave je bil oceniti, kako so zaposleni zadovoljni z različnimi vidiki delovanja fakultete, v okviru katere so zaposleni.

Pričujoče poročilo je rezultat analize povratne informacije zaposlenih Zdravstvene fakultete Univerze v Ljubljani.

METODA

Demografski podatki:

Starost udeležencev	M	SD		
	45,56	8,595		
			N	P (%)
spol			44	
	moški		10	22,7
	ženski		34	77,3
tip delovnega mesta				
	pedagog/raziskovalec		43	72,9
	strokovni delavec		16	27,1

fppt.com Opomba: določeni udeleženci niso odgovorili na vprašanje o starosti in spolu.

Uporabljeni vprašalniki

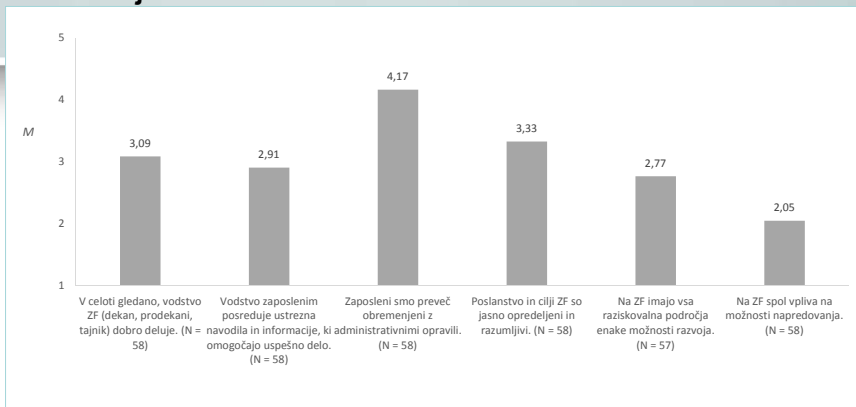
Uporabili smo dele treh vprašalnikov in druge lestvice, ki so bile oblikovane posebno za pričujočo raziskavo:

- **Vprašalnik o delovni karieri:** zadovoljstvo z delovno kariero.
- **Vprašalnik organizacijske pripadnosti:** uporabili smo samo del, ki ocenjuje čustveno pripadnost organizaciji.
- **Lestvica zavzetosti:** odnos delavca do dela.
- **Osnovni demografski podatki,**
- **vprašanja o administraciji,**
- **samoevalvacija,**
- **storitve in servisi fakultete.**
- **Kakšne možne spremembe bi delavci sami predlagali?**
- **Ali imajo še kakšno sporočilo za vodstvo fakultete?**

fppt.com

REZULTATI

O delovanju fakultete

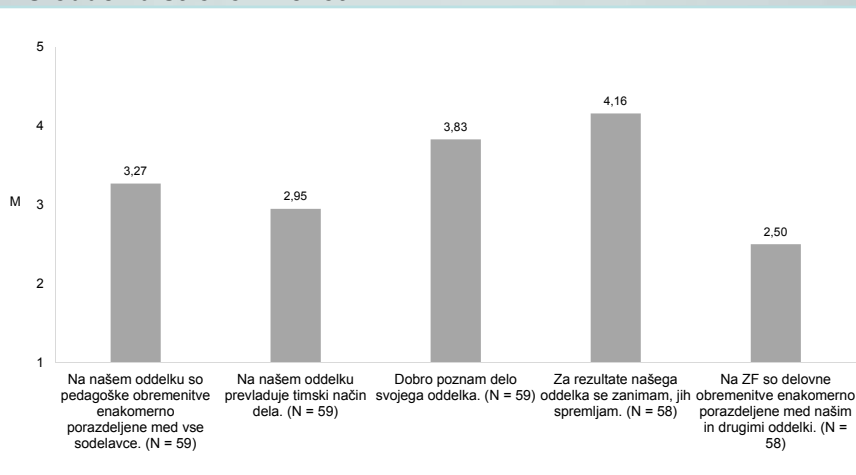


Pedagoški delavci: v rahlo večji meri menijo, da so preveč obremenjeni z administrativnimi opravili.

Strokovni delavci: poslanstvo in cilje dojemajo kot bolj razumljive.

fppt.com

O oddelku/strokovni enoti

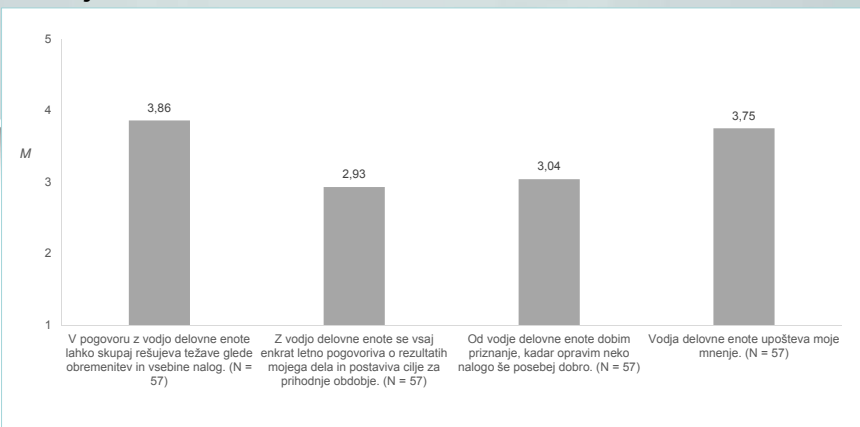


Pedagoški delavci: nekoliko bolj se zanimajo za rezultate oddelka in jih spremljajo.

Strokovni delavci: manj so jim jasni cilji svoje enote, delovne obremenitve med sodelavci in med službo ter ostalimi na fakulteti se jim zdijo slabše porazdeljene, v večji meri se zanimajo za rezultate svoje enote/službe.

fppt.com

O vodji

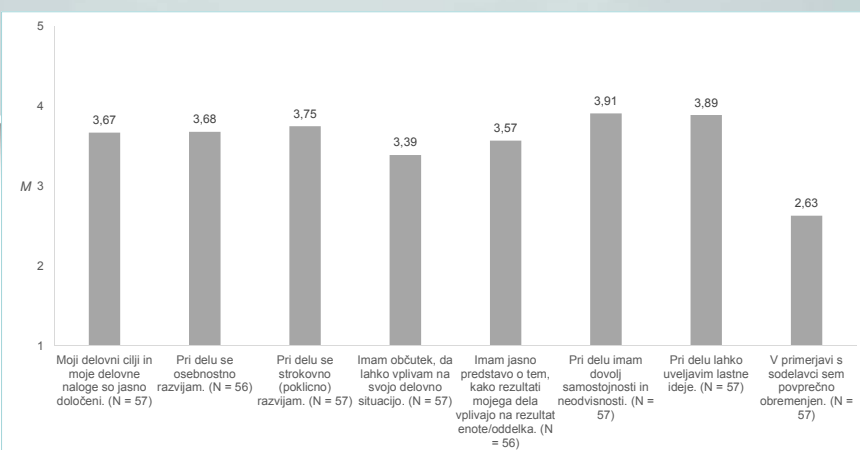


Pedagoški delavci: menijo, da od predstojnika oddelka dobijo nekoliko več priznanj za dobro opravljeno delo.

Strokovni delavci: v manjši meri poročajo o letnih razgovorih z vodjo v zvezi z rezultati in cilji za prihodnje obdobje, v manjši meri poročajo o priznanju s strani neposrednega vodje.

fppt.com

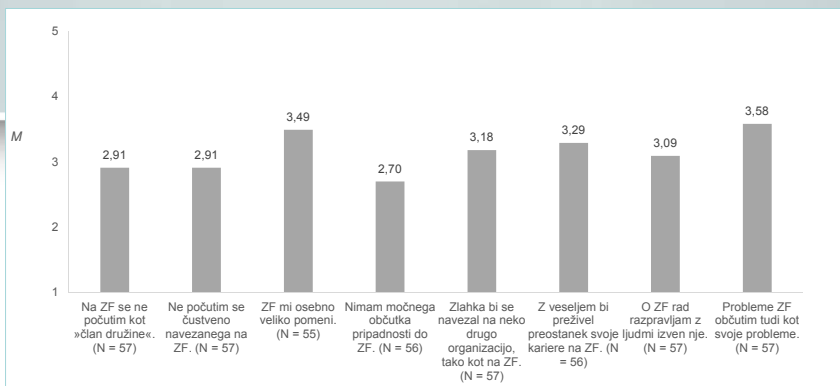
Samoocena dela



Strokovni delavci nižje poročajo o: jasnosti delovnih ciljev in nalog, možnostih za osebni in poklicni razvoj.

fppt.com

Čustvena pripadnost

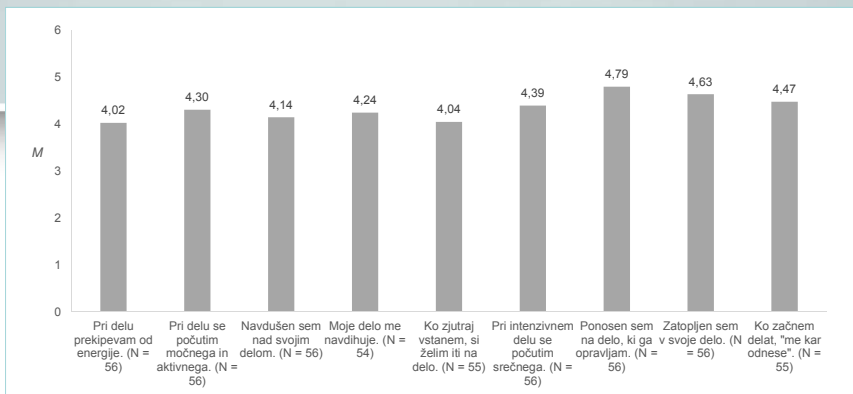


Pedagoški delavci: čutijo nekoliko manjšo pripadnost do ZF.

Strokovni delavci: višji občutek pripadnosti do ZF kot povprečje, a bi se lažje navezali na katero drugo organizacijo tako kot na ZF, manj radi razpravljajo o ZF z ljudmi izven nje.

fppt.com

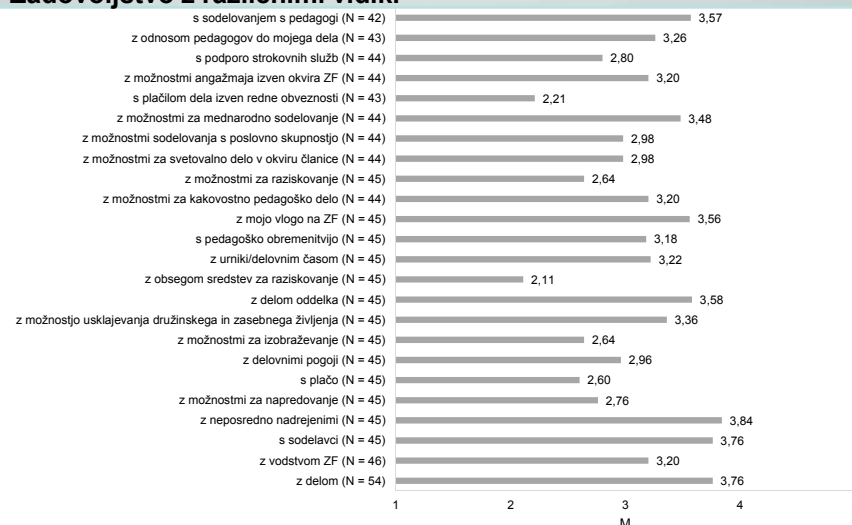
Odnos do dela



Strokovni delavci: izražajo nižje zadovoljstvo z delom, navdih, ponos, zanos kot povprečje.

fppt.com

Zadovoljstvo z različnimi vidiki

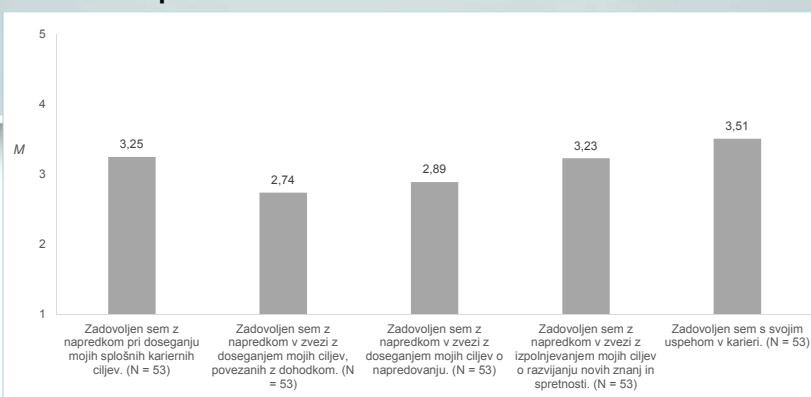


Pedagoški delavci: nižje zadovoljstvo z obsegom sredstev za raziskovanje.

Strokovni delavci: višje zadovoljstvo s sodelavci in strokovno enoto, manj z možnostjo napredovanja

fppt.com

Karierni uspeh

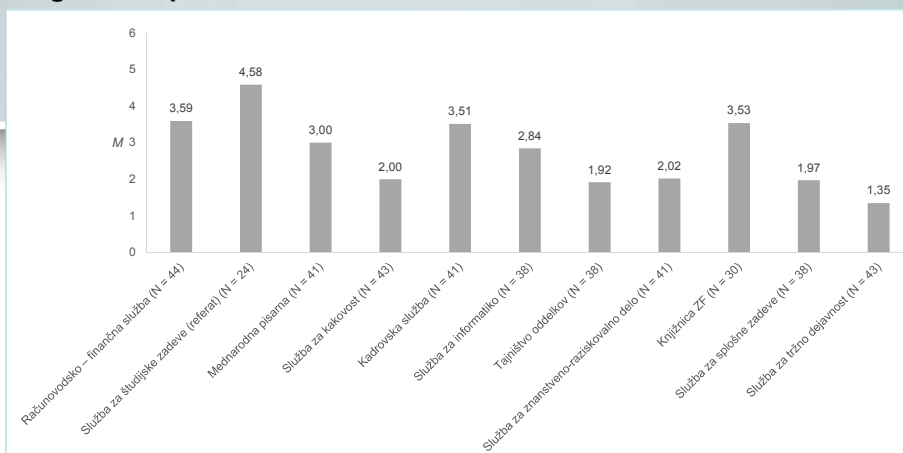


Pedagoški delavci: nekoliko manj so nezadovoljni z napredkom v zvezi z doseganjem njihovih ciljev o napredovanju.

Strokovni delavci: nižje zadovoljstvo z uspehom v karieri nasploh, z napredkom v zvezi z doseganjem ciljev o napredovanju.

fppt.com

Pogostost uporabe fakultetnih storitev

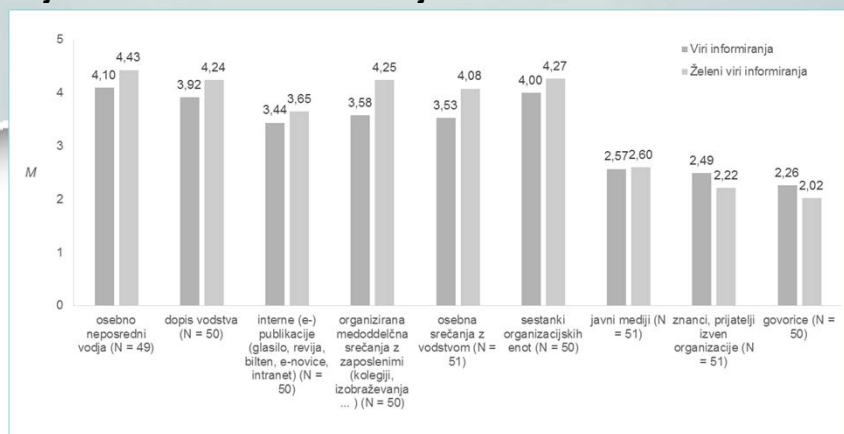


Pedagoški delavci: le nekoliko bolj pogosto uporabljajo pisarno za študijske zadeve (referat).

Strokovni delavci: uporabljajo pogosteje: računovodsko-finančna služba; redkeje: vse, predvsem tajništvo, knjižnica.

fppt.com

Dejanski in želeni viri informiranja



Strokovni delavci: v primerjavi z vsemi zaposlenimi je večji razkorak med tem koliko informacij dobijo preko osebnih srečanj z vodstvom in koliko bi si želeli ter koliko jih dobijo preko medoddelčnih srečanj z zaposlenimi in koliko bi si želeli (v obeh primerih bi želeli več), manj pa bi si želeli informacij s strani neposrednega vodje in dopisov vodstva.

fppt.com

„Katere tri zadeve znotraj ZF in vaše enote/oddelka bi najraje spremenili, če bi lahko odločali?“ (I)

• **Organizacijske spremembe:**

- bolj enakomerne obremenitve,
- administrativna dela (enakomerna razporeditev, skrajšanje administrativnih poti, razdelitev administrativnega dela med delavci referata ZF, enakomerna porazdelitev med vse člane oddelka in vključitev zunanjih delavcev za izpolnjevanje le-teh, prenos administrativnega dela na administrativne delavce),
- finance (ureditev kliničnega usposabljanja študentov na nacionalni ravni, finančna podpora doktorskemu študiju, več finančnih sredstev za raziskovanje, izboljšanje plačilnih pogojev),
- raziskovalno delo,
- izobraževanje,
- napredovanje (dobiti možnost raziskovalnega dela, vključevanja v projekte, uvedba obveznega usposabljanja v neposrednem okolju, več sredstev za strokovno izobraževanje, najti rešitev za karierno napredovanje zaposlenih),
- nagrajevanje (glede na učinek dela in angažiranost, uspešno opravljeno delo).

fppt.com

„Katere tri zadeve znotraj ZF in vaše enote/oddelka bi najraje spremenili, če bi lahko odločali?“ (II)

• **Spremembe na področju medosebnih odnosov:**

- izboljšanje komunikacije in prenosa informacij (s kadrovsko službo, zaposlenimi na vseh nivojih),
- upoštevanje mnenj in sprejemanje kompromisov,
- povečanje demokracije na oddelkih,
- povezanost med oddelki in sodelavci,
- enakovrednost zaposlenih,
- spoštljiv odnos,
- večja transparentnost delovanja,
- večja abicioznost za doseganje ciljev,
- bolj ažurni odgovori vodstva,
- večjih posluš za probleme.

fppt.com

„Imate morda še kakšno sporočilo za vodstvo ZF?“ (I)

- »Samo zadovoljen delavec je dober delavec.«
- »Ste v nezavidljivi situaciji, vendar pazite na kakovost pedagoškega dela.«
- »Kar tako naprej.
- »Da smo tudi strokovni delavci ljudje.«
- »Naj se trudi še naprej.«
- »Nadaljujte z delom v smeri krepitve pozitivnega okolja za delo.«
- »Pohvalim korekten odnos in pogum dekanje, da je prevzela funkcijo in da ura ni nujna - sem veliko za ZF, mi pa to, da ni ure, pomeni neko mero svobode razmislek, kje bi se lahko razbremenili nepotrebne podvajanja administrativnega dela (npr. pobiranje prisotnosti na izpitih na enem obrazcu, vnašanje ocen in tiskanje drugega obrazca) vpeljava ukrepa, da je evalvacijski vprašalnik za samooceno lastnega dela treba dati v presojo komisiji za kakovost, razumem kot nezaupnico moji kredibilnosti za samoevalvacijo dela.«
- »Finančna sredstva so nujna za preživetje, vendar je potrebna tudi motivacija, pohvale in podobno. Na račun zmanjševanja stroškov je včasih že občutno zmanjšana kakovost dela.«

fppt.com

„Imate morda še kakšno sporočilo za vodstvo ZF?“ (II)

- »Želim, da še naprej vztraja na poti svojega poslanstva - kljub težkim razmeram. Posebna čast pa tistim, ki občasno delajo na "etični pogon"!«
- »Vsak dan manj pomembna kakovost!«
- »Pomembno je, da vodstvo vzpodbuja pripadnost zaposlenih ZF - ZF Vodstvo ZF se iskreno trudi, da bi imeli zaposlenih na ZF ustrezne pogoje za uspešno delo.«
- »Zakaj se ne realizirajo dane obljube in se odpira vedno nove rane?«
- »Plačevanje šolnin za študij je v tem času misija nemogoče, glede na dohodke, ki jih imamo in se bodo v prihodnosti še krčili. «
- »Organizirajte prijazno delovno okolje zaposlenim.«
- »Vrednost akademskega dela ne more biti v času, ki ga nekdo prebije na ZF, ampak v rezultatih, razbremenite nas prosim administrativnih zadev.«
- »Potrebno je jasno določiti strategijo, vizijo in cilje fakultete in slediti ukrepom za doseganje le-teh.«

fppt.com

SKLEPI

- V povprečju so zadovoljni z delovanjem fakultete.
- Želeli bi si nekoliko več stikov s svojo neposredno vodjo, vodstvom fakultete.
- Do fakultete so čustveno navezani in jim veliko pomeni, hkrati pa poročajo, da ne bi imeli težav z navezavo na katero drugo organizacijo.
- Na splošno so zadovoljni s svojim delom.
- Počutijo se samostojne.
- Do dela imajo pozitiven odnos.
- Več si želijo dosegati na področju kariernih ciljev.
- Najpogosteje uporabljajo službo za študijske zadeve (referat).
- Želeli bi si več osebnih srečanj z vodstvom in več organiziranih medoddelčnih srečanj.
- Organizacijske spremembe
- Medosebni odnosi

fppt.com

PRIPOROČILA (I)

- **Administrativna dela:** zaposleni poročajo o najbolj obremenjujočih administrativnih delih in podajo predloge za izboljšave (zbiranje podatkov po metodi snežne kepe).
- **Enakomernost razporeditve dela:** vodenje dnevnika (zapis dejavnosti, ur), pogovor o obremenitvah na letnem razgovoru z vodjo.
- **Obvezni letni razgovori:** vpogled v delo zaposlenega, njegov osebni in profesionalni razvoj, izpolnjevanje in načrtovanje ciljev.

fppt.com

PRIPOROČILA (II)

- **Razgovor z vodstvom:** na nekaj let; pregled napredka zaposlenega, zadovoljstvo z zaposlitvijo, nadaljnji karierni načrti.
- **„Odprte ure“ vodstva:** 1-krat tedensko, različni termini, predhodna najava; namen – direkten stik z vodstvom, občutek nadzora nad lastno situacijo.
- **Karierni napredek:** poudarjanje napredka na strokovni ravni („premica napredka“), priznanja fakultete za dosežke.
- **Raziskovanje:** specializiran zaposleni za prijavljanje na razpise, iskanje sredstev, sodelovanj, objavljanja raziskav; opozarjanje zaposlenih na to obliko pomoči.

fppt.com

PRIPOROČILA (III)

- **Pohvale vodjem** za visoke ocene zaposlenih (zaupanje v vodjo, občutek, da jih vodja posluša).
- **Pohvala zaposlenim:** osebne pohvale za delo na oddelčnih/strokovnih sestankih s strani vodstva.
- **Čajanke** po oddelkih/strokovnih enotah.
- **Team building** za povečanje sodelovanja znotraj oddelka/strokovne enote.
- **Neformalna komunikacija:** pohvale, opažanja počutja, pozitivnih vedenj itd.

fppt.com