

2025

POROČILO

## RAZISKAVA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH



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

**DOM STAREJŠIH OBČANOV "POLDE EBERL-JAMSKI" IZLAKE**

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

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

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

## **NAROČNIK**

DOM STAREJŠIH OBČANOV "POLDE EBERL-JAMSKI" IZLAKE

Izlake 13

1411 Izlake

## **ODGOVORNA OSEBA**

JANA ŠTRAKL

jana@skupina-fabrika.com

## **POROČILO**

RAZISKAVA ZADOVOLJSTVA  
ZAPOSLENIH 2025

26.01.2026

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

---

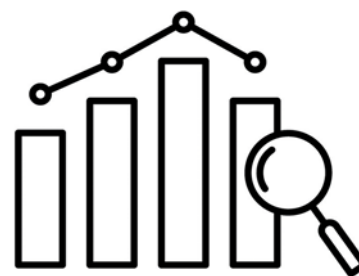
### 5. Analiza odprtih odgovorov

---

PRILOGA  
Povzetek rezultatov

## GLAVNE UGOTOVITVE

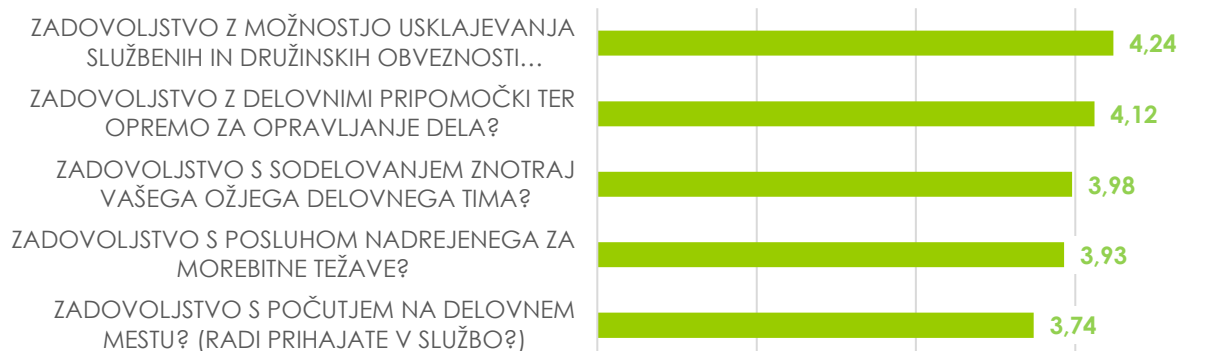
V raziskavi zadovoljstva je sodelovalo 42 zaposlenih. Uporabljen anketni vprašalnik je standardiziran in se uporablja tudi v drugih domovih za starejše. Vprašalnik zajema ključne vidike zadovoljstva na delovnem mestu ter omogoča kvantificiranje rezultatov ter primerjavo le-teh z drugimi socialnovarstvenimi organizacijami.



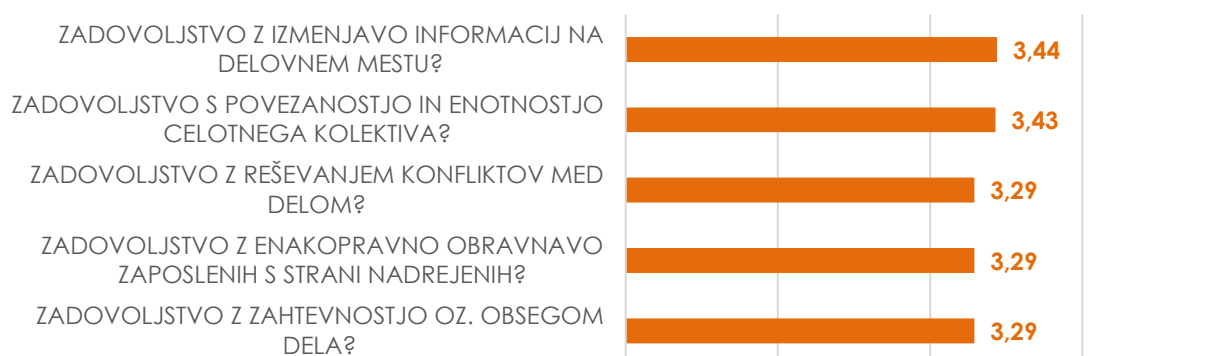
Najvišji delež vzorca predstavljajo zaposleni v organizacijski enoti nega/oskrba (38%), ter zaposleni z delovno dobo več kot 15 let (41%).

Splošna (sumarna) ocena zadovoljstva znaša 3,64. 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 dejavnikov, ki vplivajo na kakovost življenja in dela zaposlenih. S tem se lahko organizacija osredotoči na izboljšanje teh področij.

### 5. Učinkovito vodenje in upravljanje:

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

### 6. Pozitivna podoba organizacije:

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

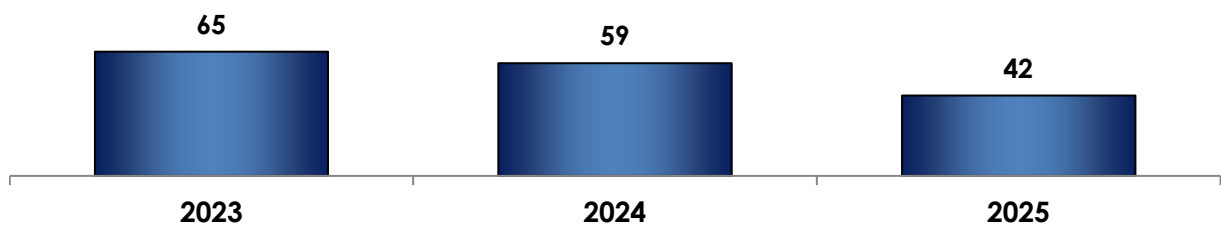
Zadovoljstvo zaposlenih je kompleksen pojav, ki ga lahko merimo s pomočjo anketnih vprašalnikov, intervjujev ali drugih metod. Pomembno je, da organizacija redno spremlja stopnjo zadovoljstva zaposlenih in se odziva na ugotovljene izzive, saj le tako lahko doseže dolgoročni uspeh, stabilnost ter rast.

## 1. Opis vzorca

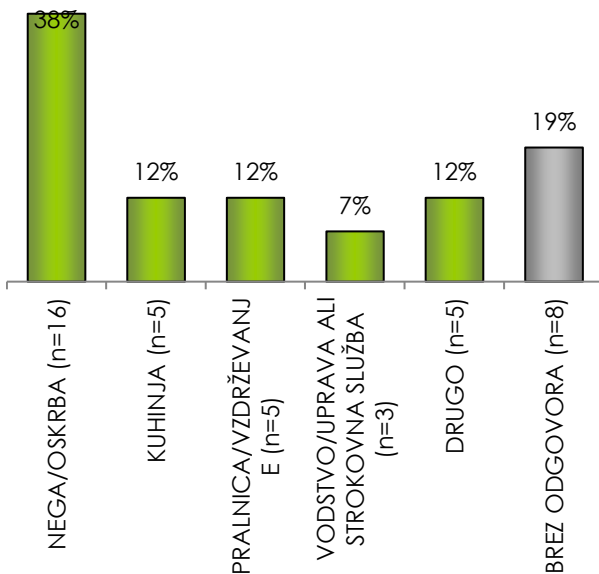
V analizi vzorca je predstavljena skupina zaposlenih, vključenih v raziskavo, oziroma zaposleni, ki so odgovarjali na anketni vprašalnik. Ta analiza je pomembno orodje za ugotavljanje reprezentativnosti rezultatov, saj nam pove, kako dobro zajeti vzorec predstavlja populacijo (vse zaposlene v domu) in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

### 1.1 Velikost vzorca

V letošnjem letu je v raziskavi sodelovalo 42 zaposlenih.



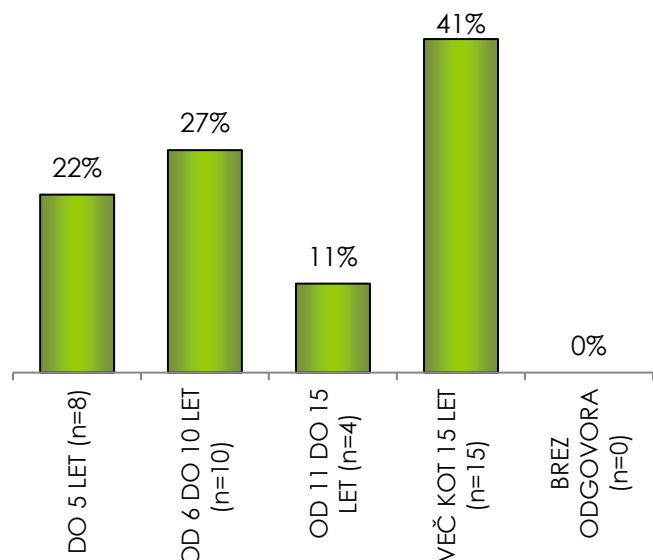
### 1.2 Organizacijska enota



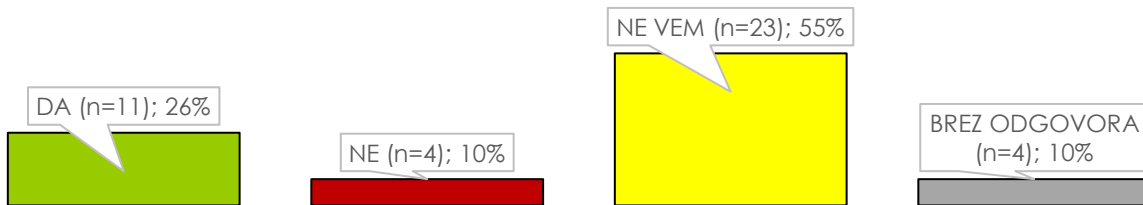
V vzorcu anketiranih zaposlenih prevladujejo zaposleni iz nege in oskrbe (38%), ostale organizacijske enote pa so zastopane v manjših, primerljivih deležih, ob razmeroma visokem deležu zaposlenih brez odgovora (19%).

Vzorec zaposlenih je pretežno sestavljen iz dolgoletnih zaposlenih, saj ima največ anketiranih več kot 15 let delovne dobe (41%), sledijo zaposleni z delovno dobo od 6 do 10 let (27%) in do 5 let (22%).

### 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.

Rezultati kažejo nizko stopnjo jasne pozitivne identifikacije zaposlenih z domom kot potencialnim bivanjskim okoljem, saj bi se za bivanje v domu odločila le četrtnina zaposlenih (26 %). Prevladujoč delež neodločenih odgovorov (55 %) ter prisotnost negativnih (10 %) in brez odgovora (10 %) nakazujejo zadržanost zaposlenih pri izražanju osebnega stališča ter določeno stopnjo dvoma glede doma kot lastne prihodnje izbire.

### 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 opravljamo vestno.

#### Ne, ker....

Ni odgovorov.

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

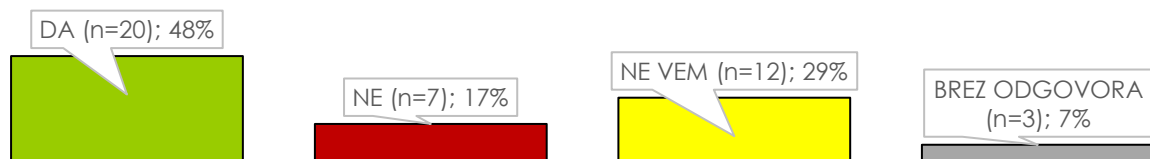
3 Morala bi bilj razmisliti.

3 Premalo empatije.

## 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.



Rezultati kažejo zmerno stopnjo pripravljenosti zaposlenih, da bi priporočili zaposlitev v domu, saj bi skoraj polovica (48 %) prijatelju ali prijateljici priporočila delo tukaj. Hkrati pa pomemben delež zaposlenih ni prepričan (29 %) ali ne bi priporočil (17 %), kar kaže na določeno nezadovoljstvo ali zadržanost glede delovnega okolja, medtem ko je delež brez odgovora skromen (7 %).

### 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....

*Ni odgovorov.*

#### Ne, ker....

*2 Nizke plače, katastrofalen delavnik.*

#### 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

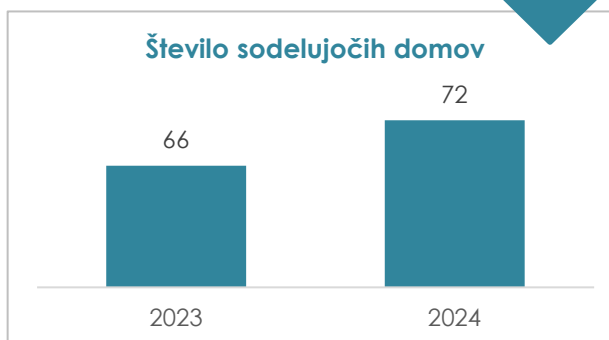


Za lažjo interpretacijo vrednosti ocen zadovoljstva je v grafu prikazana tudi dosežena povprečna ocena zadovoljstva **vseh zaposlenih na posameznem področju v preteklem letu**. Ta referenčna ocena predstavlja povprečje vseh domov, ki so se v preteklih letih vključili v standardizirano raziskavo zadovoljstva.

#### Vzorec Standardizirana raziskava v letu 2023 in 2024

referenč  
na ocena

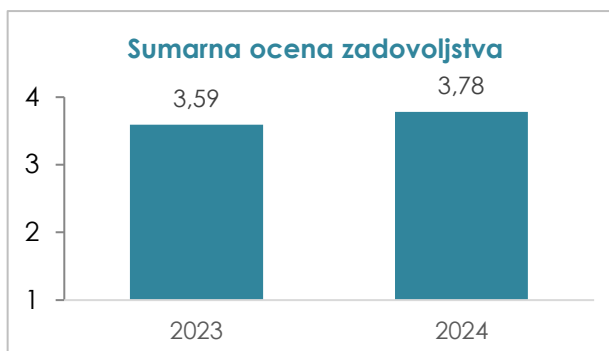
- ◆ V letu 2023 je v standardizirani raziskavi zadovoljstva zaposlenih sodelovalo 66 domov za starejše, v letu 2024 pa 72 domov za starejše.



- ◆ Skupno je v letu 2023 v raziskavi sodelovalo 3102 zaposlenih, v letu 2024 pa 3195 zaposlenih v domovih za starejše.



- ◆ V letu 2023 je sumarna ocena zadovoljstva zaposlenih znašala 3,59, v letu 2024 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.

2023		2024		2025	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
3,41	*	3,54	*	3,52	*

\* 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.

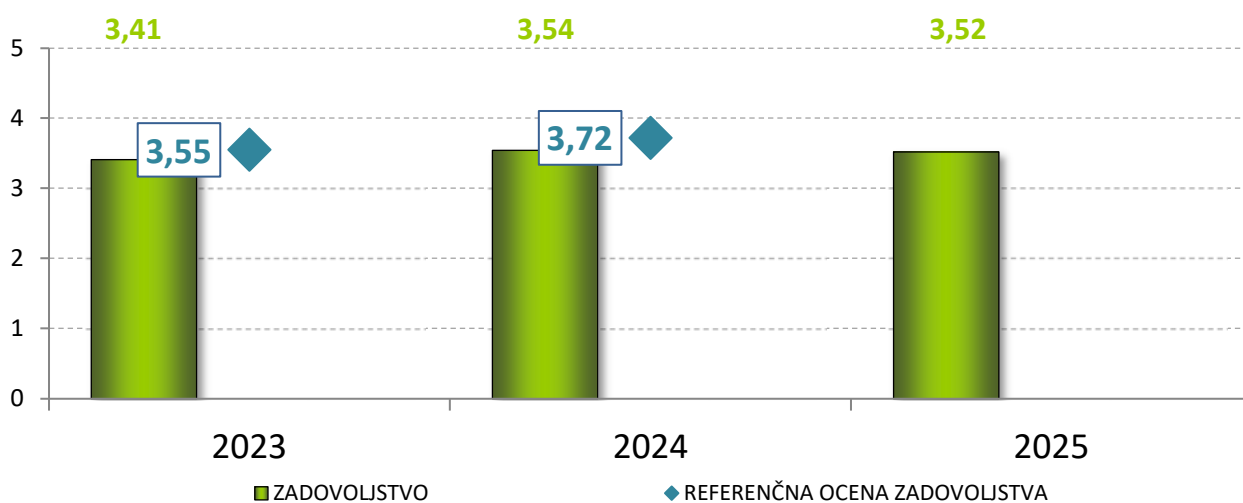
### ● INTERPRETACIJA REZULTATOV:

- Ocena zadovoljstva na področju delovne klime in vzdušja na delovnem mestu v letošnjem letu znaša 3,52.
- 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.

### DELOVNA KLIMA IN VZDUŠJE NA DELOVNEM MESTU

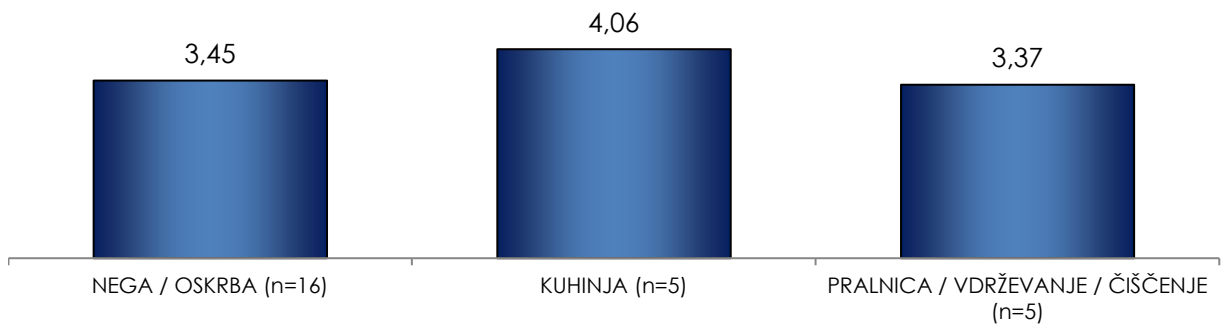


Trend stopnje  
zadovoljstva =

## Demografske razlike

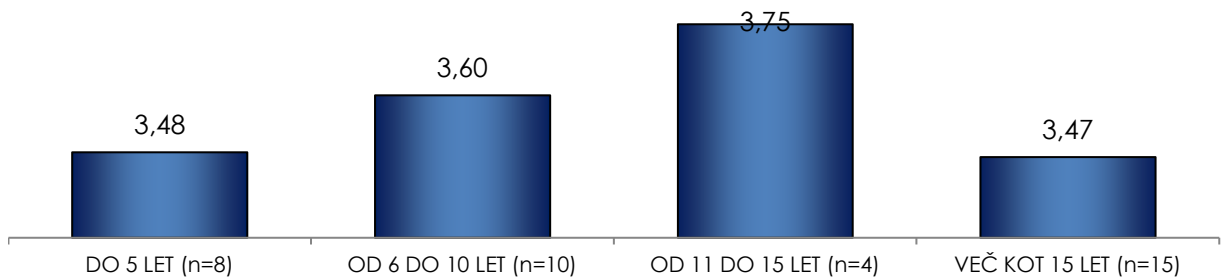
V tem poglavju analiziramo povprečne vrednosti zadovoljstva na področju delovne klime in vzdušja na delovnem mestu med zaposlenimi, pri čemer upoštevamo razlike glede na organizacijsko enoto, v kateri delajo, in njihovo delovno dobo v Domu. Za zagotavljanje anonimnosti anketirancev rezultati niso prikazani 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 kuhinja, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,06. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti pralnica / vdrzevanje / čiščenje.

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



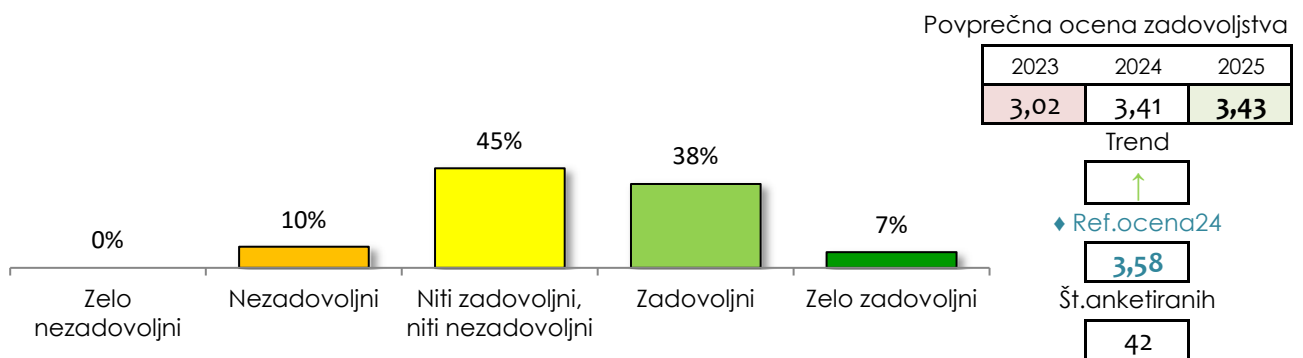
Ugotovimo, da so z delovno klimo in vzdušjem na delovnem mestu najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni od 11 do 15 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,75. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni več kot 15 let.

## ●● Pregled kazalnika:

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

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

### ● ZADOVOLJSTVO S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?

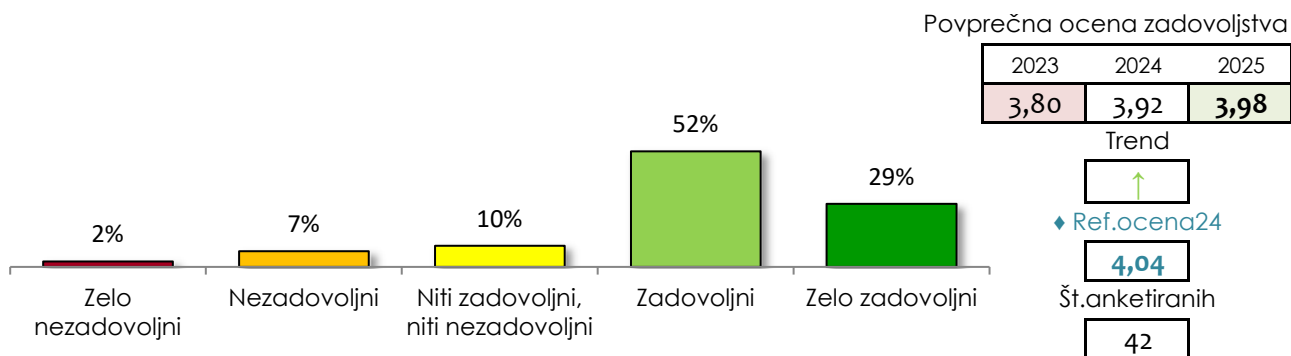


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?' znaša 3,43. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,58. Primerjava ocene zadovoljstva vaših 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 Več komunikacije med različnimi timi.

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



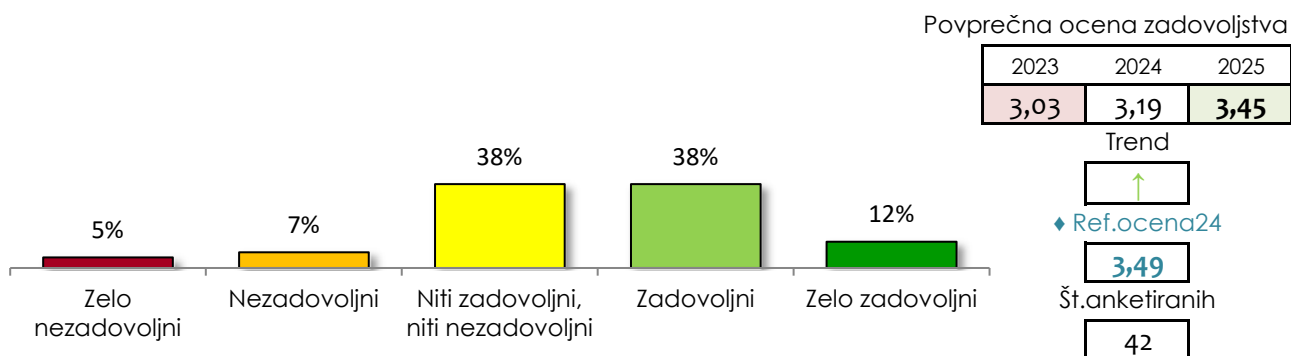
Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?' znaša 3,98. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 4,04. Primerjava ocene zadovoljstva vaših 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?**

4 Več komunikacije.

4 Več medsebojnega spoštovanja.

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

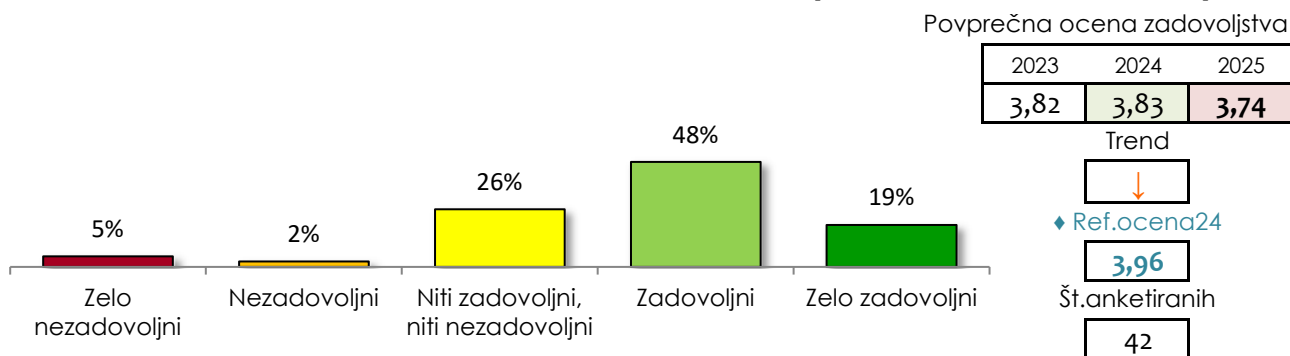


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?' znaša 3,45. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,49. Primerjava 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?)**

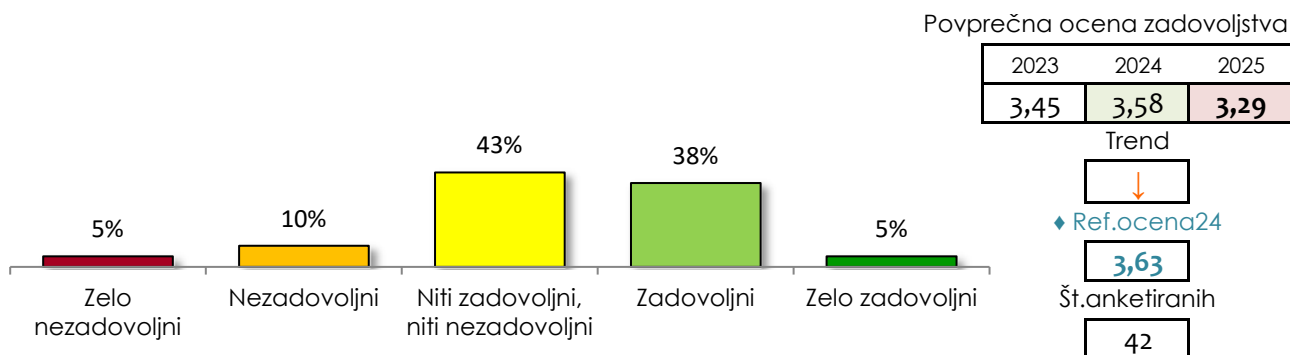


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)' znaša 3,74. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,96. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

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

*4 Manj fizičnih naporov.*

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



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?' znaša 3,29. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,63. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu z referenčno oceno pokaže, da je zadovoljstvo vaših zaposlenih v letošnjem letu nekoliko nižje od lanskega povprečja.

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

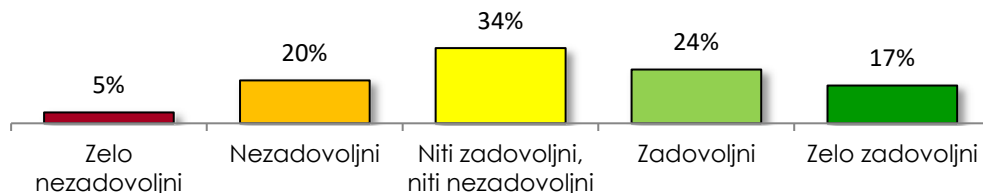
*3 Prevečkrat pride do zamer, namesto reševanja konfliktov.*

*3 Več fleksibilnosti, prilagodljivosti spremembam.*

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

Povprečna ocena zadovoljstva

2023	2024	2025
3,32	3,32	3,29



Trend

↓

◆ Ref.ocena24

3,62

Št. anketiranih

41

Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?' znaša 3,29. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,62. 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.

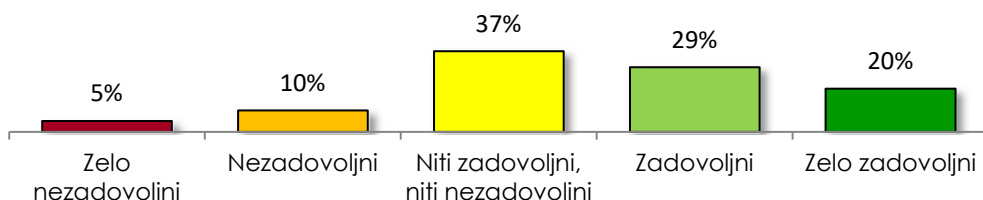
● **Kaj bi lahko spremenili, da bi bilo boljše?**

*3 Zdravstvo nadvlada druge time.*

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

Povprečna ocena zadovoljstva

2023	2024	2025
3,40	3,53	3,49



Trend

↓

◆ Ref.ocena24

3,75

Št. anketiranih

41

Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?' znaša 3,49. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,75. 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*

## 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.

2023		2024		2025	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
3,76	*	3,85	*	3,89	*

\* 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 3,89.
- 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 3,91.
- 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



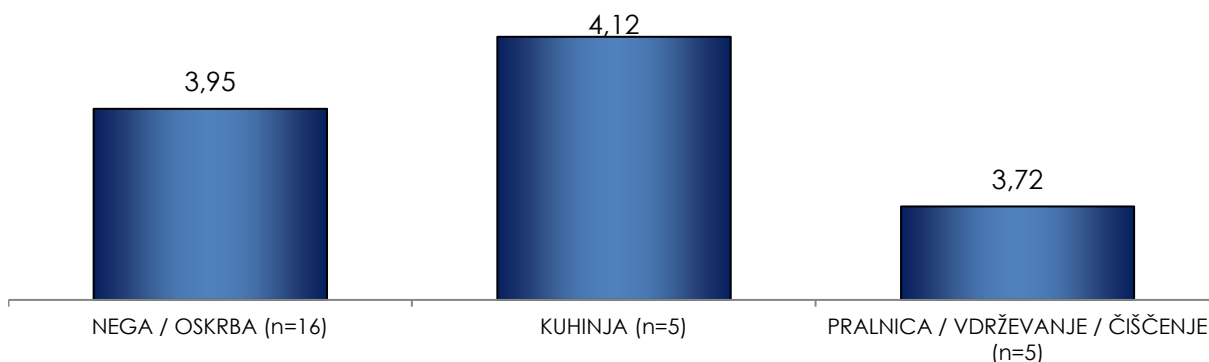
Trend stopnje  
zadovoljstva

=

## Demografske razlike

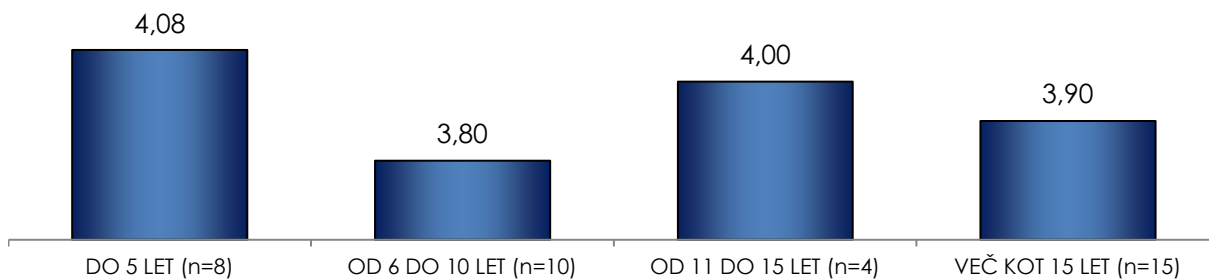
V tem poglavju analiziramo povprečne vrednosti zadovoljstva na področju organizacije dela med zaposlenimi, pri čemer upoštevamo razlike glede na organizacijsko enoto, v kateri delajo, in njihovo delovno dobo v Domu. Za zagotavljanje anonimnosti anketirancev rezultati niso prikazani za skupine, kjer je 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 kuhinja, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,12. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti pralnica / vdrževanje / čiščenje.

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



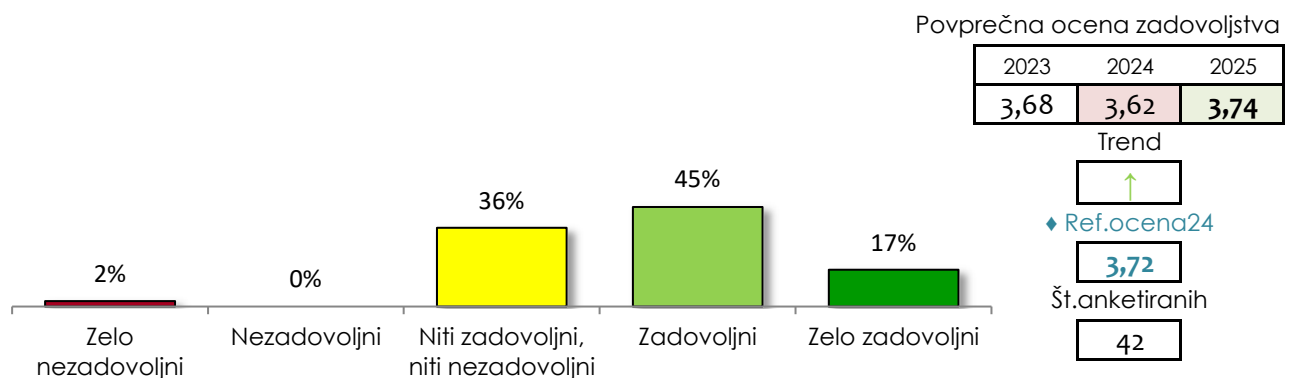
Ugotovimo, da so z organizacijo dela najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni do 5 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 4,08. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni od 6 do 10 let.

## ●● 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?

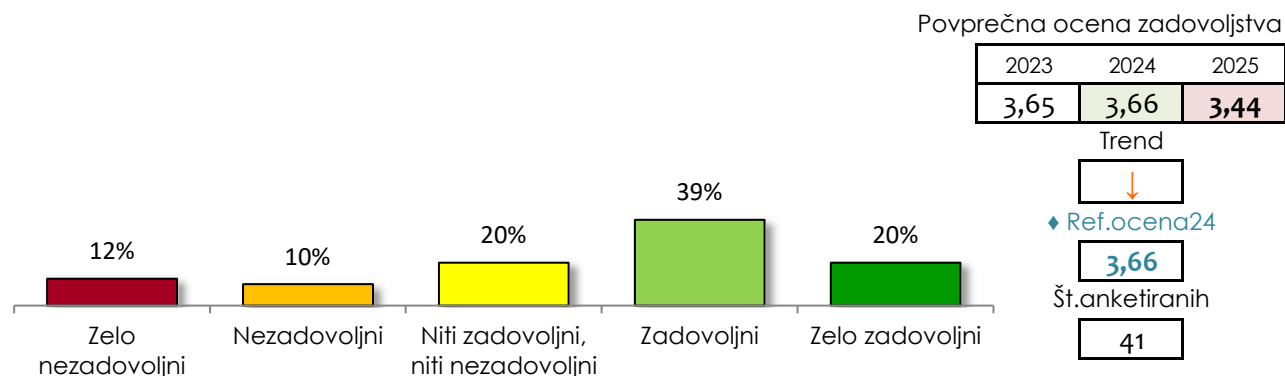


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?' znaša 3,74. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,72. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih na tem elementu 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 Prerazporeditev delovnih nalog - preveč dela za eno osebo.*

## ● ZADOVOLJSTVO Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?

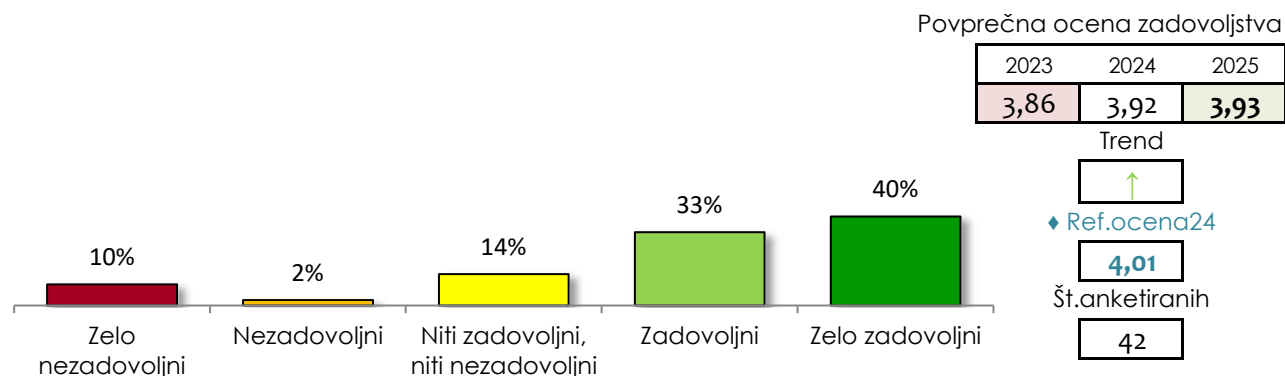


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?' znaša 3,44. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,66. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih 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 Več komunikacije (spoštljive), poslušanja.

## ● ZADOVOLJSTVO S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?

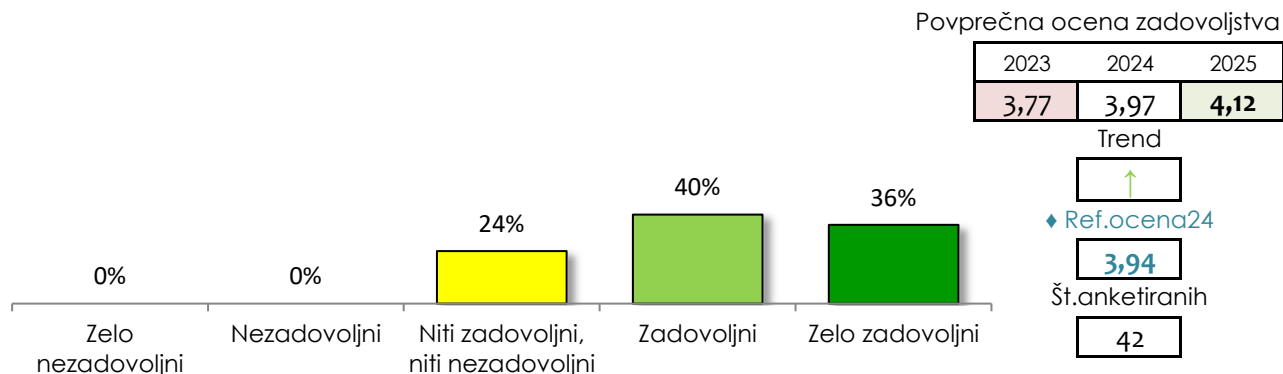


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?' znaša 3,93. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 4,01. Primerjava ocene zadovoljstva vaših zaposlenih 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?

5 Nič, vedno prisluhne in ustreže, če je le možno.

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

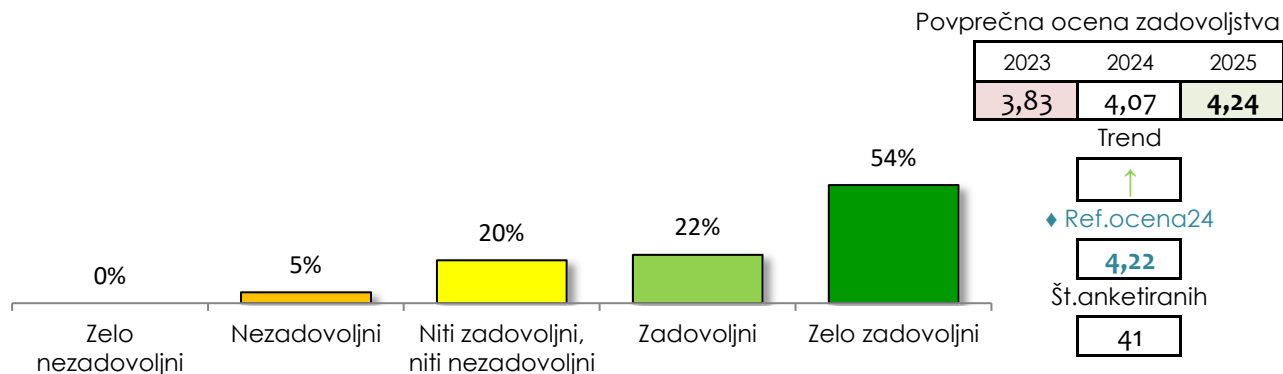


Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?' znaša 4,12. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,94. Primerjava ocene zadovoljstva 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 Več perila.*

● **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 4,24. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva pozitiven. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 4,22. 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*

## 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 zunanje 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.

2023		2024		2025	
Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*	Dejanska	Cilj*
Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva		Stopnja zadovoljstva	
3,36	*	3,40	*	3,51	*

\* 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 3,51.
- Pri primerjavi letošnje ocene zadovoljstva z oceno v prejšnjem merjenem obdobju ugotovimo, da se je ocena zadovoljstva zvišala. 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 3,68.
- 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.

#### RAZVOJNE MOŽNOSTI



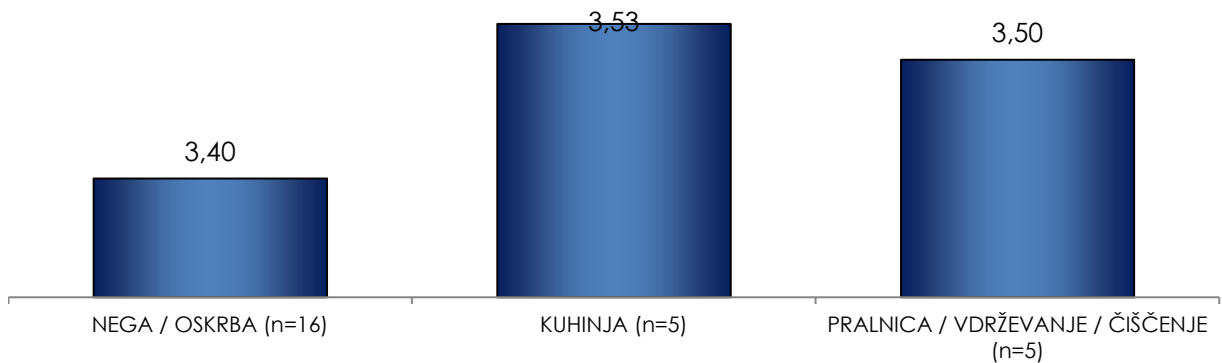
Trend stopnje  
zadovoljstva



## Demografske razlike

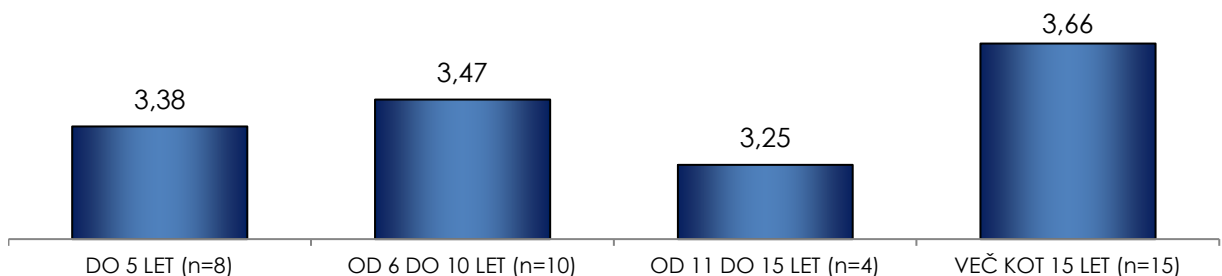
V tem poglavju analiziramo povprečne vrednosti zadovoljstva na področju razvojnih možnosti med zaposlenimi, pri čemer upoštevamo razlike glede na organizacijsko enoto, v kateri delajo, in njihovo delovno dobo v Domu. Za zagotavljanje anonimnosti anketirancev rezultati niso prikazani za skupine, kjer 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 kuhinja, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,53. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti nega / oskrba.

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



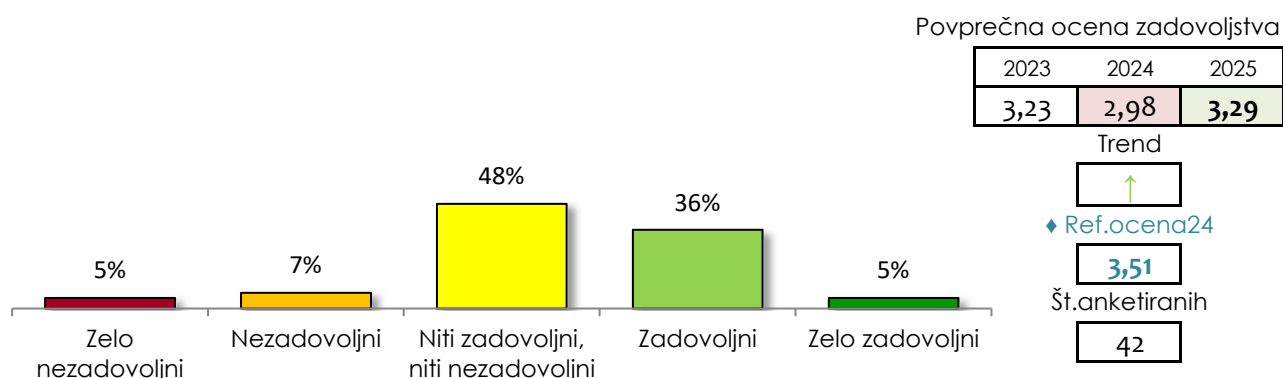
Ugotovimo, da so z razvojnimi možnostmi najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni več kot 15 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,66. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki so v vašem Domu zaposleni od 11 do 15 let.

## ●● Pregled kazalnika:

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

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

### ● ZADOVOLJSTVO Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?' znaša 3,29. 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 nižje od lanskega povprečja.

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

1 Manj stanovalcev.

2 Nadomestitev manjkajočih delavcev. Prevelik obseg dela za ostale.

2 Preveč je vsega. Tempirani na minute. Sprememba normativov. Več zaposlenih, zaradi preobremenjenosti

3 Fizično je preveč naporno.

3 Obseg dela je prevelik, ni možnosti nadomeščanja.

4 Več delavcev.

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

Povprečna ocena zadovoljstva

2023	2024	2025
3,62	3,57	<b>3,50</b>

Trend

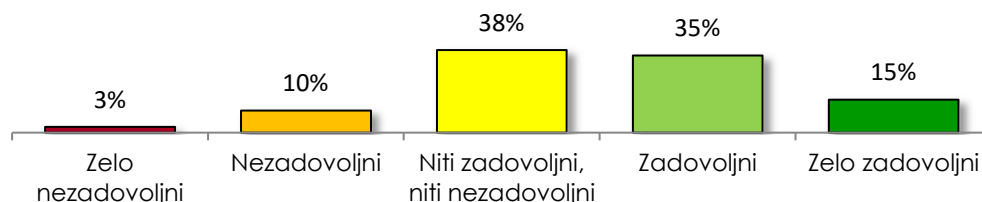


◆ Ref.ocena24

**3,75**

Št.anketiranih

**40**



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo z možnostjo proaktivnega pristopa k delu (iskanje priložnosti za izboljšave, samostojno delo, podajanje predlogov, ...)' znaša 3,5. Glede na preteklo merjeno obdobje je trend ocene zadovoljstva negativen. Referenčna ocena zadovoljstva na tem elementu znaša 3,75. 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

2023	2024	2025
3,23	3,66	<b>3,73</b>

Trend

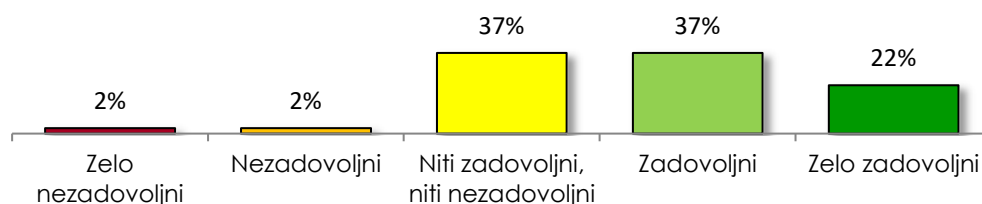


◆ Ref.ocena24

**3,78**

Št.anketiranih

**41**



Povprečna ocena zadovoljstva vaših zaposlenih pri elementu 'Zadovoljstvo z izbiro izobraževanj?' znaša 3,73. 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 nižje od lanskega povprečja.

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

*3 Več strokovnih izobraževanj.*

### 3. SUMARNI REZULTATI

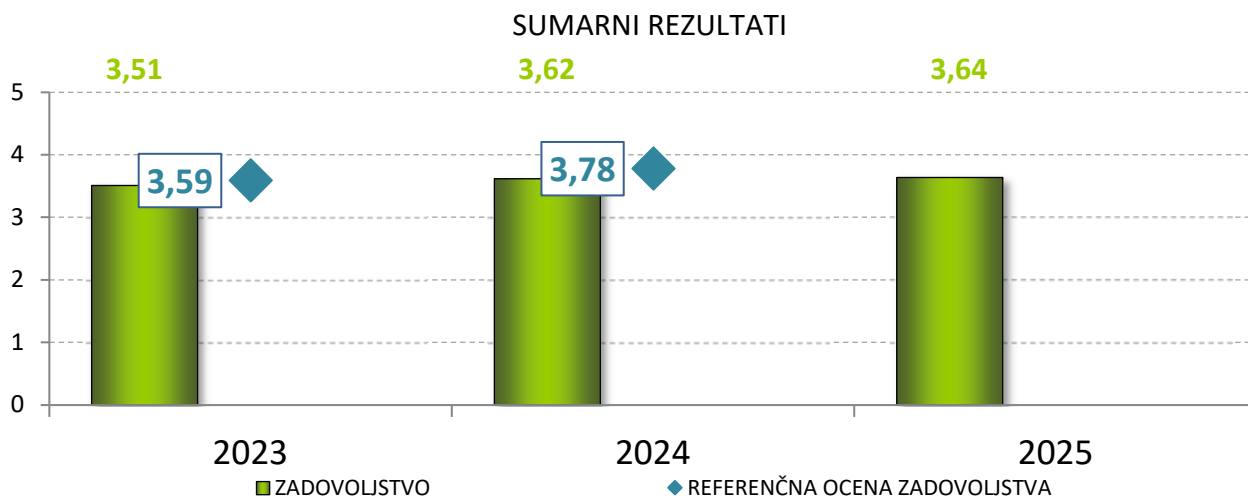
Sumarne ocene predstavljajo srednjo vrednost odgovorov na vsa vprašanja v anketnem vprašalniku. To poglavje prinaša posebno zanimanje zaradi primerjave splošnega zadovoljstva v domu skozi leta. Iz grafa je razvidno, da:



- Sumarna ocena zadovoljstva v letošnjem letu znaša 3,64.
- 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.

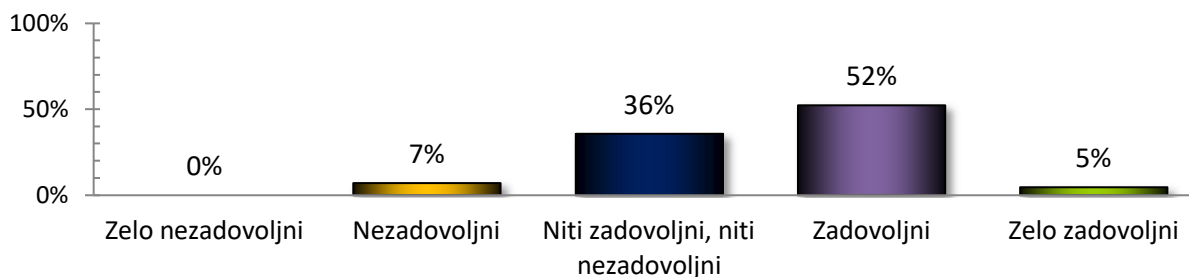
◆ Upoštevajoč referenčno sumarno oceno zadovoljstva, ki predstavlja povprečno oceno zadovoljstva zaposlenih vseh Domov, ki so bili v lanskem letu vključeni v standardizirano raziskavo zadovoljstva, ugotavljamo, da:

- 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



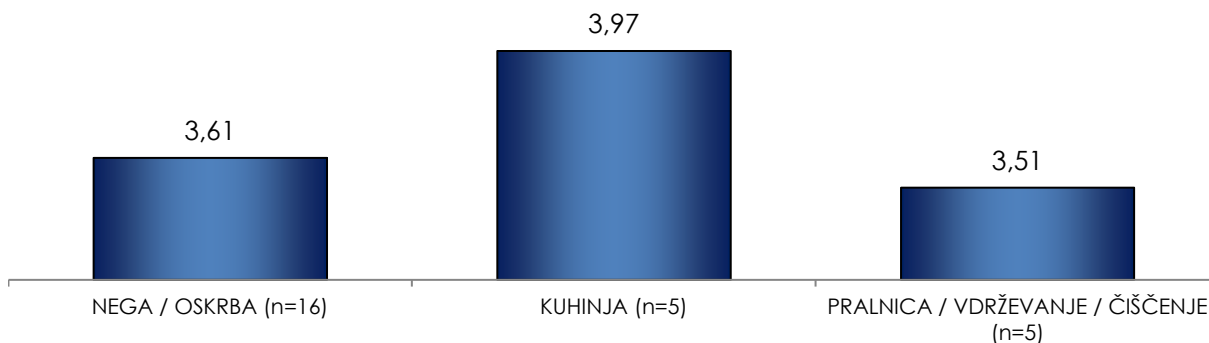
## Demografske razlike

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.

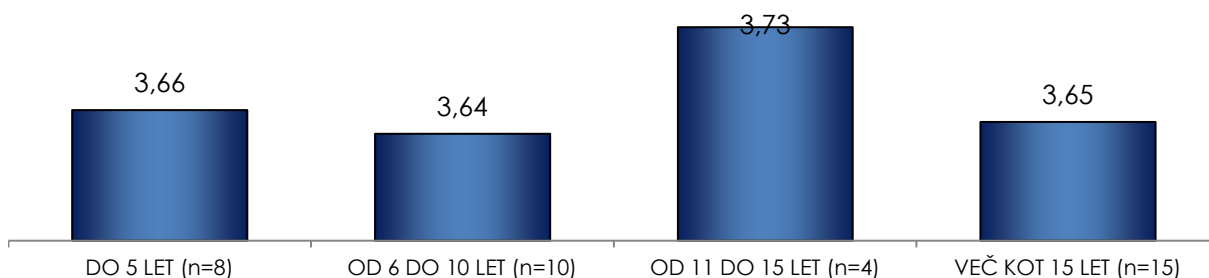
V analizi zadovoljstva zaposlenih lahko demografske razlike pomagajo prepoznati, ali obstajajo vzorci zadovoljstva ali nezadovoljstva, ki so povezani s specifičnimi demografskimi skupinami. Na primer, lahko ugotovite, ali so zaposleni, ki delajo v organizacijski enoti nege ter oskrbe bolj ali manj zadovoljni 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 kuhinja, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,97. Najnižjo oceno zadovoljstva lahko razberemo pri skupini zaposlenih, ki pripadajo organizacijski enoti pralnica / vdrževanje / čiščenje.

### SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH GLEDE NA DOLŽINO DELOVNE DOBE



Na splošno so najbolj zadovoljni zaposleni, ki so v vašem Domu zaposleni od 11 do 15 let, kjer je ocena zadovoljstva najvišja in znaša 3,73. 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> ).

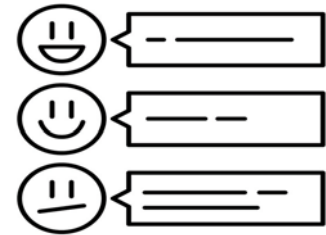
<b>REF</b>	V zadnjem stolpcu, označenem z 'REF', oznaka ◆ pomeni, da je vaša letošnja ocena zadovoljstva višja od referenčne ocene (skupne povprečne ocene zadovoljstva tega elementa v lanskem letu), ter ●, da je vaša ocena nižja od referenčne ocene.
◆ ●	

TREND	ELEMENTI	ZAD	REF
↑	Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?	4,24	◆
↑	Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?	4,12	◆
↑	S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?	3,98	●
↑	S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?	3,93	●
↓	S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)	3,74	●
↑	Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?	3,74	◆
↑	Z IZBIRO IZOBRAŽEVANJ?	3,73	●
↓	Z MOŽNOSTJO PROAKTIVNEGA PRISTOPA K DELU (ISKANJE PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE, SAMOSTOJNO DELO, PODOJANJE PREDLOGOV, ...)?	3,50	●
↓	Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?	3,49	●
↑	Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?	3,45	●
↓	Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?	3,44	●
↑	S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?	3,43	●
↓	Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?	3,29	●
↓	Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?	3,29	●
↑	Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?	3,29	●

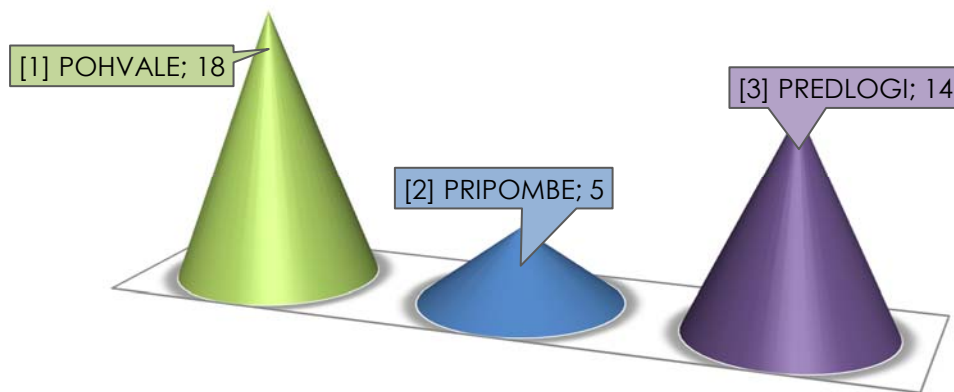
## 5. Analiza odprtih odgovorov

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 37 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 Brezplačni izlet 2025.

1 Čistilke, vedno uredijo vse, kar se jih prosi, ponavadi brez pripomb.

1 Delo negovalnega kadra.

1 Glavno sestro Matejo, katera nam prisluhne in omogoči. Z razumevanjem in po zmožnostih usliši naše želje.

1 Lep dom.

1 Matejo Jagodič Pavlin, Sandro.

1 Našo koordinatorko Jessico in tudi ostalo osebje in pisarne. So zelo prijazni, dostopni, hvala ker ste.

1 Osebje.

---

1 Sodelovanje med zaposlenimi.

---

1 Sodelovanje s strokovnimi službami.

---

1 Stalnost.

---

1 Številne aktivnosti za stanovalce DSO.

---

1 Topla malica, sadni dan v mesecu.

---

1 Urejen dom.

---

1 Uroša, Francija.

---

1 Vsakega od zaposlenih, ki prispeva svoj delček mozaiku in uspešnosti celote.

---

1 Vse delavce/ke v domu.

---

1 Vse zaposlene in koordinatorko.

---

### **Želel/-a bi PRIPOMNITI:**

---

2 Delo med sodelavci je zelo napeto.

---

2 Hladni dnevni center.

---

2 Mogoče bi lahko uvedli premakljiv delovni čas namesto, da si za minuto zamujen prihod ob 10 minut.

---

2 Resno pomanjkanje kadra, zaradi česar je tudi klima v domu slabša.

---

2 Včasih hladno, včasih vroče delovni center. Kaplja iz steklene strehe, kadar so neurja.

---

### **Želel/-a bi PREDLAGATI:**

---

3 Avtomat - pijača, kava, hrana.

---

3 Boljša komunikacija med vodjo in delavci.

---

3 Da bi tudi osebje na oddelku imeli kosilo ob nedeljah in praznikih brezplačno tako, kot imajo v kuhinji. Kot imajo tudi vzdrževalci od ponedeljka do petka brezplačno toplo malico.

---

3 Da se dobi več perila.

---

3 Kavomat in avtomat s sladkarijami, voda.

---

3 Kavomat.

---

---

3 Nagraditi delavce, ki se res trudijo.

---

3 Odstranitev table "bazen" v avli doma.

---

3 Pilates - super za raztezanje mišic.

---

3 Več aktivnosti za povezovanje zaposlenih.

---

3 Več delavcev, ki bi želeli delati.

---

3 Več izobraževanj po Zoom-u.

---

3 Več team-buildingov znotraj strokovnega tima.

---

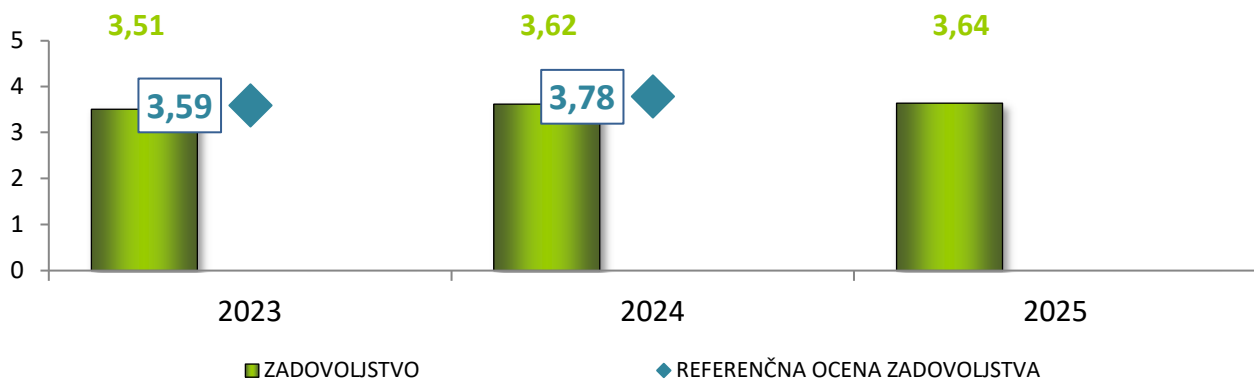
3 Višje plače za zaposlene.

---

## ●● Povzetek rezultatov

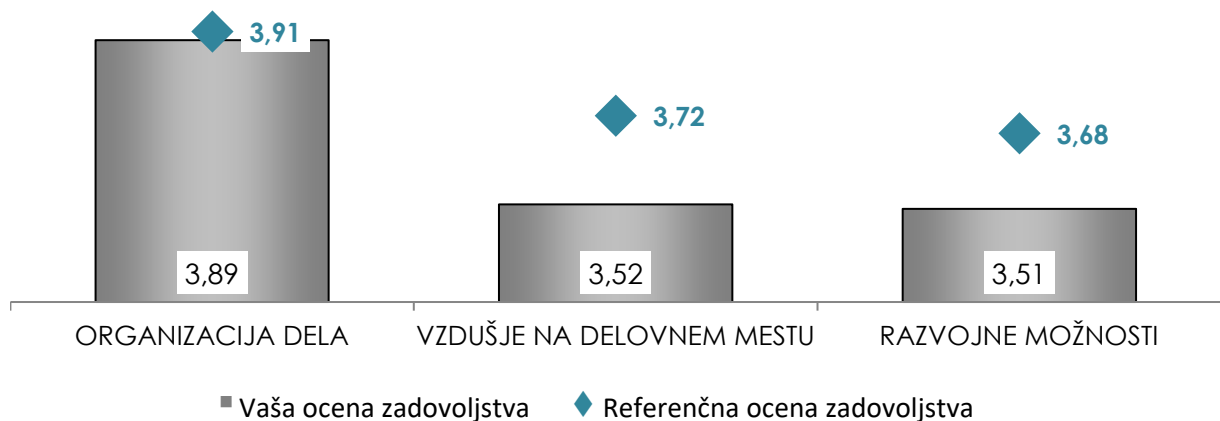
V domu je vzpostavljen sistem spremljanja zadovoljstva zaposlenih z vključitvijo v standardizirano raziskavo merjenja zadovoljstva, ki omogoča spremljanje trendov skozi leta ter primerjavo rezultatov z drugimi domovi. Vsi zbrani rezultati in informacije so osnova za usmerjeno sprejemanje ukrepov za zagotavljanje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

### ●● Ocene splošnega zadovoljstva s trendi



- Sumarna ocena zadovoljstva v letošnjem letu znaša 3,64.
- 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.

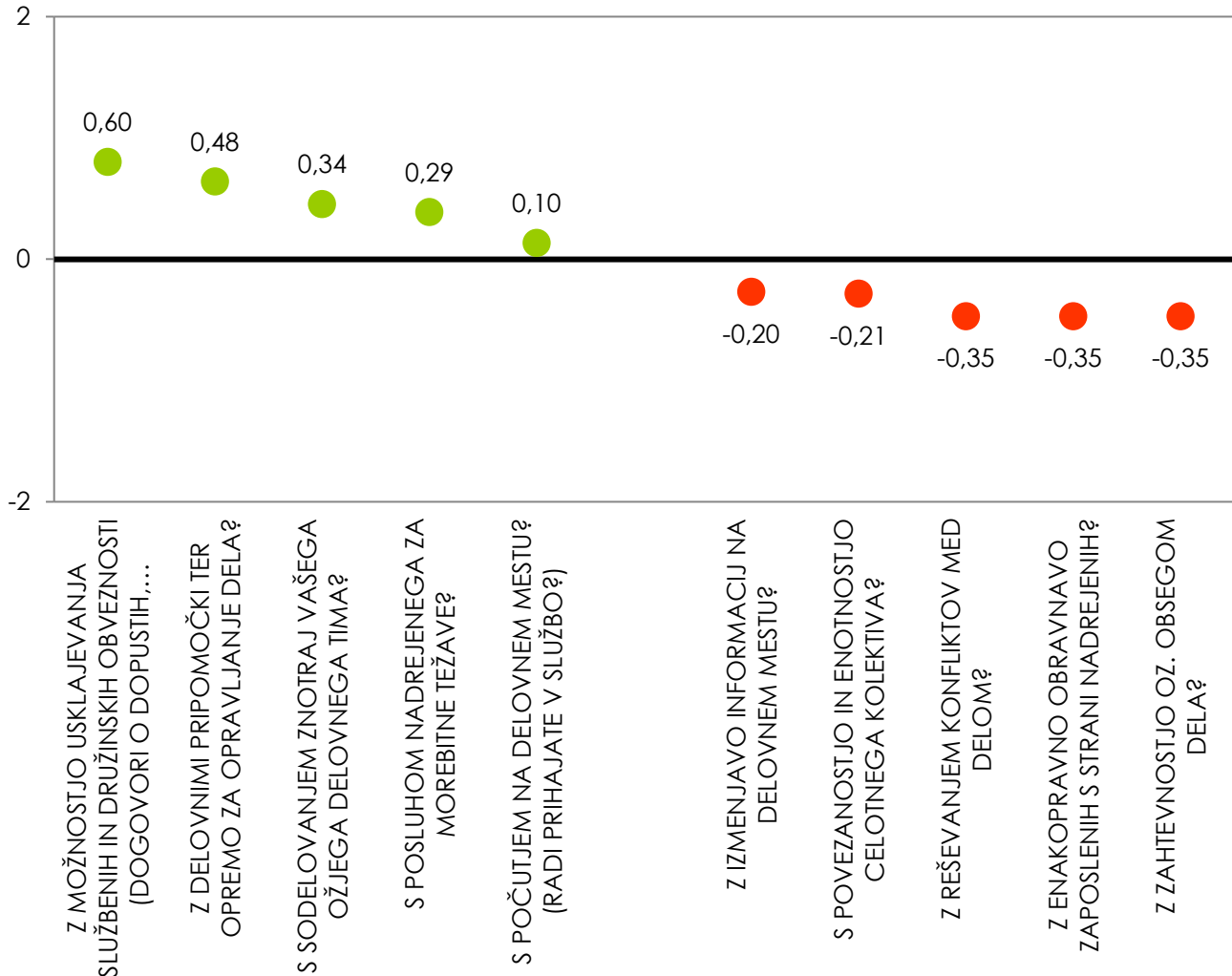
### ●● Ocene po posameznih področjih



Zaposleni so najbolj zadovoljni z organizacijo dela, medtem ko so vzdušje in razvojne možnosti področji, kjer je mogoče pričakovati izboljšave. Vse ocene so nad 3,5, kar kaže na srednje zadovoljstvo, torej ni nujno nezadovoljstva, vendar obstajajo področja za rast.

## ●● Ocene najboljše in najslabše ocenjenih elementov

Spodnji graf prikazuje odstopanja ocen zadovoljstva od vaše sumarne ocene zadovoljstva, ki znaša 3,64 (skupno povprečje). Pri tem je z zeleno obarvano 5 najboljše ocenjenih elementov ter z oranžno 5 najslabše ocenjenih elementov.



Zaposleni so najbolj zadovoljni z usklajevanjem službenih in družinskih obveznosti, delovnimi pripomočki, sodelovanjem v timu, poslušnostjo nadrejenih in splošnim počutjem na delovnem mestu, kar kaže na močne praktične pogoje dela in dobre odnose v neposrednem okolju; najslabše pa ocenjujejo izmenjavo informacij, povezanost celotnega kolektiva, reševanje konfliktov, enakopravno obravnavo s strani nadrejenih in zahtevnost oziroma obseg dela, kar izpostavlja izzive pri komunikaciji, pravičnosti, organizaciji dela in timskem povezovanju.



## 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:	2023	2024	2025	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z ZAHTEVNOSTJO OZ. OBSEGOM DELA?	3,23	2,98	3,29	↑	<b>3,51</b>
ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO PROAKTIVNEGA PRISTOPA K DELU (ISKANJE PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE, SAMOSTOJNO	3,62	3,57	3,50	↓	<b>3,75</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:	2023	2024	2025	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI OBLIKOVANJU VIZIJE IN VREDNOT DOMA?	3,03	3,19	3,45	↑	<b>3,49</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:	2023	2024	2025	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z MOŽNOSTJO USKLAJEVANJA SLUŽBENIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI (DOGOVORI O DOPUSTIH, MENJAVA IZMENE,...)?	3,83	4,07	4,24	↑	<b>4,22</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:	2023	2024	2025	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z ORGANIZACIJO POTEKA DELA?	3,68	3,62	3,74	↑	<b>3,72</b>
ZADOVOLJSTVO Z IZMENJAVO INFORMACIJ NA DELOVNEM MESTU?	3,65	3,66	3,44	↓	<b>3,66</b>
ZADOVOLJSTVO Z REŠEVANJEM KONFLIKTOV MED DELOM?	3,45	3,58	3,29	↓	<b>3,63</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:	2023	2024	2025	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO S POVEZANOSTJO IN ENOTNOSTJO CELOTNEGA KOLEKTIVA?	3,02	3,41	3,43	↑	<b>3,58</b>
ZADOVOLJSTVO S SODELOVANJEM ZNOTRAJ VAŠEGA OŽJEGA DELOVNEGA TIMA?	3,80	3,92	3,98	↑	<b>4,04</b>
ZADOVOLJSTVO S POČUTJEM NA DELOVNEM MESTU? (RADI PRIHAJATE V SLUŽBO?)	3,82	3,83	3,74	↓	<b>3,96</b>
ZADOVOLJSTVO S POSLUHOM NADREJENEGA ZA MOREBITNE TEŽAVE?	3,86	3,92	3,93	↑	<b>4,01</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:	2023	2024	2025	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIMI PRIPOMOČKI TER OPREMO ZA OPRAVLJANJE DELA?	3,77	3,97	4,12	↑	<b>3,94</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:	2023	2024	2025	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z ENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH S STRANI NADREJENIH?	3,32	3,32	3,29	↓	<b>3,62</b>
ZADOVOLJSTVO Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?	3,40	3,53	3,49	↓	<b>3,75</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 kom- biniranega učenja (blended learning) ie treba preučiti tudi tehnično

Ocene zadovoljstva:	2023	2024	2025	TREND	REF
ZADOVOLJSTVO Z IZBIRO IZOBRAŽEVANJ?	3,23	3,66	3,73	↑	<b>3,78</b>