

Izdelali: Jerneja Šurla Gašperšič, prof. dr. Boris Bukovec, prof. dr. Uroš Pinterič


Dne: 2018-01-17

Dostavljeno (e-mail): zaposleni

1 Uvod

FOŠ prepoznava svoje poslanstvo v izobraževanju in prenosu znanja, katerega kakovost odločilno temelji na težnji po odličnosti na vseh področjih. Pri vsakodnevnem delu nas vodi politika odličnosti FOŠ:

POLITIKA ODLIČNOSTI



Fakulteta za
organizacijske študije
Faculty of organisation studies

Poslanstvo FOŠ:

Razvijamo ustvarjalne potenciale posameznikov in organizacijske znanosti ter prispevamo k nenehnemu izboljševanju kakovosti življenja.

Vizija FOŠ:

Postali in ostali bomo najboljši slovenski ter eden vodilnih evropskih centrov na področju kakovosti in odličnosti, naši diplomanti pa med najbolj iskanimi strokovnjaki s svojega področja.

Osrednja sposobnost FOŠ:

Odličnost zasnove in izvedbe raziskovalno-razvojnega dela ter študijskih programov z uravnoteženim prepletom znanstvene misli, svetovanja in prakse.

Slogen FOŠ:

FOŠ. Razvijamo vašo ustvarjalnost.

Vrednote organizacijske kulture FOŠ:

odličnost, resnica, svoboda, avtonomija, odgovornost, ustvarjalnost, zaupanje

Strateške usmeritve FOŠ:

- Znanstveno-raziskovalna in razvojna odličnost
- Odličnost študija
- Odličnost poslovanja
- Zadovoljstvo študentov
- Zadovoljstvo odjemalcev raziskovalno-razvojnega dela
- Zadovoljstvo sodelavcev
- Družbeno odgovorno delovanje

Zadovoljstvo sodelavcev je tako jasno zapisana kot ena ključnih strateških usmeritev. Odločili smo se, da bomo ta vidik spremljali preko niza naslednjih strateških ciljev:

- Indeks zadovoljstva zaposlenih.
- Število odpovedi zaposlitve na pobudo zaposlenega.
- Število pritožb sodelavcev.
- Ure izobraževanja za osebni razvoj (tajništvo).
- Število družabnih dogodkov za sodelavce glede na odstotek udeleženih izmed zaposlenih.

Postopek preverjanja zadovoljstva zaposlenih izvajamo s pomočjo anketnega vprašalnika »Merjenje organizacijske klime na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu (OBR-047-01)«. Z njim želimo ugotoviti, kako se zaposleni na FOŠ počutijo in kako vidijo prednosti ter tudi priložnosti za izboljšanje.

Gre za standardiziran anketni vprašalnik, ki ga je pripravila skupina na Slovenski gospodarski zbornici v okviru projekta slovenska organizacijska klima SIOK (področja vprašanj 1-13), ki smo ga nadgradili s specifičnimi vprašanji, ki se nanašajo na visoko šolstvo (področja vprašanj 14 -16).

K izpolnitvi vprašalnika smo animirali vse naše sodelavce, tako zaposlene, ki so na FOŠ v delovnem razmerju kot tudi tiste, ki s fakulteto sodelujejo preko drugih pogodb. Anketa je bila anonimna, rezultati pa so uporabljeni za prikaz celovite slike, ne pa pogledov posameznikov. Na FOŠ se je takšna raziskava prvič izvedla v letu 2013, tako da jo letos izvajamo že 5. leto zapored.

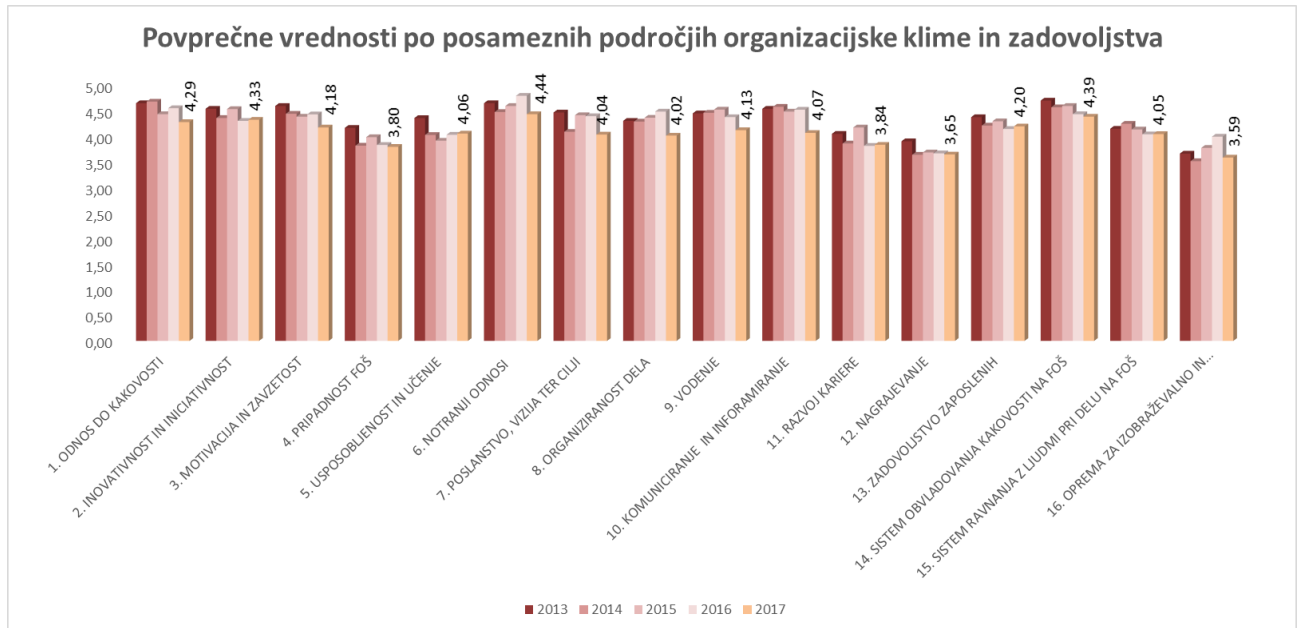
2 Metodologija

Anketo so izpolnjevali vsi zaposleni na FOŠ (preko pogodbe o zaposlitvi in drugih pogodb), ki so v preteklem študijskem letu (2016/2017) sodelovali pri delu fakultete (visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci kot tudi strokovni sodelavci). V mesecih oktobru in novembru 2017 je bila izvedena anketa za študijsko leto 2016/2017 v klasični pisni obliki. Zaposleni so anketo prejeli po pošti na dom skupaj s povratno kuverto, v kateri so izpolnjeno anketo vrnili na fakulteto. Zaposleni, ki so redno prisotni na delovnem mestu, pa so izpolnjen anketni vprašalnik oddali v za to namenjeno skrinjico. Na ta način se je zagotovila anonimnost ankete.

V obdobju od 23. 10. 2017 do 1. 12. 2017 je anketo izpolnilo 13 od 25 zaposlenih na FOŠ, od tega 9 visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev in 3 strokovni sodelavci, 1 zaposlen pa ni označil tipa anketiranca. Delež vrnjenih anket je bil 52 odstoten, kar predstavlja več kot polovico zaposlenih. V lanskem letu je anketo izpolnilo 54 odstotkov.

3 Rezultati

	Študijsko leto →	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
1	Odnos do kakovosti	4,6	4,7	4,44	4,56	4,29
2	Inovativnost in iniciativnost	4,5	4,4	4,54	4,31	4,33
3	Motivacija in zavzetost	4,6	4,4	4,39	4,44	4,18
4	Pripadnost FOŠ	4,2	3,8	3,99	3,84	3,80
5	Usposobljenost in učenje	4,4	4,0	3,92	4,04	4,06
6	Notranji odnosi	4,6	4,5	4,60	4,80	4,44
7	Poslanstvo, vizija ter cilji	4,5	4,1	4,42	4,40	4,04
8	Organiziranost dela	4,3	4,3	4,37	4,49	4,02
9	Vodenje	4,4	4,5	4,53	4,38	4,13
10	Komuniciranje in informiranje	4,5	4,6	4,49	4,53	4,07
11	Razvoj kariere	4,0	3,9	4,18	3,82	3,84
12	Nagrajevanje	3,9	3,6	3,69	3,67	3,65
13	Zadovoljstvo zaposlenih	4,4	4,2	4,30	4,15	4,20
14	Sistem obvladovanja kakovosti na FOŠ	4,7	4,6	4,60	4,44	4,39
15	Sistem ravnanja z ljudmi pri delu na FOŠ	4,1	4,3	4,14	4,05	4,05
16	Oprema za izobraževalno in znanstveno raziskovalno dejavnost	3,7	3,5	3,78	4,00	3,59
	POVPREČNA OCENA	4,3	4,2	4,27	4,24	4,07
	OPOMBE:					
	<ul style="list-style-type: none"> • Zelena barva pomeni najvišje ocene v tekočem obdobju. • Rdeča barva pomeni najnižje ocene v tekočem obdobju. • Modra barva pomeni največji napredek glede na preteklo obdobje. • Roza barva pomeni največje nazadovanje glede na preteklo obdobje. 					



4 Komentar k rezultatom

- Najvišje ocenjena področja:
 - 6: Notranji odnosi (4,44)
 - 14: Sistem obvladovanja kakovosti na FOŠ (4,39)
 - 2: Inovativnost in iniciativnost (4,33)
- Najnižje ocenjena področja:
 - 16: Oprema za izobraževalno in znanstveno raziskovalno dejavnost (3,59)
 - 12: Nagrajevanje (3,65)
 - 4: Pripadnost FOŠ (3,80)
- Največji napredek področja glede na preteklo leto:
 - 13: Zadovoljstvo zaposlenih (4,15 → 4,20)
- Največje nazadovanje področja glede na preteklo leto:
 - 11: Organiziranost dela (4,49 → 4,02)
- Najvišje ocenjene trditve:
 - 13.1 Zadovoljstvo s sodelavci. (4,82)
 - 1.1 Zaposleni se čutimo odgovorne za kakovost našega dela. (4,77)
 - 14.2 FOŠ ima izdelan strateški načrt delovanja. (4,73)
 - 6.4 Konflikte rešujemo v skupno korist. (4,60)
 - 1.3 Druge sodelavce in notranje organizacijske enote obravnavamo kot svoje cenjene stranke. (4,55)
 - 2.3 Na FOŠ se pričakuje, da predloge za izboljšave dajejo vsi – ne le naši vodje. (4,55)
 - 3.1 Zaposleni na FOŠ smo zavzeti za svoje delo. (4,55)
 - 14.6 Strokovni sodelavci imajo možnost sodelovati pri odločitvah v zvezi z delovanjem FOŠ, z letnim delovnim načrtom ter materialnimi pogoji dela. (4,55)
- Najnižje ocenjene trditve:
 - 16.6 FOŠ omogoča zaposlenim in študentom dostop do potrebnih podatkovnih baz. (3,36)
 - 16.5 Knjižnica je ustrezno založena s knjižnim gradivom ter znanstveno in strokovno periodiko in je javno dostopna. (3,36)
 - 4.4 Zaposlitev na FOŠ je varna oz. zagotovljena. (3,40)
 - 4.1 FOŠ ima velik ugled v okolju. (3,40)
 - 12.4 Tisti, ki so bolj obremenjeni, so tudi ustrezno stimulirani. (3,45)

- 12.3 Zaposleni prejemajo plačo, ki je vsaj enakovredna ravni plač na tržišču. (3,45)
- 11.2 Naši vodilni vzgajajo svoje naslednike. (3,45)

Splošen komentar:

- Letošnja skupa ocena 4,07 je glede na preteklo leto (4,24) upadla in je najnižja pri merjenju organizacijske klime do sedaj. V strateškem načrtu je bila ciljna vrednost opredeljena 4,3.
- Vzrok za padec indeksa pripisujemo predvsem vztrajanju nestabilnih razmer v visokem šolstvu v Sloveniji, kjer se manjša populacija študentov na področju izrednega študija in s tem racionalizacijo poslovanja tudi na našem visokošolskem zavodu. Povečal se je obseg dela na področju znanstveno-raziskovalne dejavnosti, predvsem s prijavi in pridobivanjem ter izvajanem novih projektov na podlagi nacionalnih kot tudi evropskih razpisov. Delo na projektih je vezano na navodila, kontrole in komunikacije z ministrstvi in evropskimi organi, kar pa je večkrat počasno, nedosledno in nefleksibilno ter močno administrativno, kar čutijo tudi zaposleni na FOŠ.
- Tudi letošnje najvišje ocenjeno področje je »Notranji odnosi« z oceno 4,44, ki pa je glede na preteklo leto upadlo. Drugo najvišje ocenjeno področje je »Sistem obvladovanja kakovosti na FOŠ« z oceno 4,39, s čimer smo zadovoljni, saj je to odraz osredotočenosti fakultete kot celote do kakovosti in se zaposleni čutijo vpete v sistem obvladovanja kakovosti.
- Kot najvišje ocenjene trditve, izven področja »Notranji odnosi«, so 13.1 Zadovoljstvo s sodelavci. (4,82), 1.1 6.4 Konflikte rešujemo v skupno korist. (4,60), 2.3 Na FOŠ se pričakuje, da predloge za izboljšave dajejo vsi – ne le naši vodje. (4,55). Vse te najvišje ocenjene trditve (izven področja »Notranji odnosi«) so tudi enake ali višje kot preteklo leto, s čimer se čuti večja povezanost med zaposlenimi in njihovo medsebojno zaupanje do dela.
- Z visoko oceno je tudi letos spodbudno ocenjena percepcija prispevkov posameznikov k doseganju standardov kakovosti ter občutek odgovornosti za kakovost dela zaposlenih na FOŠ. To nas še posebej veseli, ker se s tem potrjuje naša usmerjenost v procesni pristop, kjer integracijo zahtev standardov ISO 9001, ISO 27001 ter zahtev po merilih NAKVISA smatramo kot potreben pogoj za doseg akademске odličnosti, ki je naš zadostni pogoj.
- Letošnje najnižje ocene se kažejo na področju »Oprema za izobraževalno in znanstveno raziskovalno dejavnost« 3,59, »Nagrajevanje« 3,65 ter »Pripadnost FOŠ« 3,80. Sprejeti ukrepi za izboljšanje so dolgoročne narave in zahtevajo razpoložljivost zadostnih ustreznih, predvsem finančnih, virov, ki pa jih FOŠ v preteklih letih zaradi slabših finančnih rezultatov ni mogel zagotoviti.
- Najnižje ocenjeni trditvi sta bili 16.6 FOŠ omogoča zaposlenim in študentom dostop do potrebnih podatkovnih baz. in 16.5 Knjižnica je ustrezno založena s knjižnim gradivom ter znanstveno in strokovno periodiko in je javno dostopna. (oboje z oceno 3,36). Ocenjeni sta bili relativno nizki že v preteklih letih, je pa dejstvo, da je predvsem nakup dodatnih podatkovnih baz ter drugega knjižničnega gradiva in periodike povezan s sorazmerno visokimi stroški, ki jih FOŠ v trenutni situaciji samostojno ne more kriti v celoti.
- Trditev 4.4: »Zaposlitev na FOŠ je varna oz. zagotovljena« je letos z vrednostjo 3,40 sicer med nižje ocenjenimi trditvami, a hkrati višja od preteklih let in drugo najvišje ocenjena trditev do sedaj. To kaže na dejstvo, da se FOŠ tako v domačem kot tudi mednarodnem akademskem prostoru čedalje bolj uveljavlja, kar čutijo tudi zaposleni na FOŠ. Vseeno pa ta ocena še vedno ni optimalna in bo potrebno skrbeti za nadaljnji razvoj, širjenje in pozicioniranje fakultete v akademskem prostoru.
- Ena izmed nižje ocenjenih trditev je tudi 4.1 FOŠ ima velik ugled v okolju. (3,40), ki je glede na preteklo obdobje tudi nižje ocenjena. Razlog za nizko oceno prepoznavamo v dogajanju na področju visokega šolstva v naši regiji kot tudi širše.
- Zadovoljni smo z napredovanjem na področju »Zadovoljstvo zaposlenih« z oceno iz 4,15 na 4,20, kljub temu pa je potrebno posebno skrb nameniti zadovoljstvu zaposlenih, posebej na zdaj nižje ocenjene trditve (zadovoljstvo s plačo, zadovoljstvo s stalnostno zaposlitve, zadovoljstvo z možnostjo za izobraževanje, zadovoljstvo z možnostjo napredovanja...)

- o Letošnje največje nazadovanje glede na preteklo leto sodi na področje Organiziranosti dela, in sicer se kaže v padcu za 0,47 točke. Razlog prepoznavamo predvsem v občutno povečanem obsegu dela na različnih področjih (projekti, tuji študentje, tuji predavatelji, množica dogodkov, založniška dejavnost, obsežnejši DR študij...), kar je rezultiralo na večjih delovnih obremenitvah predvsem nepedagoškega osebja ter posledično percepcijo nižje stopnje organiziranosti. Delni razlog prepoznavamo tudi v spreminjajočem in občasno kaotičnem okolju, ki ni omogočal optimalne organizacije dela. Tega smo se zavedali in se zavestno odločili za bolj prilagodljiv in samoupraven pristop k organizaciji dela. Ob tem je potrebno poudariti tudi drugo najvišjo ocenjeno trditvev 1.1 (Zaposleni se čutimo odgovorne za kakovost našega dela. (4,77)) kar delno omili ta padec percepcije organiziranosti dela.

5 Zaključek

Vodstvo FOŠ se je pri pregledu rezultatov ankete merjenja organizacijske klime na FOŠ tudi v študijskem letu 2016/2017 osredotočilo predvsem na področja, ki v posameznih sklopih predstavljajo najnižje ocenjene trditve, ki jih obravnavamo predvsem kot priložnosti za izboljšanje našega dela. Posebej smo se osredotočili tudi na najvišje ocenjene trditve, ki predstavljajo našo prednost in jih kot take v prihodnosti ne smemo opustiti.

Letošnja skupa ocena 4,07 je glede na preteklo leto (4,24) upadla in je najnižja pri merjenju organizacijske klime do sedaj. V strateškem načrtu je bila ciljna vrednost opredeljena 4,3.

Vzrok za padec indeksa pripisujemo predvsem vztrajanju nestabilnih razmer v visokem šolstvu v Sloveniji, kjer se manjša populacija študentov na področju izrednega študija in s tem racionalizacijo poslovanja tudi na našem visokošolskem zavodu. Povečal se je obseg dela na področju znanstveno-raziskovalne dejavnosti, predvsem s prijavi in pridobivanjem ter izvajanjem novih projektov na podlagi nacionalnih kot tudi evropskih razpisov.

Tudi letošnje najvišje ocenjeno področje je »Notranji odnosi« z oceno 4,44, ki pa je glede na preteklo leto upadlo. Sledi mu področje »Sistem obvladovanja kakovosti na FOŠ« z oceno 4,39, kar je odraz osredotočenosti fakultete kot celote do kakovosti in se zaposleni čutijo vpete v sistem obvladovanja kakovosti.

Veseli nas napredovanje na področju »Zadovoljstvo zaposlenih« z oceno iz 4,15 na 4,20, kljub temu pa je potrebno krepiti pozornost k skrbi za zadovoljstvo zaposlenih, posebej na zdaj nižje ocenjene trditve (zadovoljstvo s plačo, zadovoljstvo s stalnostno zaposlitve, zadovoljstvo z možnostjo za izobraževanje, zadovoljstvo z možnostjo napredovanja,..)

Letošnje najnižje ocene se kažejo na področju »Oprema za izobraževalno in znanstveno raziskovalno dejavnost« 3,59, »Nagrajevanje« 3,65 ter »Pripadnost FOŠ« 3,80. Sprejeti ukrepi za izboljšanje so dolgoročne narave in zahtevajo razpoložljivost zadostnih ustreznih, predvsem finančnih, virov, ki pa jih FOŠ v preteklih letih zaradi slabših finančnih rezultatov ni mogel zagotoviti.

Z anketiranjem bomo nadaljevali tudi v prihodnjih letih, na podlagi česar bomo lahko primerjali rezultate in trende skozi čas ter se tako osredotočali na dejavnike, ki bi morebiti povzročali padce v posameznih področjih, ne bomo pa pozabili tudi ohraniti in krepiti že obstoječa dobro ocenjena področja.

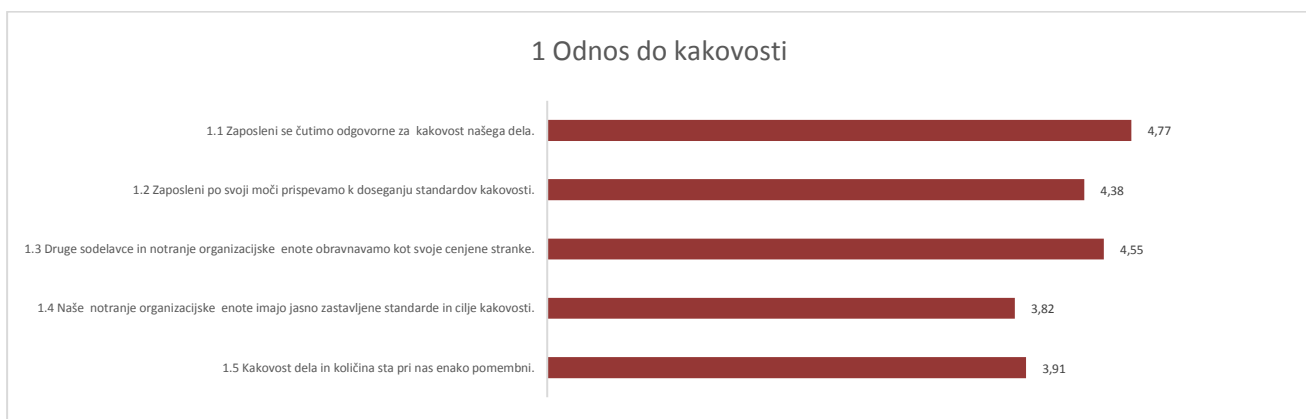
STRATEŠKA USMERITEV 6: Zadovoljstvo zaposlenih		Enota	P-plan	P-plan	P-plan	P-plan	P-plan	P-plan
ZAP. ŠT.	STRATEŠKI CILJI (manjkajoče ciljne vrednosti bomo opredelili po prvem letu zajemanja in sicer v dinamiki izboljšanja 5 do 10 % glede na preteklo obdobje)		R-realiz	R-realiz	R-realiz	R-realiz	R-realiz	R-realiz
			2014 2015	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020
1.	Indeks organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih (anketa) - skupno	1-5	4,2 R4,27	4,3 R4,24	4,3 R4,07	4,4	4,4	4,5
2.	Število odpovedi zaposlitve na pobudo zaposlenega	število	0 R0	0 R0	0 R0	0	0	0
3.	Število pritožb sodelavcev	število	0 R0	0 R0	0 R0	0	0	0
4.	Ure izobraževanja za osebni razvoj (tajništvo)	št.ur/ zap.	75 R77	80 R24	80 R87	90	90	90
5.	Število družabnih dogodkov za sodelavce	Število	4 R3	4 R3	6 R4	6	6	6

5 Program ukrepov

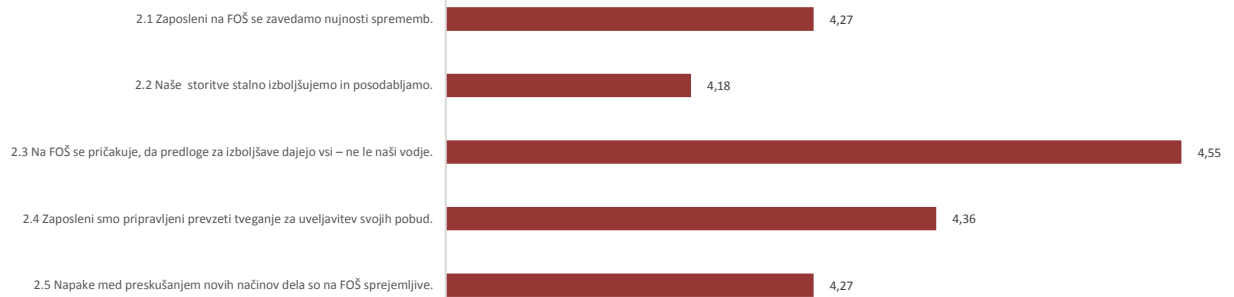
PREGLED REALIZACIJE PROGRAMA UKREPOV PO MERJENJU ORGANIZACIJSKE KLIME NA FOŠ ZA LETO 2015/2016 (Pregled realizacije na dan: 2018-01-17)					
Tek. Št.	UGOTOVITVE ANKETE	UKREPI	ODG. OSEBA	ROK	OPOMBA
1.	12.3: Zaposleni prejemajo plačo, ki je vsaj enakovredna ravni plač na tržišču (3,39) in tudi nižja kot leto poprej, ko je bila 3,47	Oblikovati in udejanjiti Pravilnik o nagrajevanju delovne uspešnosti.	Bukovec	2017-06-30	NI IZVEDENO
2.	5.3: Sistem usposabljanja je dober (3,65) in tudi nižje ocenjena kot leto poprej, ko je bila 3,82	Dopolniti Poslovnik vodenja z definicijo systemskega pristopa na področju usposabljanja visokošolskih učiteljev in sodelavcev kot tudi administrativnega osebja.	Šurla Gašperšič	2017-03-30	NI IZVEDENO

PROGRAM UKREPOV PO MERJENJU ORGANIZACIJSKE KLIME NA FOŠ ZA LETO 2016/2017					
Tek. Št.	UGOTOVITVE ANKETE	UKREPI	ODG. OSEBA	ROK	OPOMBA
1.	12.3: Zaposleni prejemajo plačo, ki je vsaj enakovredna ravni plač na tržišču (3,39) in tudi nižja kot leto poprej, ko je bila 3,47	Oblikovati in udejanjiti Pravilnik o nagrajevanju delovne uspešnosti.	Bukovec	2018-06-30	Prenos iz 2015/2016
2.	5.3: Sistem usposabljanja je dober (3,65) in tudi nižje ocenjena kot leto poprej, ko je bila 3,82	Dopolniti Poslovnik vodenja z definicijo systemskega pristopa na področju usposabljanja visokošolskih učiteljev in sodelavcev kot tudi administrativnega osebja.	Šurla Gašperšič	2018-06-30	Prenos iz 2015/2016

Priloga 1: Grafi po posameznih sklopih vprašanj



2 Inovativnost in iniciativnost



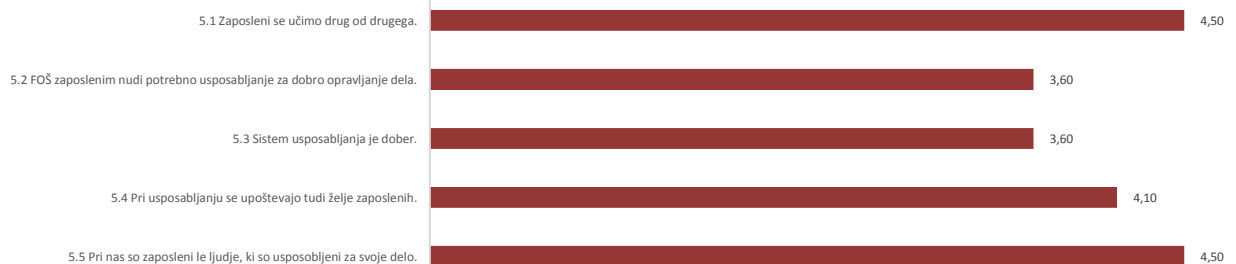
3 Motivacija in zavzetost



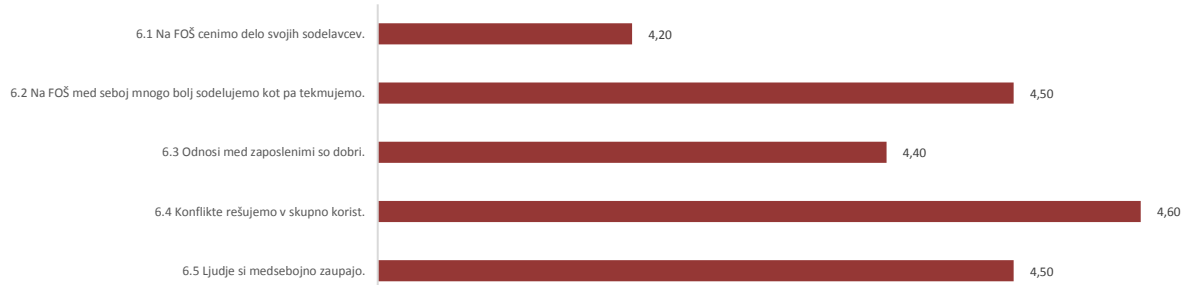
4 Pripadnost podjetju



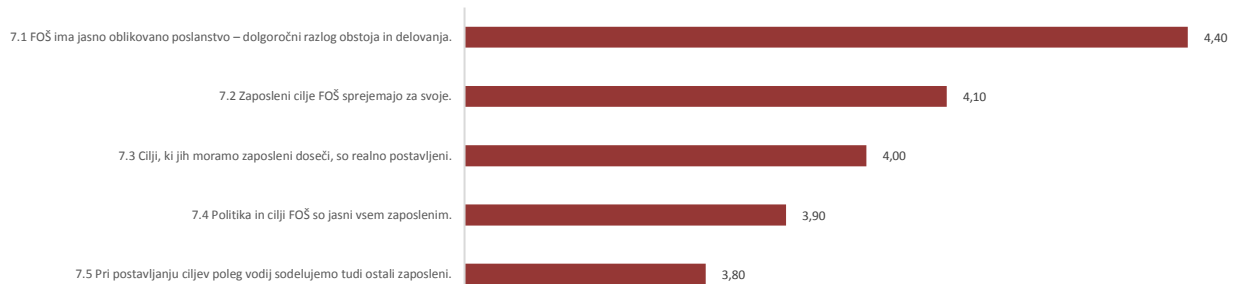
5 Usposobljenost in učenje



6 Notranji odnosi



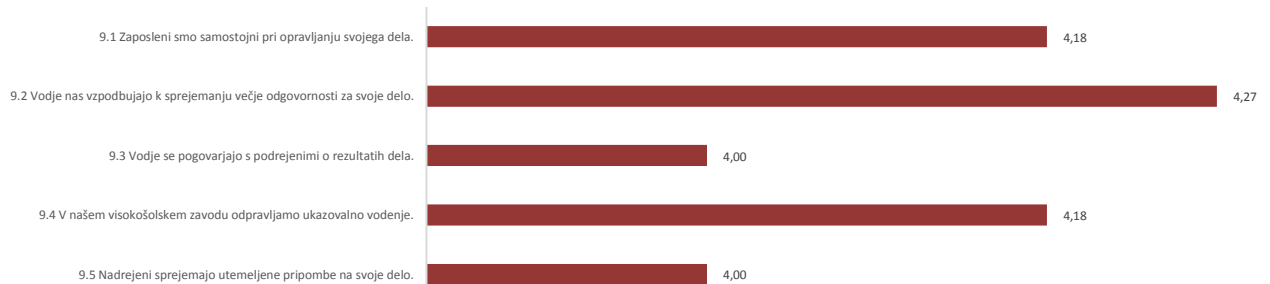
7 Poslanstvo, vizija ter cilji



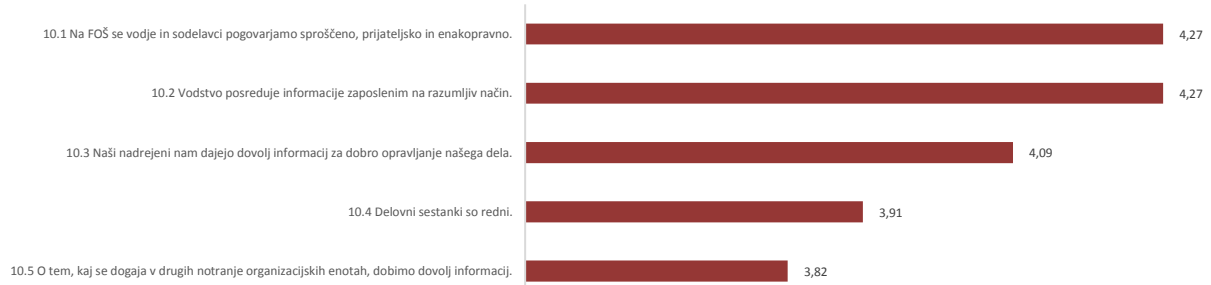
8 Organiziranost dela



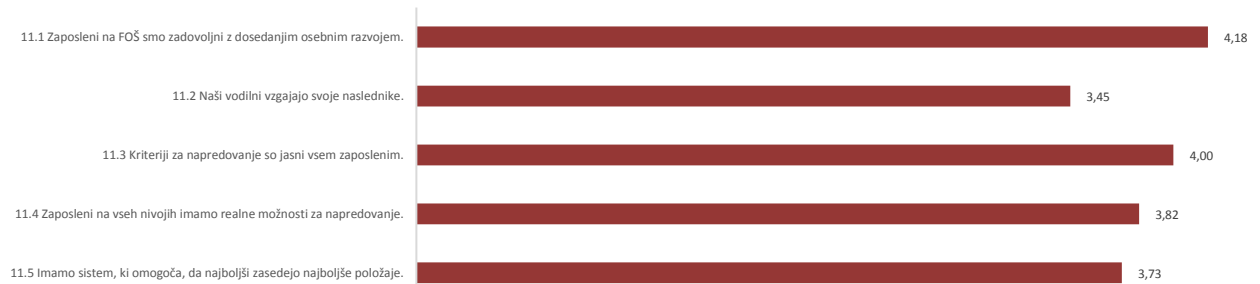
9 Vodenje



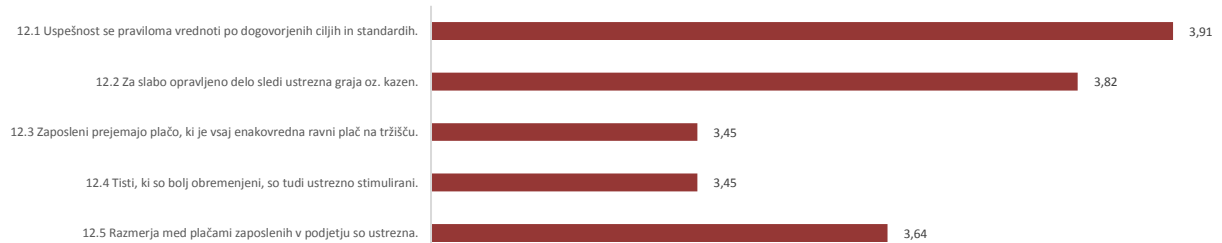
10 Komuniciranje in informiranje



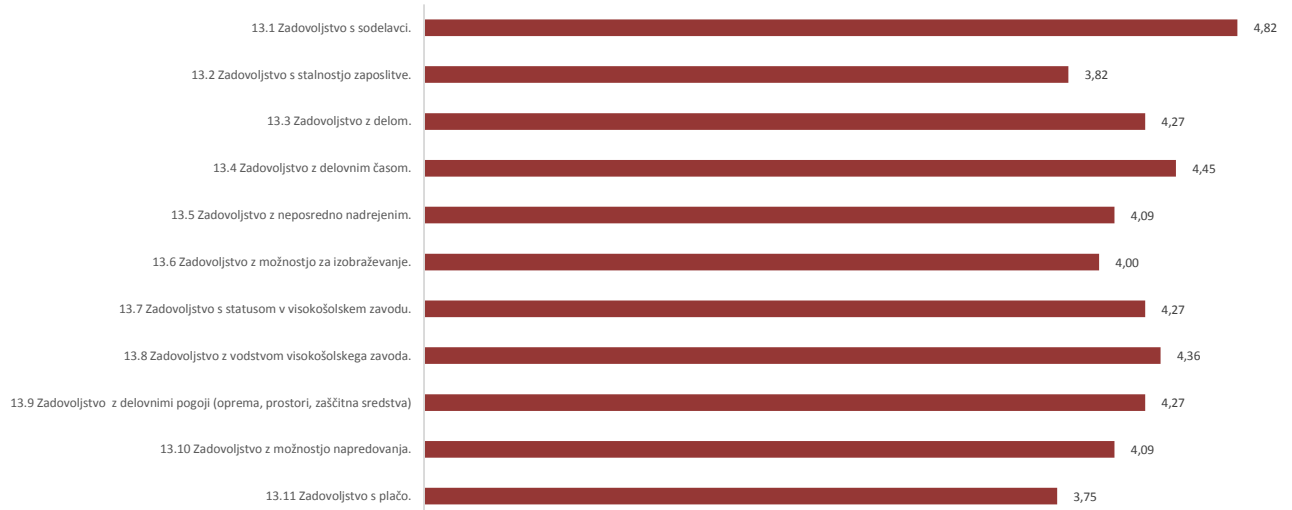
11 Razvoj kariere



12 Nagrajevanje



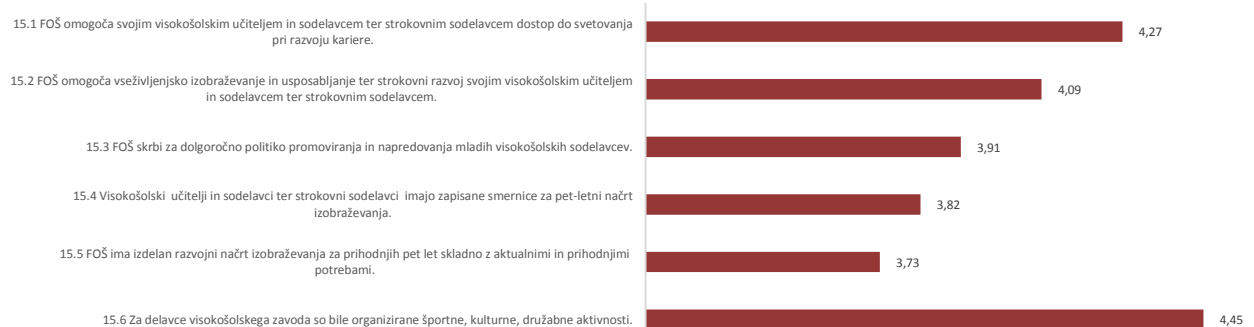
13 Zadovoljstvo zaposlenih



14 Sistem obvladovanja kakovosti na FOŠ



15 Sistem ravnanja z ljudmi pri delu na FOŠ



16 Oprema za izobraževalno in znanstvenoraziskovalno dejavnost

