

2023

POROČILO

RAZISKAVA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

s k u p i n a
FABRIKA



DOM STAREJŠIH OBČANOV "POLDE EBERL-JAMSKI" IZLAKE

s k u p i n a
FABRIKA

info@skupina-fabrika.com
www.skupina-fabrika.com
05 / 907 93 93

Skupina FABRIKA d.o.o.
Radomerje 14L
SI-9240 Ljutomer

NAROČNIK

DOM STAREJŠIH OBČANOV "POLDE EBERL-JAMSKI" IZLAKE

Izlake 13

1411 Izlake

ODGOVORNE OSEBE

JANA ŠTRAKL

jana@skupina-fabrika.com

POROČILO

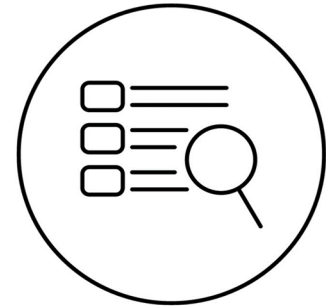
RAZISKAVA ZADOVOLJSTVA
ZAPOSLENIH 2023

torek, 20. februar 2024

Podjetje Skupina FABRIKA, raziskave in razvoj, d.o.o. je v skladu s kodeksom ESOMAR in AAPOR zavezano k varovanju osebnih podatkov anketirancev. Izvajalec tako v vseh pogledih preprečuje, da bi bilo mogoče prepoznati identiteto anketirancev. Vse spremenljivke oziroma polja, ki bi lahko neposredno kazala na identiteto anketiranca, so iz podatkovne baze in poročil odstranjena. Prav tako so odgovori anketirancev fizično ločeni od podatkov anketirancev. Vsak poskus namerne identifikacije anketiranca ali razkritje identitete anketiranca s strani naročnika ali izvajalca pomeni kršitev zgoraj omenjenih kodeksov. Vsi podatki so skrbno varovani pred kakršnokoli zlorabo.

.. Vsebina

Opis raziskave
Metodologija
Merjena področja delovanja



1. Opis vzorca

- 1.1 Velikost vzorca
- 1.2 Organizacijska enota
- 1.3 Delovna doba
- 1.4 Če bi bil/a star/a in-ali bolan/a, bi se odločil/a za bivanje v našem domu:
- 1.5 Ali bi prijatelju/-ici priporočili zaposlitev v našem domu?

2. Spremljanje merjenih področij - kazalnikov

- 2.1 DELOVNA KLIMA IN VZDUŠJE NA DELOVNEM MESTU
- 2.2 ORGANIZACIJA DELA
- 2.3 RAZVOJNE MOŽNOSTI

3. SUMARNI REZULTATI

- 3.1 Distribucija ocen zadovoljstva

4. Vpogled v elemente glavnih področij

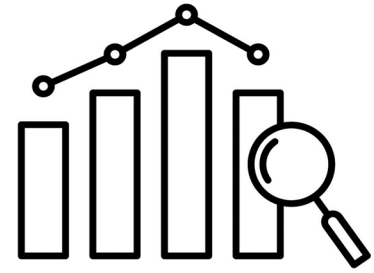
5. Analiza odprtih odgovorov

PRILOGA

Povzetek rezultatov

GLAVNE UGOTOVITVE

V raziskavi zadovoljstva je sodelovalo 65 zaposlenih. Uporabljen anketni vprašalnik je standardiziran in ga uporabljajo tudi v drugih domovih za starejše. Vprašalnik zajema bistvene sestavine zadovoljstva na delovnem mestu ter omogoča kvantifikacijo rezultatov ter primerjavo rezultatov z drugimi podobnimi organizacijami.



Najvišji delež vzorca predstavljajo zaposleni v organizacijski enoti nega/oskrba (51%), ter zaposleni z delovno dobo več kot 15 let (41%).

Splošna (sumarna) ocena zadovoljstva znaša 3,51. Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da se je ocena zadovoljstva nekoliko znižala. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za $\pm 0,10$ stopnje ocene zadovoljstva. Upoštevajoč referenčno sumarno oceno zadovoljstva, ki predstavlja povprečno oceno zadovoljstva zaposlenih vseh Domov, ki so bili v lanskem letu vključeni v standardizirano raziskavo zadovoljstva, ugotavljamo, da referenčna ocena splošnega zadovoljstva znaša 3,68. Primerjava ocene sumarnega zadovoljstva vaših zaposlenih z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

V splošnem ugotavljamo, da zaposleni najvišje ocene pripisujejo naslednjim trditvam:

- *ZADOVOLJSTVO S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE? (3,86)*
- *ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)? (3,83)*
- *ZADOVOLJSTVO S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?) (3,82)*
- *ZADOVOLJSTVO S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA? (3,80)*
- *ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA? (3,77)*

Zaposleni najnižje ocene pripisujejo:

- *ZADOVOLJSTVO Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH? (3,32)*
- *ZADOVOLJSTVO Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA? (3,23)*
- *ZADOVOLJSTVO Z IZBIRO DODATNIH IZOBRAŽEVANJ? (3,23)*
- *ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA? (3,03)*
- *ZADOVOLJSTVO S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA? (3,02)*

•• Opis raziskave

Standardizirana raziskava merjenja zadovoljstva omogoča kvantifikacijo uspešnosti organizacije v različnih perspektivah: perspektiva uporabnikov, zaposlenih, svojcev, uporabnikov pomoči na domu, njihovih svojcev ter socialnih oskrbovalk, zunanjih naročnikov kosil, poslovnih partnerjev, prostovoljcev in drugih deležnikov, ki se vključujejo v proces izvajanja storitev organizacije.



Individualna analiza s trendi skupaj s primerjalno letno analizo vseh vključenih domov predstavlja osnovo za procesne usmeritve upravljanja s kakovostjo storitev v domu. Skupaj dajeta raziskavi podlago za sprejemanje ukrepov, postavljanje prioritet pri izboljšavah storitev, pri čemer individualna analiza omogoča primerjave med leti, torej spremljanje trendov individualnih rezultatov in podrobnejši vpogled v nekatera področja zadovoljstva, primerjalna analiza pa s primerjavo posameznega doma z drugimi vključenimi domovi umešča individualne rezultate v širši kontekst ter tako predstavlja osnovo za učinkovito določanje ciljev, izpostavitve prednosti doma pred drugimi ter odkrivanje področij, ki se v primerjavi z drugimi domovi izkažejo za bolj problematična.

•• Metodologija

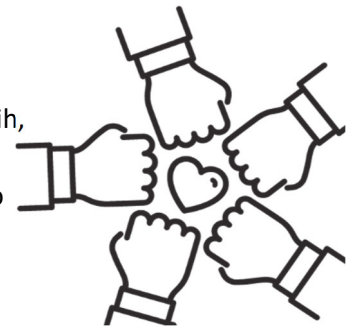
Z raziskavo vsako leto kontinuirano spremljamo zadovoljstvo. Enotna metodologija - **enotni anketni vprašalniki, enotno zbiranje podatkov ter enotna obdelava podatkov**, poleg spremljanja vsakoletnega trenda, omogoča tudi primerjavo med sorodnimi organizacijami.

•• Merjena področja delovanja

Raziskava zajema tista področja delovanja doma, ki pomembno prispevajo k višjemu zadovoljstvu zaposlenih z delodajalcem. Anketni vprašalnik, s katerim merimo zadovoljstvo zaposlenih, je rezultat dolgoletnih izkušenj z merjenjem zadovoljstva v domovih za starejše in predstavlja sedmo različico vprašalnika, ki smo jo v sodelovanju s strokovnjaki različnih področij pripravili v letu 2022.

•• Zadovoljstvo zaposlenih

Zadovoljstvo zaposlenih je ključno merilo za uspešnost in dobro delovanje organizacij ter podjetij. Predstavlja čustveno in psihološko stanje zaposlenih, ki izraža stopnjo zadovoljstva, sreče, in pozitivnih občutkov do njihovega dela, delovnega okolja ter odnosov z nadrejenimi, sodelavci in organizacijo kot celoto. Pomembnost zadovoljstva zaposlenih izhaja iz več razlogov:



1. Produktivnost in učinkovitost:

Zadovoljni zaposleni so bolj motivirani, angažirani in produktivni pri svojem delu. Pozitivno delovno vzdušje spodbuja večjo ustvarjalnost, zagnanost in predanost delovnim nalogam, kar prispeva k višji učinkovitosti organizacije. Merjenje njihovega zadovoljstva pomaga identificirati težave in izzive, ki lahko vplivajo na njihovo učinkovitost, ter omogoča organizaciji, da sprejme ustrezne ukrepe za izboljšanje delovnih pogojev.

2. Zadrževanje talentov:

Organizacije si želijo zadržati svoje najboljše zaposlene. Z merjenjem zadovoljstva lahko identificirajo dejavnike, ki vplivajo na odhod zaposlenih in sprejmejo ukrepe za njihovo zadržanje. Visoko zadovoljstvo zaposlenih pripomore k zmanjšanju fluktuacije kadra in zadrževanju ključnih talentov znotraj organizacije. Zaposleni, ki so zadovoljni s svojim delovnim mestom, so manj nagnjeni k iskanju novih priložnosti drugje.

3. Zmanjšanje absentizma in bolniških odsotnosti:

Zadovoljni zaposleni so manj nagnjeni k pogostim bolniškim odsotnostim ali izostajanju z dela. Zmanjšanje absentizma pozitivno vpliva na nemoteno delovanje organizacije ter zmanjšuje stroške odsotnosti z dela.

4. Ugodno delovno okolje:

Zadovoljni zaposleni prispevajo k pozitivnemu in ugodnemu delovnemu okolju. Pozitivne medosebne odnose, sodelovanje in podpora v organizaciji pripomorejo k izboljšanju vzdušja ter krepijo občutek pripadnosti. Merjenje zadovoljstva zaposlenih omogoča identifikacijo težav pri delovnih pogojih, odnosih z nadrejenimi in sodelavci ter drugih dejavnikov, ki vplivajo na kakovost življenja in dela zaposlenih. S tem se lahko organizacija osredotoči na izboljšanje teh področij.

5. Učinkovito vodenje in upravljanje:

Merjenje zadovoljstva zaposlenih lahko razkrije področja, na katerih je potrebno izboljšati vodenje in upravljanje v organizaciji. S tem omogoča vodstvu, da sprejme ustrezne ukrepe za izboljšanje delovnih razmer in odnosov zaposlenih.

6. Pozitivna podoba organizacije:

Zadovoljni zaposleni postanejo ambasadorji organizacije in pozitivno vplivajo na podobo le-te v očeh javnosti ter morebitnih novih kandidatov za zaposlitev. Organizacije, ki se trudijo za zadovoljstvo svojih zaposlenih, običajno uživajo boljši ugled med potencialnimi zaposlenimi in strankami.

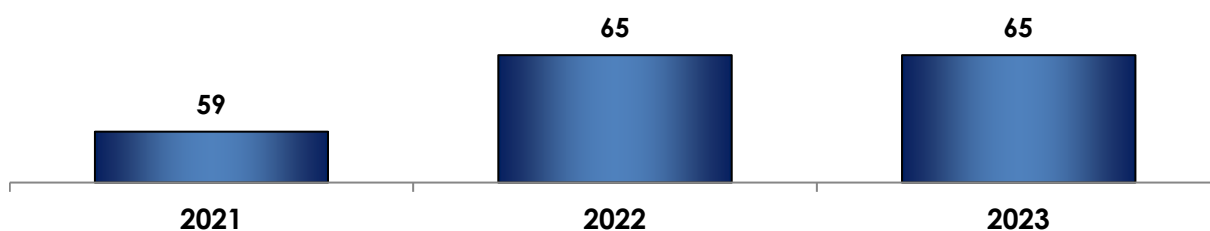
Zadovoljstvo zaposlenih je kompleksen pojav, ki ga lahko merimo s pomočjo anketnih vprašalnikov, intervjujev ali drugih metod. Pomembno je, da organizacija redno spremlja stopnjo zadovoljstva zaposlenih in se odziva na ugotovljene izzive, saj le tako lahko doseže dolgoročni uspeh, stabilnost ter rast.

1. Opis vzorca

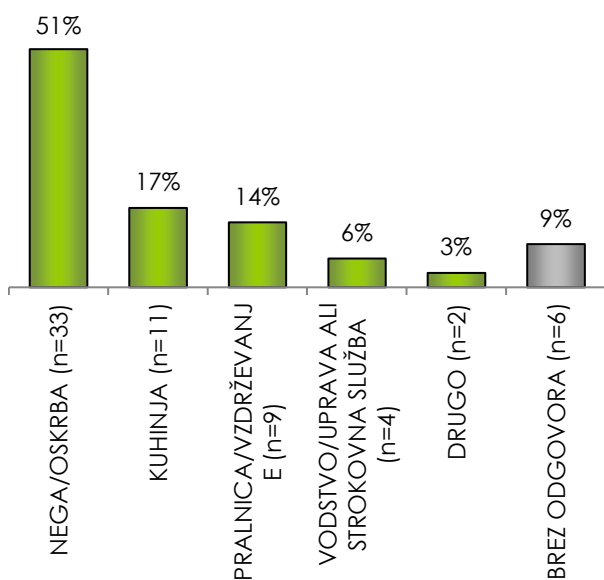
V analizi vzorca je predstavljena skupina zaposlenih, vključenih v raziskavo, oziroma zaposleni, ki so odgovarjali na anketni vprašalnik. Ta analiza je pomembno orodje za ugotavljanje reprezentativnosti rezultatov, saj nam pove, kako dobro zajeti vzorec predstavlja populacijo (vse zaposlene v domu) in kako zanesljivi so podatki iz raziskave. Po drugi strani pa nam sporoča, na katere skupine zaposlenih moramo biti pri naslednjem anketiranju še posebej pozorni, saj so bodisi tokrat nad ali pod zastopani.

1.1 Velikost vzorca

V letošnjem letu je v raziskavi sodelovalo 65 zaposlenih.



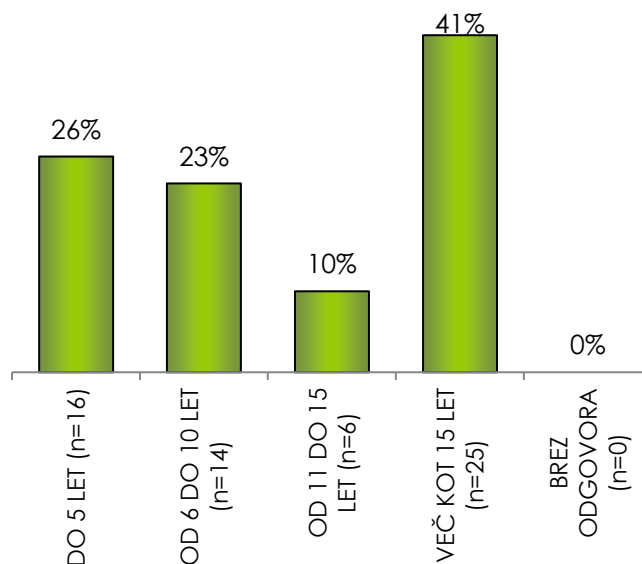
1.2 Organizacijska enota



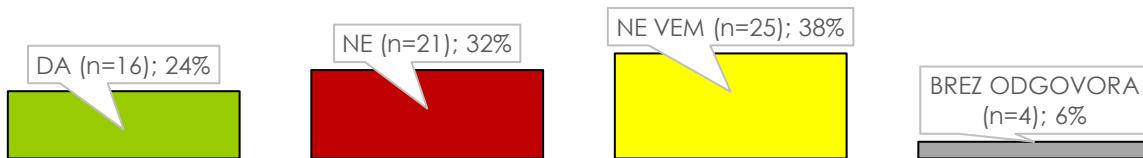
V vzorec raziskave je vključenih največ zaposlenih iz organizacijske enote nega/oskrba. Teh zaposlenih je 51%. Sledijo jim zaposleni iz organizacijske enote kuhinja, in sicer 17%. Najmanj zaposlenih vključenih v vzorec anketiranja prihaja iz organizacijske enote vodstvo/uprava ali strokovna služba.

Glede na delovno dobo je v raziskavi sodelovalo največ zaposlenih, ki v vašem Domu delajo več kot 15 let. Teh zaposlenih je 41%. Sledijo jim zaposleni, ki v Domu delujejo do 5 let, in sicer 26%. Najmanj zaposlenih vključenih v vzorec raziskave je v Domu zaposlenih od 11 do 15 let.

1.3 Delovna doba



1.4 Ce bi bil/a star/a in-ali bolan/a, bi se odločil/a za bivanje v našem domu:



Zaposlene smo povprašali, ali bi se v primeru, da bi bili stari in/ali bolni, odločili za bivanje v vašem Domu. To vprašanje lahko ponudi vpogled v to, kako zaposleni ocenjujejo kakovost storitev in pogoje, ki jih nudite v domu, ter ali bi sami izbrali vašo ustanovo kot svojo možno prihodnjo destinacijo za bivanje in oskrbo. Rezultati služijo tudi kot povratna informacija o zadovoljstvu zaposlenih in morebitnih izboljšavah, ki bi jih lahko uvedli v vašem domu.

Ugotovimo, da več zaposlenih navaja, da se ne bi odločili za bivanje v vašem Domu. Taki zaposleni so zastopani v 32% deležu. Zaposleni, ki navajajo, da bi se odločili za bivanje v vašem Domu, so zastopani v manjši meri in sicer 24%. Pri tem je odgovor 'ne vem' podalo 38% zaposlenih.

Zakaj?

Anketirance smo prosili, da pojasnijo svoj odgovor. Pri tem so odgovori anketirancev, ki so odgovorili z "DA" oštevilčeni s številko 1, odgovori anketirancev, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili z "NE", oštevilčeni s številko 2 ter odgovori "NE VEM" s številko 3.

Da, ker....

1 Ker negovalke lepo skrbijo za stanovalce.
1 Odlična nega.

Ne, ker....

2 Ne bi imela dovolj denarja.
2 Ne bom imela dovolj denarja.
2 Slaba pokojnina.

Ne vem, ker....

Ni odgovorov.

1.5 Ali bi prijatelju/-ici priporočili zaposlitev v našem domu?

Glede na trend v zadnjih letih, kjer se domovi soočajo s kadrovskimi stiskami, zaposleni pa s preobremenjenostjo, smo z vprašanjem o tem ali bi zaposleni priporočili svojim prijateljem, da se zaposlijo v vašem Domu, želeli izvedeti kakšna so razmišljanja zaposlenih. Odgovori so vodstvu v lahko v pomoč pri iskanju novih delavcev, kjer lahko izpostavijo tako prednosti kot slabosti delodajalca. Zaposlene smo ob odgovorih "da", "ne" ter "ne vem" poprosili, da svojo odgovor pojasnijo.



Ugotovimo, da več zaposlenih navaja, da bi svojemu prijatelju/-ici priporočili zaposlitev v vašem Domu. Taki zaposleni so zastopani v 35% deležu. Zaposleni, ki navajajo, da ne bi svojemu prijatelju/-ici priporočili zaposlitev v vašem Domu, so zastopani v manjši meri in sicer 24%. Pri tem je odgovor 'ne vem' podalo 35% zaposlenih.

Zakaj?

Anketirance smo prosili, da pojasnijo svoj odgovor. Pri tem so odgovori anketirancev, ki so odgovorili z "DA" oštevilčeni s številko 1, odgovori anketirancev, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili z "NE", oštevilčeni s številko 2 ter odgovori "NE VEM" s številko 3.

Da, ker....

1 Zaradi poslušne in empatične glavne sestre.

Ne, ker....

2 Delovni čas - raspored.

2 Nič prostih dni.

2 Premalo plačano delo za tako težko delo, vikendi, prazniki celi dnevi ..

2 Prenizke plače.

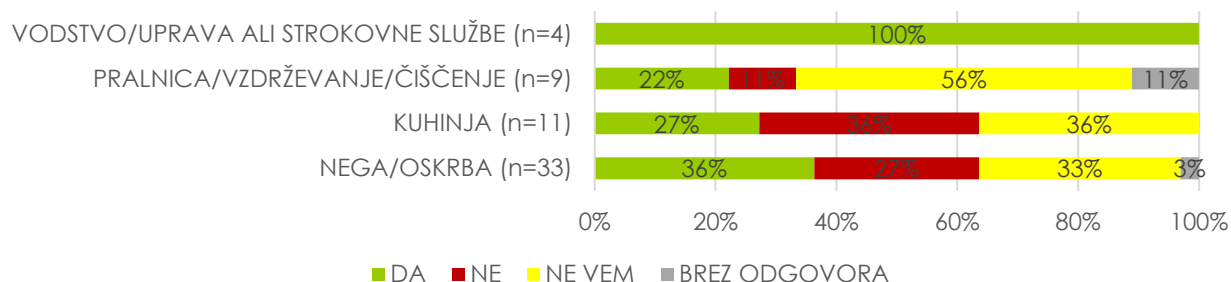
2 Slabe plače, slabi pogoji dela in kolektiv.

Ne vem, ker....

Ni odgovorov.

Priporočilo za zaposlitev po organizacijski enoti

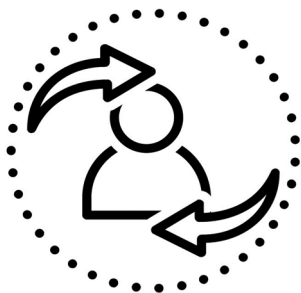
V spodnjem grafičnem prikazu smo oceno priporočila preverili tudi na osnovi organizacijskih enot, kjer nam frekvenčne porazdelitve odgovorov povedo v kateri organizacijski enoti so delovna mesta bolj oz. manj zaželena.



2. Spremljanje merjenih področij - kazalnikov

V nadaljevanju so predstavljeni vsi kriteriji oz. področja, zajeta v raziskavo. Opisi posameznega kriterija izhajajo iz poslovnika E-Qalin, vseevropskega modela upravljanja s kakovostjo v domovih za starejše. Za vsak kriterij je tako v nadaljevanju zabeležena dosežena ocena zadovoljstva ter trend glede na pretekla leta v primeru, da je vaša organizacija tudi v preteklosti že bila vključena v standardizirano raziskavo zadovoljstva.

•• Primerjava na podlagi referenčne ocene zadovoljstva

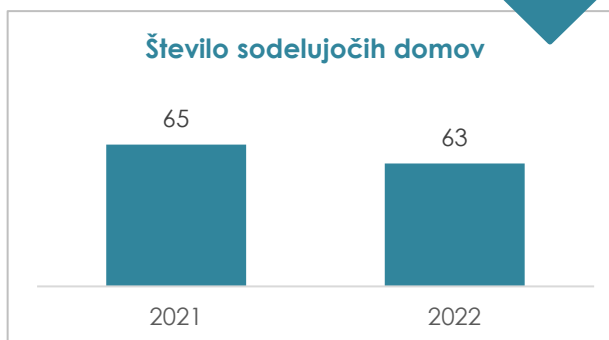


Za lažjo interpretacijo vrednosti ocen zadovoljstva je v grafu prikazana tudi dosežena povprečna ocena zadovoljstva **vseh zaposlenih na posameznem področju v preteklem letu**. Ta referenčna ocena predstavlja povprečje vseh domov, ki so se v preteklih letih vključili v standardizirano raziskavo zadovoljstva.

Vzorec Standardizirana raziskava v letu 2021 in 2022

referenč
na ocena

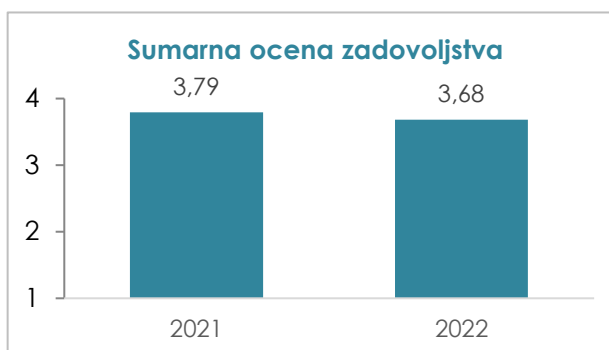
- V letu 2021 je v standardizirani raziskavi zadovoljstva zaposlenih sodelovalo 65 domov za starejše, v letu 2022 pa 63 domov za starejše.



- Skupno je v letu 2021 v raziskavi sodelovalo 3195 zaposlenih, v letu 2022 pa 2904 zaposlenih v domovih za starejše.



- V letu 2021 je sumarna ocena zadovoljstva zaposlenih znašala 3,79, v letu 2022 pa 3,68.



2.1 DELOVNA KLIMA IN VZDUŠJE NA DELOVNEM MESTU

Opis merjenega področja

Delovno okolje, ki zagotavlja osebno in čustveno varnost, viša občutek sprejetosti. Sprejetost v delovnem okolju je neposredno močno povezana s pripadnostjo organizaciji, skupaj pa rezultirata v tem, da zaposleni najdejo smisel v svojem delu, delo pa jim omogoča zadovoljevanje osebnostnih potreb in želja. Če zaposleni čutijo, da je njihova osebna blaginja zaščitena s prijaznim, obzirnim in splošno humanim vodstvom, ki ima občutek za pravičnost in vse zaposlene obravnava enakopravno, to povečuje zadovoljstvo zaposlenih, saj vpliva na občutek, da so njihova čustva, želje, predlogi in potrebe upošteevane.

2021		2022		2023	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
3,62	*	3,66	*	3,41	*

* ciljno vrednost določite sami. V pomoč naj vam bo Skupna letna primerjalna analiza, ki daje vpogled v primerjave ocen vašega doma z drugimi domovi. Glede na primerjavo z ostalimi se odločite kakšen je vaš cilj izboljšav, npr. višina ciljne vrednosti naj se orientira glede na najvišje in najnižje rezultate vseh domov.

● INTERPRETACIJA REZULTATOV:

- Ocena zadovoljstva na področju delovne klime in vzdušja na delovnem mestu v letošnjem letu znaša 3,41.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da se je ocena zadovoljstva znižala. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za $\pm 0,1$ stopnje ocene zadovoljstva. V kolikor bi bila razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, bi trdili, da trenda ni možno določiti, oziroma da je nespremenjen.

◆ Upoštevajoč referenčno oceno zadovoljstva tega kazalnika, ki predstavlja povprečno oceno zadovoljstva zaposlenih vseh domov, ki so bili v lanskem letu vključeni v standardizirano raziskavo zadovoljstva, ugotavljamo, da:

- Referenčna ocena zadovoljstva tega področja znaša 3,62.
- Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem področju z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

DELOVNA KLIMA IN VZDUŠJE NA DELOVNEM MESTU



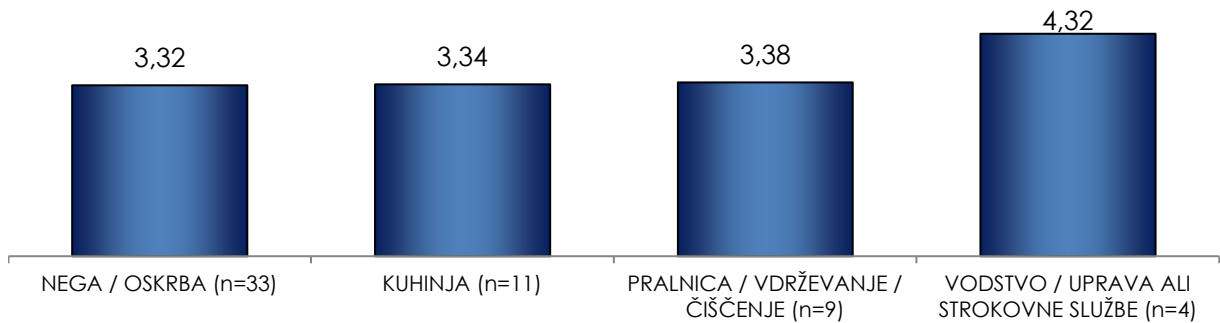
Trend stopnje
zadovoljstva



Demografske razlike

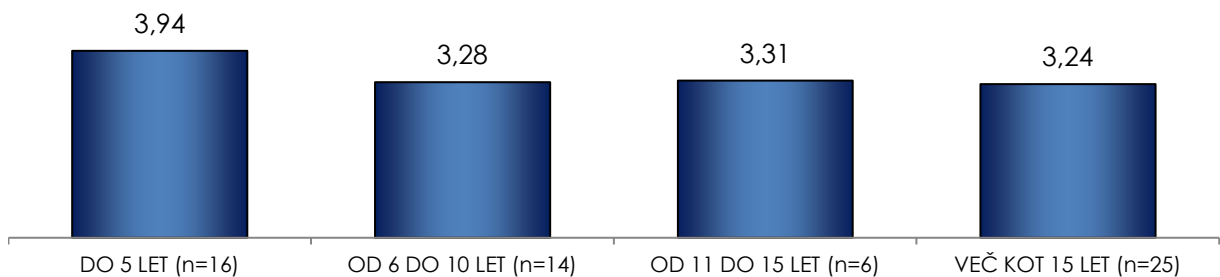
V tem poglavju se osredotočimo na analizo povprečnih vrednosti stopnje zadovoljstva na področju delovne klime in vzdušja na delovnem mestu med zaposlenimi, ki se med seboj razlikujejo glede na organizacijsko enoto kateri pripadajo ter delovno dobo v Domu. V primeru, da je v kateri skupini zaposlenih vzorec manjši od 3, rezultati niso prikazani, zaradi zagotavljanja anonimnosti anketiranca.

ZADOVOLJSTVO Z DELOVNO KLIMO GLEDE NA ORGANIZACIJSKO ENOTO



Ugotovimo, da so z delovno klimo in vzdušjem na delovnem mestu najbolj zadovoljni zaposleni, ki pripadajo organizacijski enoti vodstvo / uprava ali strokovne službe, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,32. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti nega / oskrba.

ZADOVOLJSTVO Z DELOVNO KLIMO GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



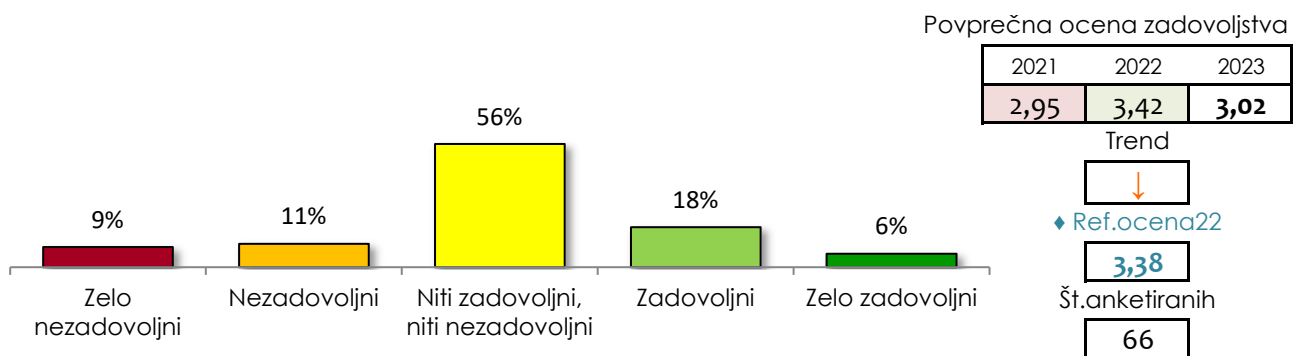
Ugotovimo, da so z delovno klimo in vzdušjem na delovnem mestu najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni do 5 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,94. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni več kot 15 let.

●● Pregled kazalnika:

Kazalnik delovna klima in vzdušje na delovnem mestu je sestavljen iz sedmih elementov, predstavljenih v spodnjih grafičnih prikazih. Za vsako izmed trditev iz anketnega vprašalnika je prikazana frekvenčna porazdelitev odgovorov, trend ocene zadovoljstva ter referenčna ocena. V sklopu frekvenčne porazdelitve odgovorov je na voljo podatek o številu zaposlenih, ki so izrazili svoje mnenje s posamezno trditvijo, in delež zaposlenih, ki je dodelil posamezne ocene.

Zaposlene smo pri vsakem vprašanju povprašali tudi "Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?" Pri tem so odgovori označeni s predznakom podane ocene od 1-5. Št.1, v primeru, da je anketiranec podal oceno 1-"Zelo nezadovoljen/-a", s št. 3-"Niti-niti" ter s št. 5-"Zelo zadovoljen/-a".

● ZADOVOLJSTVO S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?' znaša 3,02. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,38. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

●● Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?

1 Več pogovora.

1 Zahrbtost sodelavk, obrekovanje, negativizem, slabe plače nikakor ne povezujejo kolektiva.

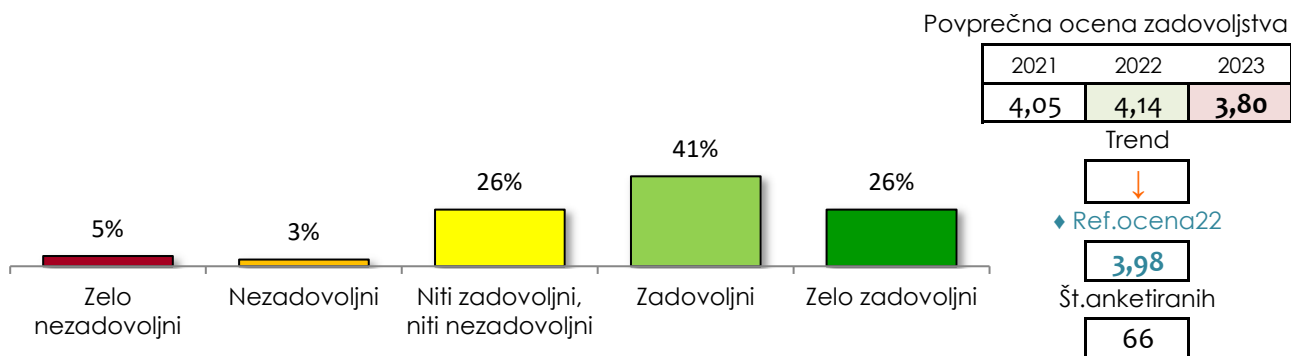
2 Organiziranje dejavnosti za izboljšanje komunikacijskih veščin.

3 Več aktivnosti za povezovanje.

3 Več komunikacije med oddelki.

4 Manj foushije, več pogovora.

● **ZADOVOLJSTVO S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?**



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?' znaša 3,8. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,98. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?**

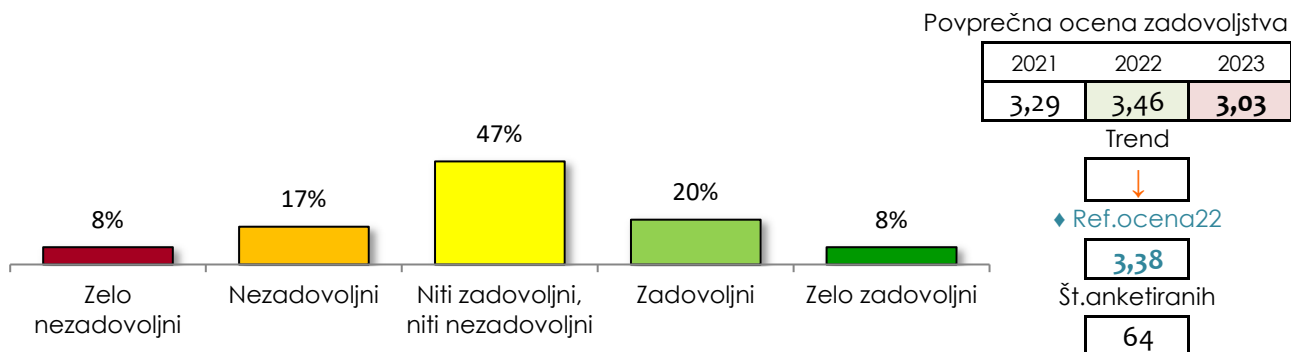
1 *Supervizija.*

2 *Ocenila sodelovanje s podrejenimi.*

2 *Zaposlene so kar naprej na bolniških, komunikacija sodelavk je ostra in nesramna.*

5 *Pogovori, manj šimfanja.*

● **ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?**



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?' znaša 3,03. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,38. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

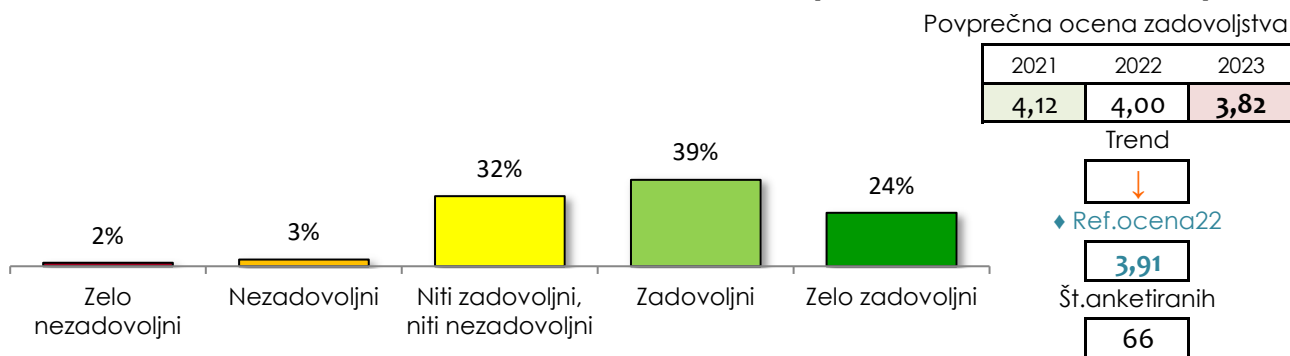
● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?**

1 *Nimamo možnosti.*

2 *Sprejemanje predlogov.*

3 *Več timskih sestankov.*

● **ZADOVOLJSTVO S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)**



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)' znaša 3,82. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,91. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

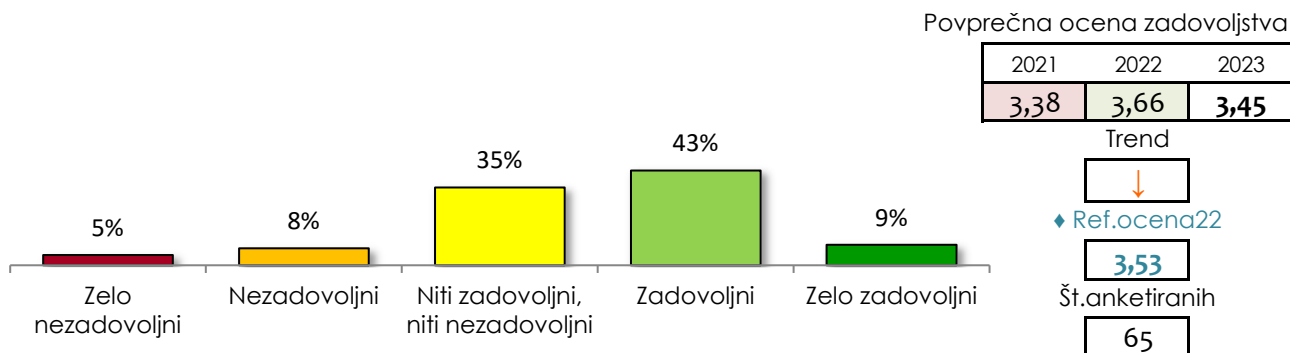
● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?**

3 Primerno visoka plača.

3 Več prostih dni.

5 Razumevanje vodstva.

● **ZADOVOLJSTVO Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?**



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?' znaša 3,45. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,53. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?**

1 Odkriti odnosi.

3 Manj konfliktov.

3 Več pogovorov, umirjenost.

● ZADOVOLJSTVO Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?

Povprečna ocena zadovoljstva

2021	2022	2023
3,66	3,31	3,32

Trend

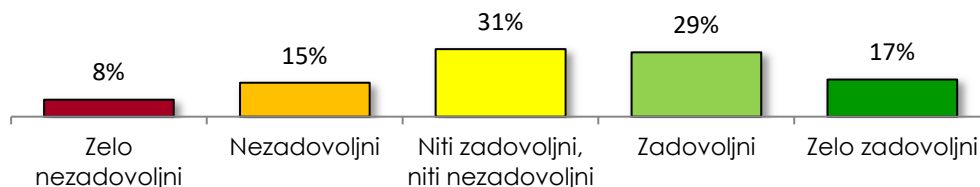


◆ Ref.ocena22

3,46

Št. anketiranih

65



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?' znaša 3,32. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,46. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

● Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?

1 Da se ne bi dogajalo več.

2 Enakovrednost.

3 Ne more jih upoštevati, saj ima vsaka sodelavka svoje zahteve in želje.

● ZADOVOLJSTVO Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?

Povprečna ocena zadovoljstva

2021	2022	2023
3,86	3,64	3,40

Trend

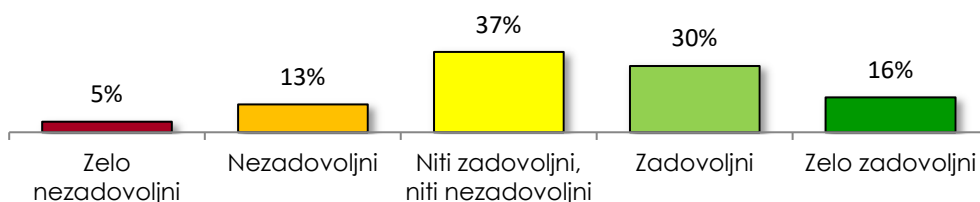


◆ Ref.ocena22

3,68

Št. anketiranih

63



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?' znaša 3,4. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,68. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

● Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?

1 Mobing obstaja.

3 Večja vključenost vodij različnih timov, ko pride do konflikta.

2.2. ORGANIZACIJA DELA

Opis merjenega področja

Vodje dajo skupno nalogo organizacije v izvedbo svojim podrejenim, s tem pa jim podelijo določena pooblastila. Če zaposleni čutijo, da sodelujejo pri odločanju, da prevzemajo odgovornost za svoje delo, imajo jasno predstavo o tem kaj se od njih pričakuje, to pozitivno vpliva na zadovoljstvo z delom.

2021		2022		2023	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
4,02	*	3,96	*	3,76	*

* ciljno vrednost določite sami. V pomoč naj vam bo Skupna letna primerjalna analiza, ki daje vpogled v primerjave ocen vašega doma z drugimi domovi. Glede na primerjavo z ostalimi se odločite kakšen je vaš cilj izboljšav, npr. višina ciljne vrednosti naj se orientira glede na najvišje in najnižje rezultate vseh domov.

● INTERPRETACIJA REZULTATOV:

- Ocena zadovoljstva na področju organizacije dela v letošnjem letu znaša 3,76.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da se je ocena zadovoljstva znižala. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za $\pm 0,1$ stopnje ocene zadovoljstva. V kolikor bi bila razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, bi trdili, da trenda ni možno določiti, oziroma da je nespremenjen.

◆ Upoštevajoč referenčno oceno zadovoljstva tega kazalnika, ki predstavlja povprečno oceno zadovoljstva zaposlenih vseh domov, ki so bili v lanskem letu vključeni v standardizirano raziskavo zadovoljstva, ugotovljamo, da:

- Referenčna ocena zadovoljstva tega področja znaša 3,78.
- Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem področju z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

ORGANIZACIJA DELA



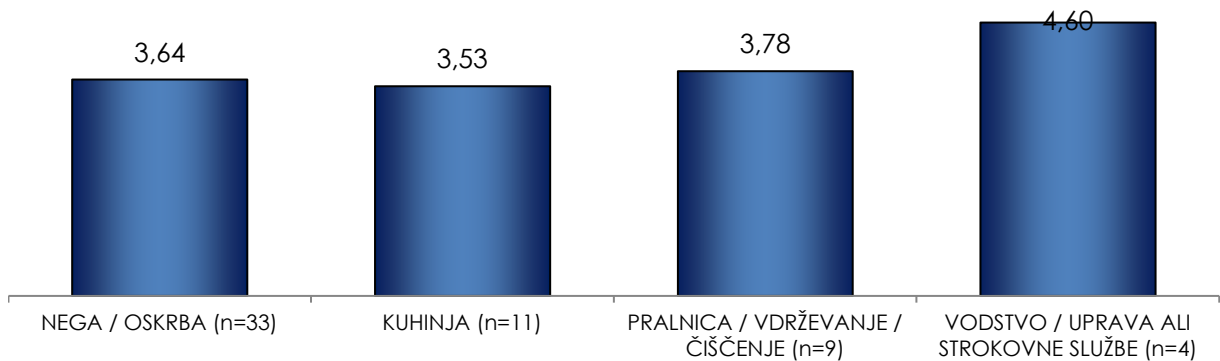
Trend stopnje
zadovoljstva



Demografske razlike

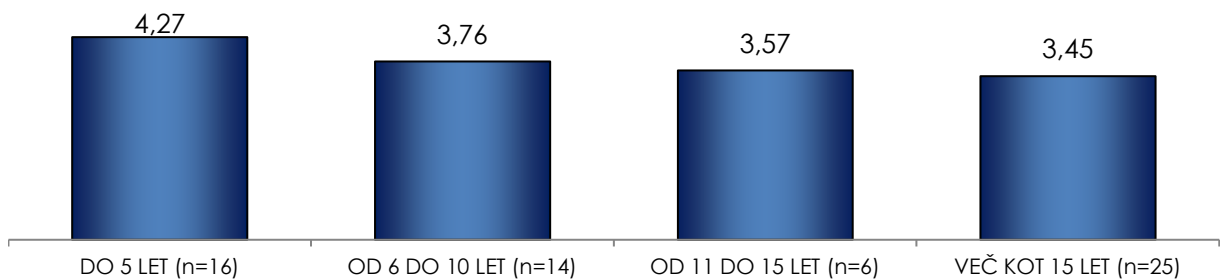
V tem poglavju se osredotočimo na analizo povprečnih vrednosti stopnje zadovoljstva na področju organizacije dela med zaposlenimi, ki se med seboj razlikujejo glede na organizacijsko enoto kateri pripadajo ter delovno dobo v Domu. V primeru, da je v kateri skupini zaposlenih vzorec manjši od 3, rezultati niso prikazani, zaradi zagotavljanja anonimnosti anketiranca.

ZADOVOLJSTVO Z ORGANIZACIJO DELA GLEDE NA ORGANIZACIJSKO ENOTO



Ugotovimo, da so z organizacijo dela najbolj zadovoljni zaposleni, ki pripadajo organizacijski enoti vodstvo / uprava ali strokovne službe, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,60. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti kuhinja.

ZADOVOLJSTVO Z ORGANIZACIJO DELA GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



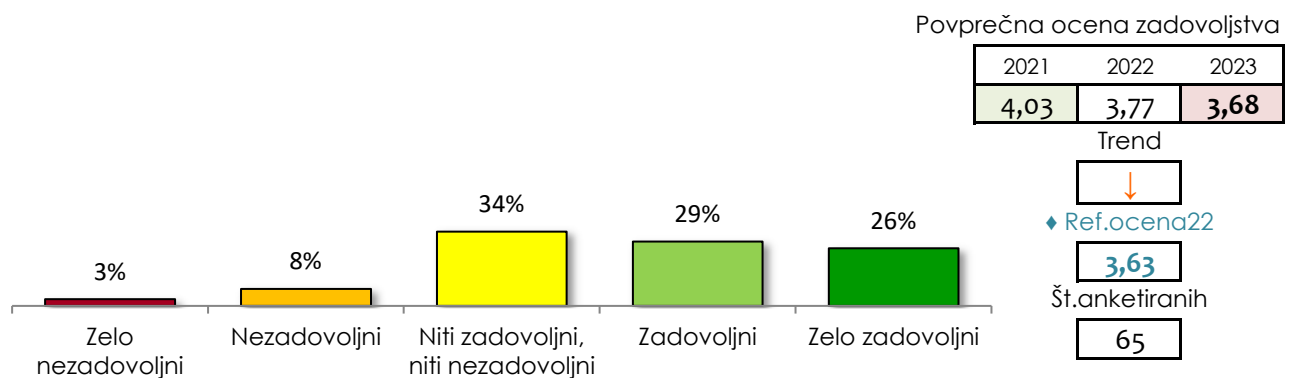
Ugotovimo, da so z organizacijo dela najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni do 5 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,27. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni več kot 15 let.

●● Pregled kazalnika:

Kazalnik organizacija dela je sestavljen iz petih elementov, predstavljenih v spodnjih grafičnih prikazih. Za vsako izmed trditev iz anketnega vprašalnika je prikazana frekvenčna porazdelitev odgovorov, trend ocene zadovoljstva ter referenčna ocena. V sklopu frekvenčne porazdelitve odgovorov je na voljo podatek o številu zaposlenih, ki so izrazili svoje mnenje s posamezno trditvijo, in delež zaposlenih, ki je dodelil posamezne ocene.

Zaposlene smo pri vsakem vprašanju povprašali tudi "Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?" Pri tem so odgovori označeni s predznakom podane ocene od 1-5. Št.1, v primeru, da je anketiranec podal oceno 1-"Zelo nezadovoljen/-a", s št. 3-"Niti-niti" ter s št. 5-"Zelo zadovoljen/-a".

● ZADOVOLJSTVO Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?' znaša 3,68. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,63. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko višje od lanskega povprečja.

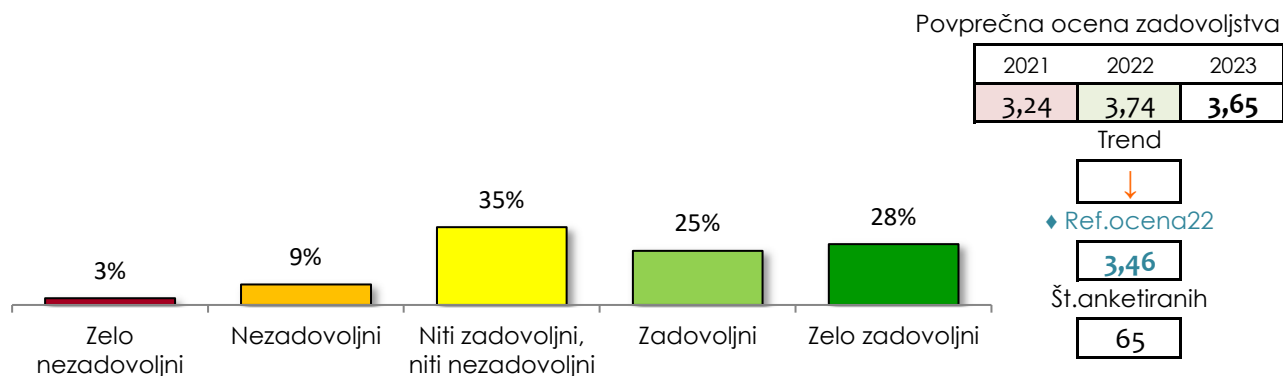
●● Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?

3 Če bi bilo zadostno število zaposlenih.

3 Sprejemanje idej.

5 Več zaposlenih.

● ZADOVOLJSTVO Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?



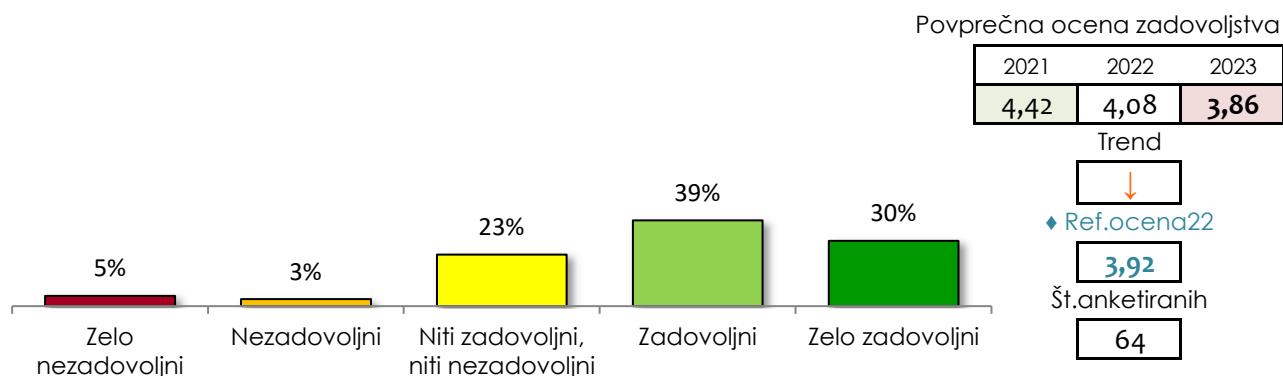
Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?' znaša 3,65. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,46. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko višje od lanskega povprečja.

● Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?

1 Več komunikacije.

3 Predaje zaposlenih ni, ne upoštevajo navodil nadrejenega zaposlene sodelavke.

● ZADOVOLJSTVO S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?' znaša 3,86. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,92. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

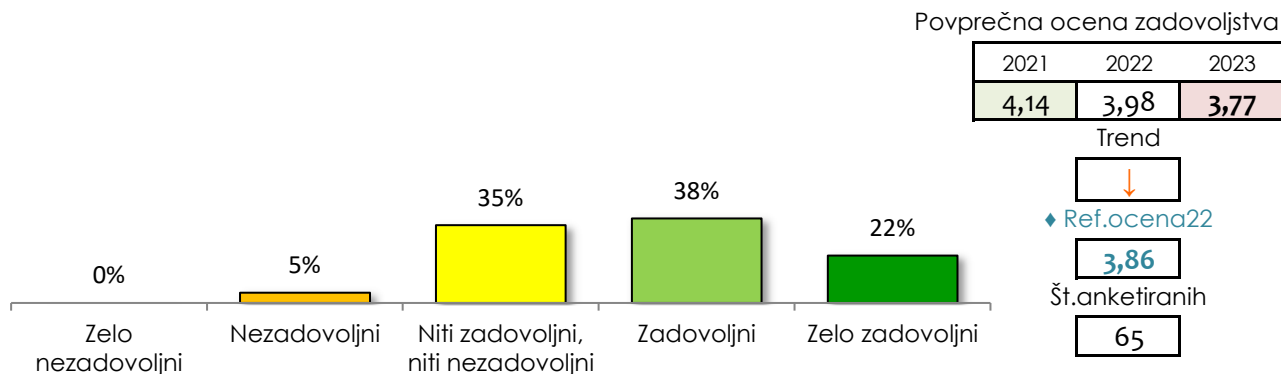
● Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?

1 Šef bi lahko poslušal vsakega.

4 Gl. sestra mi vedno prisluhne.

4 Več individualnih in timskih sestankov.

● **ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?**

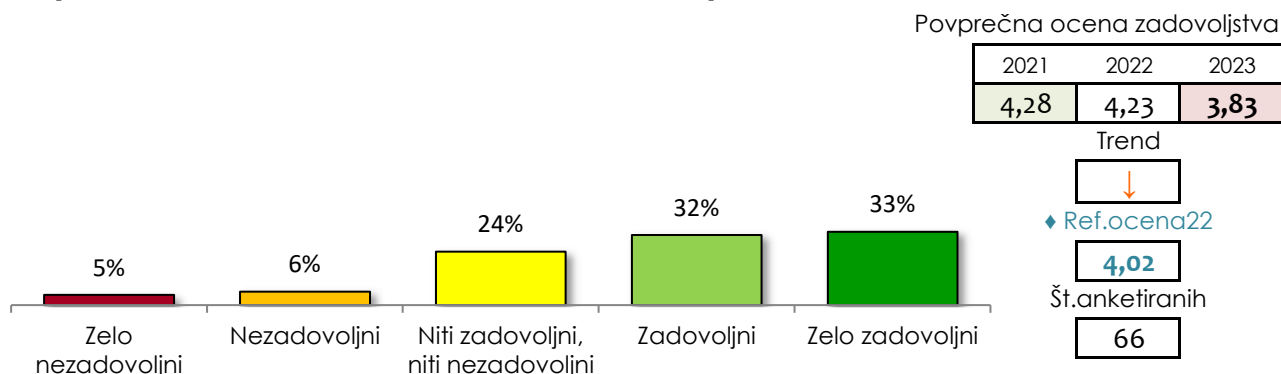


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?' znaša 3,77. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,86. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?**

Ni odgovorov

● **ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?**



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?' znaša 3,83. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 4,02. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?**

1 Pošten pogovor in dogovor.

1 Zvezek želja za naslednji mesec.

3 Menjave izmen nazaj - za samohranilke so zelo koristne.

3 Upoštevanje menjav, dogovorov.

4 To je bilo do letos urejeno, zdaj te možnosti ni več.

2.3. RAZVOJNE MOŽNOSTI

Opis merjenega področja

Dopuščanje samoiniciativnosti na delovnem mestu je tesno povezana z možnostmi, ki jih delovno okolje ponuja posamezniku, da svoje ideje in prepričanja aktualizira in uresničuje. Stalna težnja k izboljševanju stanja vodi do razvoja, v katerega so torej vpleteni vsi tisti, ki samoiniciativnost uresničujejo, kar pa pozitivno vpliva na njihovo zadovoljstvo. Hkrati je samoiniciativnost povezana z notranjo motivacijo posameznika za delo. Empirični rezultati kažejo na pozitivno povezanost samoiniciativnosti in mehkejšimi načini nadzora nad zaposlenimi, saj notranje močno motivirana oseba že izkazuje visoko pripravljenost za delo in dodatnega zunanjega nadzora ne potrebuje. Pridobivanje znanja je ključni dejavnik razvoja vsake organizacije. V družbi znanja, ki se sooča z nenehnimi spremembami in novimi izzivi, je proces kontinuiranega učenja nepogrešljiv. Le izobraženi in usposobljeni delavci, ki želijo izpopolnjevati svoje znanje, so element razvoja organizacije, ki povečuje zadovoljstvo, gradi osebnostni razvoj in posredno povečuje vrednost organizacije.

2021		2022		2023	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
4,07	*	3,55	*	3,36	*

* ciljno vrednost določite sami. V pomoč naj vam bo Skupna letna primerjalna analiza, ki daje vpogled v primerjave ocen vašega doma z drugimi domovi. Glede na primerjavo z ostalimi se odločite kakšen je vaš cilj izboljšav, npr. višina ciljne vrednosti naj se orientira glede na najvišje in najnižje rezultate vseh domov.

● INTERPRETACIJA REZULTATOV:

- Ocena zadovoljstva na področju razvojnih možnosti v letošnjem letu znaša 3,36.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da se je ocena zadovoljstva znižala. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za $\pm 0,1$ stopnje ocene zadovoljstva. V kolikor bi bila razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, bi trdili, da trenda ni možno določiti, oziroma da je nespremenjen.

◆ Upoštevajoč referenčno oceno zadovoljstva tega kazalnika, ki predstavlja povprečno oceno zadovoljstva zaposlenih vseh domov, ki so bili v lanskem letu vključeni v standardizirano raziskavo zadovoljstva, ugotavljamo, da:

- Referenčna ocena zadovoljstva tega področja znaša 3,67.
- Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem področju z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.



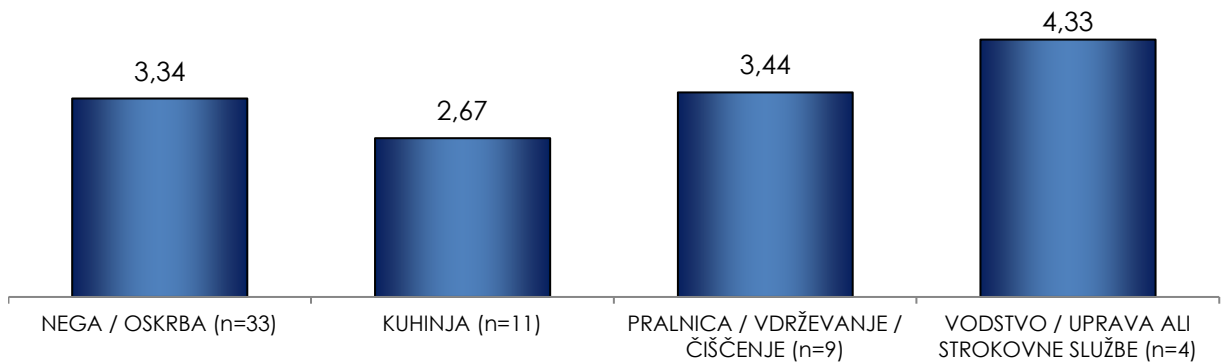
Trend stopnje
zadovoljstva



Demografske razlike

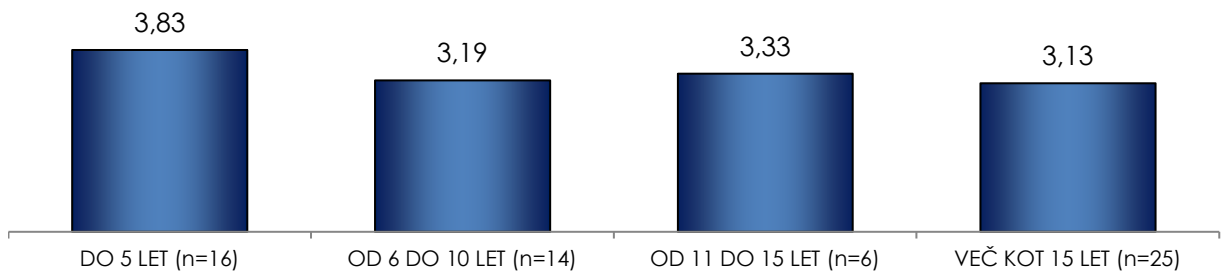
V tem poglavju se osredotočimo na analizo povprečnih vrednosti stopnje zadovoljstva na področju organizacije dela med zaposlenimi, ki se med seboj razlikujejo glede na organizacijsko enoto kateri pripadajo ter delovno dobo v Domu. V primeru, da je v kateri skupini zaposlenih vzorec manjši od 3, rezultati niso prikazani, zaradi zagotavljanja anonimnosti anketiranca.

ZADOVOLJSTVO Z RAZVOJNIMI MOŽNOSTMI GLEDE NA ORGANIZACIJSKO ENOTO



Ugotovimo, da so z razvojnimi možnostmi najbolj zadovoljni zaposleni, ki pripadajo organizacijski enoti vodstvo / uprava ali strokovne službe, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,33. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti kuhinja.

ZADOVOLJSTVO Z RAZVOJNIMI MOŽNOSTMI GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



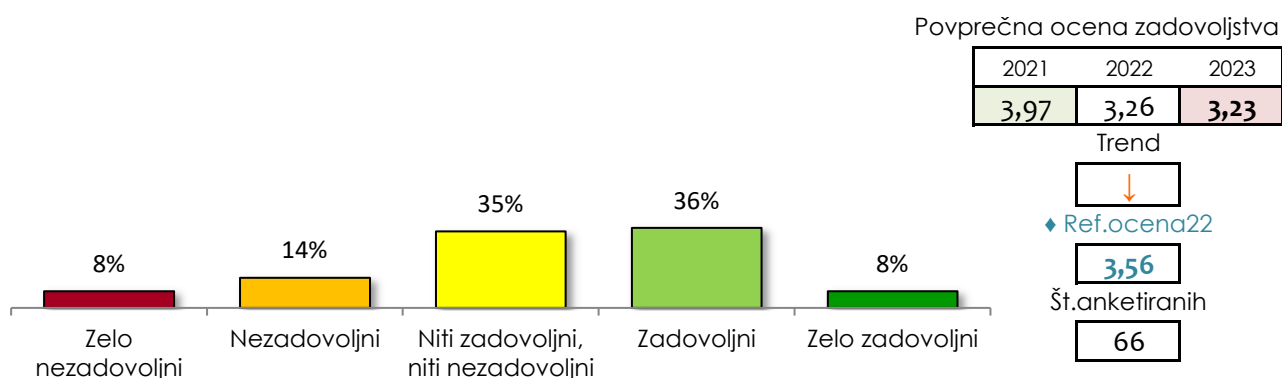
Ugotovimo, da so z razvojnimi možnostmi najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni do 5 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,83. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni več kot 15 let.

●● Pregled kazalnika:

Kazalnik razvojne možnosti je sestavljen iz treh elementov, predstavljenih v spodnjih grafičnih prikazih. Za vsako izmed trditev iz anketnega vprašalnika je prikazana frekvenčna porazdelitev odgovorov, trend ocene zadovoljstva ter referenčna ocena. V sklopu frekvenčne porazdelitve odgovorov je na voljo podatek o številu zaposlenih, ki so izrazili svoje mnenje s posamezno trditvijo, in delež zaposlenih, ki je dodelil posamezne ocene.

Zaposlene smo pri vsakem vprašanju povprašali tudi "Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?" Pri tem so odgovori označeni s predznakom podane ocene od 1-5. Št.1, v primeru, da je anketiranec podal oceno 1-"Zelo nezadovoljen/-a", s št. 3-"Niti-niti" ter s št. 5-"Zelo zadovoljen/-a".

● ZADOVOLJSTVO Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?' znaša 3,23. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,56. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

●● Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?

- 1 *Neprestane bolniške privedejo do ogromno nadur, preobremenjenosti in slabe volje.*
- 2 *Delati v korist stanovalcev in ne svojcev.*
- 3 *Več zaposlenih za ta obseg dela.*

● ZADOVOLJSTVO S SPODBUJANJEM SAMOINICIATIVNOSTI S STRANI VODJE?

Povprečna ocena zadovoljstva

2021	2022	2023
4,03	3,74	3,62

Trend

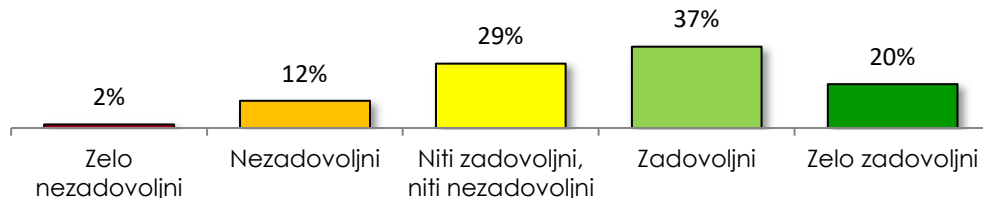


◆ Ref.ocena22

3,78

Št.anketiranih

65



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo s spodbujanjem samoiniciativnosti s strani vodje?' znaša 3,62. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,78. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

● Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?

Ni odgovorov

● ZADOVOLJSTVO Z IZBIRO DODATNIH IZOBRAŽEVANJ?

Povprečna ocena zadovoljstva

2021	2022	2023
4,21	3,66	3,23

Trend

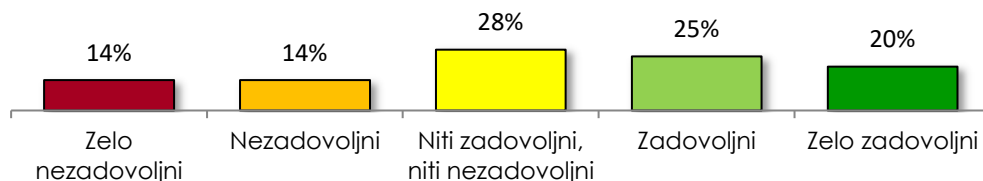


◆ Ref.ocena22

3,67

Št.anketiranih

65



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo z izbiro dodatnih izobraževanj?' znaša 3,23. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,67. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

● Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?

1 Veliko več izobraževanj.

2 Nimamo veliko izobraževanj.

3. SUMARNI REZULTATI

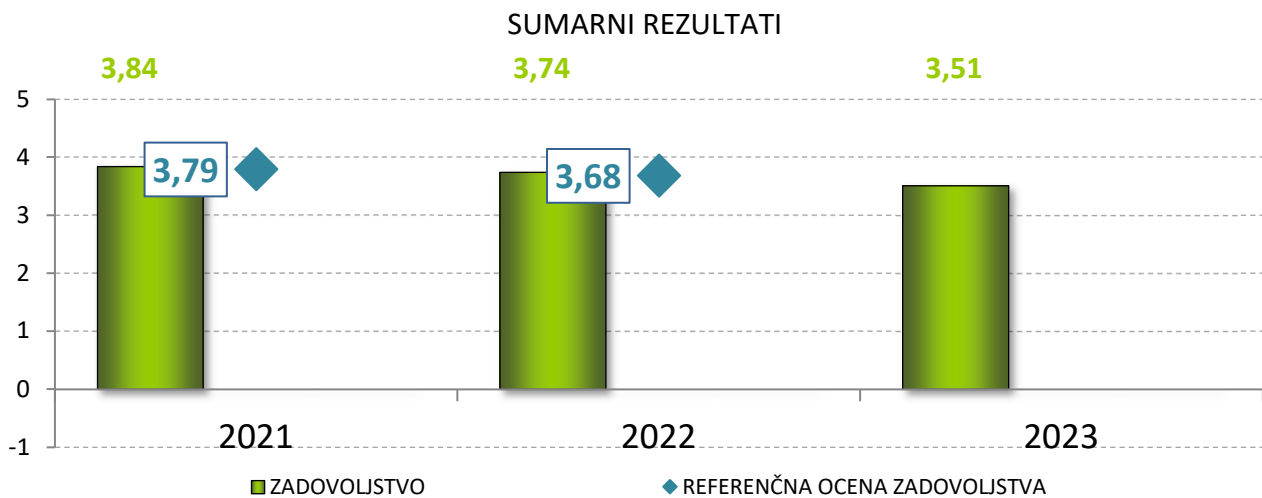
Sumarne ocene predstavljajo srednjo vrednost odgovorov na vsa vprašanja v anketnem vprašalniku. To poglavje prinaša posebno zanimanje zaradi primerjave splošnega zadovoljstva v domu skozi leta. Iz grafa je razvidno, da:



- Sumarna ocena zadovoljstva v letošnjem letu znaša 3,51.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da se je ocena zadovoljstva znižala. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za $\pm 0,1$ stopnje ocene zadovoljstva. V kolikor bi bila razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, bi trdili, da trenda ni možno določiti, oziroma da je nespremenjen.

◆ Upoštevajoč referenčno sumarno oceno zadovoljstva, ki predstavlja povprečno oceno zadovoljstva zaposlenih vseh Domov, ki so bili v lanskem letu vključeni v standardizirano raziskavo zadovoljstva, ugotavljamo, da:

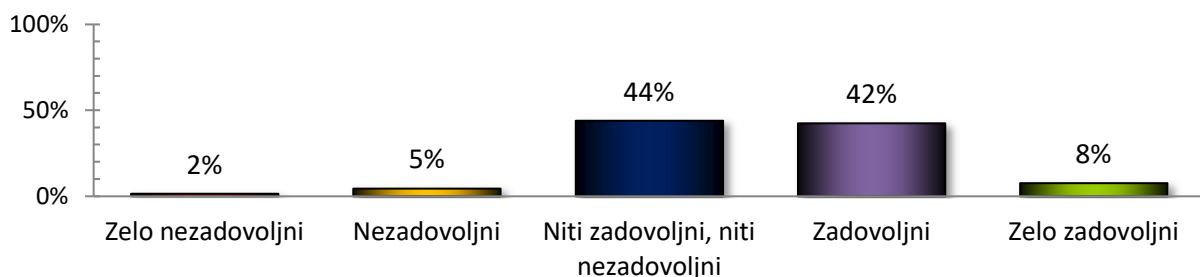
- Referenčna ocena sumarnega zadovoljstva znaša 3,68.
- Primerjava ocene sumarnega zadovoljstva vaših zaposlenih z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.



Trend stopnje
zadovoljstva



3.1 Distribucija ocen zadovoljstva



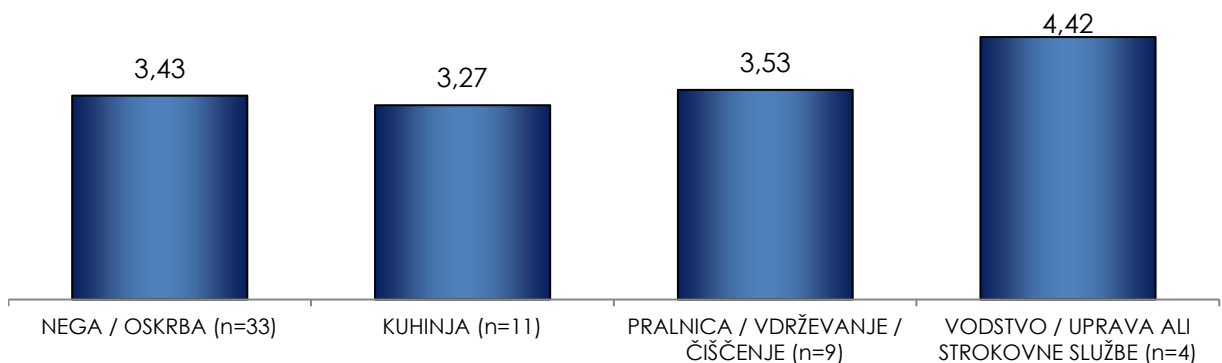
Demografske razlike

Demografske razlike se nanašajo na razlike med ljudmi na podlagi njihovih demografskih značilnosti. Te razlike so pomembne pri razumevanju različnih vidikov družbe, vključno z zadovoljstvom z določenimi storitvami.

V tem poglavju se osredotočimo na analizo povprečnih vrednosti splošne (sumarne) stopnje zadovoljstva med zaposlenimi, ki se med seboj razlikujejo glede na organizacijsko enoto ter dolžino delovne dobe v Domu. V primeru, da je v kateri skupini zaposlenih vzorec manjši od 3, rezultati niso prikazani, zaradi zagotavljanja anonimnosti anketiranca.

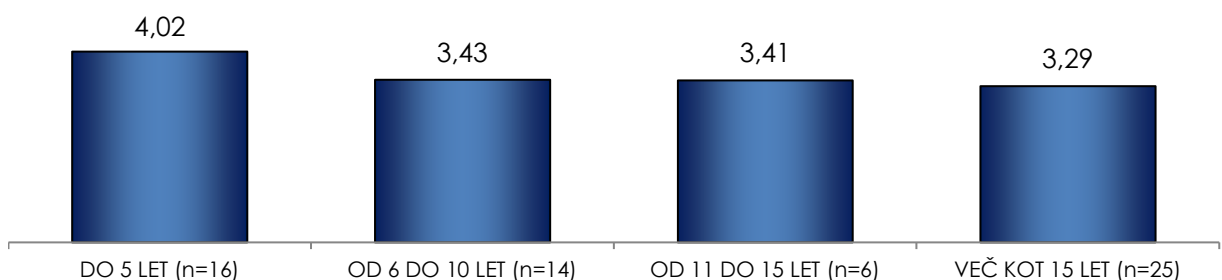
V analizi zadovoljstva zaposlenih lahko demografske razlike pomagajo prepoznati, ali obstajajo vzorci zadovoljstva ali nezadovoljstva, ki so povezani s specifičnimi demografskimi skupinami. Na primer, lahko ugotovite, ali so zaposleni, ki delajo v organizacijski enoti nege ter oskrbe bolj ali manj zadovoljni od zaposlenih, ki delajo v kuhinji, ali so zaposleni, ki že dlje časa delajo v domu bolj ali manj zadovoljni od zaposlenih, ki v domu delajo manj časa.

SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH GLEDE NA ORGANIZACIJSKO ENOTO



Ugotovimo, da so na splošno najbolj zadovoljni zaposleni, ki pripadajo organizacijski enoti vodstvo / uprava ali strokovne službe, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,42. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti kuhinja.

SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



Na splošno so najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni do 5 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,02. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni več kot 15 let.

4. Vpogled v elemente glavnih področij

Vsako od področij delovanja (t.i. kazalniki) je sestavljeno iz posameznih elementov oz. vprašanj iz anketnega vprašalnika, ki smo jih obravnavali že pri posameznem kazalniku, na katerega se nanašajo. V spodnji tabeli so ponovno predstavljeni vsi elementi iz anketnega vprašalnika, razvrščeni od tistega z najvišjo oceno, do tistega z najnižjo oceno.



V kolikor trend že obstaja, to prikazujejo puščice v prvem stolpcu, ki povedo, ali je ocena zadovoljstva na tem elementu glede na lansko leto padla (↓) ali narasla (↑).



V stolpcu, označenem z 'ZAD', je za vsak element predstavljena letošnja povprečna ocena zadovoljstva, pri čemer so zeleno obarvane najboljše ocene (**višje od 4,5**), zato je dodatno pozornost pri upravljanju s kakovostjo v bodoče boljše usmeriti na področja, označena z oranžno, saj predstavljajo priložnosti za izboljšave (**nižje od 3,5**).



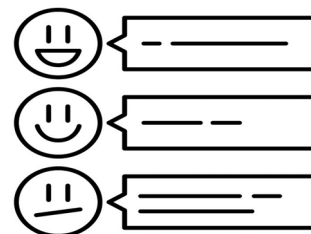
V zadnjem stolpcu, označenem z 'REF', oznaka ◆ pomeni, da je vaša letošnja ocena zadovoljstva višja od referenčne ocene (skupne povprečne ocene zadovoljstva tega elementa v lanskem letu), ter ●, da je vaša ocena nižja od referenčne ocene.

TREND	ELEMENTI	ZAD	REF
↓	S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?	3,86	●
↓	Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?	3,83	●
↓	S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)	3,82	●
↓	S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?	3,80	●
↓	Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?	3,77	●
↓	Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?	3,68	◆
↓	Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?	3,65	◆
↓	S SPODBUJANJEM SAMOINICIATIVNOSTI S STRANI VODJE?	3,62	●
↓	Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?	3,45	●
↓	Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?	3,40	●
↑	Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?	3,32	●
↓	Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?	3,23	●
↓	Z IZBIRO DODATNIH IZOBRAŽEVANJ?	3,23	●
↓	Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?	3,03	●
↓	S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?	3,02	●

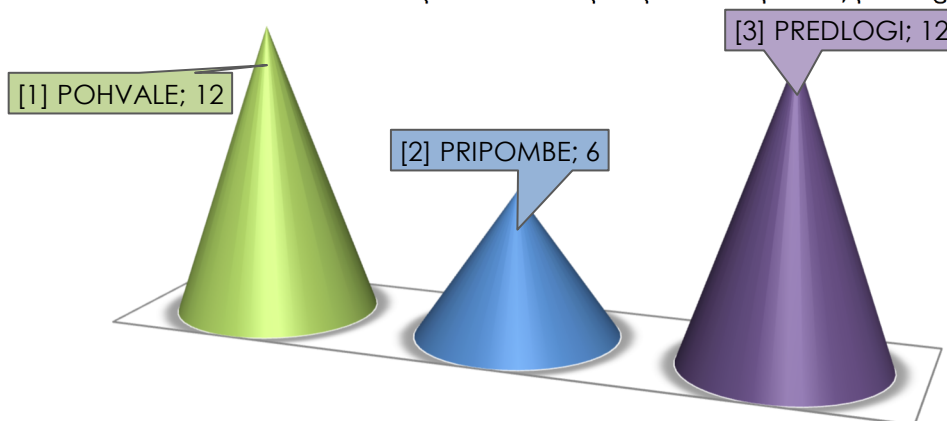
5. Analiza odprtih odgovorov

Spodaj so po metodi razvrščanja grafično predstavljene spontane navedbe zaposlenih, ki se pojavijo pri odprtih odgovorih pohval, pripomb in predlogov. Tabela predstavlja seznam vseh navedb (takšne kot so bile dejansko zapisane), kjer je mogoče najti nekatere nastavke, kako bi se ukrepov lahko lotili, da bi se v največji meri približali željam in potrebam zaposlenih.

Te navedbe predstavljajo dodano vrednost številčnim rezultatom in so kvalitativnega značaja, saj omogočajo globlji vpogled v zaznano stanje ter odgovarjajo na vprašanje "zakaj".



Zaposleni so skupno podali 30 pohval, predlogov ter pripomb.



●● RAZVRŠČENI ODPRTI ODGOVORI: POHVALE / PRIPOMBE / PREDLOGI

Odgovori so razvrščeni glede na tip navedbe. Vse navedbe z oznako številke 1 predstavljajo "**pohvale**", pod oznako 2 so navedbe, ki so jih anketiranci zapisali pod "**pripombe**" ter navedbe z oznako 3 predstavljajo "**predloge**".

Želel/-a bi POHVALITI:

1 Dragi iz računovodstva, ker je vedno na razpolago za pomoč.

1 Glavno sestro Maja Zupančič.

1 Glavno sestro, ker se zelo trudi in je zelo strokovna.

1 Gradnja doma, zelo lepo.

1 Jessiko za vse nasvete, vodenje in organiziranost dela med nami. Kaj mora ona trpeti zaradi enih in istih zaposlenih, ki so nesramne in če jim kaj ne odgovarja, grejo na bolniško.

1 Koordinatoriko.

1 Mateja Jagodič Pavlin.

1 Sodelavke.

1 V ožjem timu se dobro razumemo.

1 Vodjo Matejo Jagodič Pavlin.

1 Vse pohvale šefinji Jessi.

1 Želje so večinoma uslišane.

Želel/-a bi PRIPOMNITI:

2 Imamo čedalje več dela in premalo kadra. Veliko je tudi bolniških odsotnosti, ki niso pokrite.

2 Mnogi novi zaposleni ne znajo pozdravljati.

2 Ni mi všeč, da nekaj zaposlenih širi nezadovoljstvo in slabo voljo.

2 Prelahko dostopne bolniške, delavci ne cenijo nič.

2 Premajhna pohvala in nagrada delavcu, ki je sploh ni.

2 Preobremenitev kadra, ker je premalo zaposlenih.

Želel/-a bi PREDLAGATI:

3 Bazen - naj spet začne obratovati.

3 Božičnico.

3 Nagrajevanje za nadomeščanje.

3 Pravično ocenjevanje.

3 Pravičnost in enakopravna obravnava vseh zaposlenih, ne le določenih.

3 Več neformalnega druženja.

3 Več pogovorov.

3 Več zaposlenih.

3 Več zaposlenih.

3 Več zaposlenih.

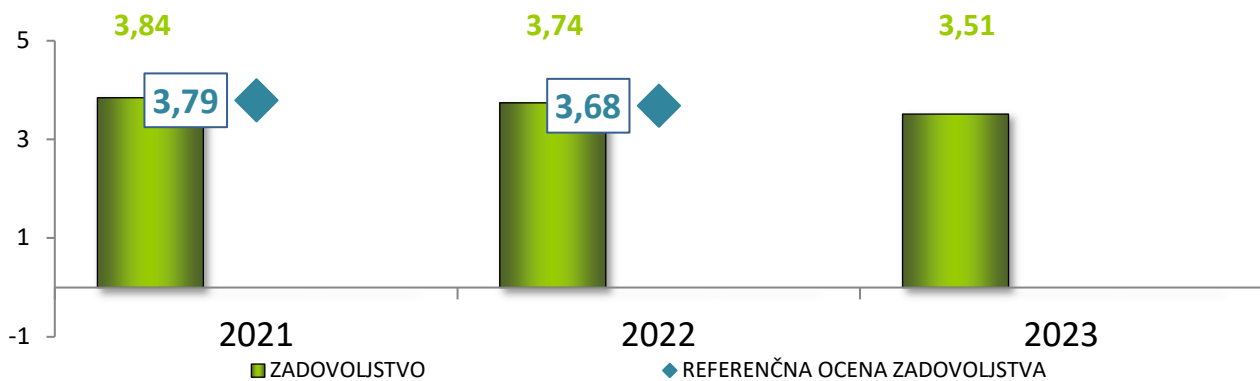
3 Višje dodatke.

3 Vse mora biti lepo, da se dom obnavlja, a tudi mi zaposleni smo za to delo res premalo plačani. Vidi se na zunaj, na znotraj kolektiva seveda ne.

●● Povzetek rezultatov

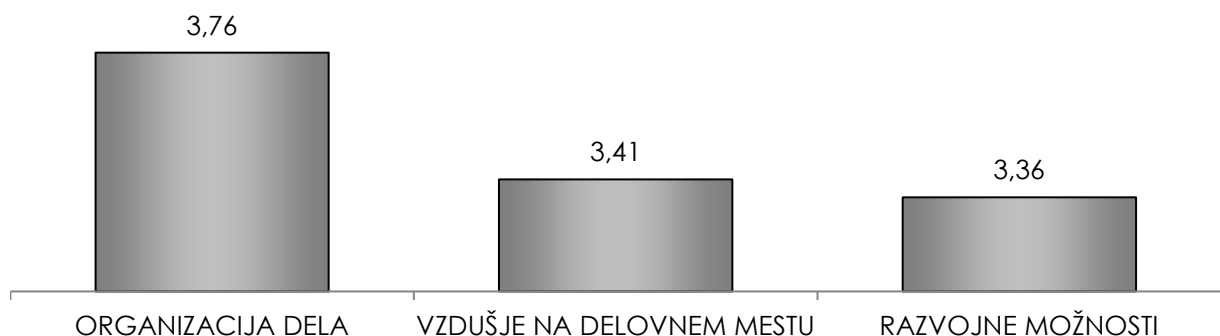
V domu je vzpostavljen sistem spremljanja zadovoljstva zaposlenih z vključitvijo v standardizirano raziskavo merjenja zadovoljstva, ki omogoča spremljanje trendov skozi leta ter primerjavo rezultatov z drugimi domovi. Vsi zbrani rezultati in informacije so osnova za usmerjeno sprejemanje ukrepov za zagotavljanje večjega zadovoljstva zaposlenih.

●● Ocene splošnega zadovoljstva s trendi



- Sumarna ocena zadovoljstva v letošnjem letu znaša 3,51.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da se je ocena zadovoljstva znižala. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za $\pm 0,1$ stopnje ocene zadovoljstva. V kolikor bi bila razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, bi trdili, da trenda ni možno določiti, oziroma da je nespremenjen.
- ◆ Upoštevajoč referenčno sumarno oceno zadovoljstva, ki predstavlja povprečno oceno zadovoljstva zaposlenih vseh Domov, ki so bili v lanskem letu vključeni v standardizirano raziskavo zadovoljstva, ugotavljamo, da:
 - ◆ Referenčna ocena sumarnega zadovoljstva znaša 3,68.
 - ◆ Primerjava ocene sumarnega zadovoljstva vaših zaposlenih z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

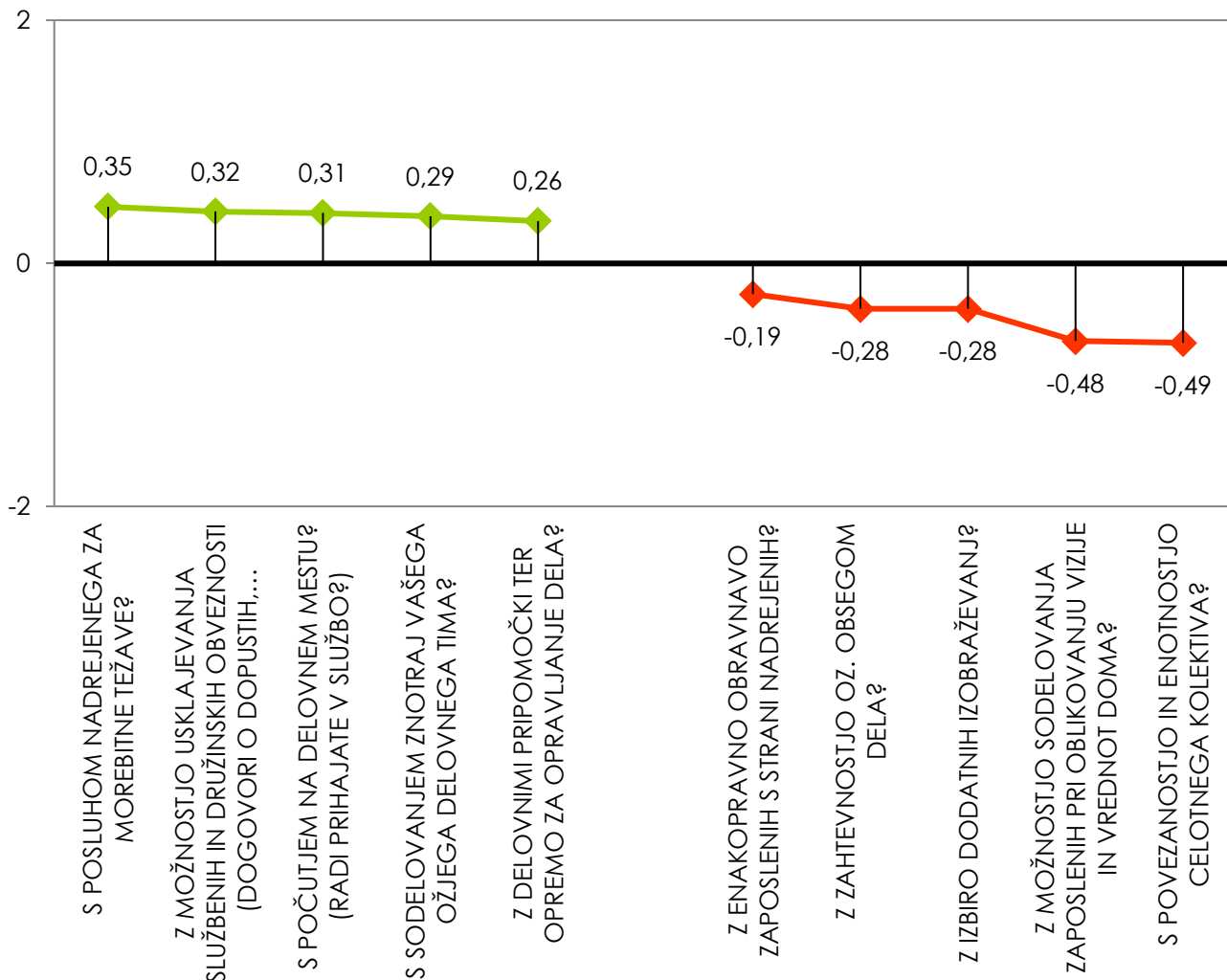
●● Ocene po posameznih področjih



Najvišjo oceno zadovoljstva beležimo na področju organizacije dela, in sicer 3,76. Najnižjo oceno zadovoljstva beležimo na področju razvojnih možnosti, in sicer 3,36.

●● Ocene najboljše in najslabše ocenjenih elementov

Spodnji graf prikazuje odstopanja ocen zadovoljstva od skupnega povprečja. Pri tem je z zeleno obarvano 5 najboljše ocenjenih elementov ter z oranžno 5 najslabše ocenjenih elementov.



Zaposleni najvišjo oceno zadovoljstva pripisujejo elementu "S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?". Ta rezultat od sumarne ocene zadovoljstva (3,51) odstopa z najvišjo pozitivno vrednostjo in sicer za 0,35. Prav tako so med boljše ocenjenimi elementi: Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)? in S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?) Najslabšo oceno zadovoljstva so zaposleni pripisali elementu "S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?". Ta rezultat od sumarne ocene zadovoljstva (3,51) odstopa z najvišjo negativno vrednostjo in sicer za -0,49. Med slabše ocenjenimi elementi se nahajajo tudi Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA? in Z IZBIRO DODATNIH IZOBRAŽEVANJ?



Priloga - spremljanje kriterijev in kazalnikov

Ta priloga je namenjena ciljnemu spremljanju kriterijev in kazalnikov po modelu kakovosti E-Qalin. Pripravili smo nekaj možnosti kako spremljati kriterije s čimer vam želimo olajšati delo, pri tem pa sami odločite kateri rezultat boste dejansko uporabili, glede na vaše individualne lastnosti vsebine ter relevantnosti posameznega kriterija.

Rezultati iz raziskave vam služijo kot pomoč pri določanju dejanskih vrednosti rezultatov, ciljnih vrednosti ter relevantnosti.

0 DEJANSKA VREDNOST

Pogoj za oceno kazalnika je obstoj vsaj ene dejanske vrednosti. V ocenjevalni obrazec se lahko pri vsakem kazalniku vnesejo največ štiri dejanske vrednosti. Pri številkah gre za dejanske vrednosti, pridobljene v obdobju enega leta ali združene iz več meritev, ki so trajale manj kot eno leto, v letno vrednost.

0 CILJNA VREDNOST

Ciljne vrednosti kazalnika se nanašajo na podatke, ki si jih je organizacija zastavila kot cilj. Če je bila npr. v lanskem letu pridobljena povprečna dejanska vrednost kazalnika „Stopnja zadovoljstva stanovalcev s hrano“ z oceno 3,7, bi lahko za naslednje obdobje definirali ciljno vrednost 4, da bi tako spodbudili izboljšavo. Ciljne vrednosti se lahko določijo tudi brez poprejšnje ničelne meritve.

0 RELEVANTNOST

Relevantnost se ukvarja z vprašanjem, ali lahko kazalnik zagotovi pomembne informacije na poti k doseganju opredeljenega cilja. Z vidika upravljanja je kazalnik ustrezen, če lahko ponazori oz. izmeri spremembe in podpira organizacijo, da lahko preveri učinkovitost ukrepov, sprejetih za doseganje opredeljenih ciljev in ciljnih vrednosti.

Vidik: **2.1. MOTIVACIJA**

Kriterij: **2.1.1. Razporejanje v skladu z individualnimi sposobnostmi**

Kriterij se osredotoča na spodbujanje in upoštevanje kompetenc in sposobnosti zaposlenih pri delu ter razporeditev na delovno mesto, ki ustreza njihovim individualnim sposobnostim ter zakonskim zahtevam. Ocenjujejo se možnosti za strokovni in osebni razvoj zaposlenih ter ali o možnostih izobraževanja transparentno seznanjamo vse zaposlene.

Ocene zadovoljstva:	2021	2022	2023	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?	3,97	3,26	3,23	↓	3,56
ZADOVOLJSTVO S SPODBUJANJEM SAMOINICIATIVNOSTI S STRANI VODJE?	4,03	3,74	3,62	↓	3,78

Kriterij: **2.1.2. Vključenost zaposlenih**

S tem kriterijem se pregledajo možnosti vključevanja zaposlenih pri načrtovanju in razvoju kadra, nadomeščanju zaposlenih (zaradi bolniške odsotnosti, dopustov,...), oblikovanju delovnega mesta (fizično in vsebinsko), uvajanju novih zaposlenih, odločanju, razvoju koncepta doma, ...

Ocene zadovoljstva:	2021	2022	2023	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?	3,29	3,46	3,03	↓	3,38

Vidik: **2.2. OBLIKOVANJE DELOVNEGA ČASA**

Kriterij: **2.2.1. Združljivost osebnih interesov, družine in poklica**

Tu so poudarjeni ukrepi, strukture in procesi ustanove, ki upoštevajo združljivost osebnih interesov, družine in poklica. Sem spada konkretna uskladitev urnikov dela z družinskimi, osebnimi potrebami in željami ter komunikacija v zvezi s tem znotraj tima. Vse to mora biti usklajeno s potrebami stanovalcev. Razmislimo tudi o dodatni ponudbi delodajalca (npr. obdarovanje otrok za božič,...).

Ocene zadovoljstva:	2021	2022	2023	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?	4,28	4,23	3,83	↓	4,02

Vidik: **2.3. KOMUNIKACIJA IN SODELOVANJE**

Kriterij: **2.3.1. Komunikacija in obveščanje**

Obravnava se notranji informacijski in komunikacijski tok ter zagotovitev učinkovitosti, uspešnosti in rednosti timskih pogovorov (sem spada tudi predaja dela, ki se vrši večkrat dnevno). Razmislimo o tem, kakšno komunikacijo želimo vzpostaviti v timu, da bi se ob tem vsi člani dobro počutili. Prav tako obravnavamo neustrezno komunikacijo med zaposlenimi v timu in določimo ukrepe, ki bodo izboljšali komunikacijo znotraj tima. Ocenjujemo ravnanje z napetostmi in konflikti znotraj tima. Ta kriterij pomaga preučiti informacijsko politiko ustanove, med drugim tudi, če vsi zaposleni prejmejo ustrezne informacije ob pravem času. To vključuje tudi informacije o politiki in razvoju organizacije ter okolja.

Ocene zadovoljstva:	2021	2022	2023	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?	4,03	3,77	3,68	↓	3,63
ZADOVOLJSTVO Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?	3,24	3,74	3,65	↓	3,46
ZADOVOLJSTVO Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?	3,38	3,66	3,45	↓	3,53

Kriterij: **2.3.2.Multidisciplinarno sodelovanje**

V središču kriterija je struktura in kultura sodelovanja med različnimi poklicnimi skupinami in funkcijskimi področji (nega, oskrba, terapija, kuhinja, pralnica, tehnična služba, uprava, zdravnik, ...). Prav tako presojamo ukrepe za obveščanje celotne ustanove o dejavnostih in storitvah posameznih poklicnih skupin.

Ocene zadovoljstva:	2021	2022	2023	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?	2,95	3,42	3,02	↓	3,38
ZADOVOLJSTVO S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?	4,05	4,14	3,80	↓	3,98
ZADOVOLJSTVO S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)	4,12	4,00	3,82	↓	3,91
ZADOVOLJSTVO S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?	4,42	4,08	3,86	↓	3,92

Vidik: **2.4. SPODBUJANJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU**

Kriterij: **2.4.1.Fizično zdravje**

V središču tega kriterija je oblikovanje konkretnega delovnega mesta zaposlenega. Oцени se, kateri (poleg zakonskih zahtev) zdravstveni ukrepi, strukture in procesi na področju fizičnega zdravja so bili vpeljani in ali se stalno razvijajo. Zajete so strukture in procesi, ki se nanašajo na ohranjanje in spodbujanje fizičnega zdravja zaposlenih (spodbujanje gibanja, izobraževanje o zdravi prehrani, spodbujanje k odvajanju od kajenja, izbor pripomočkov in delovnih sredstev, ergonomsko oblikovanje delovnega mesta, ...).

Ocene zadovoljstva:	2021	2022	2023	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?	4,14	3,98	3,77	↓	3,86

Kriterij: **2.4.2.Psihično zdravje**

Oцени se, kateri zdravstveni ukrepi, strukture in procesi so bili vpeljani in ali se stalno razvijajo. Preveri se tudi, katere možnosti psihohigijene, preprečevanja izgorelosti, preprečevanja ustrahovanja (mobing) in upravljanje časa (spopadanje s časovno stisko) nudi ustanova svojim zaposlenim na delovnem mestu. Obravnavajo se ukrepi za pravočasno prepoznavo in sistematično odpravljanje psihičnih obremenitev in preobremenjenosti. Razmislimo tudi o spodbujanju pozitivne delovne klime.

Ocene zadovoljstva:	2021	2022	2023	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?	3,66	3,31	3,32	↑	3,46
ZADOVOLJSTVO Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?	3,86	3,64	3,40	↓	3,68

5.1.UPRAVLJANJE ZNANJA

Kriterij: **5.1.1.Učni procesi**

Ta kriterij raziskuje različne učne procese: individualno in kolektivno učenje, osnovno, dodatno in dopolnilno izobraževanje, razširjanje pridobljenega znanja oz. ravnanje z izobraževalnim in izkustvenim znanjem v organizaciji, kako organizacija poskrbi, da so izkušnje s stanovalci ter svojci dostopne in uporabne za zaposlene, projektno delo, rotacije delovnih mest, mentorstvo, refleksija praktičnih izkušenj, učenje iz napak – vsi udeleženci morajo imeti možnost, da opozorijo na napake; dom ima orodje za sistematično spremljanje napak in spodbujanje učnega procesa, kako se spodbuja in zapiše pridobivanje znanja na delovnem mestu. V domovih za starejše se uporabljajo predvsem osebna, v reševanje problemov us-merjena in s komunikacijo in delom povezana orodja. V okviru e-učenja ali kom- biniranega učenja (blended learning) ie treba preučiti tudi tehnično

Ocene zadovoljstva:	2021	2022	2023	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z IZBIRO DODATNIH IZOBRAŽEVANJ?	4,21	3,66	3,23	↓	3,67