

2024

POROČILO

## RAZISKAVA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH



s k u p i n a  
**FABRIKA**

**DOM STAREJŠIH OBČANOV ILIRSKA BISTRICA**

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 ILIRSKA BISTRICA  
Kidričeva ulica 15  
6250 Ilirska Bistrica

## **ODGOVORNA OSEBA**

JANA ŠTRAKL  
jana@skupina-fabrika.com

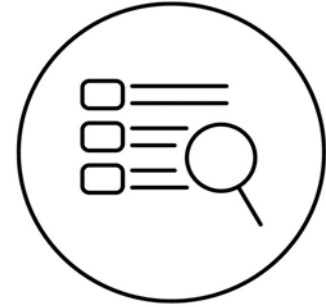
## **POROČILO**

RAZISKAVA ZADOVOLJSTVA  
ZAPOSLENIH 2024  
17.01.2025

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 91 zaposlenih. Uporabljen anketni vprašalnik je standardiziran in se uporablja tudi v drugih domovih za starejše. Vprašalnik zajema ključne vidike zadovoljstva na delovnem mestu ter omogoča kvantificiranje rezultatov ter primerjavo le-teh z drugimi socialnovarstvenimi organizacijami.



Najvišji delež vzorca predstavljajo zaposleni v organizacijski enoti nega/oskrba (49%), ter zaposleni z delovno dobo več kot 15 let (57%).

Splošna (sumarna) ocena zadovoljstva znaša 3,49. Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da ocena zadovoljstva ostaja na približno enaki ravni. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za  $\pm 0,10$  stopnje ocene zadovoljstva, kar pomeni, da je razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,10, zato trdimo, 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 splošnega zadovoljstva znaša 3,59. Primerjava ocene sumarnega zadovoljstva vaših zaposlenih z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od

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

- *ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA? (3,92)*
- *ZADOVOLJSTVO S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA? (3,90)*
- *ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)? (3,86)*
- *ZADOVOLJSTVO S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO)? (3,71)*
- *ZADOVOLJSTVO S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE? (3,61)*

### **Zaposleni najnižje ocene pripisujejo:**

- *ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA? (3,28)*
- *ZADOVOLJSTVO Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM? (3,26)*
- *ZADOVOLJSTVO Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA? (3,22)*
- *ZADOVOLJSTVO Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU? (3,13)*
- *ZADOVOLJSTVO Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH? (2,94)*

## •• 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 dejavnikih, 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.

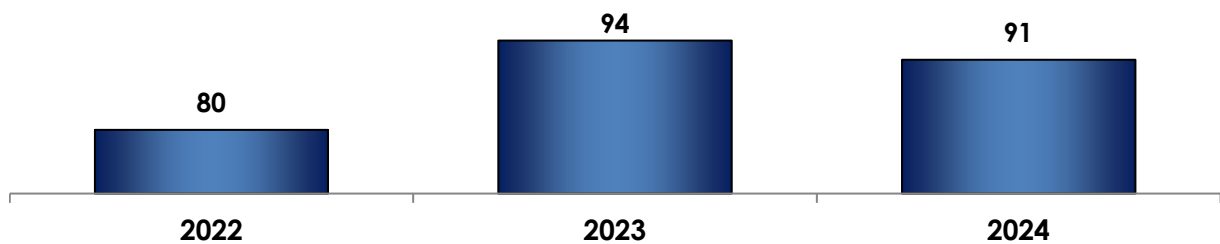
Zadovoljstvo zaposlenih je kompleksen pojav, ki ga lahko merimo s pomočjo anketnih vprašalnikov, intervjujev ali drugih metod. Pomembno je, da organizacija redno spremlja stopnjo zadovoljstva zaposlenih in se odziva na ugotovljene izzive, saj le tako lahko doseže dolgoročni uspeh, stabilnost ter rast.

## 1. Opis vzorca

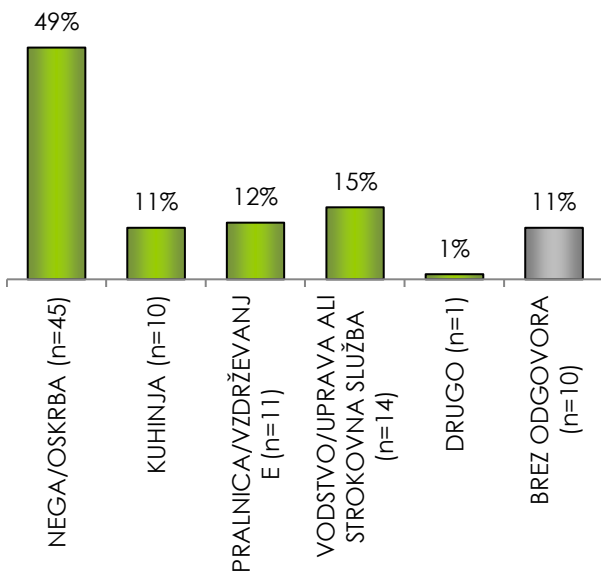
V analizi vzorca je predstavljena skupina zaposlenih, vključenih v raziskavo, oziroma zaposleni, ki so odgovarjali na anketni vprašalnik. Ta analiza je pomembno orodje za ugotavljanje reprezentativnosti rezultatov, saj nam pove, kako dobro zajeti vzorec predstavlja populacijo (vse zaposlene v domu) in 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 91 zaposlenih.



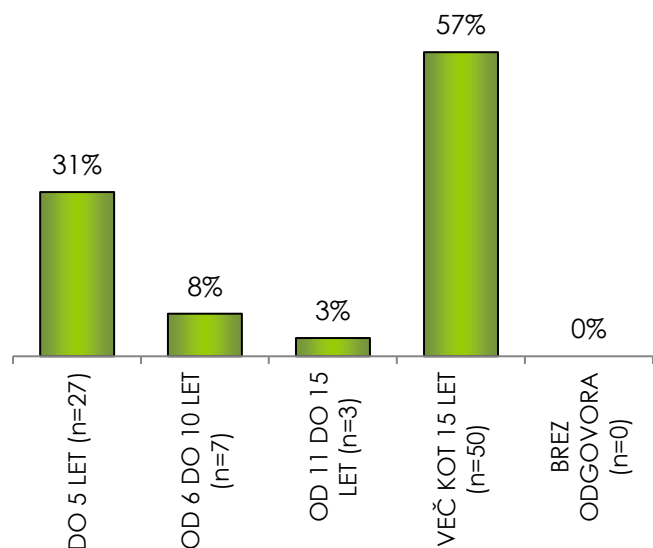
### 1.2 Organizacijska enota



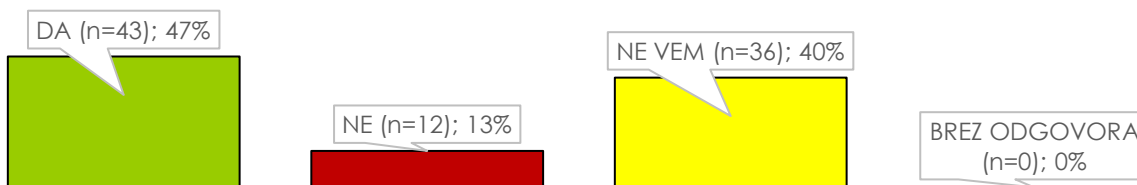
V vzorec raziskave je vključenih največ zaposlenih iz organizacijske enote nega/oskrba (teh zaposlenih je 49 %), ter zaposlenih iz organizacijske enote vodstvo/uprava ali strokovna služba (15 %).

Glede na delovno dobo je v raziskavi sodelovalo največ zaposlenih, ki so v vašem domu zaposleni več kot 15 let (teh zaposlenih je 57 %) ter zaposlenih, ki v Domu delujejo do 5 let (31 %).

### 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 vprašali, ali bi se v primeru starosti in/ali bolezni odločili za bivanje v vašem domu. To vprašanje nam omogoča vpogled v njihovo oceno kakovosti storitev in pogojev, ki jih vaš dom nudi, ter v to, ali bi ga sami izbrali kot svojo morebitno prihodnjo destinacijo za bivanje in oskrbo. Rezultati so hkrati dragocena povratna informacija o zadovoljstvu zaposlenih ter izhodišče za morebitne izboljšave.

Ugotovimo, da več zaposlenih navaja, da bi se odločili za bivanje v vašem Domu. Taki zaposleni so zastopani v 47% deležu. Zaposleni, ki navajajo, da se ne bi odločili za bivanje v vašem Domu, so zastopani v manjši meri in sicer 13%. Pri tem je odgovor 'ne vem' podalo 40% 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 Domače okolje - lokalno, svojci ... - že poznano okolje / manj stresno privajanje - večje zaupanje zaradi poznavanja (sicer trenutne) situacije.

1 Bližina doma, čistoča, dogodki ob vsakih večjih praznikih

1 Bližina domačega kraja, srčnosti nekaterih zaposlenih.

1 Če ne bi bilo druge možnosti...

1 Edinstvena priložnost za brezskrbno življenje do smrti

1 Ker je dom zelo kakovosten in v njem se bi dobro počutila.

1 Ker mi je lepo tukaj.

1 Ker smo med najboljšimi

1 MENIM, DA JE ZA STAROSTNIKE V NAŠEM DOMU DOBRO POSKRBLJENO, ZAPOSLENI SKUŠAMO UPOŠTEVATI INDIVIDUALNE POTREBE STANOVALCEV. TISTI, KI ZNOREJO IN SI ŽELIJO IMAJO NA RAZLIČNI NABOR DEJAVNOSTI S KATERIMI SI LAHKO ZAPOLNIJO SVOJ ČAS.

1 Naš dom je prijeten za bivanje. Lepo skrbimo za stanovalce.

1 Okusna hrana, dobra postrežba, prijaznost zaposlenih.

1 Pogoji so trenutno ustrezni oziroma dobri, kljub nekaterim zaposlenim, ki niso niti prijazni niti korektni pri delu.

1 Se prisluge željam in potrebam stanovalcem.

1 Se prisluge željam in potrebam.

1 Smo odlični na svojem področju, vzgled marsikomu.

1 Smo pridni in delovni.

1 Urejenost doma in nenehna težnja vodstva za izboljšave oziroma novosti, strokovno delovanje zaposlenih znotraj posameznih organizacijskih enot, pozitiven odnos zaposlenih do stanovalcev (prijaznost, naklonjenost...)

1 V večini prijazno osebje, čisto in urejeno okolje, veliko aktivnosti, posluh zaposlenih..

1 Vprašam je, če bo kadra za nego?

1 Za bivanje v našem domu bi se odločila, ker je vse lepo urejeno in poskrbljeno za dobro počutje stanovalcev.

1 Za stanovalce je lepo poskrbljeno, v domu imajo veliko aktivnosti in kolektiv je prijeten.

1 Zaenkrat so usluge ki jih nudimo v DSO na visokem nivoju, vendar je vprašanje časa do kdaj bo še tako (kronično pomanjkanje kadra ki je vse bolj obremenjen in izgorel).

1 Zaposleni se trudijo za dobrobit in dobro počutje stanovalcev na vse mogoče načine.

1 Zaposleni so kompetentni za opravljanje svojega dela, stanovalci so zadovoljni z bivanjem v Domu, vodstvo je strokovno, deluje v dobrobit stanovalcev in zaposlenih.

1 Zaradi dobre skrbi za starejše, organiziranih aktivnostih...

1 Zato ker zaupam v strokovno delo in znanje svojih sodelavcev, ki neposredno delajo s stanovalci.

1 Zato, ker se res poskrbi za oskrbovalec, da so urejeni in čisti. In je red.

## Ne, ker....

2 Bi raje ,da kdo skrbi zame če le bi kdo lahko saj sem rada samostojna.

2 Ker se delavec ne more posvetiti stanovalcu zaradi prevelikega obsega dela.

2 Saj sem odgovorila

2 Upam ,da mi ne bo potreba.

2 Zato ker je premalo kadra in so oskrbovanci kot številke

## Ne vem, ker....

3 Bojim se da bojo nekvalificiran kader in ne bo kvalitetni deli ,kajti mlade večinoma ne zanima delo v domovih

3 Če ne bi bilo druge možnosti bi se moral odločiti za dom.

3 Finance

3 Ker se razmere slabšajo, kvaliteta kadra pada...ne vem, kako bo takrat.

3 Ker zaradi pomanjkanja kadra, delavci zdravstvenem nege ne morejo opravljati dela kot bi želeli. In me boli občutek, da opažam, da nis(m) o do vseh enaki... Da se prilagaja pravila glede na to, kako sitni so svojci Oz. Kako zahteven je stanovalec.

3 Ne bom komentiral-a

3 Ne razmišlam še o tem

3 Ni še čas, da bi razmišljal o tem

3 Premalo ustrezno usposobljenega kadra za kvalitetno nego

3 Prenizka pokojnina

3 Skrajna sila. Finance.

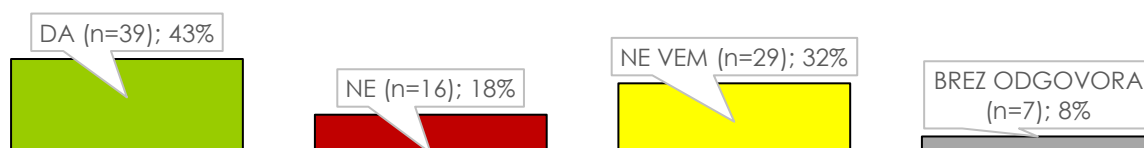
3 Verjetno bi zaradi široke izbire aktivnosti in ker zaposleni vsakega posameznika zelo dobro poznamo.

3 Zato, ker so se vedno nekateri zaposleni brez empatije, ne razumejo ali ne želijo razumeti bolezni in starosti posameznika, saj se do uporabnikov doma obnašajo skrajno ne strokovno in brez kančka sočutja. Zato nisem prepričana, da si želim preživeti zadnja leta v takem okolju.

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

Glede na trende zadnjih let, ko se domovi soočajo s kadrovskimi stiskami, zaposleni pa z občutkom preobremenjenosti, smo želeli z vprašanjem, ali bi zaposleni priporočili svojim prijateljem zaposlitev v vašem domu, pridobiti vpogled v njihova razmišljanja in stališča. Takšna povratna informacija je za vodstvo izjemno dragocena, saj lahko pomaga pri oblikovanju strategij za privabljanje novih sodelavcev in hkrati razkriva prednosti ter morebitne slabosti delodajalca.

Zaposlene smo poleg izbire med odgovori da, ne in ne vem prosili tudi za pojasnitev njihovega odgovora, da bi pridobili globlji vpogled v njihovo perspektivo in izkušnje



Ugotovimo, da več zaposlenih navaja, da bi svojemu prijatelju/-ici priporočili zaposlitev v vašem Domu. Taki zaposleni so zastopani v 43% deležu. Zaposleni, ki navajajo, da ne bi svojemu prijatelju/-ici priporočili zaposlitev v vašem Domu, so zastopani v manjši meri in sicer 18%. Pri tem je odgovor 'ne vem' podalo 32% 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 Ampak le, če bi menila, da gre za pravo osebo. Pozitivni in strokovno podkovani zaposleni največ pripomorejo k oblikovanju dobrih pogojev za delo.*

*1 Delovni čas, možnosti napredovanja, izobraževanja, delovne razmere, stalnost zaposlitve, organiziranost dela, različne pohvale, nagrade in kritike, možnost soodločanja pri delu, notranja komunikacija ter odnosi med sodelavci in z nadrejenimi*

*1 Dober in urejen kolektiv*

*1 Ker je lep dom in smo strokovni pri delu, ki ga opravljamo.*

*1 Ker je lepo delati s starejšimi ljudmi.*

*1 Ker nam primanjkuje kadra.*

*1 Ker naš dom opravlja kakovostne storitve in v njem se stanovalci zelo dobro počutijo.*

*1 Ker sem sama sem tukaj pridobila veliko novega znanja in prijateljskih vezi*

*1 Ker smo delovni in odgovorni.*

*1 Ker smo dober "team"*

*1 Ker smo dober kolektiv.*

*1 Ker smo med najbolsimi*

*1 Samo ,da zasluži svoj denar in ni odvisna od socialne pomoči.*

*1 Sigurno delo, redno plačilo( tudi če ni veliko), dobri in urejeni pogoji.*

*1 Stimulativno delovno okolje, priložnost za dopolnjevanje in nadgradnjo svojega znanja, ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja - polni certifikat Družini prijazno podjetje, ukrepi za varnost in zdravje pri delu - certifikat Družbeno odgovoren delodajalec, promocija zdravja na delovnem mestu....*

---

1 Urejeno delovno okolje.

---

1 Urejenost razmer.

---

1 Za vse omenjeno na strani prej,

---

1 Zaradi dobrega sodelovanja in vzklajevanja zasebnega življenja.

---

1 Zaradi možnosti usklajevanja s privat življenjem

---

### **Ne, ker....**

2 Ker prej kot se zaposliš, se preveri celotno tvoje družinsko drevo, par kolen nazaj. In če nisi všečen ali pa te "vodje krdel" ne sprejmejo, si ga na drsal. In tega ne želim nobeni moji prijateljici. Ker znajo določene biti zelo zelo strupene.

---

2 Ne ker je premalo plačano glede na obseg dela

---

2 Nezadovoljstvo iz prve točke

---

2 Premajhna plača,urnik,odnosi,velika odgovornost,premalo kadra...

---

2 Premalo plačano delo,ker moras bit na razpolago 24h.fizično delo...premalo zaposlenih trenutno

---

2 Prevec zahtevno in odgovorno delo, nič cenjeno, premajhna placa,

---

2 Sem odgovorila

---

2 Slaba plača

---

2 Slabe plače, delo vse vikende in praznike.

---

2 Veliko dela, veliko potrpljenja, veliko razdajanja, mnogo uničenega zdravja, mnogo ..... premajhno plačilo

---

### **Ne vem, ker....**

3 Delo v dso je težko,dela se 24 ur 365 dni na leto in plačilo je tko ,tko

---

3 Izbrala bi najugodnejsega zame, pregledala vec možnosti

---

3 Ne bi si želel da me nekdo grdo gleda zaradi priporočila, takšnega ali drugačnega, ker ima vsak svoj vidik do tega kaj je dobro in kaj ni.

---

3 Novo zaposlenemu dajejo občutek manjvrednosti

---

3 Poraja se mi dilema glede tega. Ne bi želela, da prijateljica doživi kar sem sama doživela v prvih letih zaposlitve v domu, saj je bilo ogromno nespoštovanja, nesprejemanja ter nepotrpežljivosti do novega kadra. V zadnjem letu smo pridobili kar nekaj novega in mladega kadra, zato je vzdušje na delovnem mestu veliko bolj prijetneje. Zato na podlagi slednjega, bi želela, da moja prijateljica postane del te ekipe.

---

3 Povedala bi ji za razpis o prostem delovnem mestu.

---

3 Trenutno odnosi niso na najboljšem nivoju.

---

3 V procesu prihaja do konfliktov zaradi prevelikega obsega dela, preutrujenosti...

---

## 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 2022 in 2023

referenč  
na ocena

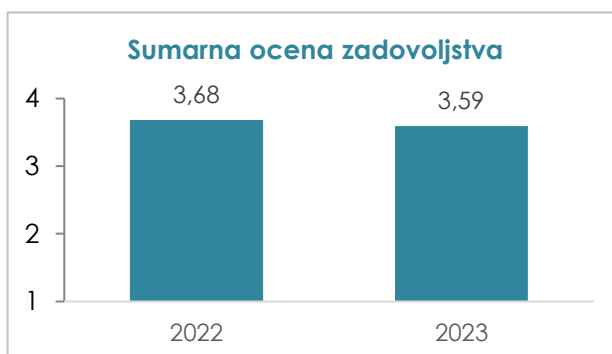
- ◆ V letu 2022 je v standardizirani raziskavi zadovoljstva zaposlenih sodelovalo 59 domov za starejše, v letu 2023 pa 66 domov za starejše.



- ◆ Skupno je v letu 2022 v raziskavi sodelovalo 2904 zaposlenih, v letu 2023 pa 3102 zaposlenih v domovih za starejše.



- ◆ V letu 2022 je sumarna ocena zadovoljstva zaposlenih znašala 3,68, v letu 2023 pa 3,59.



## 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.

2022		2023		2024	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
3,43	*	3,47	*	3,38	*

\* 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.

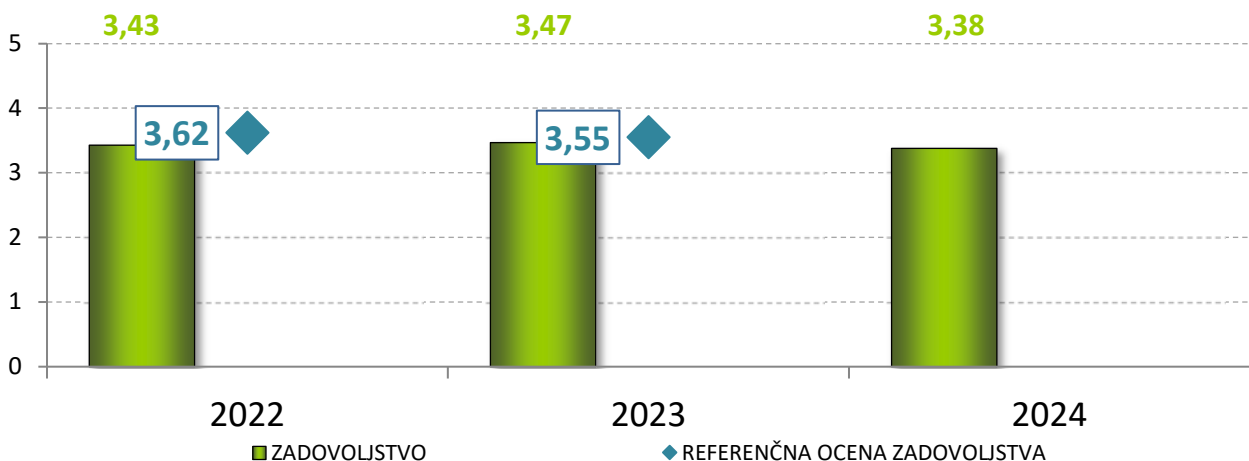
#### ● INTERPRETACIJA REZULTATOV:

- Ocena zadovoljstva na področju delovne klime in vzdušja na delovnem mestu v letošnjem letu znaša 3,38.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da ocena zadovoljstva ostaja na približno enaki ravni. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za  $\pm 0,1$  stopnje ocene zadovoljstva, kar pomeni, da je razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, zato trdimo, 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 3,55.  
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

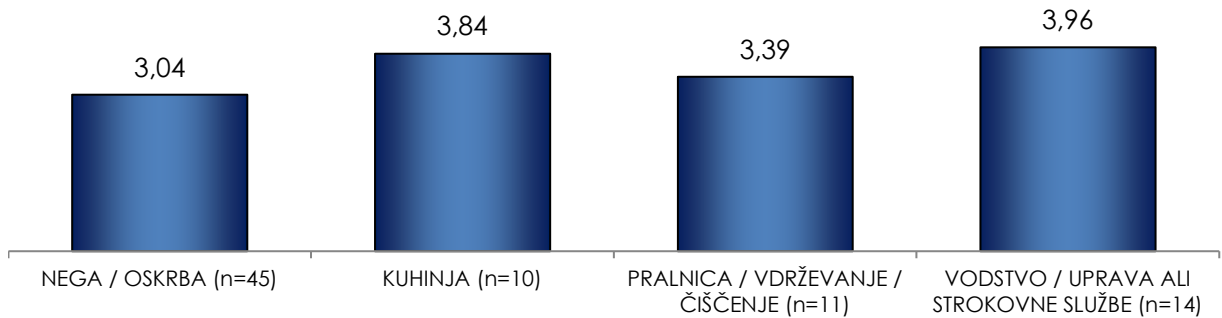


Trend stopnje  
zadovoljstva =

## Demografske razlike

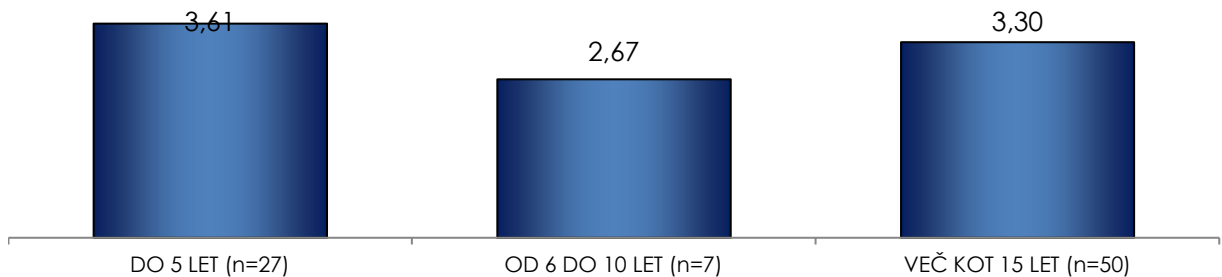
V tem poglavju se osredotočimo na analizo povprečnih vrednosti stopnje zadovoljstva na področju delovne klime in vzdušja na delovnem mestu med zaposlenimi, ki se med seboj razlikujejo glede na organizacijsko enoto kateri pripadajo ter delovno dobo v Domu. V primeru, da je v kateri skupini zaposlenih 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 3,96. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti nega / oskrba.

### ZADOVOLJSTVO Z DELOVNO KLIMO GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



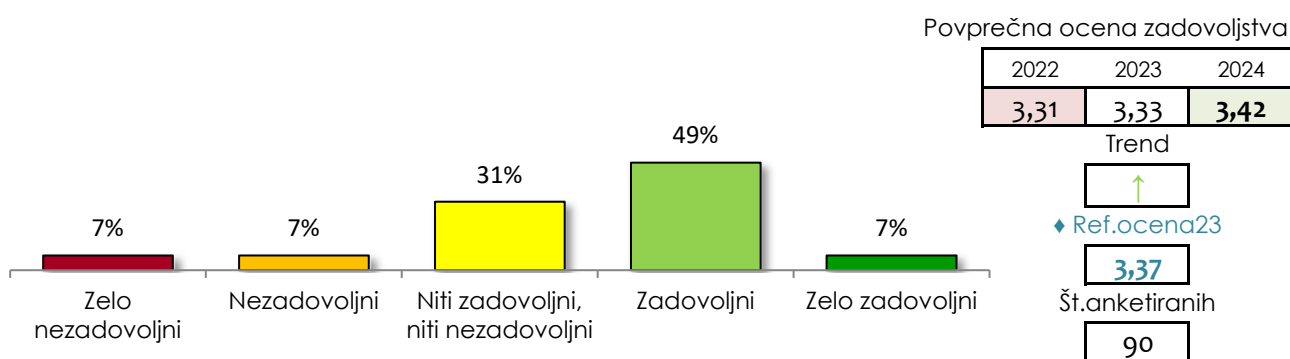
Ugotovimo, da so z delovno klimo in vzdušjem na delovnem mestu najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni do 5 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,61. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni od 6 do 10 let.

## ●● 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 3,42. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,37. 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?

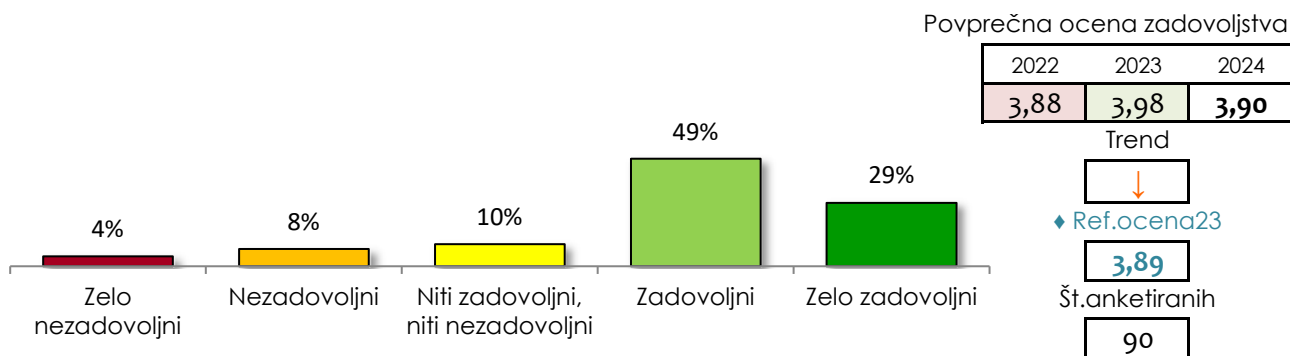
3 -poudarjanje, da imamo vsi iste cilje. - da v drugem sodelavcu /teamu ne iščeš samo kandidata za olajšanje svojega dela

4 Organizacija piknika

4 Organizacija teambuilding dogodka (escape room ali igre brez meja)

4 Team building dogodki - soba pobega

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

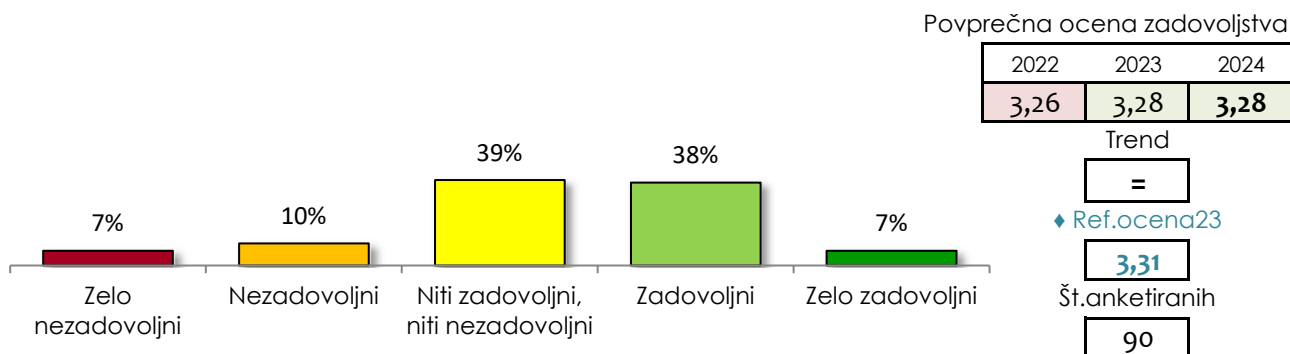


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?' znaša 3,9. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,89. Primerjava ocene zadovoljstva vaših 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 Da bi vsak pri sebi razmislil in se zavedal o pomembnosti sodelovanja in dobre komunikacije.*

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

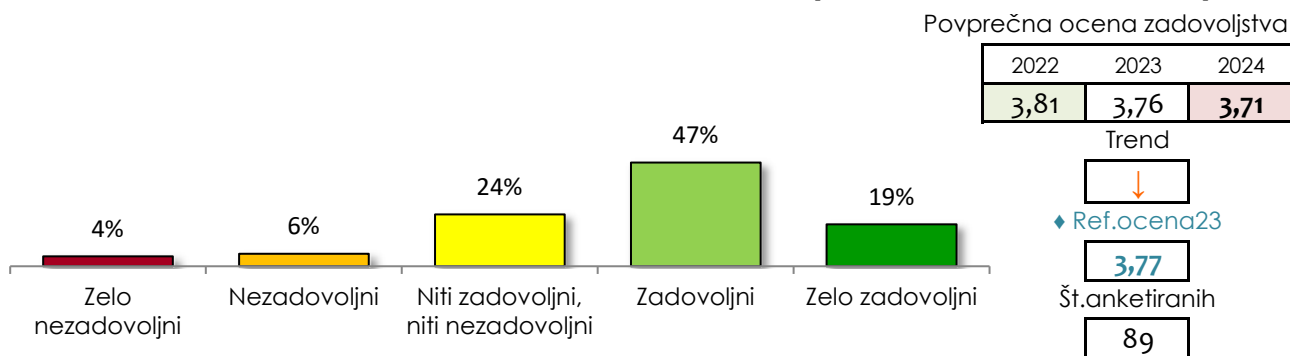


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?' znaša 3,28. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva nespremenjen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,31. Primerjava 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 S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)**

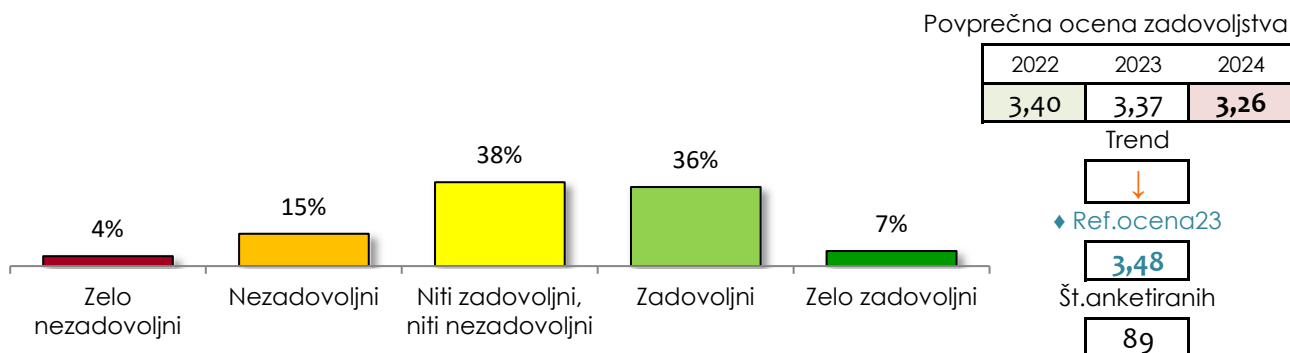


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)' znaša 3,71. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,77. Primerjava ocene zadovoljstva 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 REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?**



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?' znaša 3,26. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,48. 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.

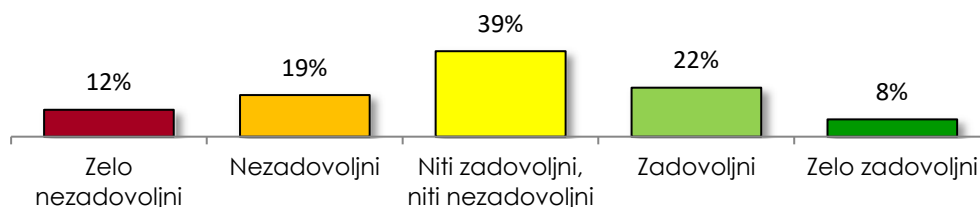
●● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?**

*Ni odgovorov*

● **ZADOVOLJSTVO Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?**

Povprečna ocena zadovoljstva

2022	2023	2024
3,05	3,13	2,94



Trend

↓

◆ Ref.ocena23

3,43

Št. anketiranih

90

Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?' znaša 2,94. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,43. 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.

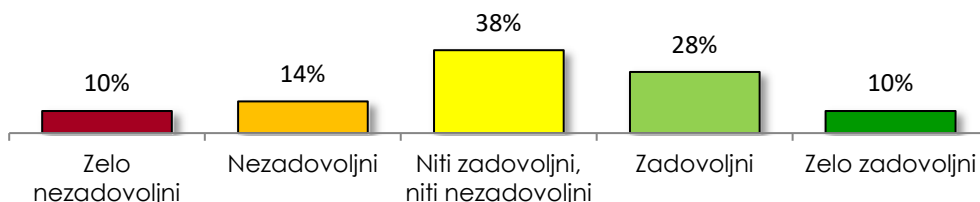
● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?**

*Ni odgovorov*

● **ZADOVOLJSTVO Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?**

Povprečna ocena zadovoljstva

2022	2023	2024
3,32	3,41	3,13



Trend

↓

◆ Ref.ocena23

3,57

Št. anketiranih

90

Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?' znaša 3,13. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,57. 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 Ponavadi je to s strani enih in istih oseb na oddelku, ce ukrepas, pa je samo se slabse*

## 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.

2022		2023		2024	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
3,81	*	3,71	*	3,65	*

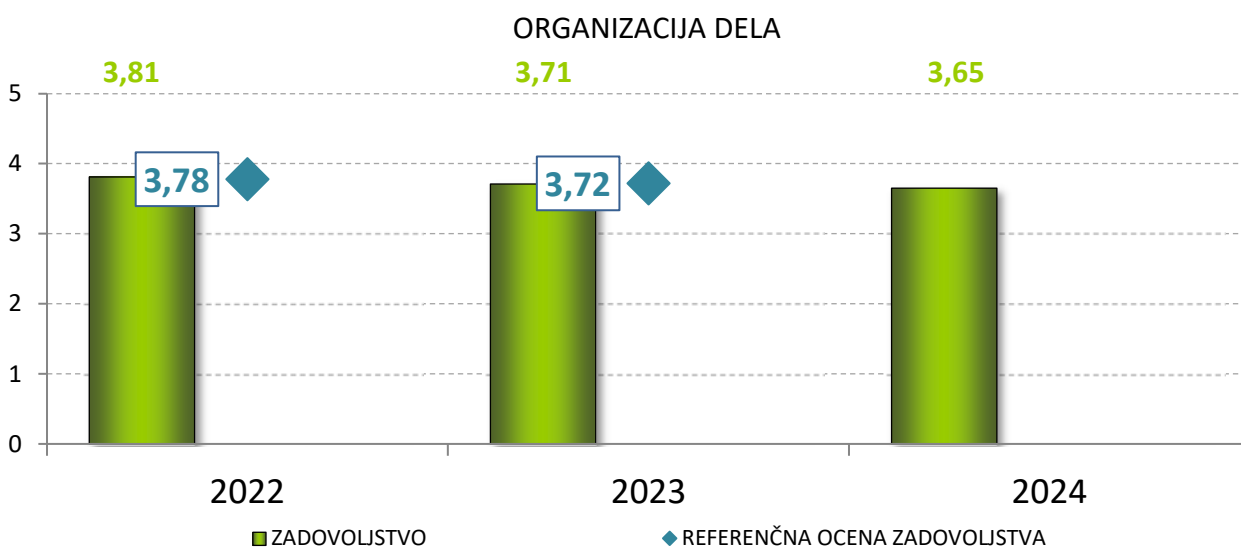
\* ciljno vrednost določite sami. V pomoč naj vam bo Skupna letna primerjalna analiza, ki daje vpogled v primerjave ocen vašega doma z drugimi domovi. Glede na primerjavo z ostalimi se odločite kakšen je vaš cilj izboljšav, npr. višina ciljne vrednosti naj se orientira glede na najvišje in najnižje rezultate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

#### ● INTERPRETACIJA REZULTATOV:

- Ocena zadovoljstva na področju organizacije dela v letošnjem letu znaša 3,65.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da ocena zadovoljstva ostaja na približno enaki ravni. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za  $\pm 0,1$  stopnje ocene zadovoljstva, kar pomeni, da je razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, zato trdimo, 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 3,72.  
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.

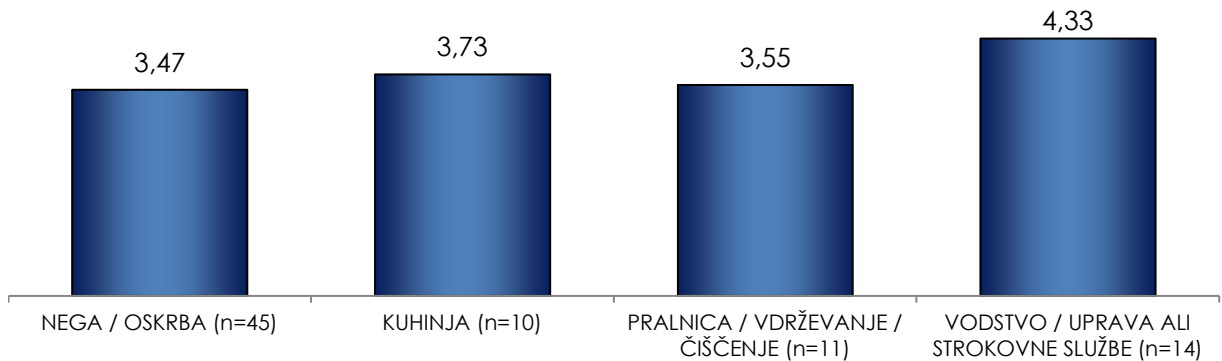


Trend stopnje  
zadovoljstva =

## Demografske razlike

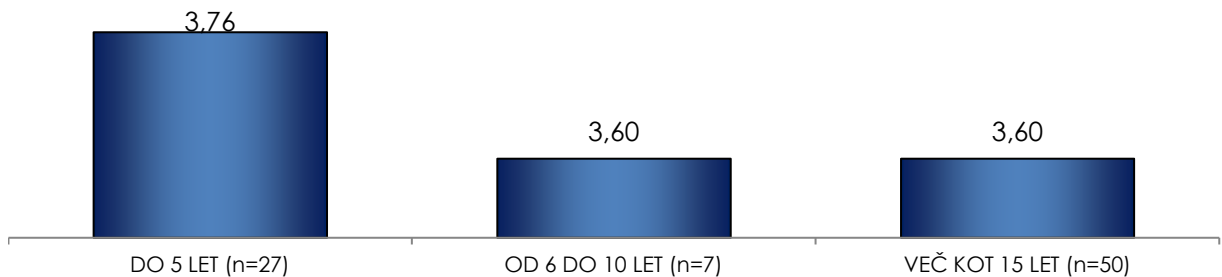
V tem poglavju se osredotočimo na analizo povprečnih vrednosti stopnje zadovoljstva na področju organizacije dela med zaposlenimi, ki se med seboj razlikujejo glede na organizacijsko enoto kateri pripadajo ter delovno dobo v Domu. V primeru, da je v kateri skupini zaposlenih vzorec manjši od 3, rezultati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

### ZADOVOLJSTVO Z 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 4,33. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti nega / oskrba.

### ZADOVOLJSTVO Z ORGANIZACIJO DELA GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



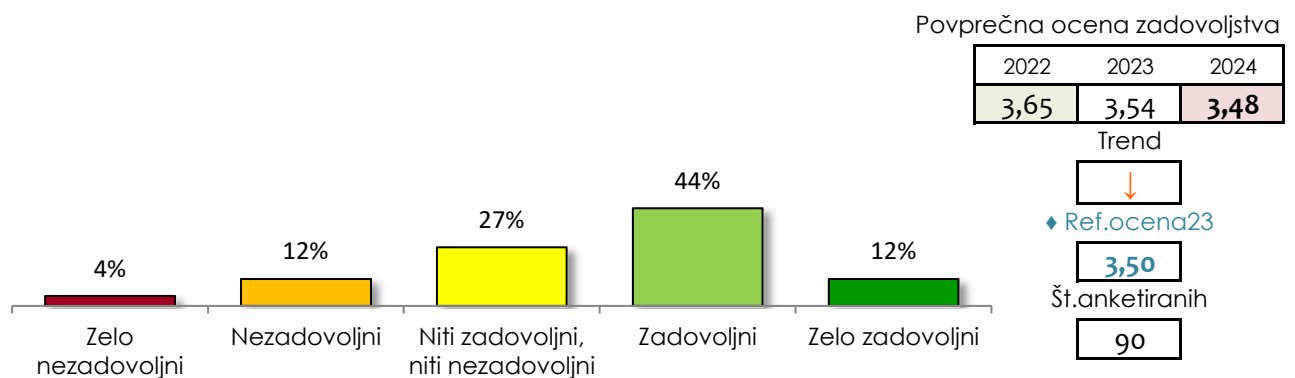
Ugotovimo, da so z organizacijo dela najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni do 5 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,76. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni od 6 do 10 let.

## ●● 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?

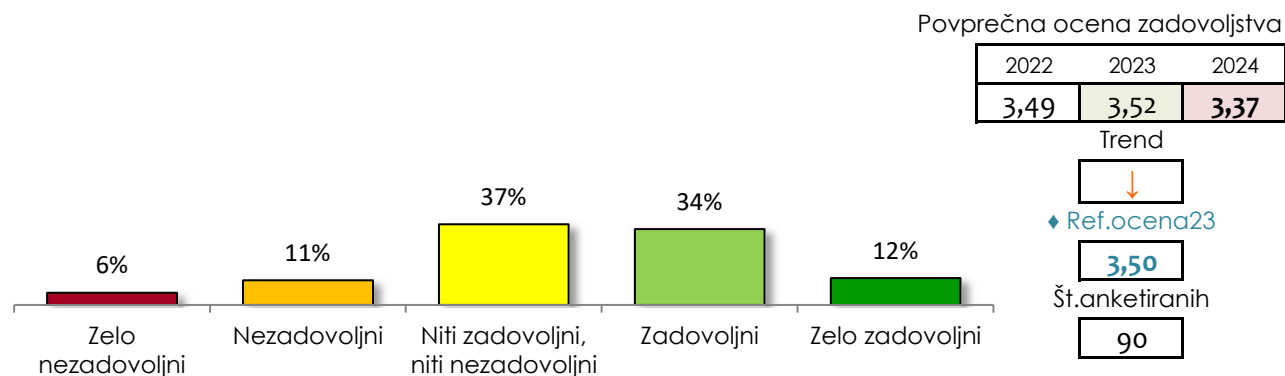


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?' znaša 3,48. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,5. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu 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 Menjave strani npr ab cd, sodelovanje vseh pri odzivanju na zvonce, pospravljanju smeti itd*

## ● ZADOVOLJSTVO Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?



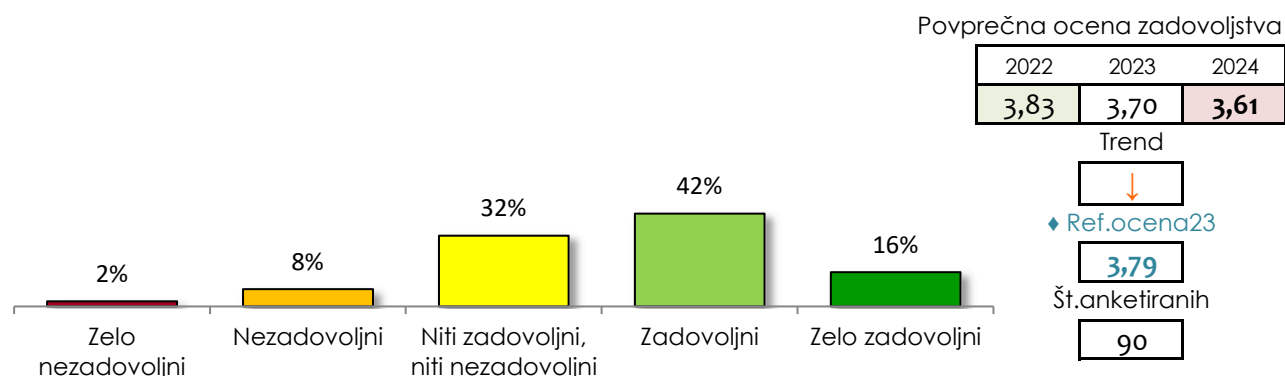
Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?' znaša 3,37. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,5. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih 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 Vodje imajo premalo informacij, dan jih lahko posredujejo naprej

3 Zaradi kaotičnosti dneva se večkrat pozabi na prenos informacij med službami

## ● ZADOVOLJSTVO S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?

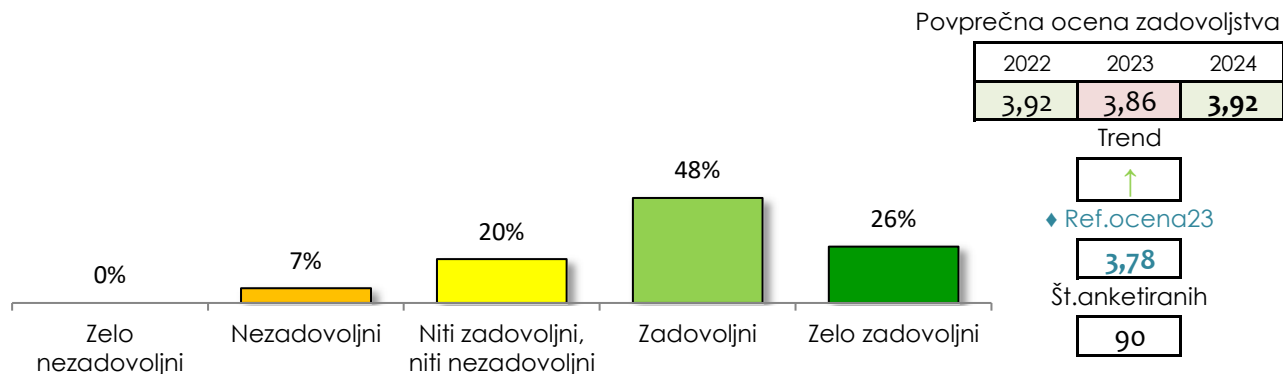


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?' znaša 3,61. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,79. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih 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 Premalo znanja za reševanje težav

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

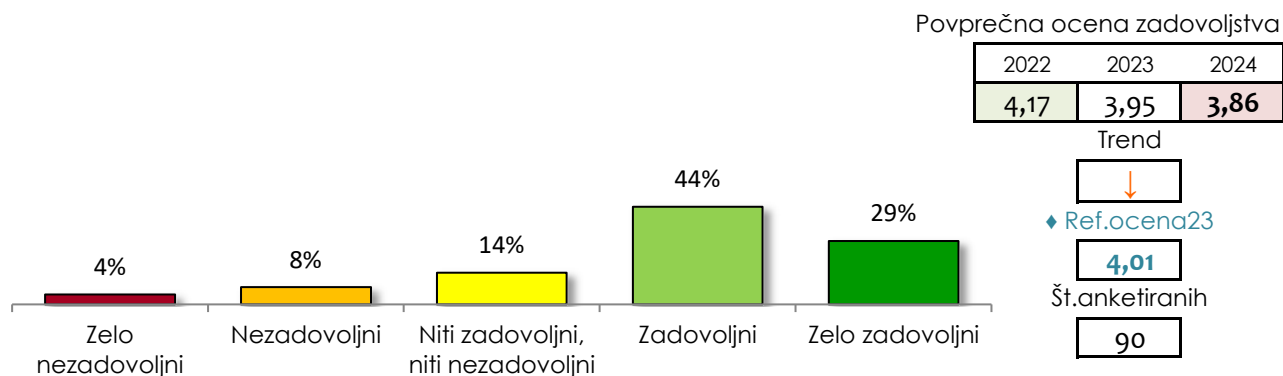


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?' znaša 3,92. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,78. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko višje od lanskega povprečja.

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

*5 Mislim, da imamo vse kar potrebujemo, včasih pa in to premalo uporabljamo.*

● **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 3,86. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 4,01. 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 Vsaj 1 prost dan med menjavo izmen*

## 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.

2022		2023		2024	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
3,55	*	3,48	*	3,47	*

\* 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 3,47.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da ocena zadovoljstva ostaja na približno enaki ravni. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za  $\pm 0,1$  stopnje ocene zadovoljstva, kar pomeni, da je razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, zato trdimo, 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 3,51.  
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.

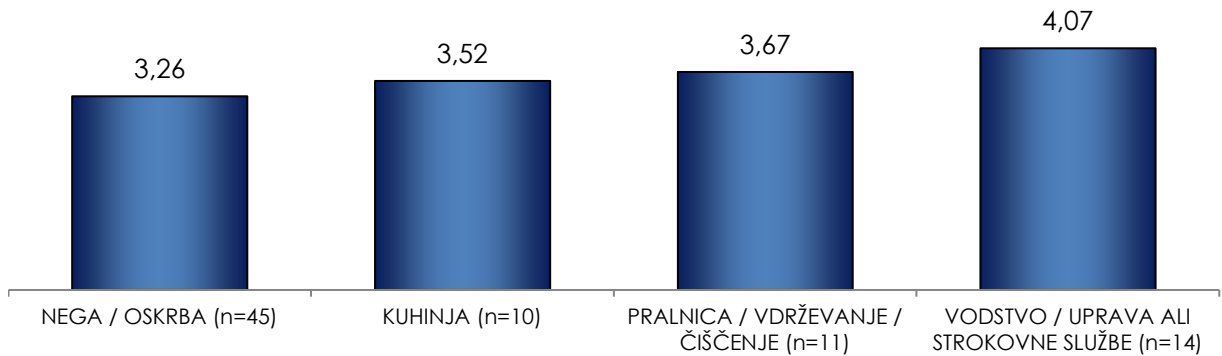


Trend stopnje  
zadovoljstva =

## Demografske razlike

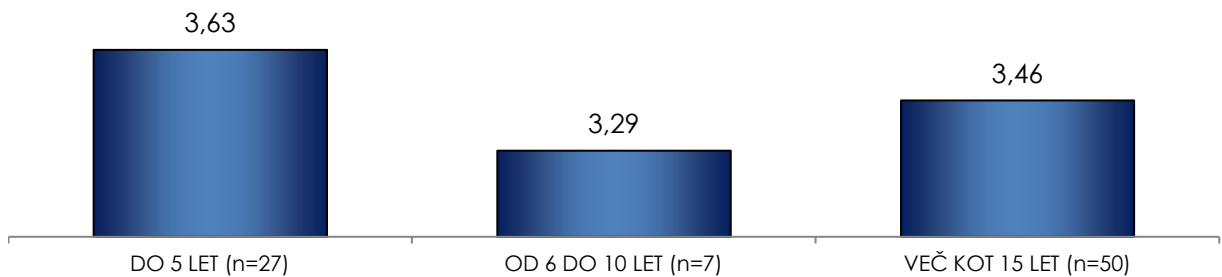
V tem poglavju se osredotočimo na analizo povprečnih vrednosti stopnje zadovoljstva na področju organizacije dela med zaposlenimi, ki se med seboj razlikujejo glede na organizacijsko enoto kateri pripadajo ter delovno dobo v Domu. V primeru, da je v kateri skupini zaposlenih vzorec manjši od 3, rezultati 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 4,07. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti nega / oskrba.

### ZADOVOLJSTVO Z RAZVOJNIMI MOŽNOSTMI GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



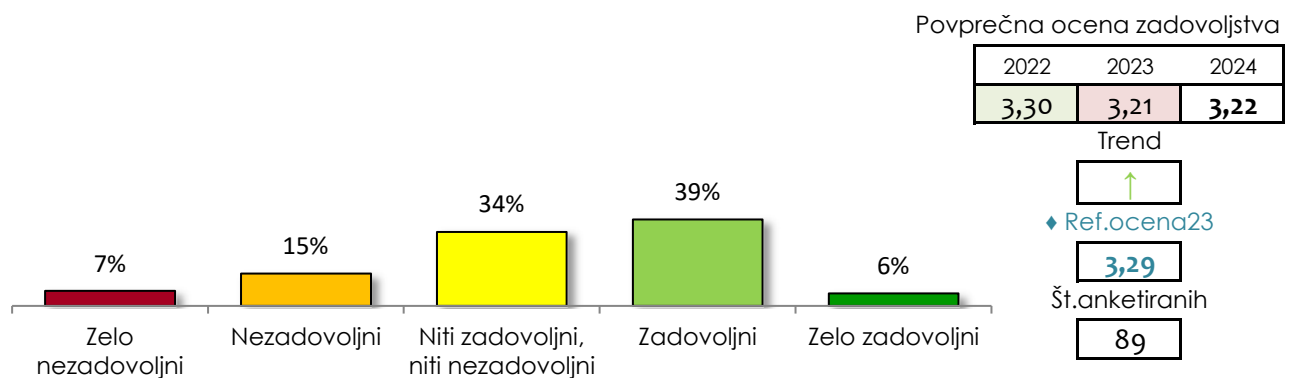
Ugotovimo, da so z razvojnimi možnostmi najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni do 5 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,63. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni od 6 do 10 let.

## ●● 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 3,22. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,29. 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?

*2 Potreba po dodatnem kadru na področju socialnega varstva*

● **ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO PROAKTIVNEGA PRISTOPA K DELU (ISKANJE PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE, SAMOSTOJNO DELO, PODOJANJE PREDLOGOV, ...)?**

Povprečna ocena zadovoljstva

2022	2023	2024
3,66	3,55	3,58

Trend

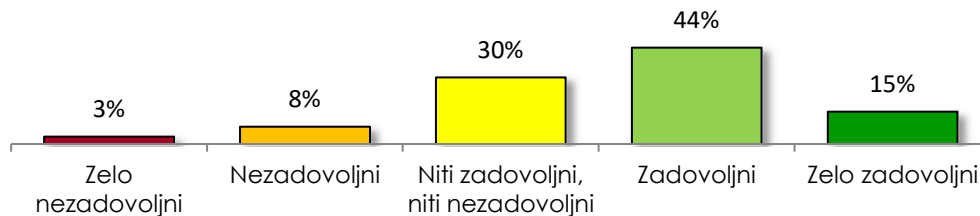


◆ Ref.ocena23

3,69

Št.anketiranih

89



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z MOŽNOSTJO PROAKTIVNEGA PRISTOPA K DELU (ISKANJE PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE, SAMOSTOJNO DELO, PODOJANJE PREDLOGOV, ...)?' znaša 3,58. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,69. 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 IZOBRAŽEVANJ?**

Povprečna ocena zadovoljstva

2022	2023	2024
3,70	3,69	3,61

Trend

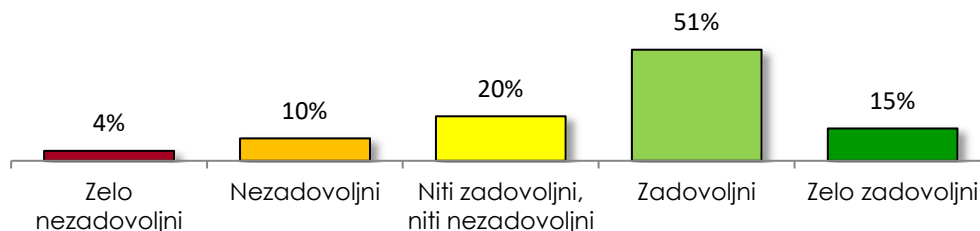


◆ Ref.ocena23

3,54

Št.anketiranih

89



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z IZBIRO IZOBRAŽEVANJ?' znaša 3,61. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,54. 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?**

*Ni odgovorov*

### 3. SUMARNI REZULTATI

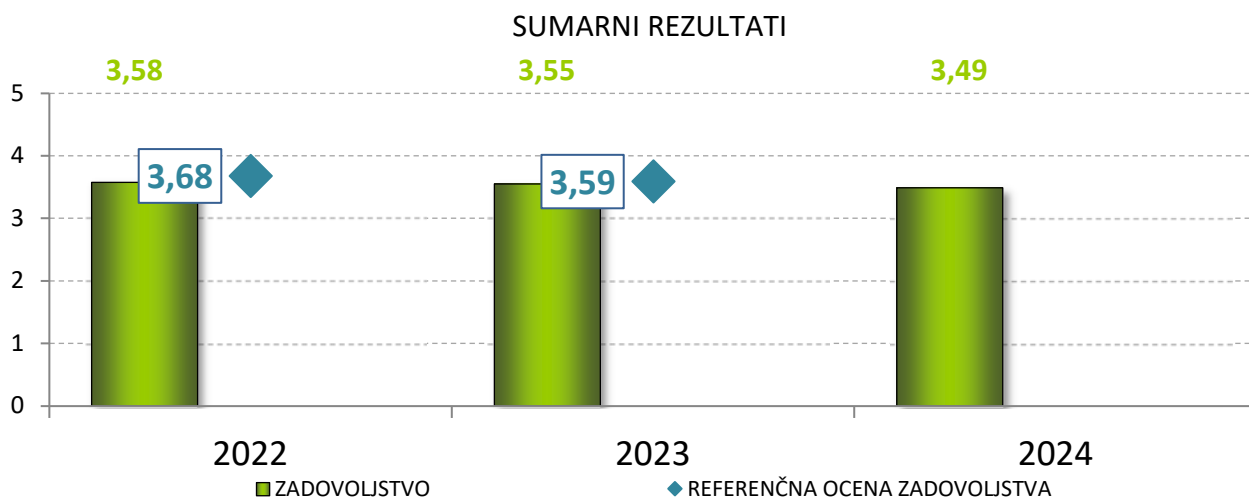
Sumarne ocene predstavljajo srednjo vrednost odgovorov na vsa vprašanja v anketnem vprašalniku. To poglavje prinaša posebno zanimanje zaradi primerjave splošnega zadovoljstva v domu skozi leta. Iz grafa je razvidno, da:



- Sumarna ocena zadovoljstva v letošnjem letu znaša 3,49.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da ocena zadovoljstva ostaja na približno enaki ravni. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za  $\pm 0,1$  stopnje ocene zadovoljstva, kar pomeni, da je razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, zato trdimo, da trenda ni možno določiti, oziroma da je nespremenjen.

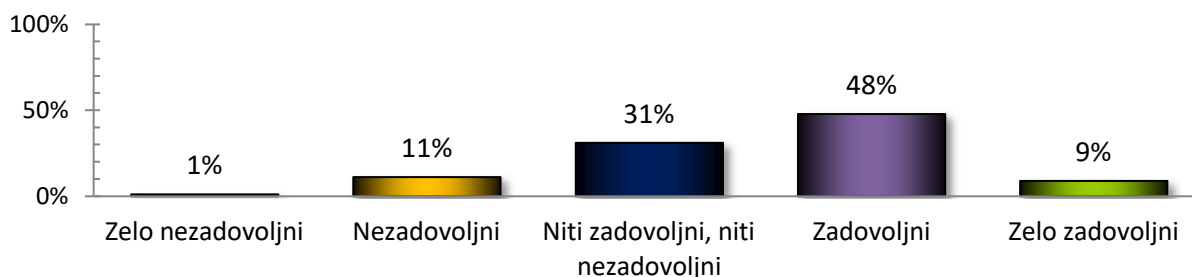
◆ Upoštevajoč referenčno sumarno oceno zadovoljstva, ki predstavlja povprečno oceno zadovoljstva zaposlenih vseh Domov, ki so bili v lanskem letu vključeni v standardizirano raziskavo zadovoljstva, ugotavljamo, da:

- Referenčna ocena sumarnega zadovoljstva znaša 3,59.
- 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



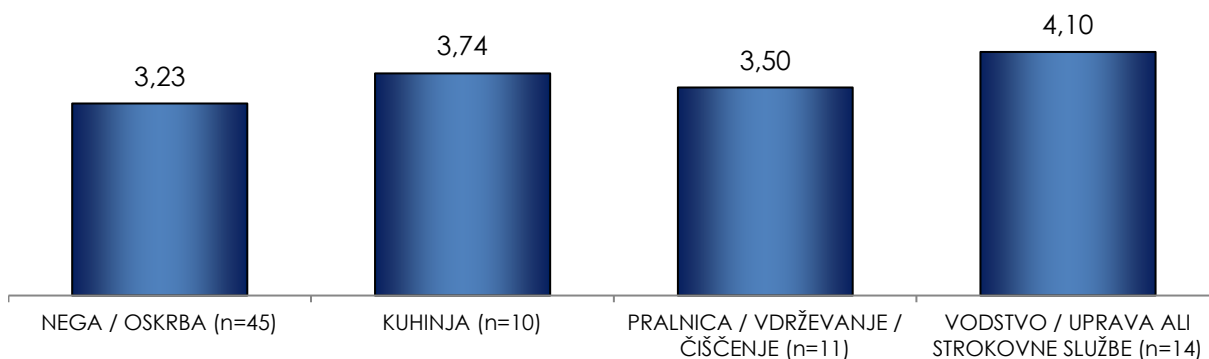
## Demografske razlike

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.

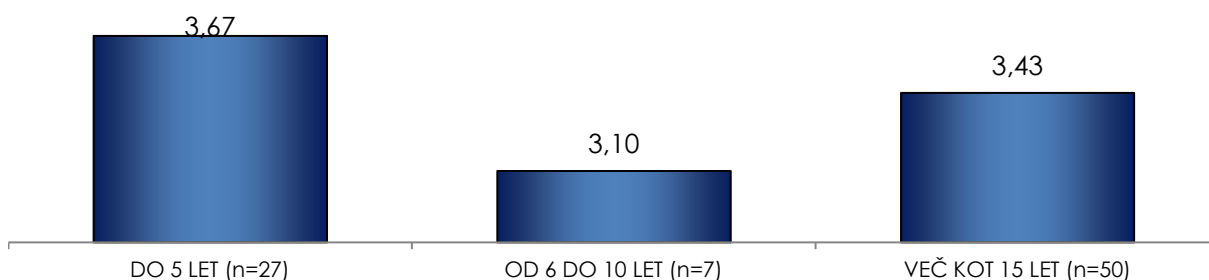
V analizi zadovoljstva zaposlenih lahko demografske razlike pomagajo prepoznati, ali obstajajo vzorci zadovoljstva ali nezadovoljstva, ki so povezani s specifičnimi demografskimi skupinami. Na primer, lahko ugotovite, ali so zaposleni, ki delajo v organizacijski enoti nege ter oskrbe bolj ali manj zadovoljni 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 4,10. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti nega / oskrba.

### 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 3,67. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni od 6 do 10 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.

<b>TREND</b>	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 (↑).
↑ ↓	

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

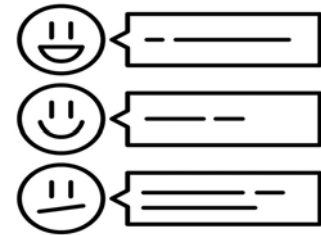
<b>REF</b>	V zadnjem stolpcu, označenem z 'REF', oznaka ◆ pomeni, da je vaša letošnja ocena zadovoljstva višja od referenčne ocene (skupne povprečne ocene zadovoljstva tega elementa v lanskem letu), ter ●, da je vaša ocena nižja od referenčne ocene.
◆ ●	

TREND	ELEMENTI	ZAD	REF
↑	Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?	3,92	◆
↓	S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?	3,90	◆
↓	Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?	3,86	●
↓	S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)	3,71	●
↓	S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?	3,61	●
↓	Z IZBIRO IZOBRAŽEVANJ?	3,61	◆
↑	Z MOŽNOSTJO PROAKTIVNEGA PRISTOPA K DELU (ISKANJE PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE, SAMOSTOJNO DELO, PODAJANJE PREDLOGOV, ...)?	3,58	●
↓	Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?	3,48	●
↑	S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?	3,42	◆
↓	Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?	3,37	●
=	Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?	3,28	●
↓	Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?	3,26	●
↑	Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?	3,22	●
↓	Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?	3,13	●
↓	Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?	2,94	●

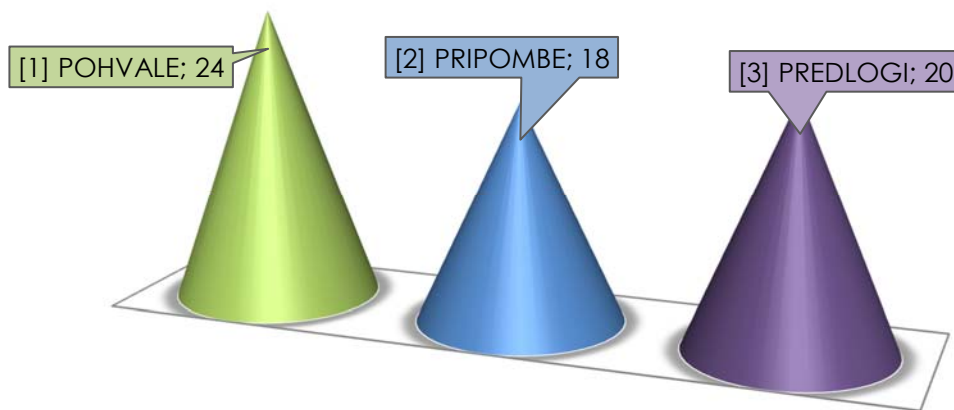
## 5. Analiza odprtih odgovorov

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 62 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 Bizjak Vesna Katja P. Boštjančič kuhinja hišniki

1 Cistoco in urejenost na določenih oddelkih. Zavzetost in empatijo določenih sodelavcev do oskrbovancev. Organiziranje raznih dejavnosti, aktivnosti za zaposlene od izobraževanj do izletov ter preventivni zdravstveni pregledi. Razna družabna dogajanja v domu in zunaj doma, ambulanta, pediker, fizioterapevt, frizer vse na dosegu stanovalcem ali nam zaposlenim

1 Direktorico

1 Direktorico za njen trud in prizadevanja do celotnega Doma, da se tako zaposleni, kot stanovalci počutimo prijetno in varno.

1 Direktorico, ostanite takšna kot ste do sedaj.

1 Direktorico.

1 DMS JULIJO - za njen odnos ter zmeraj pripravljena pomagati Glavno sestro Silvo.

---

1 Dogajanje in veliko skupinskih aktivnosti, zavzetost za izboljšave, možnosti izobraževanj, možnost privatnih izhodov, posluš vodje, čistočo doma, uniforme zaposlenih, urejenost stanovalcev, sodelovanje z veliko zunanjimi ljudmi, odprtost za nove naprave, predstavitve...

---

1 Glede usklajevanja urnika, Letni dopust je po izbiri pohvalno...letni regres in place vedno točne

---

1 Gospo Katjo P. B. IN Gospo Ingrid T.

---

1 Gospo Katjo Prosen za pomoč pri 1. nadstropju in za razumevanje. Gospa Ingrid Tomažič ,ki me spodbuja za obleke in obutev ,da se vpišem na seznam in lepo še pomisli tudi name.

---

1 Možnosti, ki jih imamo za udeležbo pri rekreaciji, pohodih, zabavah...

---

1 Nekatere zaposlene.

---

1 Nobenega

---

1 Pohvalila bi vodjo ZNO, ki se neizmerno trudi za proces dela, enakopravnost, usklajevanje urnika, želja ipd... Pohvalila bi tudi direktorico, katera zna prisluhniti in če je le možno, tudi upoštevati nase predloge in želje.

---

1 Pohvalila bi vse moja nadarjene.

---

1 Pohvaliti velja negovalce, sestre, varuhe, oskrbovalka, strežnice za vsakodnevni trud. Delo je težko, svojci zahtevni, veliko ljudi tega ne razume. Skoraj povsod pa je ravno to glavno osebje za nego preslišano.

---

1 Rad bi izrazil iskreno pohvalo ekipi za odlično opravljeno delo na drugem nadstropju. Vaša predanost, natančnost in profesionalnost so resnično opazni. Rezultat je izjemen, in vsi lahko vidimo, koliko truda je bilo vloženega v projekt. Hvala vam za vaš trud in odlične rezultate!\

---

1 Strokovno vodstvo, glavno sestro, vodjo tima in direktorico, ter vse tiste,ki nam omogočajo delovna mesta, da lahko skrbimo za finančni priliv

---

1 Urejenost prostorov in skrb za tematsko popestritev, dekoracijo. Raznolikost ponujenih aktivnosti in prilagajanje aktivnosti trenutnim stanovalcem.

---

1 Vedno boljši postajamo

---

1 Vesno Guljo,ker lepo povezuje tim.

---

1 Vse sodelavce, ki opravljajo svoje delo strokovno, z veliko mero empatije in razumevanja stanovalcev, sodelavcev in svojcev. Trenutno stanje na področju dela ki ga opravljamo je izjemno zahtevno in naporno.

---

1 Vse, tudi direktorico.

---

## **Želel/-a bi PRIPOMNITI:**

---

2 Absolutno premajhna plača, glede na delovno dobo in za delo med vikendi in prazniki.

---

2 Boljša organizacija dela, vodilni delavci naj enakovredno obravnavajo delavce.

---

---

2 Boljša organizirabost dela in odnosi

---

2 Da ni enakopravnosti.

---

2 Da se dnevno trudimo za naše stanovalce.

---

2 Lepo bi bilo, da smo opaženi tudi najnižji. Oz. Naše delo. Ker zelo garamo, dobivamo mizerno plačo in od nas se včasih zahteva ter pričakuje nemogoče. Kapo nam dol, da folgamo.

---

2 Nič

---

2 Nimam pripomb.

---

2 Osebjc na oddelku včasih deluje preobremenjeno.

---

2 Povečati kolektiv.

---

2 Sem varuh in premalo plačana saj delam ko negovalec, moras bit v fizicni in psihicni kondiciji

---

2 Stari kolektiv ima tezave pri sprejemanju novo zaposlenih medse. Tudi sama sem izkusila to nesprejetost, dajejo ti občutek manj vrednosti, ignoriranje, iskanje nekih napak, izkoriscanje. V nekih pogledih se je svet tu ustavil, ko slisis izjavo ze 30 let je tako in tako bo...

---

2 V 1. NADSTROPJU- 1 AB . je vse več ostarelih stanovalcev ,ki bodo potrebovali več rač in čaja na nadstropju. Tudi nege in pomoči pri hranjenju vedno bi moral tam ,kdo biti.

---

2 V vodstvu bi morali bolj vzpodbujati k organizaciji in udeležbi pri neformalnih dogodkih, ki povezujejo zaposlene, več se ukvarjati s kadrom.

---

2 Več vozičkov in več vrčev ter čaja na 1. nadsrtop. .

---

2 Več zaposlenih

---

2 Velike obljube svojcem ob sprejemu v dom, premalo kadra, ob praznikih ( božič, novo leto, velika noč) dela več zaposlenih kot na navaden dan( nelogicno), naj se gleda koga se piše ne samo, da je številčno zadosti . Ne more in ni vsak za to delo. Ne moremo vsakega sprejet.

---

2 Zaposleni na oddelku imamo željo biti slišni: premalo kadra za tolikšno število stanovalcev, kateri vse več potrebujejo bolj obsežno zdravstveno nego, ki zaradi premalo kadra ne more biti 100% kvalitetno opravljena. Za obletnico odprtja doma bi lahko bila poskrbljena pogostitev tudi za zaposlene na oddelkih.

---

### **Želel/-a bi PREDLAGATI:**

---

3 • nabava NOVIH vrčev (za vodo) za izvajanje nege • boljši/novi koši za ločevanje perila (nega) • višji in širši servirni vozički

---

3 Da bi bila malo višja plača.

---

3 Da tudi varuhi kopajo

---

3 Delati na tem, da bi imeli vsi delavci višje plače.

---

3 Enakopravnost med zaposlenimi, stanovalci in svojci.

---

---

3 Nabaviti kak voziček in za čistiti okna novo palico. Več ččaja v vrču za grenki čaj.

---

3 Nagrajevanje delovcev,

---

3 Naj nabavijo novi sesalec.

---

3 Nekoliko razbremeniti kolicino dela, vsak naj opravlja svoje delo po navodilih in naj ga ne prelaga na drugega. Zaposliti dodatni kader, ali studente, ki bojo nadomestili izpad delavcev v času dopustov a ali dlje casa trajajocih odsotnosti delavca. Kontrola bolniskih odsotnosti.

---

3 Organizacija večjega števila druženj zaposlenih v obliki teambuilding dogodka - piknik v poletnih mesecih, lahko igre brez meja za zaposlene...

---

3 Organizacijo več teambuilding dogodkov - piknik zaposlenih...

---

3 Predlagala bi malo več organiziranih druženj/srečanj med zaposlenimi izven doma, saj menim, da večina nas potrebuje sproščeno vzdušje, kjer se malo bolj spoznaš in lahko vidiš sodelavko/ca tudi v drugačni luči.

---

3 Več druženja zaposlenih v obliki piknika, paintballa, escape room...

---

3 -Več neformalnih druženj, kot so pikniki, izleti, večerje, predstave, team building. -Več pogovorov s svojci s strani zdravnice ali pa več izobraževanj za svoje, ki ne razumejo stanj svojih bližnjih. -Več osebnega pristopa s strani njihovih vodij, ko nekdo od zaposlenih zamenja položaj oz. službo/začne novo službo (mogoče nekaj minutne refleksije ob koncu izmene), več napotkov kaj se od njih pričakuje, izobraževanj. -Višje plače za SVZ.

---

3 Več organiziranih druženj za zaposlene za medsebojno povezavo, ki bi vplivala na pozitivne odnose na delovnem mestu.

---

3 Večja plača glede na to da delaš vsak dan v letu,

---

3 Večje plače.

---

3 Večje spoštovanje nadrejenih do zaposlenih.

---

3 Večkrat med letom srečanja zaposlenih v manjših skupinah, kjer lahko pride do izmenjave mnenj, predlogov, izpostavitve problemov..

---

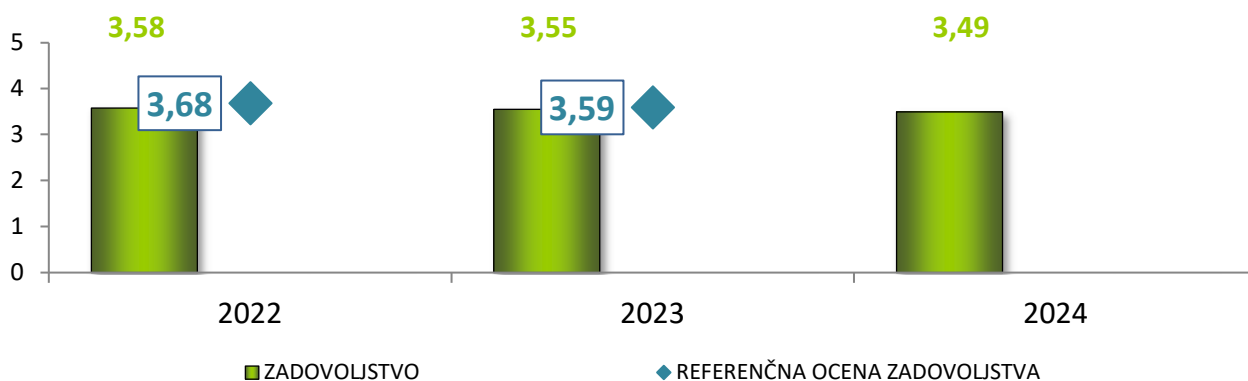
3 Višjo plačo.

---

## ●● Povzetek rezultatov

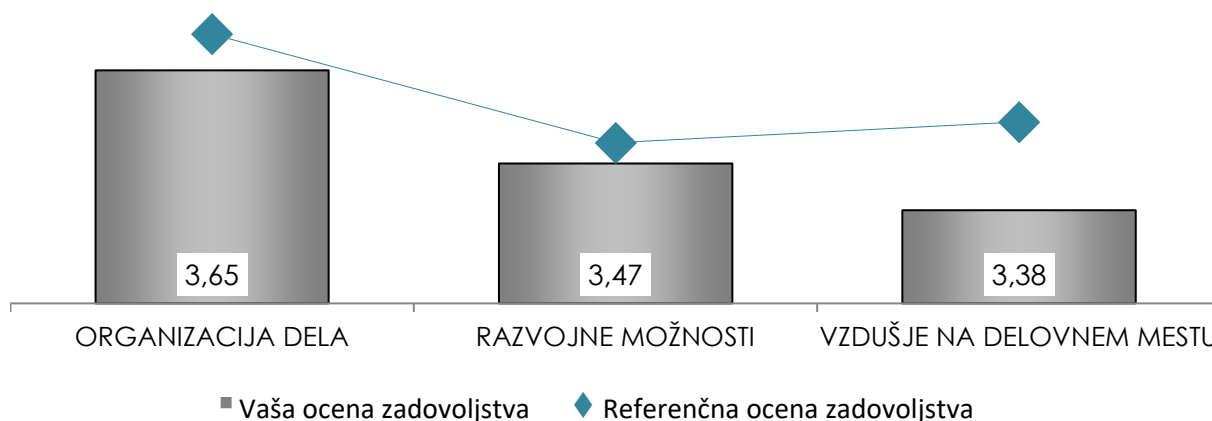
V domu je vzpostavljen sistem spremljanja zadovoljstva zaposlenih z vključitvijo v standardizirano raziskavo merjenja zadovoljstva, ki omogoča spremljanje trendov skozi leta ter primerjavo rezultatov z drugimi domovi. Vsi zbrani rezultati in informacije so osnova za usmerjeno sprejemanje ukrepov za zagotavljanje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

## ●● Ocene splošnega zadovoljstva s trendi



- Sumarna ocena zadovoljstva v letošnjem letu znaša 3,49.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da ocena zadovoljstva ostaja na približno enaki ravni. Pri tem je upoštevan interval zaupanja z odstopanjem za  $\pm 0,1$  stopnje ocene zadovoljstva, kar pomeni, da je razlika med letošnjo in stopnjo zadovoljstva v prejšnjem merjenem obdobju manjša od 0,1, zato trdimo, 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 3,59.
  - ◆ Primerjava ocene sumarnega zadovoljstva vaših zaposlenih z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

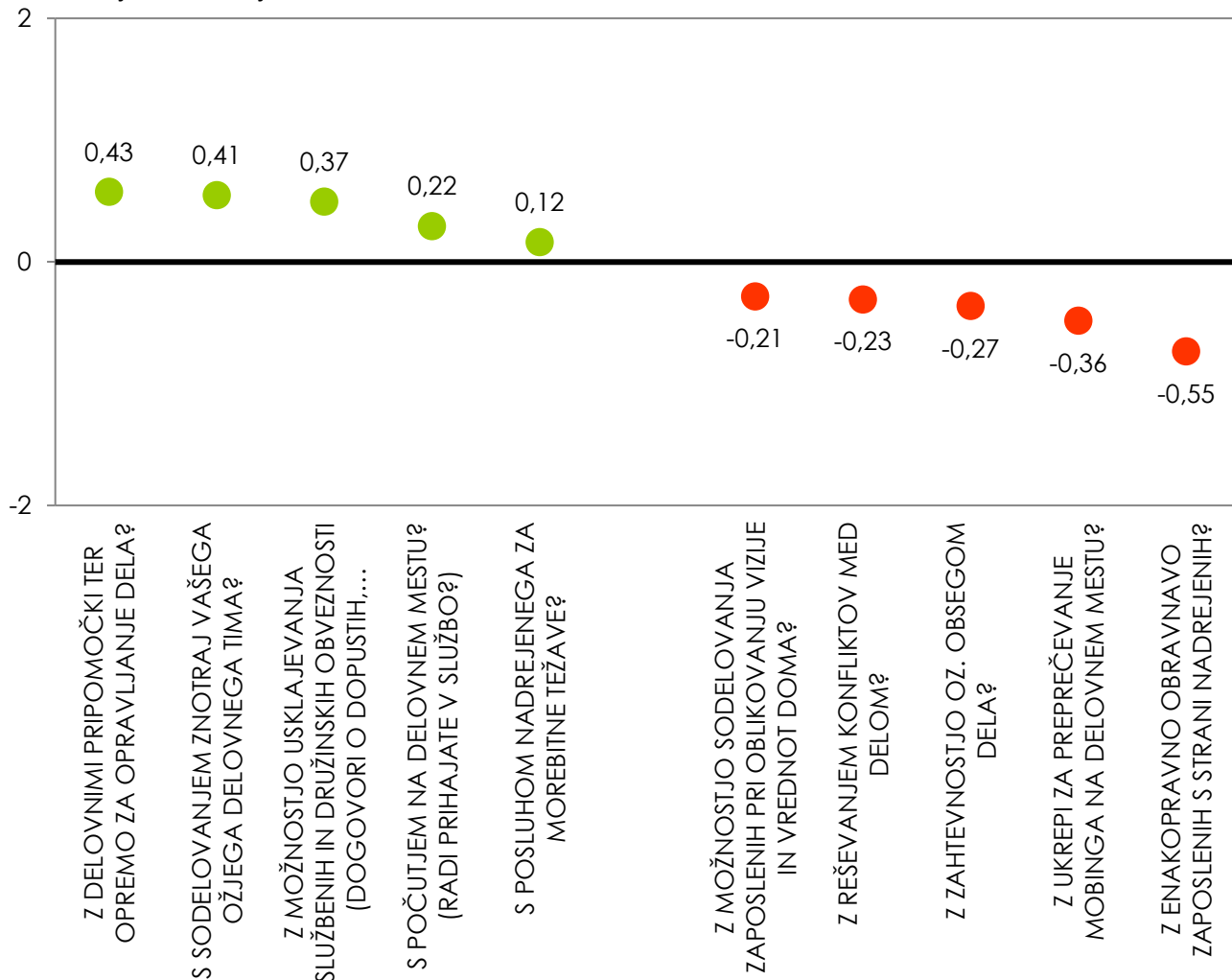
## ●● Ocene po posameznih področjih



Najvišjo oceno zadovoljstva beležimo na področju organizacije dela, in sicer 3,65. Najnižjo oceno zadovoljstva beležimo na področju vzdušja na delovnem mestu, in sicer 3,38.

## ●● Ocene najbolje in najslabše ocenjenih elementov

Spodnji graf prikazuje odstopanja ocen zadovoljstva od vaše sumarne ocene zadovoljstva, ki znaša 3,49 (skupno povprečje). Pri tem je z zeleno obarvano 5 najbolje ocenjenih elementov ter z oranžno 5 najslabše ocenjenih elementov.



Zaposleni najvišjo oceno zadovoljstva pripisujejo elementu "Zadovoljstvo Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?". Ta rezultat od sumarne ocene zadovoljstva (3,49) odstopa z najvišjo pozitivno vrednostjo in sicer za 0,43. Prav tako so med bolje ocenjenimi elementi: Zadovoljstvo S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA? in Zadovoljstvo Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)? Najslabšo oceno zadovoljstva so zaposleni pripisali elementu "Zadovoljstvo Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?". Ta rezultat od sumarne ocene zadovoljstva (3,49) odstopa z najvišjo negativno vrednostjo in sicer za -0,55. Med slabše ocenjenimi elementi se nahajajo tudi Zadovoljstvo Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU? in Zadovoljstvo Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?



## 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:	2022	2023	2024	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?	3,30	3,21	3,22	↑	<b>3,29</b>
ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO PROAKTIVNEGA PRISTOPA K DELU (ISKANJE PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE, SAMOSTOJNO DELO, PODOJANJE PREDLOGOV, ...)?	3,66	3,55	3,58	↑	<b>3,69</b>

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:	2022	2023	2024	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?	3,26	3,28	3,28	=	<b>3,31</b>

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:	2022	2023	2024	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?	4,17	3,95	3,86	↓	<b>4,01</b>

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:	2022	2023	2024	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?	3,65	3,54	3,48	↓	<b>3,50</b>
ZADOVOLJSTVO Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?	3,49	3,52	3,37	↓	<b>3,50</b>
ZADOVOLJSTVO Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?	3,40	3,37	3,26	↓	<b>3,48</b>

### 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:	2022	2023	2024	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?	3,31	3,33	3,42	↑	<b>3,37</b>
ZADOVOLJSTVO S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?	3,88	3,98	3,90	↓	<b>3,89</b>
ZADOVOLJSTVO S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)	3,81	3,76	3,71	↓	<b>3,77</b>
ZADOVOLJSTVO S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?	3,83	3,70	3,61	↓	<b>3,79</b>

## 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:	2022	2023	2024	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?	3,92	3,86	3,92	↑	<b>3,78</b>

### 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:	2022	2023	2024	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?	3,05	3,13	2,94	↓	<b>3,43</b>
ZADOVOLJSTVO Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?	3,32	3,41	3,13	↓	<b>3,57</b>

## **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 kombiniranega učenja (blended learning) je treba preučiti tudi tehnično

Ocene zadovoljstva:	2022	2023	2024	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z IZBIRO IZOBRAŽEVANJ?	3,70	3,69	3,61	↓	<b>3,54</b>