

2026

POROČILO

RAZISKAVA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH



DOM STAREJŠIH LOGATEC

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 LOGATEC
Gubčeva 8a
1370 Logatec

ODGOVORNA OSEBA

JANA ŠTRAKL
jana@skupina-fabrika.com

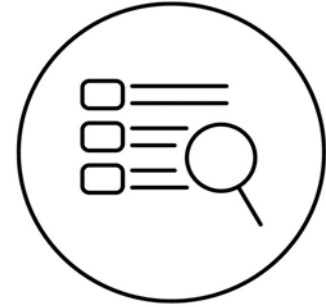
POROČILO

RAZISKAVA ZADOVOLJSTVA
ZAPOSLENIH 2026
12.02.2026

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

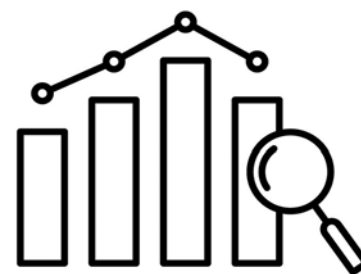
4. Vpogled v elemente glavnih področij

5. Analiza odprtih odgovorov

PRILOGA
Povzetek rezultatov

GLAVNE UGOTOVITVE

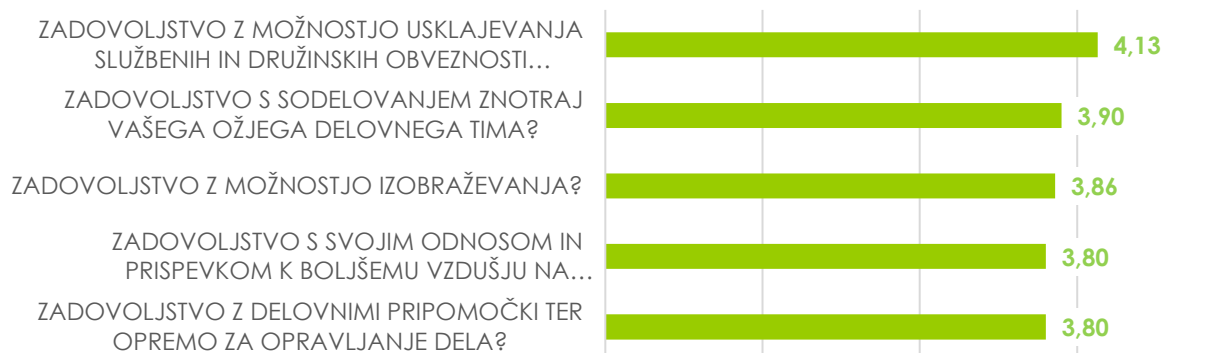
V raziskavi zadovoljstva je sodelovalo 30 zaposlenih. Uporabljen anketni vprašalnik je standardiziran in se uporablja tudi v drugih domovih za starejše. Vprašalnik zajema ključne vidike zadovoljstva na delovnem mestu ter omogoča kvantificiranje rezultatov ter primerjavo le-teh z drugimi socialnovarstvenimi organizacijami.



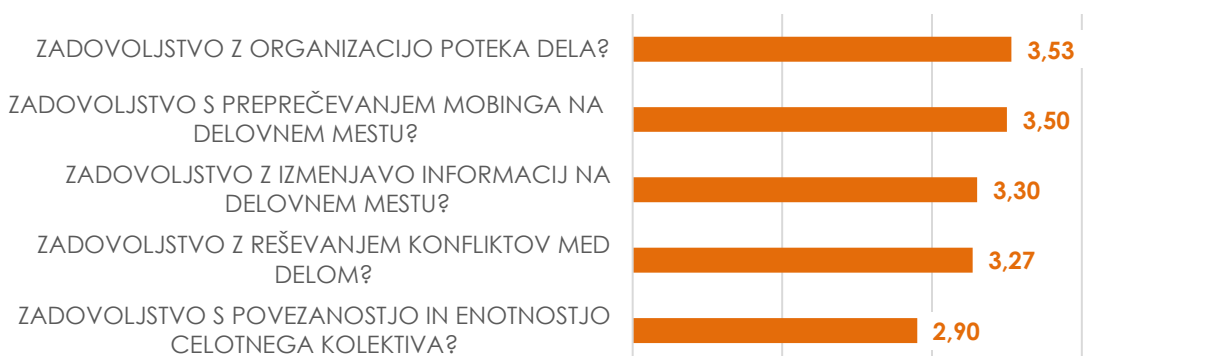
Najvišji delež vzorca predstavljajo zaposleni v organizacijski enoti nega/oskrba (50%), ter zaposleni z delovno dobo do 5 let (38%).

Splošna (sumarna) ocena zadovoljstva znaša 3,62. 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 3,78. 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:



Zaposleni najnižje ocene pripisujejo:



•• 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.

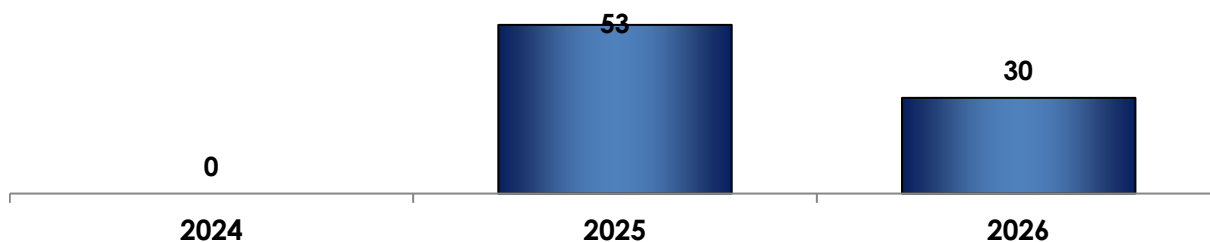
Zadovoljstvo zaposlenih je kompleksen pojav, ki ga lahko merimo s pomočjo anketnih vprašalnikov, intervjujev ali drugih metod. Pomembno je, da organizacija redno spremlja stopnjo zadovoljstva zaposlenih in se odziva na ugotovljene izzive, saj le tako lahko doseže dolgoročni uspeh, stabilnost ter rast.

1. Opis vzorca

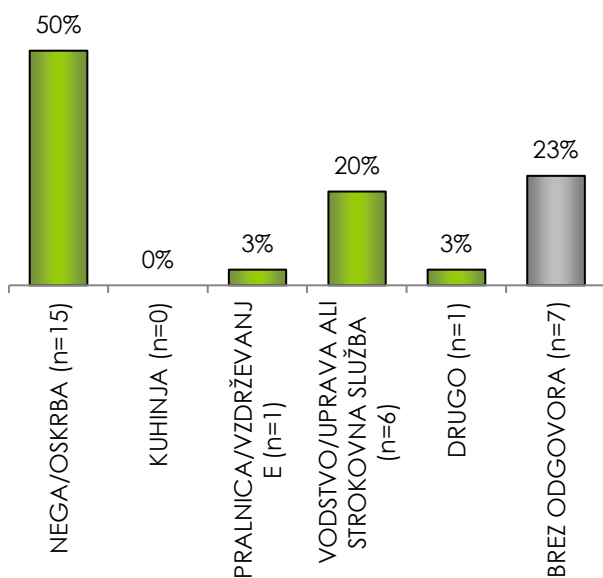
V analizi vzorca je predstavljena skupina zaposlenih, vključenih v raziskavo, oziroma zaposleni, ki so odgovarjali na anketni vprašalnik. Ta analiza je pomembno orodje za ugotavljanje reprezentativnosti rezultatov, saj nam pove, kako dobro zajeti vzorec predstavlja populacijo (vse zaposlene v domu) in 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 30 zaposlenih.



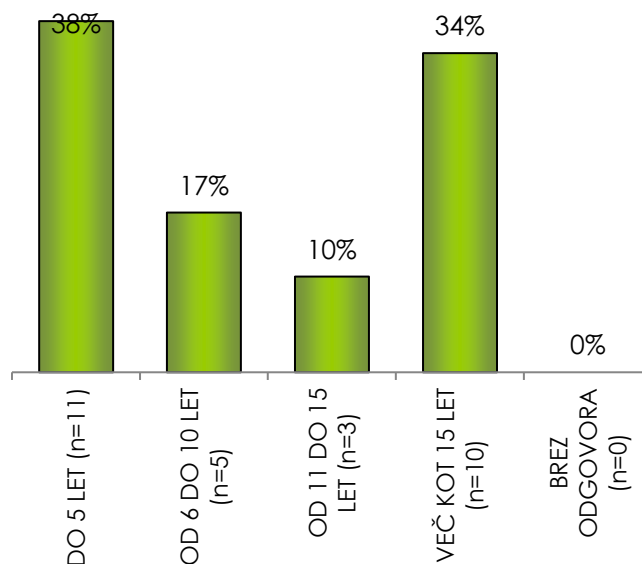
1.2 Organizacijska enota



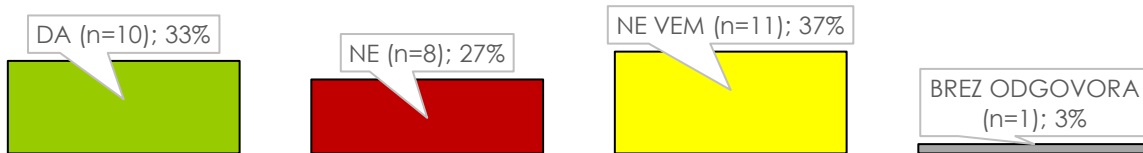
V vzorec raziskave je vključenih največ zaposlenih iz organizacijske enote nega/oskrba (teh zaposlenih je 50 %), ter zaposlenih iz organizacijske enote vodstvo/uprava ali strokovna služba (20 %).

Glede na delovno dobo je v raziskavi sodelovalo največ zaposlenih, ki so v vašem domu zaposleni do 5 let (teh zaposlenih je 38 %) ter zaposlenih, ki v Domu delujejo več kot 15 let (34 %).

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 omogoča vpogled v njihovo oceno kakovosti storitev in pogojev, ki jih Dom nudi, ter v to, ali bi ga sami izbrali kot morebitno prihodnjo možnost za bivanje in oskrbo. Rezultati predstavljajo dragoceno povratno informacijo o zadovoljstvu zaposlenih ter služijo kot izhodišče za morebitne izboljšave.

Ugotovimo, da več zaposlenih navaja, da bi se odločili za bivanje v vašem Domu. Taki zaposleni so zastopani v 33% deležu. Zaposleni, ki navajajo, da se ne bi odločili za bivanje v vašem Domu, so zastopani v manjši meri in sicer 27%. Pri tem je odgovor 'ne vem' podalo 37% 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 smo čist ok

1 Ker zaupam sodelavcem

1 Mislim, da delamo dobro, s spoštovanjem, strokovnostjo, prijaznostjo do stanovalcev

Ne, ker....

2 Kakovost oskrbe pada, opazam manj spoštljiv odnos do strejsih kot prejsnja leta, neprimerna komunikacija.

2 Ne vem, enostavno ne bi bila v tem domu

2 Zato ne, ker se je stanje zelo poslabšalo zaradi kadrovske stiske. A pa še nobenega notranjega nadzora ni.

Ne vem, ker....

3 Glede na mlad kader in njihovo delo, sm se zamislila.

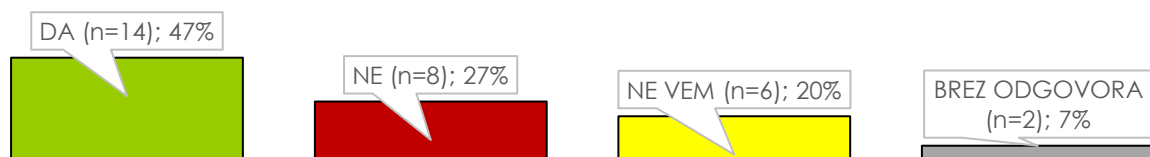
3 Ne cemo dokle ne pridem do tega.

3 Včasih me zmoti odnos sodelavcev do stanovalcev - v smislu, kot bi bili otroci, ali pa tak ukazovalen. Pa kompliciranje zaradi hrane.

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

Glede na trende zadnjih let, ko se domovi soočajo s kadrovskimi izzivi, zaposleni pa z občutkom preobremenjenosti, smo z vprašanjem, ali bi svojim prijateljem priporočili zaposlitev v vašem Domu, želeli 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 ter osvetli prednosti in morebitne pomanjkljivosti 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 47% deležu. Zaposleni, ki navajajo, da ne bi svojemu prijatelju/-ici priporočili zaposlitev v vašem Domu, so zastopani v manjši meri in sicer 27%. Pri tem je odgovor 'ne vem' podalo 20% 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 Delo je lepo in še več kot to. Je res poslanstvo.

1 k rabimo sodelavce

1 Ker menim, da vedno dobimo vse kar ima podlago v zakonodaji in še dodatno nekatere druge ugodnosti (kineziotaping, biopton, ...), drobne pozornosti, delovno obleko,...

1 Redna plača, izobraževanja, malica, parkirišče, drobne pozornosti, piknik....

1 Tezko, zahtevno delo, premalo kadra, slaba plača

1 Zato jer je Lep dom.

Ne, ker....

2 zaradi slabih plač

2 Zaradi vse slabših odnosov.

Ne vem, ker....

Ni odgovorov.

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

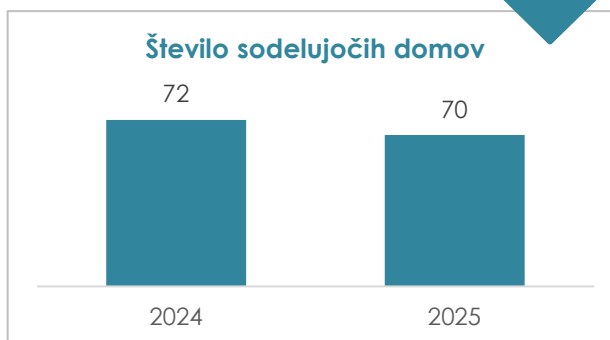


Za lažjo interpretacijo vrednosti ocen zadovoljstva je v grafu prikazana tudi dosežena povprečna ocena zadovoljstva **vseh zaposlenih na posameznem področju v preteklem letu**. Ta referenčna ocena predstavlja povprečje vseh domov, ki so se v preteklih letih vključili v standardizirano raziskavo zadovoljstva.

Vzorec Standardizirana raziskava v letu 2024 in 2025

referenčna
ocena

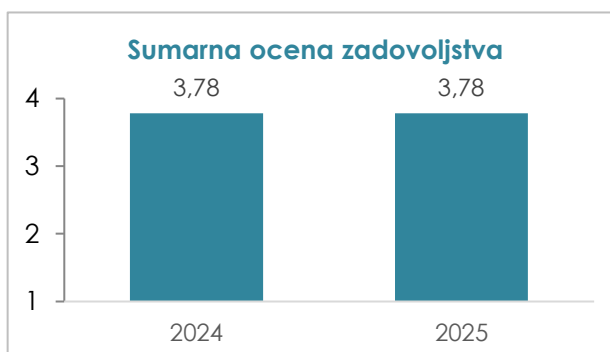
- ◆ V letu 2024 je v standardizirani raziskavi zadovoljstva zaposlenih sodelovalo 72 domov za starejše, v letu 2025 pa 70 domov za starejše.



- ◆ Skupno je v letu 2024 v raziskavi sodelovalo 3195 zaposlenih, v letu 2025 pa 3302 zaposlenih v domovih za starejše.



- ◆ V letu 2024 je sumarna ocena zadovoljstva zaposlenih znašala 3,78, v letu 2025 pa 3,78.



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 upoštewane.

2024		2025		2026	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
	*	3,56	*	3,50	*

* 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 3,50.
- 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 3,71.
- 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

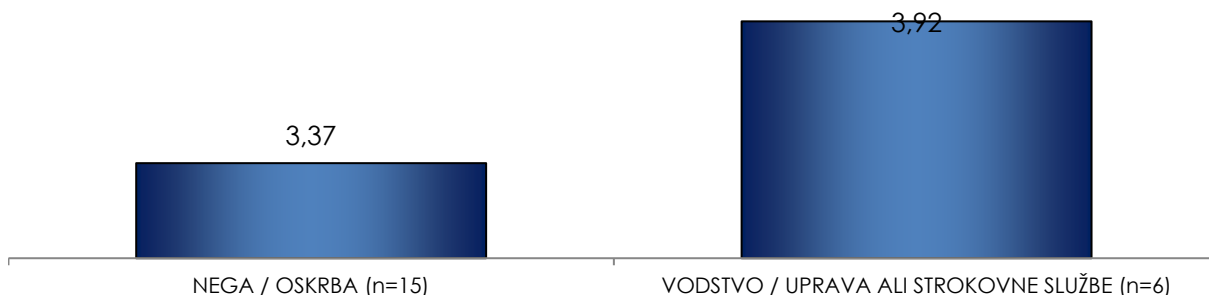


Trend stopnje
zadovoljstva =

Demografske razlike

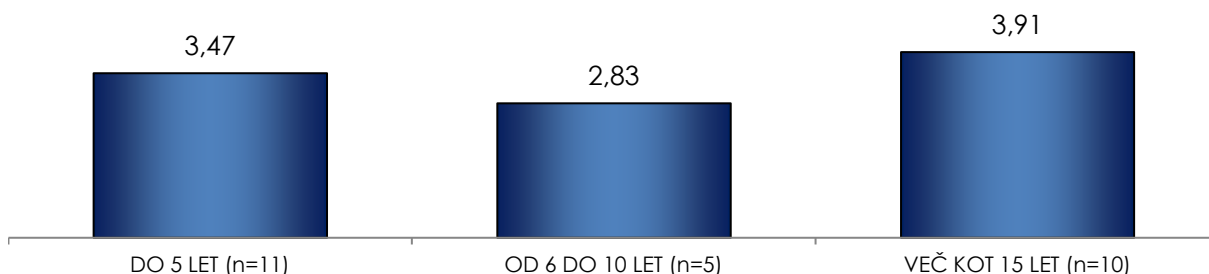
V tem poglavju analiziramo povprečne vrednosti zadovoljstva na področju delovne klime in vzdušja na delovnem mestu med zaposlenimi, pri čemer upoštevamo razlike glede na organizacijsko enoto, v kateri delajo, in njihovo delovno dobo v Domu. Za zagotavljanje anonimnosti anketirancev rezultati niso prikazani za skupine, kjer je vzorec manjši od treh.

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 3,92. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti nega / oskrba.

ZADOVOLJSTVO Z DELOVNO KLIMO GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



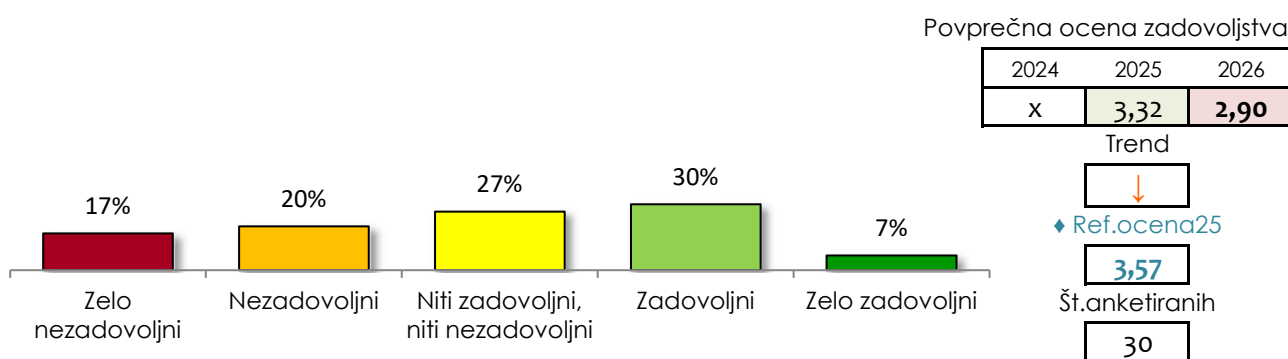
Ugotovimo, da so z delovno klimo in vzdušjem na delovnem mestu najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni več kot 15 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,91. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni od 6 do 10 let.

●● 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.

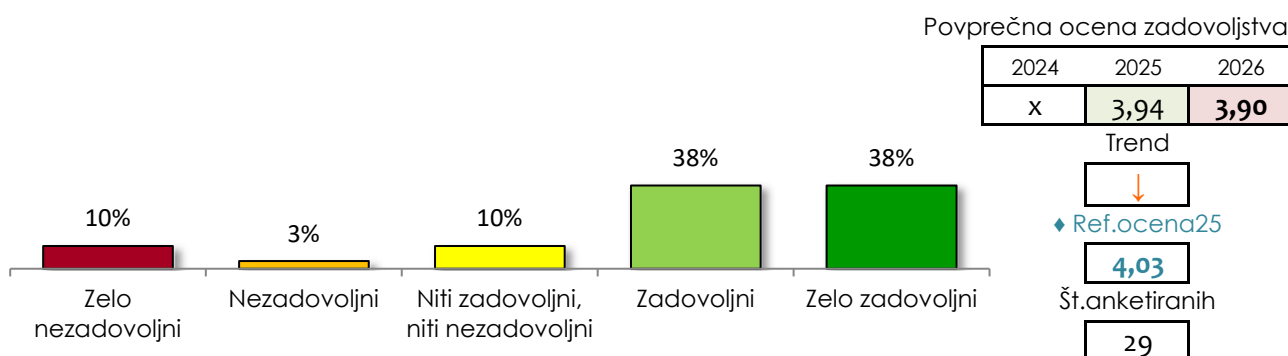
Zaposlene smo pri vsakem vprašanju povprašali tudi "Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?" Pri tem so odgovori označeni s predznakom podane ocene od 1-5. Št.1, v primeru, da je anketiranec podal oceno 1-"Zelo nezadovoljen/-a", s št. 3-"Niti-niti" ter s št. 5-"Zelo zadovoljen/-a".

● ZADOVOLJSTVO S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?' znaša 2,9. 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.

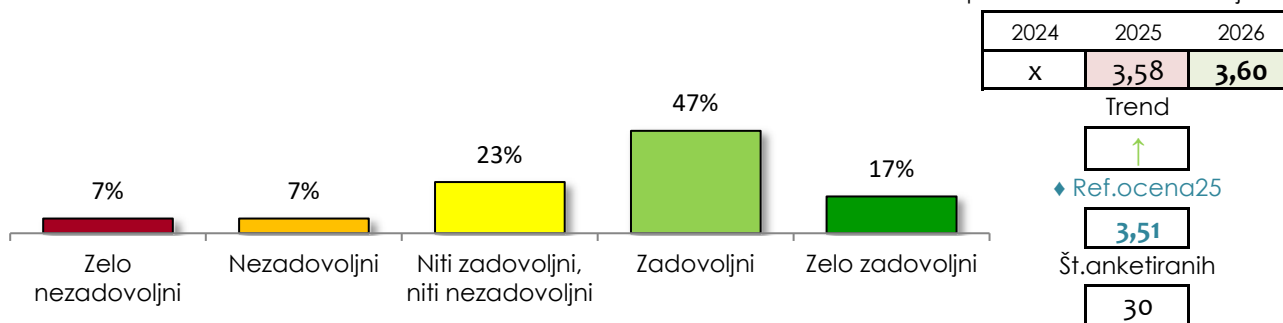
● ZADOVOLJSTVO S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?



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 4,03. 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.

● **ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU DOMSKE KULTURE?**

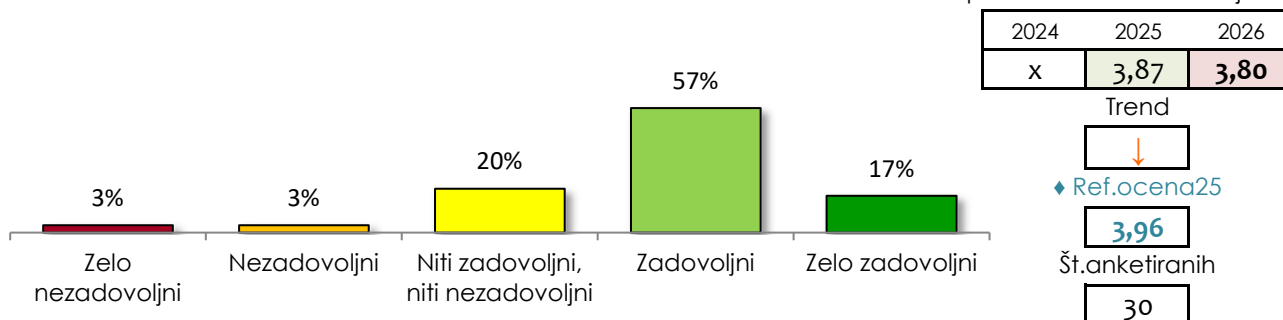
Povprečna ocena zadovoljstva



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU DOMSKE KULTURE?' znaša 3,6. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,51. 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.

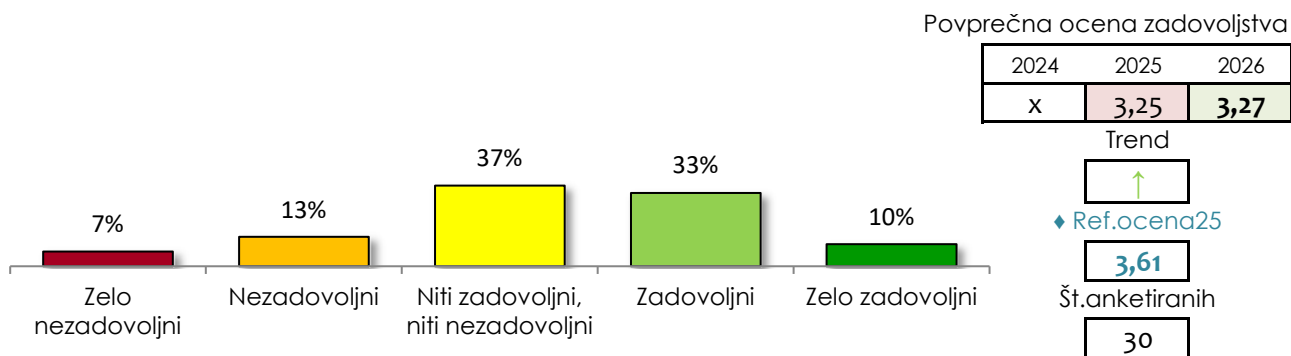
● **ZADOVOLJSTVO S SVOJIM ODNOSOM IN PRISPEVKOM K BOLJŠEMU VZDUŠJU NA DELOVNEM MESTU?**

Povprečna ocena zadovoljstva



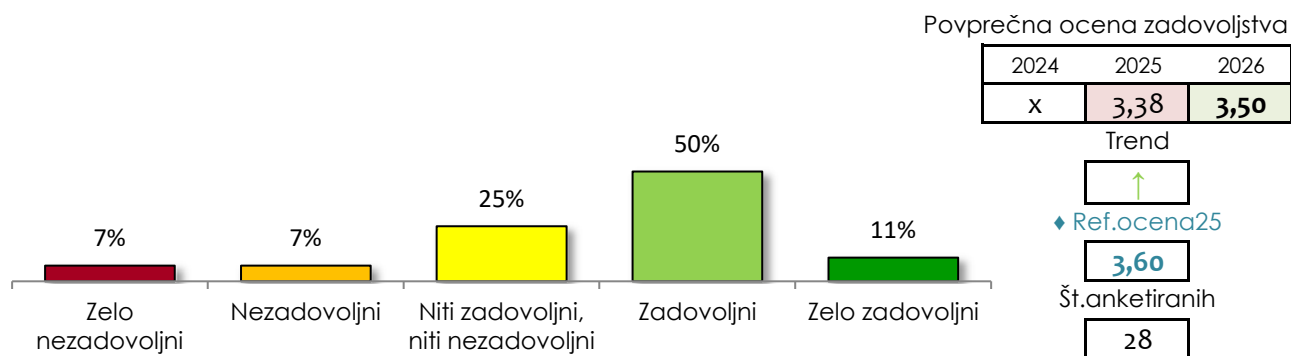
Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S SVOJIM ODNOSOM IN PRISPEVKOM K BOLJŠEMU VZDUŠJU NA DELOVNEM MESTU?' znaša 3,8. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,96. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

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



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?' znaša 3,27. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,61. 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.

● **ZADOVOLJSTVO S PREPREČEVANJEM MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?**



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S PREPREČEVANJEM MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?' znaša 3,5. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,6. 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 za boljšo delovno klimo in vzdušje na delovnem mestu?**

Boljša povezanost med vsemi soelavci, manj črnogledosti in več optimizma, iskanja rešitev.

Boljši odnosi bi morali biti.

Da bi vsi opravljali delo kot se zagre, ne da opozarjaš in govoriš kako naj delajo. Vse na pol in nahitro.

Izobrazevanje glede odnosa sodelovca proti sodelovca.

Manj opravljanja in širjenja govoric

Odkritost ,direktnost

Težko je spremeniti odnos negativnih sodelavcev, lahko pa vsak posameznik nekaj naredi za dobro vzdušje

Vec komunikacije Da se informira sodelavce kaksno delo kdo opravlja ker vecina jih neve in pride do grdih pogledov

Več sestankov in spodbude s strani vodstva, da se povežemo med sabo in bolje sodelujemo

Več sodelovanja med različnimi profili

Več zaposlenih, delo bolj enakomerno porazdeljeno med različnimi poklici, več primerjanja med nadstropji glede teavnosti

vsak zase poskrbi za pozitiven vajib

Zaposleni iz različnih oddelkovslužb bi se morali bolj povezati

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.

2024		2025		2026	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
	*	3,80	*	3,69	*

* 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 3,69.
- 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 3,92.
- 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



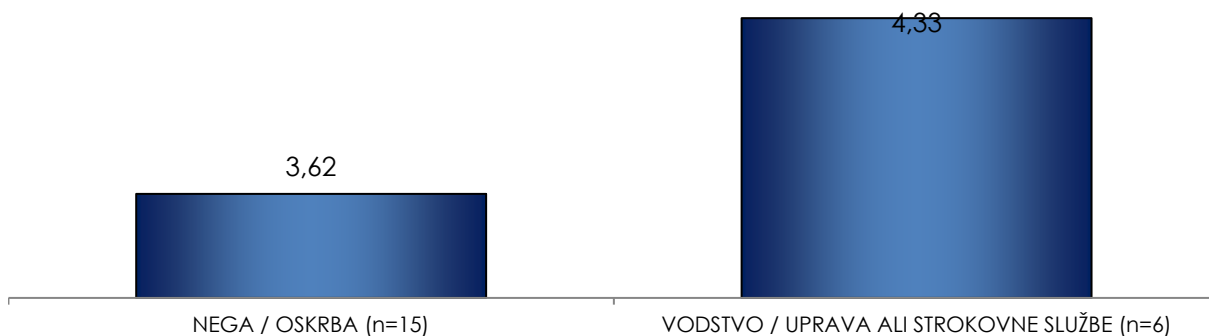
Trend stopnje
zadovoljstva



Demografske razlike

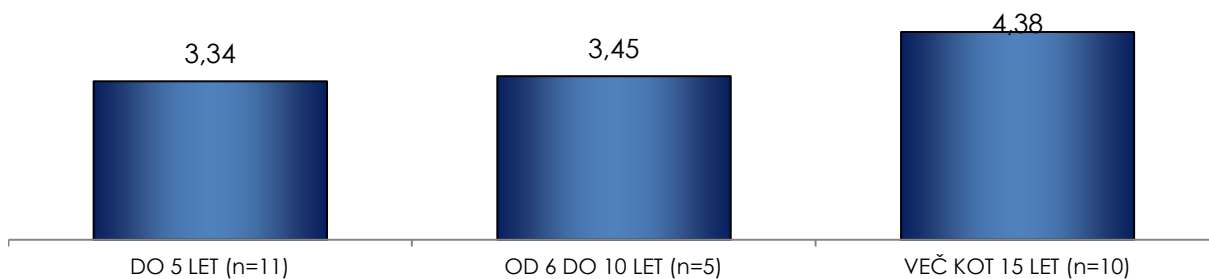
V tem poglavju analiziramo povprečne vrednosti zadovoljstva na področju organizacije dela med zaposlenimi, pri čemer upoštevamo razlike glede na organizacijsko enoto, v kateri delajo, in njihovo delovno dobo v Domu. Za zagotavljanje anonimnosti anketirancev rezultati niso prikazani za skupine, kjer je vzorec manjši od treh.

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



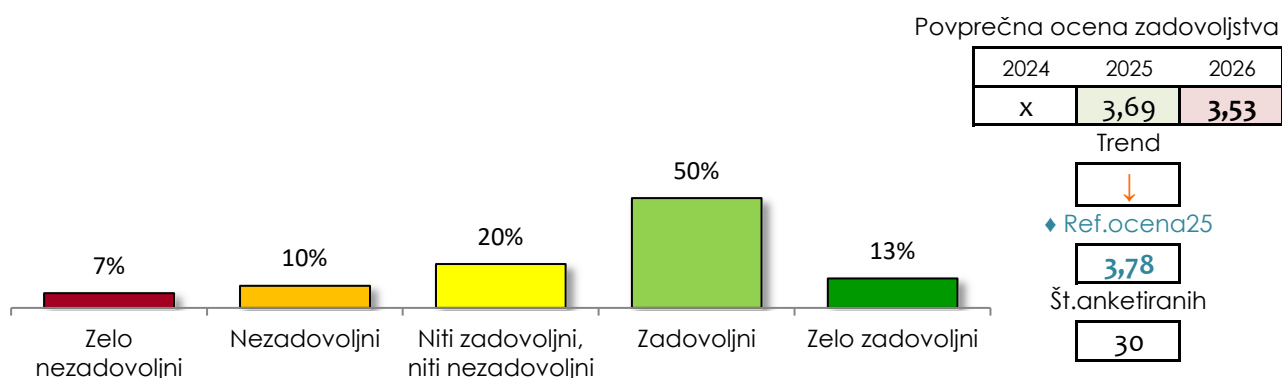
Ugotovimo, da so z organizacijo dela najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni več kot 15 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,38. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni do 5 let.

●● 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.

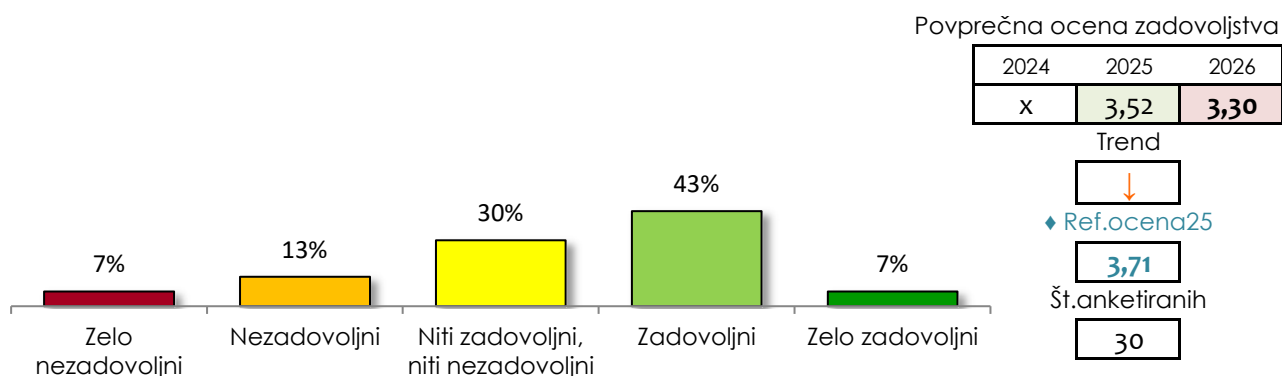
Zaposlene smo pri vsakem vprašanju povprašali tudi "Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?" Pri tem so odgovori označeni s predznakom podane ocene od 1-5. Št.1, v primeru, da je anketiranec podal oceno 1-"Zelo nezadovoljen/-a", s št. 3-"Niti-niti" ter s št. 5-"Zelo zadovoljen/-a".

● ZADOVOLJSTVO Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?' znaša 3,53. 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.

● ZADOVOLJSTVO Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?' znaša 3,3. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,71. 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.

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

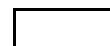
Povprečna ocena zadovoljstva

2024	2025	2026
x	3,88	3,80

Trend



◆ Ref.ocena25



Št.anketiranih

30



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo z delovnimi pripomočki ter opremo za opravljanje dela?' znaša 3,8. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen.

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

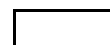
Povprečna ocena zadovoljstva

2024	2025	2026
x	4,10	4,13

Trend

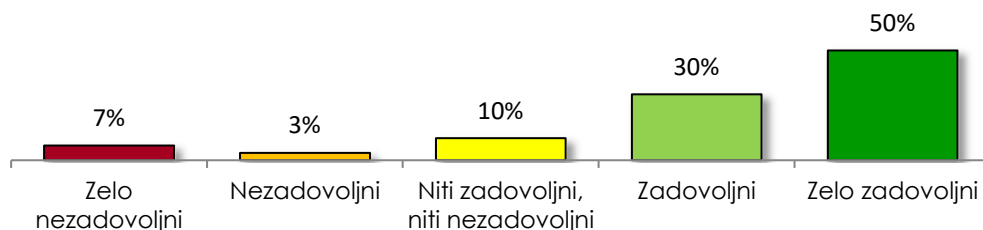


◆ Ref.ocena25



Št.anketiranih

30



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo z možnostjo usklajevanja službenih in družinskih obveznosti (dogovori o dopustih, menjava izmene,...)?' znaša 4,13. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven.

●● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bila organizacija dela boljša?**

Bolj strukturirana navodila in pravila

je čisti ok

Karkoli bi človek napisal je brez učinka.

Vec komunikacije z strane vodje ZN.z sodelovca.

Več zaposlenih

Več pretoka informacij, bolj jasna navodila. Obnovitev nalog vsakega profila ter ozaveščanje vloge posameznika v domu.

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 zunanjskega 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.

2024		2025		2026	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
	*	3,95	*	3,83	*

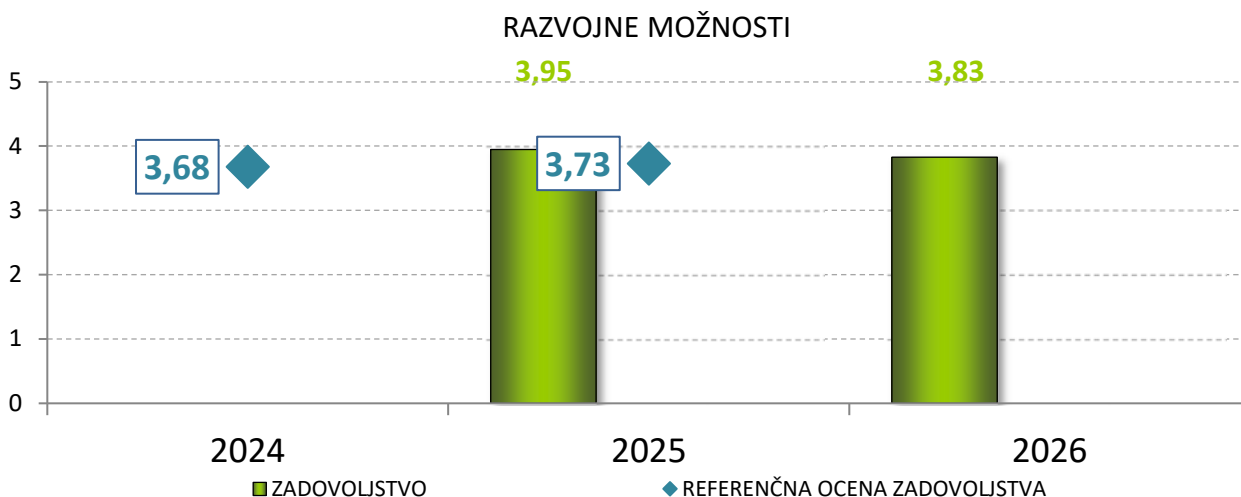
* ciljno vrednost določite sami. V pomoč naj vam bo Skupna letna primerjalna analiza, ki daje vpogled v primerjave ocen vašega doma z drugimi domovi. Glede na primerjavo z ostalimi se odločite kakšen je vaš cilj izboljšav, npr. višina ciljne vrednosti naj se orientira glede na najvišje in najnižje rezultate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

● INTERPRETACIJA REZULTATOV:

- Ocena zadovoljstva na področju razvojnih možnosti v letošnjem letu znaša 3,83.
- 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 3,73.
- Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem področju z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko višje od lanskega povprečja.



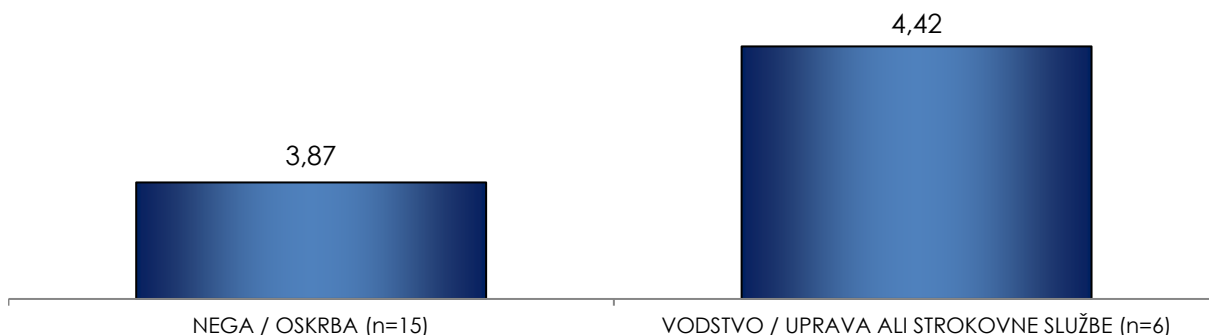
Trend stopnje
zadovoljstva



Demografske razlike

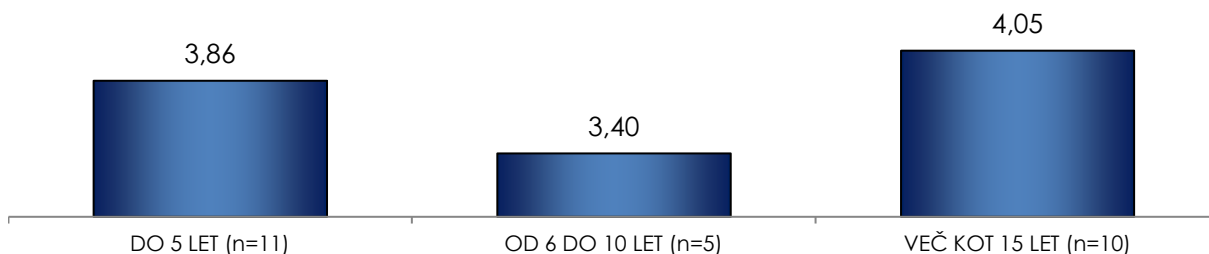
V tem poglavju analiziramo povprečne vrednosti zadovoljstva na področju razvojnih možnosti med zaposlenimi, pri čemer upoštevamo razlike glede na organizacijsko enoto, v kateri delajo, in njihovo delovno dobo v Domu. Za zagotavljanje anonimnosti anketirancev rezultati niso prikazani za skupine, kjer je vzorec manjši od treh.

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 4,42. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti nega / oskrba.

ZADOVOLJSTVO Z RAZVOJNIMI MOŽNOSTMI GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



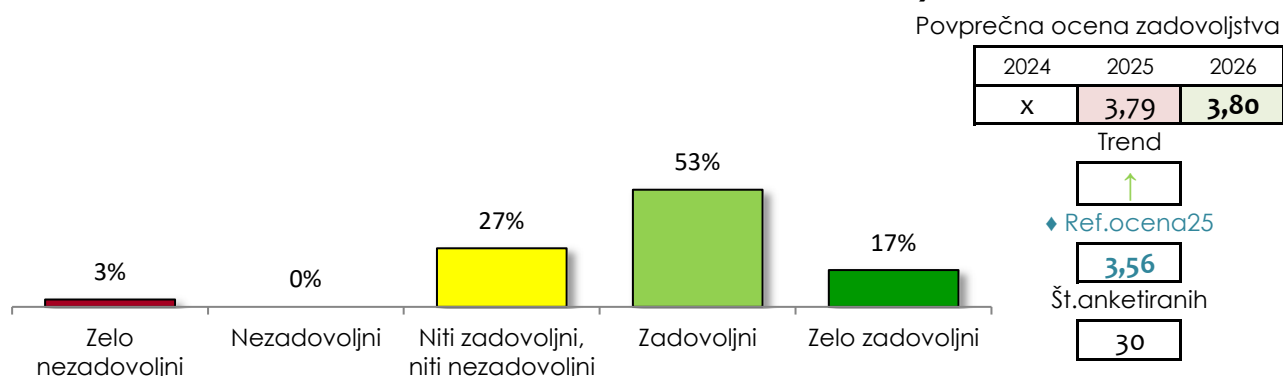
Ugotovimo, da so z razvojnimi možnostmi najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni več kot 15 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,05. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni od 6 do 10 let.

●● 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.

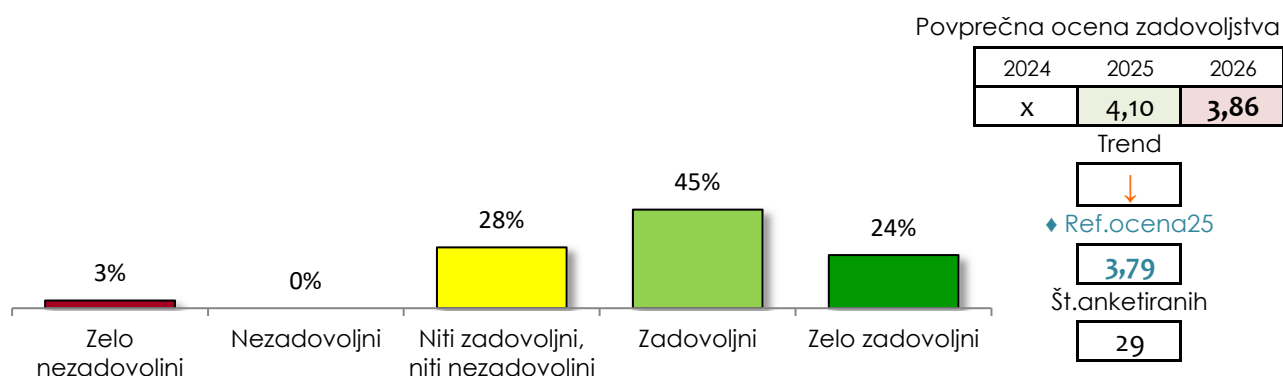
Zaposlene smo pri vsakem vprašanju povprašali tudi "Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?" Pri tem so odgovori označeni s predznakom podane ocene od 1-5. Št.1, v primeru, da je anketiranec podal oceno 1-"Zelo nezadovoljen/-a", s št. 3-"Niti-niti" ter s št. 5-"Zelo zadovoljen/-a".

● ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO, DA STE SAMOINICIATIVNI (ISKANJE PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE, SAMOSTOJNO DELO, PODOJANJE PREDLOGOV...)



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo z MOŽNOSTJO, DA STE SAMOINICIATIVNI (ISKANJE PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE, SAMOSTOJNO DELO, PODOJANJE PREDLOGOV...)' znaša 3,8. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. 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 višje od lanskega povprečja.

● ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO IZOBRAŽEVANJA?



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo z MOŽNOSTJO IZOBRAŽEVANJA?' znaša 3,86. 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 višje od lanskega povprečja.

●● **Kaj bi lahko spremenili v sklopu razvojnih možnosti, da bi bilo boljše?**

Dobre ideje so vedno dobrodošle, včasih so izvedljive včasih ne, vredno je prisuhiniti, poiskusiti...

presaditev možganov ;) potreben je drugačen mindset

Vec izobrazevanj glede na delovno mesto

Vec izobrazevanje.

Več izobrazevanja, v več skupinah, da nas lahko več gre.

Več izobraževanj zunaj naše ustanove

3. SUMARNI REZULTATI

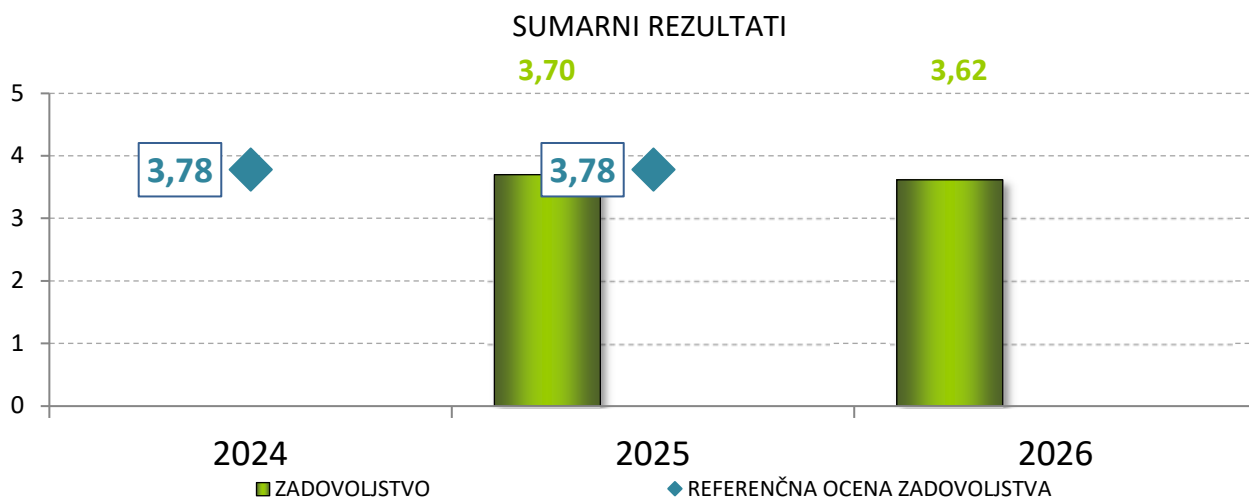
Sumarne ocene predstavljajo srednjo vrednost odgovorov na vsa vprašanja v anketnem vprašalniku. To poglavje prinaša posebno zanimanje zaradi primerjave splošnega zadovoljstva v domu skozi leta. Iz grafa je razvidno, da:



- Sumarna ocena zadovoljstva v letošnjem letu znaša 3,62.
- 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.

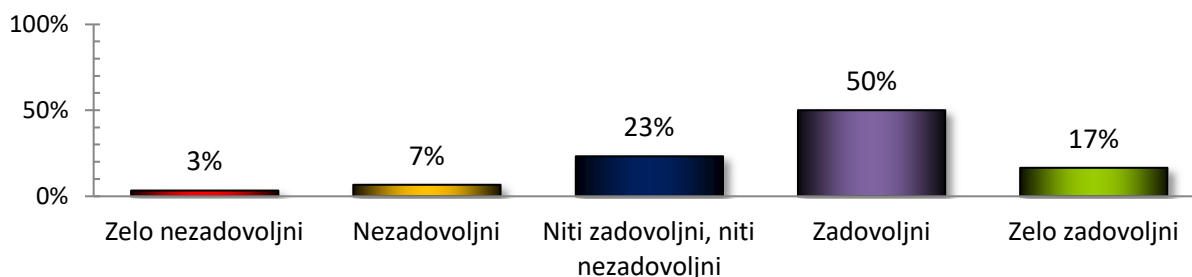
◆ Upoštevajoč referenčno sumarno oceno zadovoljstva, ki predstavlja povprečno oceno zadovoljstva zaposlenih vseh Domov, ki so bili v lanskem letu vključeni v standardizirano raziskavo zadovoljstva, ugotavljamo, da:

- Referenčna ocena sumarnega zadovoljstva znaša 3,78.
- 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



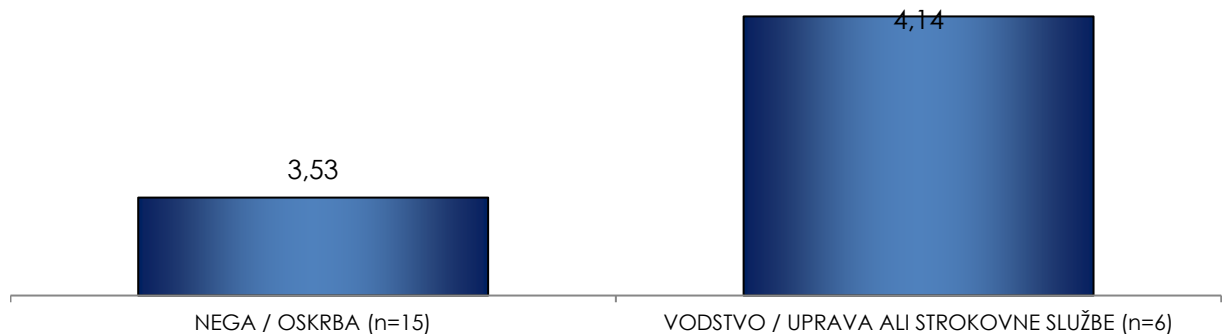
Demografske razlike

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.

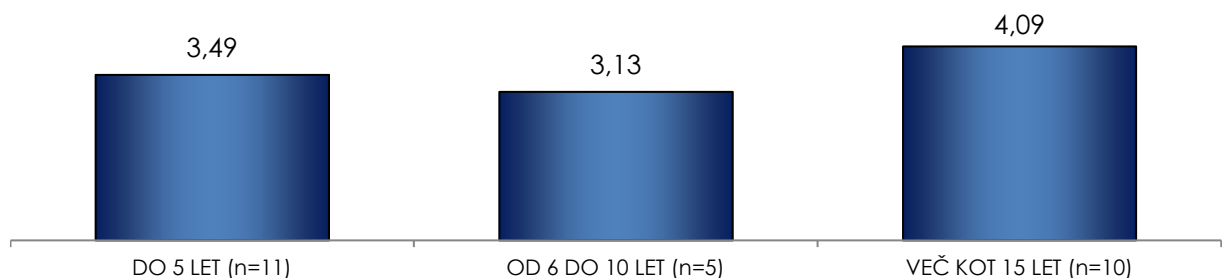
V analizi zadovoljstva zaposlenih lahko demografske razlike pomagajo prepoznati, ali obstajajo vzorci zadovoljstva ali nezadovoljstva, ki so povezani s specifičnimi demografskimi skupinami. Na primer, lahko ugotovite, ali so zaposleni, ki delajo v organizacijski enoti nege ter oskrbe bolj ali manj zadovoljni 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 4,14. 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 več kot 15 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,09. 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.

TREND	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 (↑).
↑ ↓	

ZAD	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 bolje usmeriti na področja, označena z oranžno, saj predstavljajo priložnosti za izboljšave (nižje od 3,5).

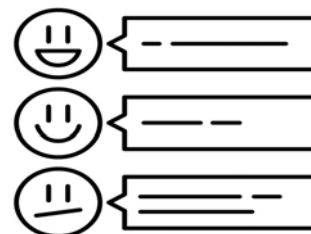
REF	V zadnjem stolpcu, označenem z 'REF', oznaka ◆ pomeni, da je vaša letošnja ocena zadovoljstva višja od referenčne ocene (skupne povprečne ocene zadovoljstva tega elementa v lanskem letu), ter ●, da je vaša ocena nižja od referenčne ocene.
◆ ●	

TREND	ELEMENTI	ZAD	REF
↑	Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?	4,13	◆
↓	S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?	3,90	●
↓	Z MOŽNOSTJO IZOBRAŽEVANJA?	3,86	◆
↓	S SVOJIM ODNOSOM IN PRISPEVKOM K BOLJŠEMU VZDUŠJU NA DELOVNEM MESTU?	3,80	●
↓	Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?	3,80	●
↑	Z MOŽNOSTJO, DA STE SAMOINICIATIVNI (ISKANJE PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE, SAMOSTOJNO DELO, PODOJANJE PREDLOGOV...)	3,80	◆
↑	Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU DOMSKE KULTURE?	3,60	◆
↓	Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?	3,53	●
↑	S PREPREČEVANJEM MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?	3,50	●
↓	Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?	3,30	●
↑	Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?	3,27	●
↓	S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?	2,90	●

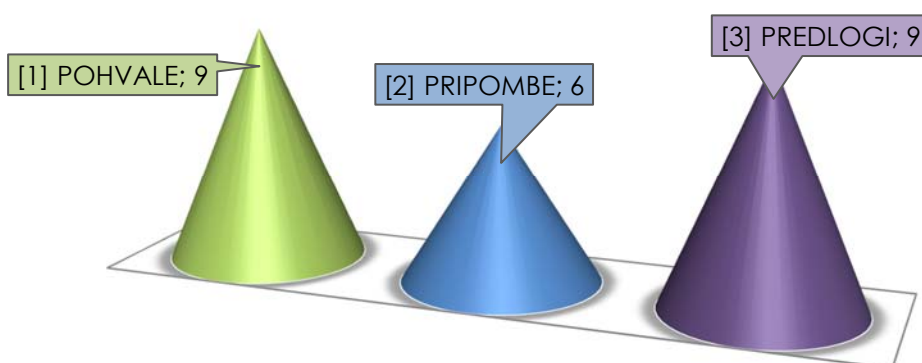
5. Analiza odprtih odgovorov

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 24 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:

Darila ki jih dobimo Sodelovanje z vodjami - dobra in prijazna komunikacija vse se da dogovoriti

Peščico zaposlenih, ki še delajo s srcem in to jih lahko preštejemo na prste obeh rok, samo toliko jih je., zelo žalostno.

Pohvalila bi nekatere sodelovce, Lidijo, Sabino V., Tjašo, Suado

Pohvalila bi samu sebe.

Šefa, ki se trudi, da bi nam bilo lažje, vendar mu zaradi premalo kadra ne uspeva narediti npr. razporeda, ki bi zadostoval za normalno delo.

tiste, ki jim je mar

Vsakega zaposlenega, ki dela s srcem in potrpežljivostjo s stanovalci in sodelavci.

Vse zaposlene za trud v teh težkih časih

Vse zaposlene, ki se trudijo za dobrobit zaposlenega, mu skušajo iti nasproti in si vzamejo čas, da namenijo lepo besedo, nasmeh in kanček svoje pozornosti stanovalcem in jim s tem lepšajo dneve.

Želel/-a bi PRIPOMNITI:

Delavne inštruktorice bi lahko malce več sodelovale v procesih dela, ne pa se samo sprehajati in se skrivati. Študente nihče ne usmerja zato delajo vse na pol, kajti človek dobi občutek da hodijo samo po zaslužek. Zvečer se nega zaključuje že ob 19. uri, čeprav imamo delavnice do 20:30 ure. Poslušati se samo tarnanje.

Morda si včasih želimo slišati malo več podpornih besed iz strani vodstva.

Na karierni sejem in podobne dogodke povabiti tudi člana iz nege

ni tako slabo

Pripomnila bi da bi bilo več komunikacije od strani ZN. vodje. z zaposlenimi.

Vsi stanovanjci so naši, zato dajmo tudi tako skrbeti za njih.

Želel/-a bi PREDLAGATI:

enega čudežnika, ki bi prestavil miselnost sedanjega časa

Predlagala bi da se večkrat ponovi izobraževanje glede komunikacije v domu kako z stanovalci tako zaposleni.

Ukinitve gospodinjskih skupin. Več nadzora po nadstropjih od nadrejenih. Vodja bi lahko bil pošteni do vseh enako, preveč je teh prijateljskih vezi z njim, oz. moral bi biti avtoriteta ne pa da z njim manipulirajo. Menim, da služba je služba, družba je družba.

Več izobraževanj za določeno delovno mesto

Več izobraževanj

Več nadzora nad vsem kadrom.

Več povezovanja, več pretoka informacij. Več odziva vseh zaposlenih, ko se nas prosi za mnenje, predloge, večjo udeležbo na druženjih.

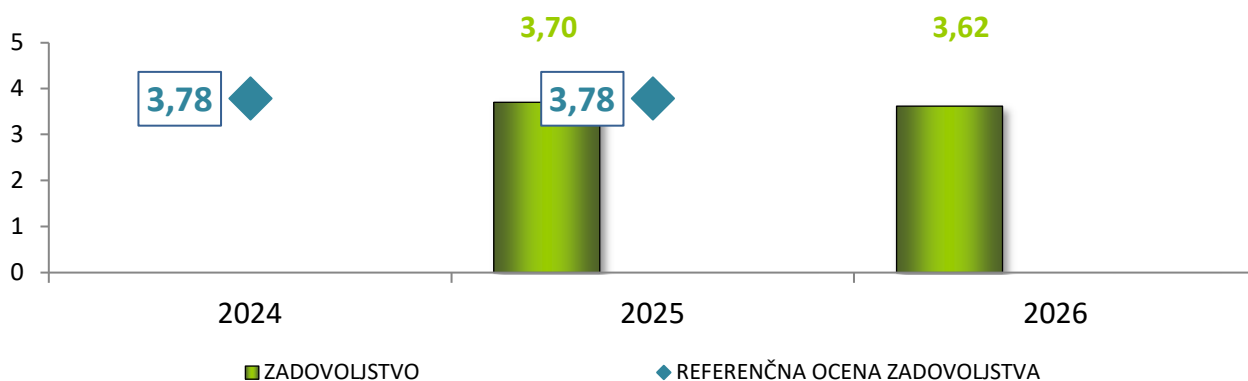
višja plača

Za razna sodelovanja obveščanje preko maila

●● Povzetek rezultatov

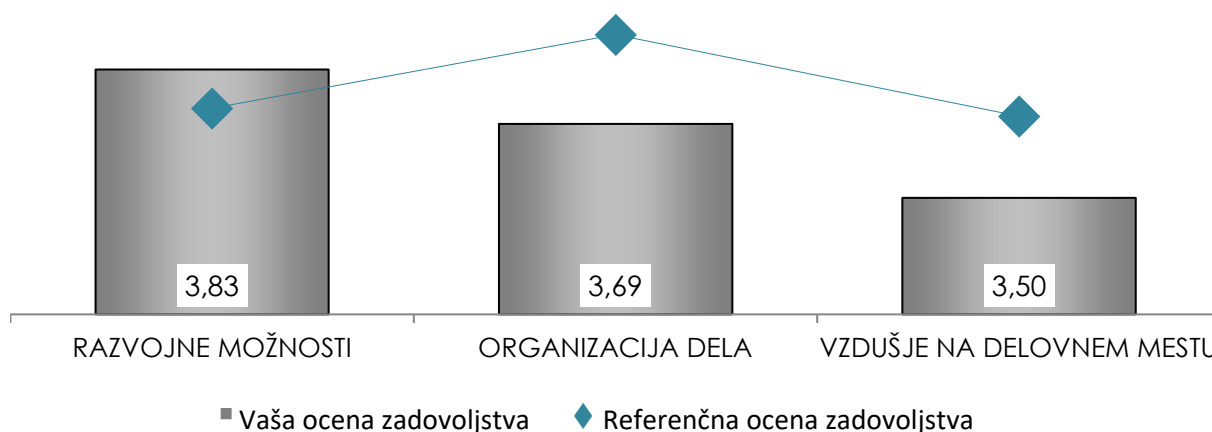
V domu je vzpostavljen sistem spremljanja zadovoljstva zaposlenih z vključitvijo v standardizirano raziskavo merjenja zadovoljstva, ki omogoča spremljanje trendov skozi leta ter primerjavo rezultatov z drugimi domovi. Vsi zbrani rezultati in informacije so osnova za usmerjeno sprejemanje ukrepov za zagotavljanje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

●● Ocene splošnega zadovoljstva s trendi



- Sumarna ocena zadovoljstva v letošnjem letu znaša 3,62.
- 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 3,78.
 - ◆ Primerjava ocene sumarnega zadovoljstva vaših zaposlenih z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

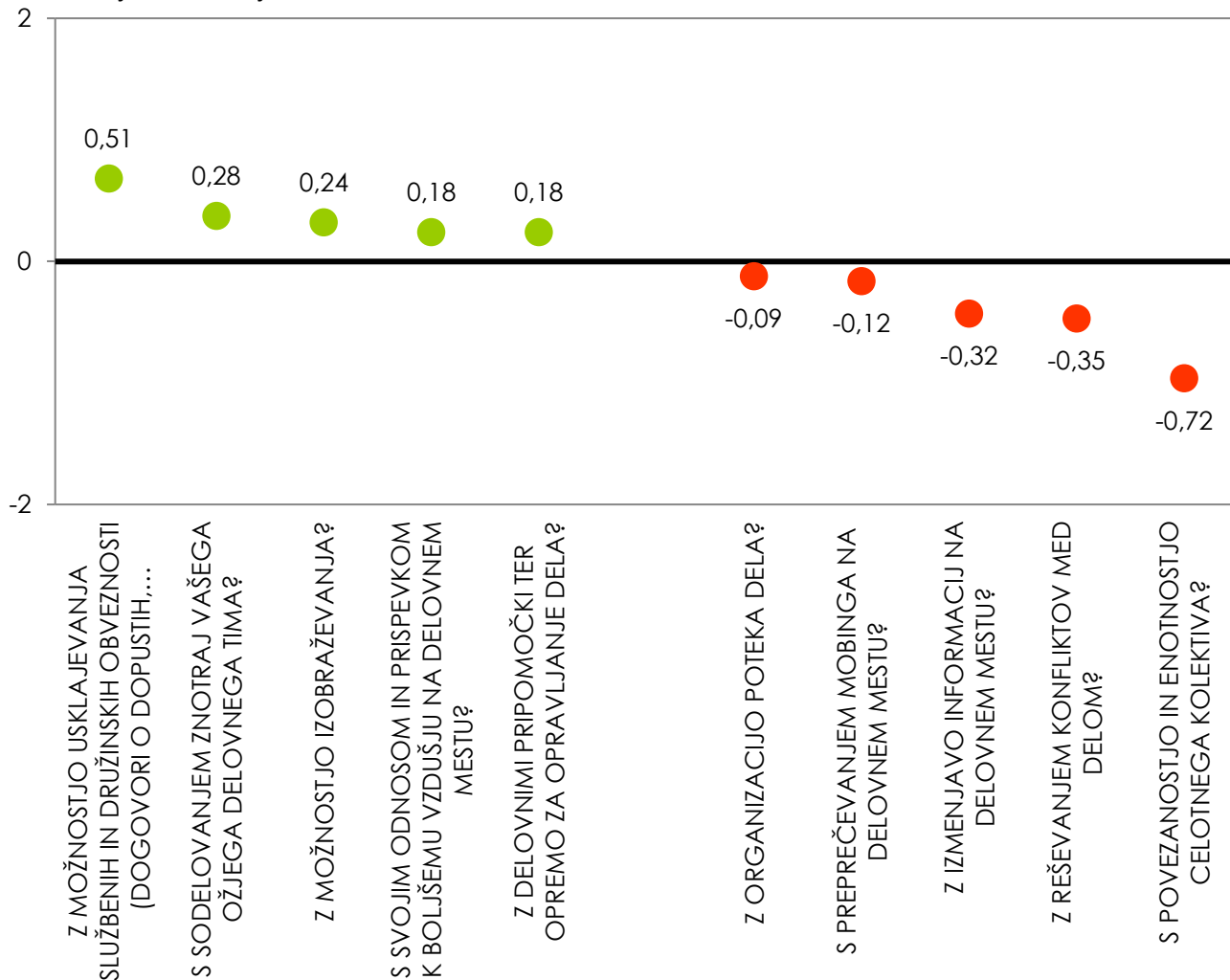
●● Ocene po posameznih področjih



Najvišjo oceno zadovoljstva beležimo na področju razvojnih možnosti, in sicer 3,83. Najnižjo oceno zadovoljstva beležimo na področju vzdušja na delovnem mestu, in sicer 3,50.

●● Ocene najboljše in najslabše ocenjenih elementov

Spodnji graf prikazuje odstopanja ocen zadovoljstva od vaše sumarne ocene zadovoljstva, ki znaša 3,62 (skupno povprečje). Pri tem je z zeleno obarvano 5 najboljše ocenjenih elementov ter z oranžno 5 najslabše ocenjenih elementov.



Zaposleni najvišjo oceno zadovoljstva pripisujejo elementu "Zadovoljstvo Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?"". Ta rezultat od sumarne ocene zadovoljstva (3,62) odstopa z najvišjo pozitivno vrednostjo in sicer za 0,51. Prav tako so med boljše ocenjenimi elementi: Zadovoljstvo S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA? in Zadovoljstvo Z MOŽNOSTJO IZOBRAŽEVANJA? Najslabšo oceno zadovoljstva so zaposleni pripisali elementu "Zadovoljstvo S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?". Ta rezultat od sumarne ocene zadovoljstva (3,62) odstopa z najvišjo negativno vrednostjo in sicer za -0,72. Med slabše ocenjenimi elementi se nahajajo tudi Zadovoljstvo Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM? in Zadovoljstvo Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?