



OCENA ZADOVOLJSTVA PRI DELU  
V VVZ KEKEC GROSUPLJE  
(analiza anketnega vprašalnika)

Grosuplje, avgust 2024

pripravila: Ana Gregorič

## Kazalo vsebine

KOMUNIKACIJA.....	3
VODENJE.....	7
NAPREDOVANJE IN NAGRAJEVANJE.....	10
ORGANIZIRANOST .....	12
PRIPADNOST ORGANIZACIJI .....	14
MEDSEBOJNI ODNOSI.....	15
MOTIVACIJA IN ZAVZETOST.....	18
OCENA DELA DRUGIH SLUŽB .....	20
TELESNA DEJAVNOST.....	22
ZDRAVSTVENO STANJE.....	22
VZROKI ZA ODSOTNOST ZARADI BOLEZNI.....	23
PRISOTNOST V SLUŽBI KLJUB BOLEZNI.....	24
RAZLOGI ZA DELO MED BOLEZNIJO.....	24
PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU.....	25
PRIMER DOBRE PRAKSE GLEDE PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU .....	28
PREDLOGI SPREMEMB DELOVNIH RAZMER.....	31
ŽELJE ZA PROFESIONALNO IN OSEBNO RAST .....	34
UVAJANJE SPREMEMB.....	36
KOMENTAR O ANKETI.....	38

Vprašalnik o organizacijski klimi in zadovoljstvu zaposlenih je bil pripravljen na podlagi vprašalnika iz leta 2020 ter dopolnjen s predlogi in pobudami zaposlenih anketirancev, ki so podali svoja mnenja v vprašalniku. Anketni vprašalnik za leto 2024 je pregledala Skupina za promocijo zdravlja.

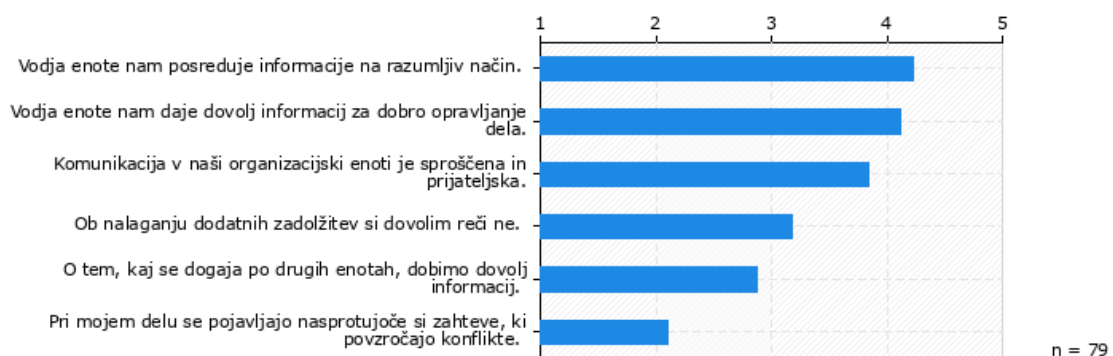
Anketa je bila na 1ka.si aktivna v mesecu juniju 2024, in sicer od 05.06. – 14.06.2024. Na anketo je odgovarjalo 79 delavcev. V 69 primerih je bila anketa v celoti rešena, 10 anket pa je bilo delno izpolnjenih.

*Opomba: Prosti odgovori anketirancev niso slovnično pregledani in so citirani.*

## KOMUNIKACIJA

	Sploh se ne strinjam 1	Delno se ne strinjam 2	Niti se ne strinjam, niti se strinjam 3	Večinoma se strinjam 4	V celoti se strinjam 5
Komunikacija v naši organizacijski enoti je sproščena in prijateljska.	3%	11%	15%	42%	29%
Vodja enote nam daje dovolj informacij za dobro opravljanje dela.	3%	5%	13%	38%	42%
Vodja enote nam posreduje informacije na razumljiv način.	0%	8%	9%	36%	47%
O tem, kaj se dogaja v drugih enotah, dobimo dovolj informacij.	13%	18%	42%	25%	3%
Pri mojem delu se pojavljajo nasprotujoče si zahteve, ki povzročajo konflikte.	41%	23%	23%	10%	3%
Ob nalaganju dodatnih zadolžitev si dovolim reči ne.	11%	19%	20%	39%	10%

### KOMUNIKACIJA (n = 79)



71% delavcev v našem zavodu meni, da je komunikacija v organizacijski enoti sproščena in prijateljska. Vodje enot dajejo dovolj informacij za dobro opravljanje dela (80%), informacije pa posredujejo na razumljiv način (83%). Da se pri delu ne pojavljajo nasprotujoče si zahteve meni 64% delavcev.

31% delavcev ne dobi dovolj informacij o tem, kaj se dogaja v drugih enotah, ob nalaganju dodatnih zadržitev si 30 % delavcev ne dovoli reči ne.

Zaposleni so imeli možnost dodatnega zapisa glede komunikacije v našem zavodu. V tabeli so zbrani odgovori, ki so jih navedli anketirani:

vodstvo se trudi z izboljšavami
opazamo nekorektnost organizacijskih vodij do sodelavk prijateljic.
v enoti je jasna komunikacija, druge enote me ne zanimajo
ker ne hodimo na pavze ni timskega duha
osnova je kultura komunikacije (tisti, ki govori, ga poslušaj, ga ne prekinjaj, enakovrednost vseh pri komunikaciji, da so vsi slišani, da lahko rečeš ne,...
vsi strokovni delavci dostopni in se trudijo za konsenz po najboljših močeh
v enoti med zaposlenimi ni zaupanja, ustvarjajo se "klani".
naj bo iskreno, brez zahrbtnih ogovarjanj, obrekovanj, objektivno, razumevajoče, za vse enako.
naj bo spoštljiva
komunikacija je dobra, vodstvo je vedno na voljo za vprašanja in pomoč.
v spodnjem delu enote, je pomanjkanje komunikacije oz napačni način komunikacije. saj se je zgodil velik konflikt med enotam

želim si spoštljive komunikacije.

naj starejše delavke bolj spoštujejo mlajše.

komunikacija je drugače sproščena, razen občasnih konfliktov, dogodkom po drugih enotah pa lahko sledimo samo preko spletne strani vz vz kekec

hvala za ta upršalnjk in lep pozdrav

komunikacija je v redu, vedno se da kaj izboljšati.

vsak mora začeti pri sebi. in odgovorno in zrelo razmišljati v dobro nas vseh, ne samo v prid sebe in ožje ustanove.

ne

sem zadovoljna

na splošno se premalo pogovarjamo in pozabljamo sproti reševati težave.

...

bo potrebno še delati na tem področju

več izmenjavanja informacij med vsemi enotami, spoštljiva komunikacija med vsemi zaposlenimi (sploh v primeru podajanja konstruktivne kritike).

komunikacija naj bo bolj odkrita, konkretna, z osebami, ki se jih določena stvar tiče.

niti ne, le to, da so težave ponavadi pri že "znanih" puncah s katerimi ne želi nihče delati v tandemu.

odprta, se poslušša...

/

ne, ker sem zadovoljna s tovrstno komunikacijo.

zelo pomembna je osebnost vodje enote

da bi se stvari reševale sproti, odločno in korektno. ne zatiskamo si oči, ampak se je treba z dotičnimi osebami pomeniti in igrati na odprte karte, ne pa tlačiti v škatle in jih zapirati, da kaj ne uide ven.

vodje bi morale opraviti kakšen tečaj glede vodenja kolektiva, da bi si pridobile spretnosti, ki so nujno potrebne. informacije, ki so potrebne za delo dobimo dovolj zgodaj. moti me, da določene informacije, ki se ne tičejo vseh strokovnih delavcev, uidejo iz vodstva.

zdi se mi, da je v naši enoti dobra komunikacija. seveda pride tudi do konfliktov, katere pa zaenkrat uspešno rešujemo. v službi se zaradi tega počutim prijetno.

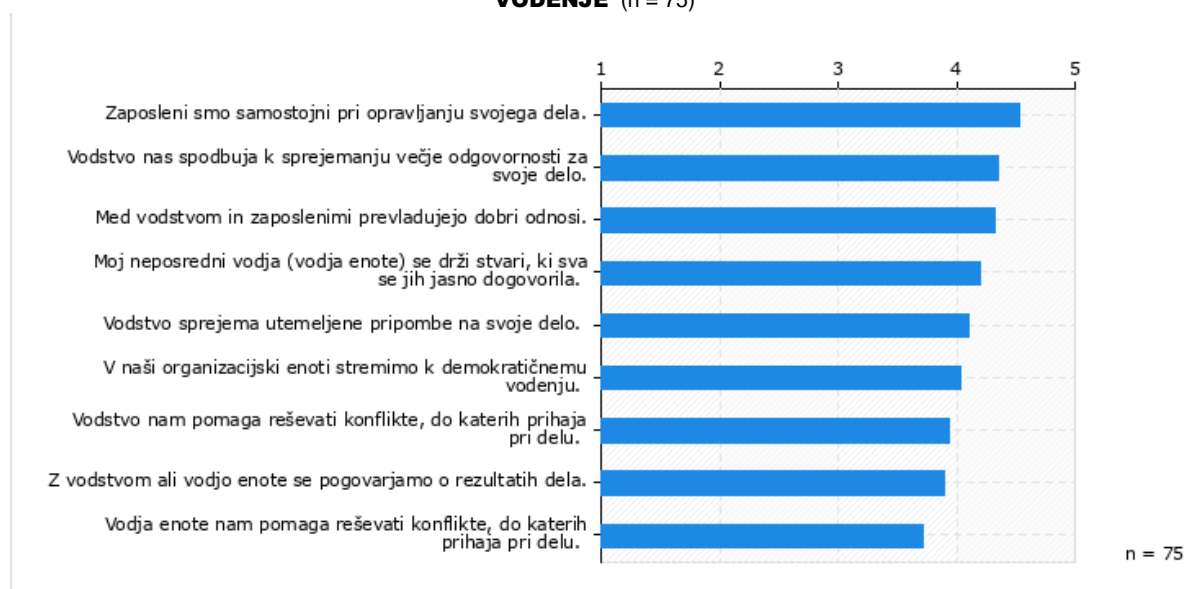
več dela za dvig osebe rasti.

ni problem komunikacija ampak bolniške- skos ene in iste...

## VODENJE

	Sploh se ne strinjam 1	Delno se ne strinjam 2	Niti se ne strinjam, niti se strinjam 3	Večinoma se strinjam 4	V celoti se strinjam 5
Zaposleni smo samostojni pri opravljanju svojega dela.	0%	1%	1%	40%	57%
Vodstvo nas spodbuja k sprejemanju večje odgovornosti za svoje delo.	0%	0%	8%	49%	43%
Z vodstvom ali vodjo enote se pogovarjamo o rezultatih dela.	1%	7%	24%	36%	31%
Moj neposredni vodja (vodja enote) se drži stvari, ki sva se jih jasno dogovorila.	0%	5%	15%	35%	45%
Vodstvo sprejema utemeljene pripombe na svoje delo.	1%	0%	21%	41%	36%
Med vodstvom in zaposlenimi prevladujejo dobri odnosi.	0%	3%	9%	41%	47%
V naši organizacijski enoti stremimo k demokratičnemu vodenju.	0%	8%	19%	36%	37%
Vodja enote nam pomaga reševati konflikte, do katerih prihaja pri delu.	5%	11%	25%	24%	35%
Vodstvo nam pomaga reševati konflikte, do katerih prihaja pri delu.	1%	5%	25%	35%	33%

### VODENJE (n = 75)



Skoraj vsi zaposleni menijo, da so samostojni pri opravljanju svojega dela (97%) ter da jih vodstvo spodbuja k sprejemanju večje odgovornosti (92%). 67% delež vprašanih se z vodjo enote ali vodstvom pogovarja o rezultatih dela, 80% zaposlenih pa je mnenja, da se vodje držijo dogovorov. V 73% se

delavci strinjajo, da delo poteka v duhu demokracije in 88% jih meni, da so med vodstvom in delavci dobri odnosi. Če pride do konfliktov jih vodje enot v malo več kot polovici primerov pomagajo rešiti (59%), malo večji pa je odstotek v primeru reševanja konfliktov s strani vodstva (68%). Po mnenju anketirancev vodstvo dobro sprejema konstruktivno kritiko, saj se s to trditvijo strinja več kot polovica anketiranih (77%).

Zaposleni so imeli možnost dodatnega zapisa glede vodenja v našem zavodu. V tabeli so zbrani odgovori, ki so jih navedli anketirani:

menim, da se vse vodje in tudi vodstvo trudite po svojih najboljših močeh. prostor za izboljšave pa je vedno :)
hvala , da smo slišane.
jaz sem zaenkrat zadovoljna, ne se pokvart :)
kot sem že omenila, vidi se da se trudite in pohvale za to. vendar še ni vse urejeno in to razumem, da se ne da storiti tako hitro v tako kratkem času in pri tako velikem kolektivu.
ne
z nikomer v enoti nisem v konfliktu, vse se dogovorimo sproti
/
srečno in uspešno še naprej
naj bo za vse enako.
všeč mi je da so zdaj določene zadolžitve razporejene po vseh enotah, ne vedno iste. vodstvo je vedno dosegljivo in pripravljeno pomagati.
vodenje naj ima svoj smisel, pozitivno naravnost, človeškost.
vodja naj bo oseba, ki je nevratlna in se ne prilagaja le eni osebi.
da nismo samo eni in isti, ki moramo delati popoldne, enakovredno za vse, beleženje kolikokrat

katera, da smo pohvaljene, kontrolira se naj vse glede pravočasnega prihoda in odhoda v in iz službe ter odhajanja iz službe med delovnim časom zaradi osebnih koristi ,dijakinje ne pridejo v vrtec na pridobivanje praktičnih, strokovnih znanj, ugotavljajo naj ali so sposobne, primerne ta to delo, da so medsebojni odnosi objektivni, upoštevajoč empatijo, kulturno moralne odnose, da se praktikantke zavedajo, da je njihovo mesto v oddelku mentorice, da vpraša mentorico, da se zavedajo, da niso na druženju s sošolkami, da se ne sprehajajo prosto kakor si zamislijo,...

vodenje poteka dobro, vedno se da še kaj izboljšati.

pozitivna naravnost in pohvale

profesionalno in empatično.

vodja je na uslugo le izbranim, ostali neupoštevani in neslišani

vodja enote ustvarja konflikte

ne.

vse super.

niso vsi primerni za vodje, je pa res, da večinoma ne želijo biti vodje. lahko bi se uredilo in dalo možnost biti vodja tudi pomočnicam vzgojiteljic.

poslušati in govoriti z ljudmi odkrito, jim jasno povedati pravila, da so za vse enaka.

demokratično, sproščeno ampak strokovno

vsak bi moral to poskusiti.

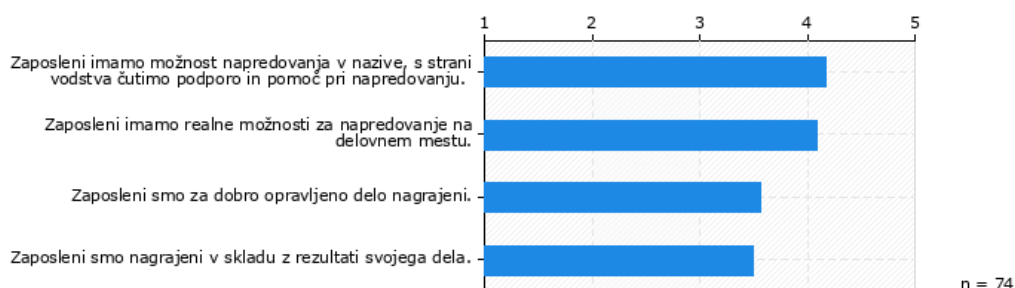
všeč mi je spodbujanje samoiniciativnosti

vodja enote ustvarja konflikte, vodstvo bi lahko večkrat prišlo na obisk

## NAPREDOVANJE IN NAGRAJEVANJE

	Sploh se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti se ne strinjam, niti se strinjam	Večinoma se strinjam	V celoti se strinjam
Zaposleni smo nagrajeni v skladu z rezultati svojega dela.	10%	10%	23%	37%	21%
Zaposleni imamo možnost napredovanja v nazive, s strani vodstva čutimo podporo in pomoč pri napredovanju.	3%	8%	11%	26%	53%
Zaposleni imamo realne možnosti za napredovanje na delovnem mestu.	3%	9%	9%	34%	45%
Zaposleni smo za dobro opravljeno delo nagrajeni.	9%	11%	22%	30%	28%

### NAPREDOVANJE IN NAGRAJEVANJE (n = 74)



79% zaposlenih meni, da imajo možnosti za napredovanje v nazive, da jih vodstvo pri tem podpira in nudi pomoč pri samem napredovanju. Ravno tako jih enak delež zaposlenih (79%) meni, da imajo realne možnosti za napredovanje. Dobri polovici zaposlenih se zdi, da so nagrajeni v skladu z rezultati svojega dela, saj se s tem strinja 58% vprašanih. Prav tak se enak delež ljudi (58%) strinja s tem, da so zaposleni za dobro opravljeno delo nagrajeni.

Zaposleni so imeli možnost dodatnega zapisa glede napredovanja in nagrajevanja v našem zavodu. V tabeli so zbrani odgovori, ki so jih navedli anketirani:

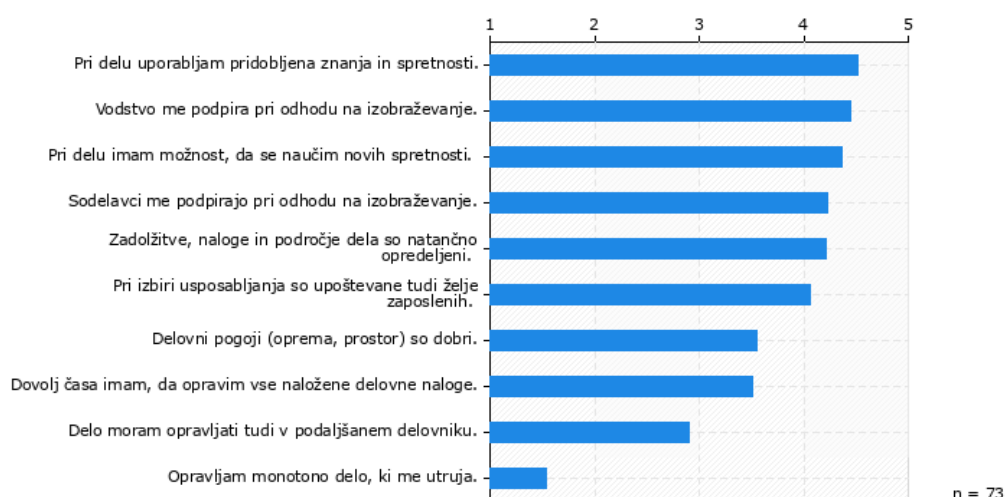
nagrajevanja je manj kot v prejšnjih letih
ne
za svoje delo smo premalo plačani

več možnosti za napredovanje v jasličnih oddelkih.
zaposleni smo pohvaljeni in nagrajeni s strani vodstva.
samo tako naprej
naloge za eko projekt so preobremenjujoče in nam onemogočajo izvajanje svojega načrtovanega dela .
poteka skladno.
veliko možnosti in spodbud.
nagrado naj dobi tisti ki jo zasluži, ne pa tisti ki vodji leze v rit
ne.
nimamo nobenih informacij glede delovne uspešnosti.
sedaj se dejansko nagrajuje pošteno
da bi bilo za vse enako pravično nagrajevanje.
vse ok.
spodbujanje pomočnic vzgojiteljic k napredovanju

## ORGANIZIRANOST

	Sploh se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti se ne strinjam, niti se strinjam	Večinoma se strinjam	V celoti se strinjam
Delovni pogoji (oprema, prostori) so dobri.	3%	12%	23%	51%	11%
Zadolžitve, naloge in področje dela so natančno opredeljeni.	0%	1%	13%	50%	36%
Opravljam monotono delo, ki me utruja.	71%	14%	8%	4%	3%
Dovolj časa imam, da opravi vse naložene delovne naloge.	1%	22%	15%	48%	14%
Delo moram opravljati tudi v podaljšanem delovniku.	12%	23%	33%	25%	7%
Pri delu imam možnost, da se naučim novih spretnosti.	0%	0%	8%	48%	44%
Pri izbiri usposabljanja so upoštevane tudi želje zaposlenih.	1%	5%	14%	45%	34%
Pri delu uporabljam pridobljena znanja in spretnosti.	0%	0%	3%	43%	54%
Sodelavci me podpirajo pri odhodu na izobraževanje.	0%	4%	15%	35%	46%
Vodstvo me podpira pri odhodu na izobraževanje.	0%	0%	11%	33%	56%

### ORGANIZIRANOST (n = 73)



Kar 97% zaposlenih meni, da pri svojem delu uporablja pridobljeno znanje in spretnosti. Ravno tako visok delež vprašanih (92%) meni, da imajo možnost učenja novih spretnosti. Visok delež je verjetno

posledica dejstva, da je 81% anketiranih mnenja, da jih sodelavci podpirajo pri udeležbi izobraževanjih, malo več zaposlenih pa je mnenja, da jih tudi vodstvo podpira pri udeležbi na izobraževanjih (89%). 79% zaposlenih se tudi strinja s trditvijo, da se pri izbiri usposabljanja upošteva želje zaposlenih.

Mnenje, da so zadolžitve in naloge zaposlenih natančno opredeljene, si deli 86% vprašanih. 62% ljudi se po večini strinja, da so delovni pogoji dobri, prav tako je enak delež zaposlenih mnenja, da imajo dovolj časa za opravljanje vseh naloženih nalog. Le 32% anketiranih je mnenja, da morajo svoje delo dokončati v podaljšanem delovniku. Zaposleni se v veliki večini strinjajo, da njihovo delo ni monotono in jih ne utruja. V tem primeru se s to trditvijo strinja le 7% ljudi.

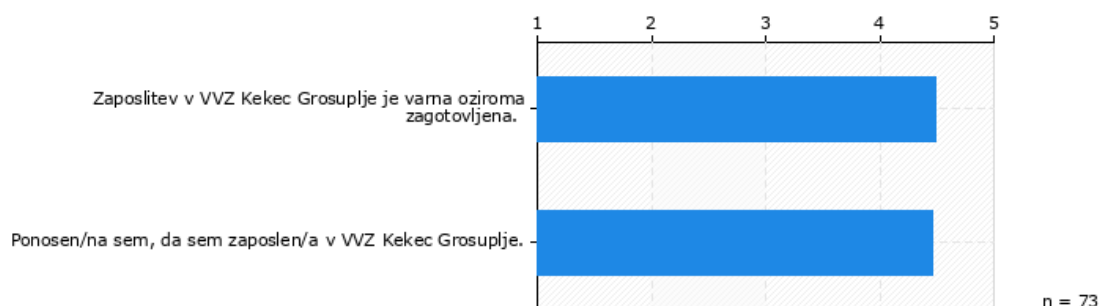
Zaposleni so imeli možnost dodatnega zapisa glede organiziranosti v našem zavodu. V tabeli so zbrani odgovori, ki so jih navedli anketirani:

veliko je sprememb in še veliko je potrebno postoriti, ampak so spremembe že vidne
ne
izobraževanje je vsem omogočeno
z leti se nabere ogromno službenih paprjev (izobraževanja, gradiva, stvari ki se morajo hraniti), ki jih nimamo kam spraviti in potem to hranimo doma. dobro bi bilo da bi imela vsaka zaposlena v vrtcu prostor za te službene papirje. določene igralnice imajo malo omar.
potreben je premislek o prenovi prostora.
da je treba skrbeti zase in za svoje zdravje (koliko zmorem), da je treba upoštevati razmerje med delom in počitkom, da se lahko postaviš zase, da se upošteva tiste, ki imajo omejitve pri delu, vendar vseeno dvigajo, se sklanjajo, da se ne vzbuja skrbi,...
poteka dobro, da se še izboljšati.
dobro sistematizirana
ne.
vse ok
več rezervnega kadra za pomoč pri odsotnosti oz. bolniških

## PRIPADNOST ORGANIZACIJI

	Sploh se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti se ne strinjam, niti se strinjam	Večinoma se strinjam	V celoti se strinjam
Ponosen/na sem, da sem zaposlen/a v VVZ Kekec Grosuplje.	0%	1%	3%	44%	52%
Zaposlitev v VVZ Kekec Grosuplje je varna oziroma zagotovljena.	0%	3%	4%	35%	58%

### PRIPADNOST ORGANIZACIJI (n = 73)



Zaposleni se glede pripadnosti organizaciji precej enotni. 96% anketiranih se počuti ponosno, da ima delovno mesto in zaposlitev v organizaciji. V 93% primerov so anketirani mnenja, da je zaposlitev v VVZ Kekec Grosuplje varna oziroma zagotovljena.

Zaposleni so imeli možnost dodatnega zapisa glede pripadnosti v našem zavodu. V tabeli so zbrani odgovori, ki so jih navedli anketirani:

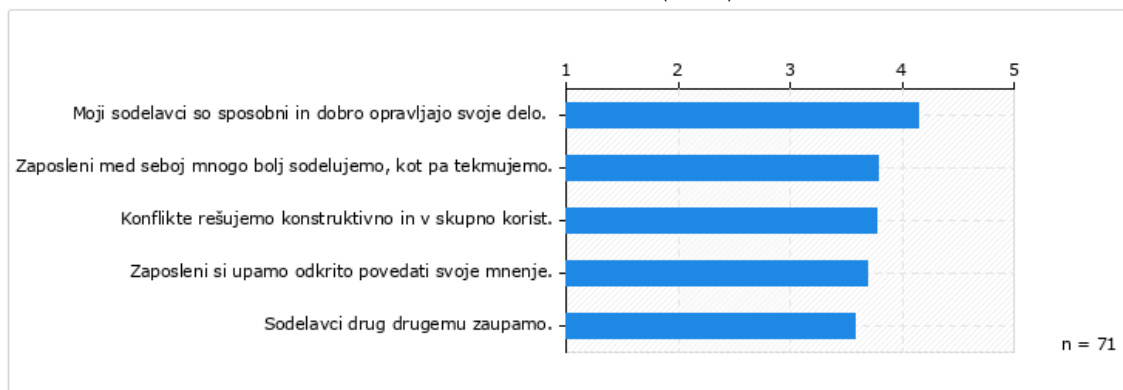
/
srečno kekec
ponosna sem na vvz kekec grosuplje, saj spadamo med vzgledne, vzorne, strokovne, inovativne, napredne, kvalitetnejše,... vrtce
ne
vodstvo naj spodbuja pripadnost, saj bo posledično več dobro opravljenih nalog.
da s svojim vedenjem, obnašanjem, komunikacijo, medsebojnimi odnosi, odgovornostjo, idr. kažeš vzgled vrtca, spoštovanje sebe in drugih, da predstavljaš svoj intelektualni nivo.

čutim se pripadna našemu vrtcu saj delam že vrsto let.
v celoti se čutim pripadna in po najboljših močeh skrbim za promocijo.
veliko je potrjevanja navzven, mislim da pada kvaliteta dela v oddelku
našemu vrtcu sem pripadna že 40 let. mislim, da to veliko pove.
čutim veliko pripadnost.
razlike med sodelovkam. nekatero obnašanje je pri enih dovoljeno, pri drugih ne.
dobro se počutim v našem vrtcu in rada pridem v službo.
ponosna, da delam v vz kekec, ki je zelo kvaliteten vrtec za otroke, starše in zaposlene.
več možnosti neformalnega druženja za boljšo klimo in povezanost

## MEDSEBOJNI ODNOSI

	Sploh se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti se ne strinjam, niti se strinjam	Večinoma se strinjam	V celoti se strinjam
Konflikte rešujemo konstruktivno in v skupno korist.	3%	7%	21%	48%	21%
Zaposleni med seboj mnogo bolj sodelujemo kot pa tekmujemo.	1%	11%	15%	51%	21%
Moji sodelavci so sposobni in dobro opravljajo svoje delo.	0%	1%	13%	56%	30%
Sodelavci drug drugemu zaupamo.	0%	17%	24%	43%	16%
Zaposleni si upamo odkrito povedati svoje mnenje.	4%	7%	26%	41%	21%

### MEDSEBOJNI ODNOSI (n = 71)



Rezultati tega vprašanja kažejo na dokaj solidne odnose med zaposlenimi. 86% zaposlenih ima dobro mnenje o svojih sodelavcih. V večini primerov (69%) konflikte rešujejo konstruktivno in so pripravljeni sklepati kompromise v dobro zavoda. 72% vprašanih je zagovornikov sodelovanja med zaposlenimi v zavodu, le 12% anektiranih pa čuti tekmovalnost. V 59% odgovorov zaposleni zaupajo drug drugemu. Več kot polovica vseh vprašanih (62%) si upa povedati svoje mnenje, kar je spodbuden podatek.

Zaposleni so imeli možnost dodatnega zapisa glede medsebojnih odnosov v našem zavodu. V tabeli so zbrani odgovori, ki so jih navedli anketirani:

potrebno bo delati na odkritih odnosih zaradi rešitev v komunikaciji.
nikoli ne moreš biti vsem všeč in pretvarjanja nekaterih kazijo realno sliko odnosov
ne
preveč močnih egotov, ki vidijo samo sebe
/
v oddelku se s sodelavko razumem super, v enoti pa z določenimi bolj, z določenimi manj, verjento kar normalno za večji kolektiv.
delajmo na medsebojnih odnosih.
premalo pogovarjanja povzroča konflikte in nesoglasja

da naj se upošteva osebe take kot so, da si nudimo medsebojno pomoč, sočustvujemo, da se ne ogovarja, obrekuje, škoduje, da se ne ponižuje, vpije, nespoštljivo, zaničujoče vede, kajti vsak je vreden, da smo empatični, nudimo in sprejemamo pomoč, da nisi označen, če se postaviš zase, da se pomaga tistemu, ki je sam v oddelku, da gledaš na zmerno delo (omogočiš pavzo, koriščenje minutk,...), da se iz bolezni ne norčujemo, da spoštljivo obnašamo, da ne ignoriramo, da nimajo vedno samo eni prav, da se ne izmikajo delu,...

večinoma so dobri, nekateri tudi ne.

z vsemi sodelavci imam korektne odnose.

mnogi potrebujejo(mo) psihično zdravljenje

moti me konstantno in večletno zamujanje (določene delavke)v službo, pa se nič ne zgodi. čutim veliko razliko med odgovornostjo vzgojiteljic - pomočnic vzg. ne zgodi.

odnosi v naši enoti so profesionalni, spoštljivi, srčni in družabni.

vsak prispeva svoj del h klimi in dobrim odnosom.

tudi tu bo potrebno še veliko dela

da bi si vsi upali na glas povedati mnenja, s tem bi se dalo rešiti marsikaj.

ene in iste osebe so vedno \"problem\" in menim, da bi bilo potrebno konkretno ukrepati, ker rušijo klimo med zaposlenimi in povzročajo nejevoljo zaradi svojih \"izpadov\", zamujanj, ne tolerance...

določenim osebam, bi bilo potrebno stopiti na prste, saj rušijo klimo vrtca

včasih so medosebni odnosi načeti zaradi preutrujenosti

## MOTIVACIJA IN ZAVZETOST

	Sploh se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti se ne strinjam, niti se strinjam	Večinoma se strinjam	V celoti se strinjam
Zavzet/a sem za delo, ki ga opravljam.	0%	0%	3%	41%	56%
Pripravljen/a sem na dodaten napor, kadar je to potrebno.	0%	1%	0%	47%	51%
Veselim se odhoda na delo.	0%	1%	10%	50%	39%
V VVZ Kekec Grosuplje vodstvo ceni dobro opravljeno delo.	1%	0%	10%	41%	47%
Predloge za izboljšave dajemo vsi – ne le naše vodstvo ali vodje enot.	1%	0%	9%	57%	33%
Moje delo je zanimivo.	0%	3%	4%	29%	64%
Moje delo me spravi v slabo voljo.	53%	24%	13%	7%	3%

**MOTIVACIJA IN ZAVZETOST** (n = 70)



Na podlagi rezultatov anketnega vprašalnika je opaziti, da so delavci motivirani in zavzeti. To lahko pojasni tudi dejstvo, da zaposleni čutijo visoko pripadnost zavodu (98%). 73% ljudi trdi, da jim je njihovo delo po večini zanimivo, kar 98% vprašanih pa je pripravljenih na dodaten napor, kadar je to potrebno. Spodbuden je podatek, da je 97% zaposlenih zavzetih za delo in kar 89% vseh se veseli odhoda na delo. Vse to je zelo dober recept za uspešnost celotnega zavoda in zadovoljstvo strank. 88% zaposlenih meni, da je njihovo dobro opravljeno delo videno in cenjeno. 90% vprašanih se čuti enakopravne pri podajanju predlogov za izboljšave. Le 10% zaposlenih spravlja njihovo delo v slabo voljo, pri tem vprašanju pa se jih 13% ni opredelilo.

Zaposleni so imeli možnost dodatnega zapisa glede motivacije in zavzetosti v našem zavodu. V tabeli so zbrani odgovori, ki so jih navedli anketirani:

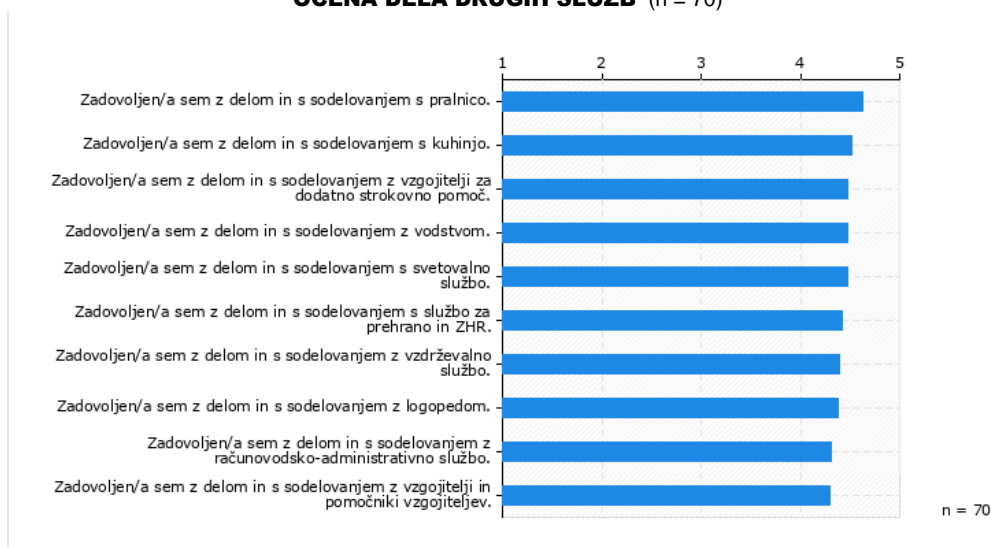
velik del kolektiva je visoko motiviran za delo.

večina strokovnih delavk je zelo zavzetih.
žal pri vseh ni prave motivacije zanesljivosti....
ne
moja motivacija je dober tandem pa tudi kakšen dodaten evro bi prav prišel
rada hodim v službo
redna delovna uspešnost, denar je motivacija.
da je treba upoštevati manj je več, kajti z nalaganjem preveč dela izgubiš voljo do dela in si ves čas v stresu. treba je upoštevati zmernost do službe. ker nimam časa zase, mi to povzroča veliko stisko, stres. skrb zase , za svoje zdravje je zelo pomembna in greš kolikor zmoreš do cilja, to je tudi in v veliki meri pomemben čas zase.
vse ok
/
ne.
včasih je demotivirajoče, če si predolgo pri otrocih v določenem starostnem obdobju (npr. veliko let pri 1-3)
sam se moraš motivirati.
nudenje medsebojne pomoči, podpore, empatije.

## OCENA DELA DRUGIH SLUŽB

	Sploh se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti se ne strinjam, niti se strinjam	Večinoma se strinjam	V celoti se strinjam
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem z vodstvom.	0%	1%	4%	40%	54%
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem z računovodsko-administrativno službo.	0%	0%	13%	43%	43%
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem s svetovalno službo	0%	3%	3%	39%	56%
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem z logopedom.	0%	0%	11%	40%	49%
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem s službo za prehrano in ZHR.	0%	1%	6%	43%	50%
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem z vzdrževalno službo.	1%	0%	6%	43%	49%
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem z vzgojiteljem za dodatno strokovno pomoč.	0%	1%	4%	39%	55%
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem s kuhinjo.	0%	3%	4%	31%	61%
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem s pralnico.	0%	0%	3%	32%	65%
Zadovoljen/a sem z delom in sodelovanjem z vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev.	0%	3%	7%	48%	42%

### OCENA DELA DRUGIH SLUŽB (n = 70)



Pri vseh vprašanjih so intervjuvani izrazili zadovoljstvo, in sicer v povprečju 92,2%. Najbolj, in sicer v 97% mnenj, so zaposleni zadovoljni z delom in sodelovanjem s pralnico. Sledi zadovoljstvo in

sodelovanje s svetovalno službo (95%), nato z vzgojiteljicami za dodatno strokovno pomoč in vodstvom, ki uživajo enak delež, to je 94%. Z delom in sodelovanjem s službo za prehrano in ZHR so zaposleni zadovoljni v 93%, enak delež (92%) pa si delita zadovoljstvo z delom in sodelovanjem v kuhinji ter vzdrževalna služba. Sledijo vzgojitelji in njihovi pomočniki, logopedinja ter računovodsko-administrativna služba.

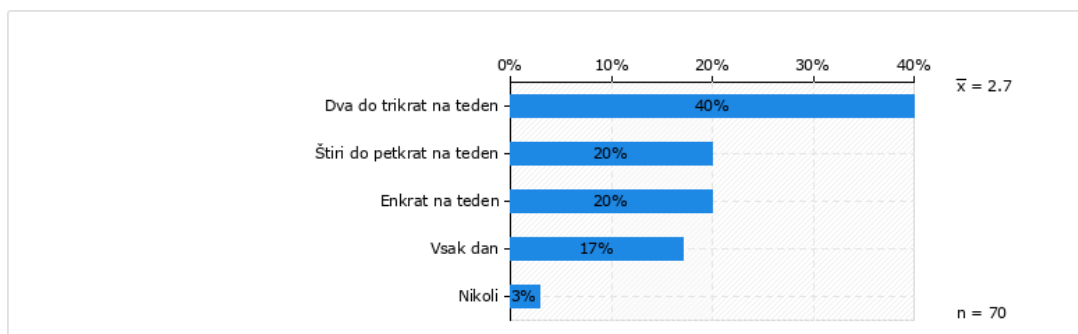
Zaposleni so imeli možnost dodatnega zapisa glede ocene dela drugih služb v našem zavodu. V tabeli so zbrani odgovori, ki so jih navedli anketirani:

več komunikacije in povezanosti med službami
dodatno bi pohvalila svetovalno službo.
s sodelavko se dobro razumem, želim si več sodelovanja glede prehrane
sposobne, delo opravljajo na nivoju.
ne
/
vsak se naj trudi po svojih najboljših močeh. v slogi je moč
čistilke opravijo svoje delo površno, sploh čistilni servisi. logopedinja je zelo zasedena. kuhinja bi lahko kuhala boljše, bolj okusno.
naj bodo odgovorni in vestni pri svojem delu, naj ne hodijo na klepete.
logopedinja bi lahko enkrat na leto obiskala vsako skupimo
ne.

## TELESNA DEJAVNOST

Ob zastavljenem vprašanju »Povprečno kolikokrat na teden ste telesno dejavni (vsaj 30 minut aktivnega gibanja)?«, smo dobili naslednje odzive:

**Povprečno kolikokrat na teden ste telesno dejavni (vsaj 30 minut aktivnega gibanja)? (n = 70)**

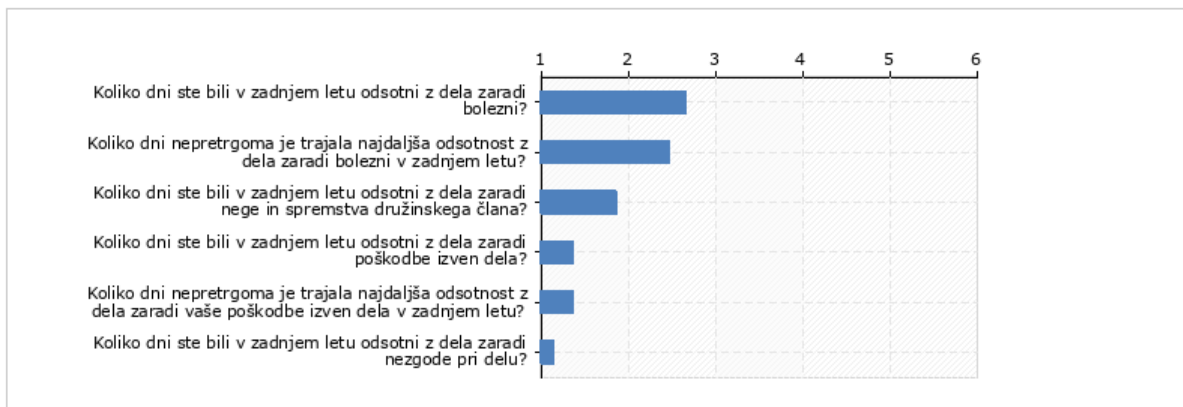


40% zaposlenih je dejavnih dva do trikrat na teden. Enak delež (20%) si delita skupini, kjer so posamezniki dejavni 4-5 dni na teden oziroma enkrat na teden. Delež posameznikov, ki se gibljejo vsak dan je 17%, 3% zaposlenih ni telesno dejavnih.

## ZDRAVSTVENO STANJE

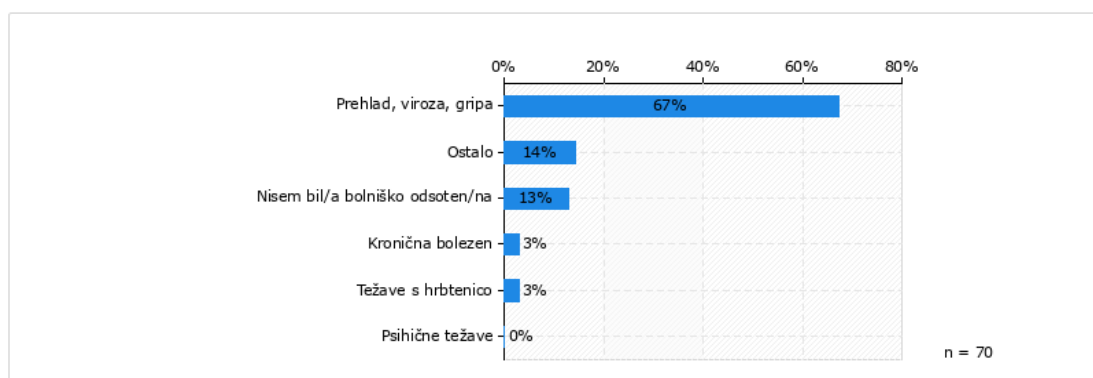
	0	1-5	6-10	21-30	Več kot 31
Koliko dni ste bili v zadnjem letu odsotni z dela zaradi bolezni?	17%	36%	30%	11%	6%
Koliko dni nepretrgoma je trajala najdaljša odsotnost z dela zaradi bolezni v zadnjem letu?	13%	54%	23%	7%	3%
Koliko dni ste bili v zadnjem letu odsotni z dela zaradi poškodbe izven dela?	97%	1%	0%	1%	0%
Koliko dni nepretrgoma je trajala najdaljša odsotnost z dela zaradi vaše poškodbe izven dela v zadnjem letu?	89%	4%	3%	1%	3%
Koliko dni ste bili v zadnjem letu odsotni z dela zaradi nege in spremstva družinskega člana?	60%	19%	13%	7%	1%
Koliko dni ste bili v zadnjem letu odsotni z dela zaradi nezgode pri delu?	99%	1%	0%	0%	0%

## ZDRAVSTVENO STANJE



V največji meri delavci ostajajo doma zaradi bolezni, vendar v večini primerov (90%) izostanki niso bili daljši od 10 dni. Drugi najpogostejši vzrok so izostanki zaradi oskrbe ali spremljanja drugega družinskega člana. V 79% le ta ni trajala dlje kot 5 dni. Manjši delež odsotnosti (2%) predstavljajo poškodbe, ki so se zgodile izven delovnega časa. Najmanjkrat, samo 1%, pa je bil vzrok poškodba dobljena na delovnem mestu, vendar le ta ni trajala dlje kot 5 dni.

## VZROKI ZA ODSOTNOST ZARADI BOLEZNI

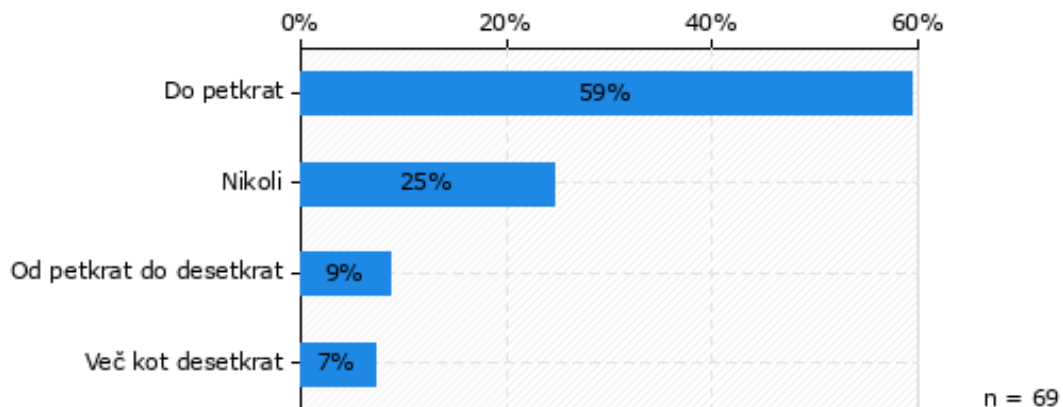


**Kaj je največkrat vzrok za vašo odsotnost z dela zaradi bolezni? (n = 70)**

Vzroki za odsotnost na delovnem mestu so najpogostejše sezonske bolezni, kot so prehlad, viroza in gripa. Manj kot 10% pa posamično doprinesejo kronične bolezni, težave s hrbtenico in psihične težave. Malo manj kot 15% zaposlenih pa ni bilo bolniško odsotnih.

## PRISOTNOST V SLUŽBI KLJUB BOLEZNI

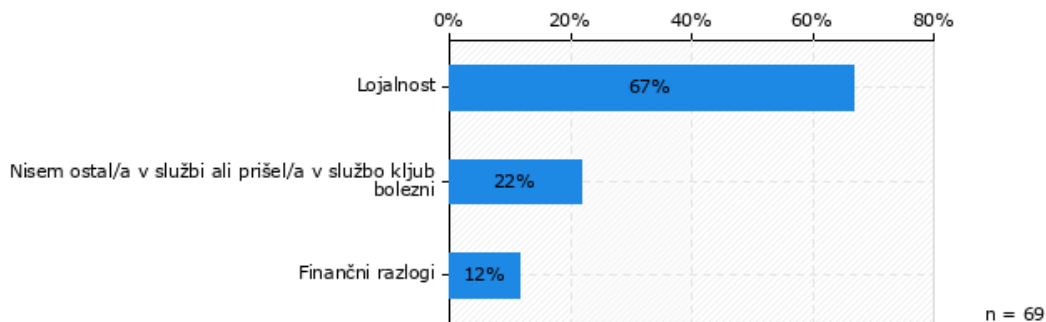
**Kolikokrat ste v zadnjem letu ostali v službi ali prišli v službo kljub boleznim (prezentizem)?**



Skoraj 60% vseh anketiranih je do petkrat na delo prišlo kljub boleznim. 25% so na delo vedno prišli le zdravi, 9% jih je prišlo na delo z boleznijo od petkrat do desetkrat in 7% jih je na delo prišlo več kot desetkrat, čeprav niso bili zdravi.

## RAZLOGI ZA DELO MED BOLEZNIJO

**Kaj je najpogostejši razlog za to, da ste ostali v službi ali prišli v službo kljub boleznim (prezentizem)?**



V 79% primerov se vprašani počutijo odgovorni, da pridejo na delo, ne glede na svoje telesno zdravje. Na prvem mestu je lojalnost, za tem pa sledijo finančni vzroki.

## PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Zaposleni so imeli možnost zapisa odgovorov na vprašanje »Kaj za vas predstavlja pojem promocija zdravja na delovnem mestu?«. V tabeli so zbrani odgovori, ki so jih navedli anketirani:

spodbujanje bolj zdravega načina življenja
skupna druženja (pavze), pomoč in podpora v primeru stiske.
spodbujanje k zdravemu načinu življenja, organiziranje delavnic, sodelovanje pri wanda skupini.
da med seboj poskrbimo zase in za sodelavke da bi se vse več gibale
medsebojno spoštovanje
fit aktivnosti
spodbudo k zdravemu načinu življenja.
dobra klima v skupini in enoti
dobro počutje
poskrbeti zase in se v kolektivu dobro počutiti
dobro počutje na delovnem mestu, spodbujanje zdravega načina življenj
nekaj kar v službi lahko naredimo za ohranjanje zdravja.
ozaveščanje o zdravem življenjskem slogu
da poskrbim zase, da ostajam fit za delo.
tisti, ki naj bi bili promotorji zdravja uporabljajo spoštljivo komunikacijo in so res zgled povezovanja ljudi na

delovnem mestu. promocija zdravja mi pomeni tudi skupna druženja, pohodi, pa tudi prijaznost na delovnem mestu v kontaktu z različnimi karakterji.
iskanje izboljšav delovnih pogojev za delavce v instituciji
spodbujanje pozitivne medsebojne klime.
skrb za zdravje med delovnim casom
da se je treba zavedati telesa, sebe, da je treba uskladiti časovno razmerje med delom in počitkom, da delaš toliko kot zmoreš, da ni časa za skrbi,...
da se vsi trudimo za dobre medsebojne odnose.
sodelovanje, komunikacija,
da skrbimo ,da ne pride do poškodb in se v službi dobro počutimo.
aktiven, k zdravi prehrani, gibanju in medsebojni povezan slog življenja.
zdravo okolje, prijazni odnosi, razumevanje, sprejemanje drugačnosti, odkritost,
predvsem zdravi, dobri odnosi med sodelavkami.
zdrav, varen način dela
dobro fizično in psihično počutje.
skrb za zaposlene- nudenje psihološke pomoči, omogočanje zdravega delovnega okolja, omogočanje za preživljanje športno obarvanega prostega časa
skrb, da se delavci dobro počutijo na delovnem mestu.

promoviranje zdravega načina življenja
osveščanje o načinih, kako se izogibati poškodbam in boleznim na delovnem mestu
ustvarjanje delovnega mesta, ki omogoča posameznikovo dobro počutje.
skrb za dobro telesno počutje in odnose, ustrezni delovni pogoji, neformalno druženje
spodbujanje sodelovk za ohranjenje zdravja
to kar delajo naše promotorke zdravja
da skupaj ustvarjamo zdravo okolje za zaposlene in posledično otroke v skupini. pomembno je tako fizično, kot psihično počutje.
da si obveščeni o splošnem zdravju na delu
možnost zdrave prehrane, možnost fizične vadbe, dodatne sprostitvene dejavnosti (predstavitev in udeleževanje na različnih delavnicah)
zdrava prehrana, manj stresa, več gibanja
da bi lahko brez skrbi ostali doma ob prehladu, menstrualnih bolečinah, bolezni otroka,...ker pa smo nekateri predobri nam že sami pogledi dovolj povedo, ko ostaneš doma in se vrneš nazaj na delovno mesto, ampak žal včasih res ne gre drugače in hodiš bolan na delo... eni pa to pridno izkoriščajo in ob prvem kašlju ostanejo doma
promoviranje zdravega načina življenja. veliko gibanja in pametno prehranjevanje, skrb za svoje telo
zdrav, zadovoljen in odkrit kolektiv.
da se psihično dobro počutim na delovnem mestu. v zadnjem času se mi zdi zelo pomembno duševno zdravje in ne toliko fizično.

dobri odnosi, druženje izven delovnega časa, povezovanje pri delu
krepitev zdravja zaposlenih
skrb za dobro počutje
sodelovanje in spodbujanje zdravega življenjskega sloga na delavnem mestu
zavedna skrb za zdravje na delovnem mestu, posvečanje pozornosti le temu

Predvsem se odgovori nagibajo k ugodnemu delovnemu okolju, razbremenitvi, dobrim odnosom in sodelovanju med zaposlenimi.

## PRIMER DOBRE PRAKSE GLEDE PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

V tabeli so zbrani primeri, ki so jih navedli anketirani.

gibanje.
skupne pavze, prva pomoč (v obliki zdravih in nezdravih prigrizkov), druženja izven službenega časa.
wanda skupine, team buliding izletov enot.
skupni pohod
pomoč med sodelavci in smeh je pol zdravja
skupinske vadbe
vadbe za zaposlene.
jasna komunikacija brez preprirov in dobro vzdušje v enoti

skupno druženje
druženja ,apolon,dobra prehrana
telovadba, pitje vode, skupni pohodi, soba za sprostitev, možnost umika
skupna druženja, telovadba
spodbujanje k pitju vode...
pozitivna vsakodnevna komunikacija, skriti prijatelj in božiček, podpora kolektiva ob težjih trenutkih, ...
team buildingi, izleti, možnost organiziranih telesnih dejavnosti
medsebojni odkriti pogovori s sodelavkami, pripravljenost pomagati in poslušati, aktivne pavze, skupno druženje.
aktivni odmori, zdrave malice
druženje na bowlingu, praznovanje okroglih obletnic in rojstnih dni
spodbujanje gibanja,pozitivna komunikacija,
pohodi,več druženja
pohodi, delavnice sprostitve, npr. tapkanja na strokovnih aktivih, skupna praznovanja
pohodi, izleti, aktivna pavza (sprehod), skriti prijatelj
moje dobro počutje, ki je pogojeno z dobrimi odnosi med sodelavkami.
skrb za higieno , prezračevanje na delovnem mestu

razgibalne vaje, hoja, prijetno vzdušje.
sofinanciranje gibanja v prostem času
pohodi, druženja (bowling, praznični december-skrivni božiček), skrivni prijatelj,
telovadba, cenejša članarina v lokalnih vadnicah bi bila dobrodošla
ne prakticiram ničesar posebnega
telovadba, pohod
skupni izleti, sproščeno druženje med zaposlenimi, pogovori ob težavah
pohod, pregled sladkorja in tlaka,..
bowling, odmor med delovnim časom.
obiski apolon gym, pohod, kino večer
dopušcanje ( brez slabe volje in zamer ), da ima lahko vsak posameznik kdaj \" slab dan \"
zdrava in redna prehrana. zaradi pomankanja časa se ostalih aktivnosti žal ne udeležujem.
/
skupna pavza z veliko smeha
sproščeno druženje.
skupna večerja, planiran pohod

sofinancirana telovadba
skupni odmori
vzpodbujanje (tudi finančno) telesne aktivnosti, aktivnosti zunaj z otroki
aktiv o dobri komunikaciji, izobraževanje zdravje v vrtcu, predavanje maje hartman o anksioznih motnjah

Anketirani so izpostavili predvsem gibanje, vadbe za zaposlene ter pohode, jasno in pozitivno komunikacijo, odprte odnose ter skupna druženja na ravni enot ali celotnega kolektiva.

## PREDLOGI SPREMEMB DELOVNIH RAZMER

Anketirani so imeli možnost napisati predloge sprememb delovnih razmer, ki bi po njihovem mnenju izboljšali počutje in delovno uspešnost v VVZ Kekec Grosuplje. Njihovi odgovori so zbrani v tabeli.

večji prostori
čim manj obremenitev popoldne, predvsem nepotrebna sporočila vodij, ki bi lahko počakala na naslednji delovni dan. boljša organizacija ob bolniških, ne pa da je samoumevno da je sodelavec sam, če zbolimo in to tudi po cele tedne.
odkritost na delovnem mestu, pogovori, reševanje konfliktov.
- da se piše evidenca v kabinetu, kater je kolikokrat podaljšala v skupini, ker smo skos ene in iste
fleksibilnost, spoštovanje starejših in pomoč mlajšim
da upoštevate želje ko se gre za tandeme, da večkrat pohvalite uspehe
menjava zaposlenih po enotah (spoznaš še koga drugega, se od njega kaj novega naučiš, druga klima...)

tandem, ki ne funkcionira dobro nujno dati narazen
/
da vodje enot upoštevajo omejitve delavcev, da se jim nudi pomoč (omejitve pri dviganju, sklanjanju,...
kvaliteten, sposoben, za delo pripravljen kader,
vodje bi morale imeti čas v delovniku tudi za urejanje vodstvenih zadev, drugače so preobremenjene.
več pomoči med bolniškimi odsotnosti sodelavk
pomlajšati ekipe, tako v tehničnem kot strokovnem kadru.
pozitivna komunikacija do vseh ne samo do tistih s katerimi se razumeš, sprejemanje drugačnosti in različnosti.
odkrita medsebojna komunikacija.
manj pisanja, administrativnega dela, da ni preobremenitev z delom, dodatnim delom, umirjenost, da bi gledali drug na drugega, ne le na koristi zase, da bi zaposleni pridelu z otroki v skupini dobili aparate za zmanjševanje hrupa,...
vsak se naj trudi po svojih najboljših močeh.
nadaljevanje spodbujanja vključevanja v raznolike dejavnosti tudi izven delovnega časa.
konfliktne posameznice v drugo enoto
vodje enot so preobremenjene - izobraževanje vodenja, elektronska kontrola prihoda in odhoda, več nenapovedanih obiskov vodstva po enotah (zbiranje na igrišču, po hodnikih)
trenutno jih nimam v mislih.

koriščenje vsakodnevnih pauz
sankcije zaposlenim, ki vnašajo nemir v kolektiv
organizacija dela tako, da bi tudi zaposlene v manjših enotah v praksi odhajale na pavzo in vzgojiteljice, da bi tudi imele pol ure izven oddelka, kakor nam pripada
izobraževanje o načinih komunikacije (npr.: nenasilna komunikacija)
telovadnica v enoti kekec
loops- dušilci zvoka (blokira do 16 db zvoka iz ozadje, in še vseeno omogoča normalno komunikacijo in sluh), masaže, pregled meritve telesa
krajši delovni čas.
ni kaj veliko možnosti, vsak bi moral skrbeti zase kar se tiče zdravja
trenutno se na svojem delovnem mestu počitim odlično. nimam dodatnih predlogov.
dobra klima pripomore k delovni uspešnosti, sposobnost prilagajanja, medsebojna pomoč
manjši normativi
da bi bili slišani in da se med seboj pogovarjamo in iščemo rešitve
malo več strpnosti in tolerance do drugih
dobra volja med zaposlenimi
manjše skupine, več kadra, večji prostori
manj otrok v skupinah, skrb za boljšo klimo v enoti ( team building, pavze)

## ŽELJE ZA PROFESIONALNO IN OSEBNO RAST

Na vprašanje: »Kaj oz. česa si v prihodnje želite za svojo profesionalno in osebno rast?« so vprašani odgovorili sledeče:

ndč
izobraževanja, podporo s strani vodstva.
izobraževanja po moji izbiri, izbira skupin v vrtcu.
osebna rast
/
več izobraževanj oz. gostov na temo prepoznavanje in ravnanje z otroki z adhd, avtizmom, postavljanje meja...
naj mi zdravje služi, da bom pri močeh za delo
dobrih izobraževanj po lastnih željah
vključevanje v strokovna sodelovanja, s strokovno službo (dsp, specialni, socialni pedagog)
zaenkrat ne pogrešam nič. hvala za vse priložnosti.
gozdni vrtec
več izobraževanj o komunikaciji in medsebojnem sodelovanju, ki je ključ za povezan kolektiv.
da bi bila in ostala zdrava daljši čas.
delanje na sebi.
izobraževanje, voditi projekte in tudi predstaviti se s tem, še posebej tiste zaposlene, ki so v vrtcu že 30

let in več. mladi pa naj se izobražujejo
sama se bom še bolj potrudila za osebno rast.
spodbude in raznolike možnosti še vnaprej.
manj \"pisarniškega\" dela, rada bi obnovitev vzgojiteljskega pevskega zbora
uspešno pripeljati skupino do vstopa v šolo. potem pa upokojitev.
vsega po malo
delovno razmerje za ndč.
izobraževanje komunikacija na delovnem mestu, strpni odnosi
napredovanje v nazive
predlogov oz. informacij, ko je razpisan kakšno večje izobraževanje (npr. kindness curriculum)
obveščanje o projektih, ki prinašajo točke za napredovanje
kvalitetno izobraževanje
več izobraževanja za duševno in psihično zdravje ter komunikacijo. ki naj bi koristilo. več druženja
delo na sebi.
izobraževanj s področja otrok s posebnimi potrebami. predvsem pa trdno psihično zdravje
kot vedno, dodatnega strokovnega izobraževanja.

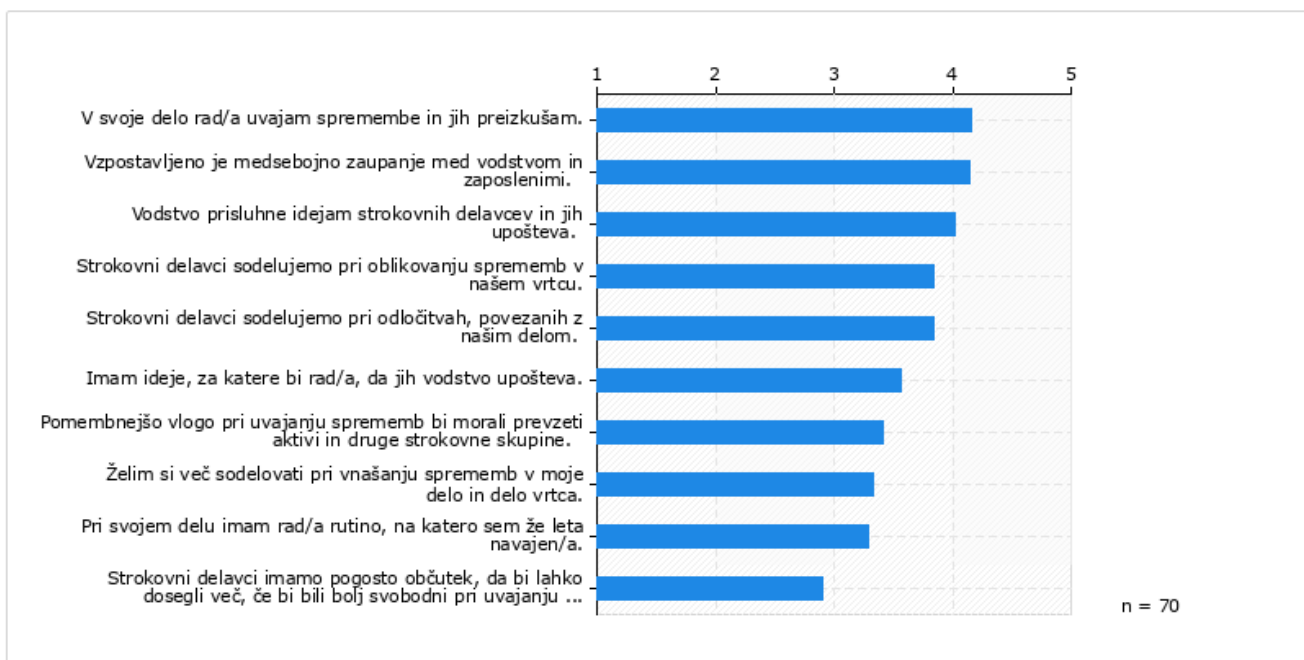
želim si, da bi se bolj znašla v digitalni dobi
da bi tudi drugi znali povedati na glas in biti slišani
da le tako ostane in ne gre na slabše bom zelo zadovoljna
nimam posebnih želja
napredovati v naziv
dobre in spodbudne odnose ,interes in delovno vnemo v kolektivu

## UVAJANJE SPREMEMB

Zaposleni so na spodnje trditve odgovarjali v kolikšni meri se strinjajo s posamezno trditvijo:

	Sploh se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Niti se ne strinjam, niti se strinjam	Večinoma se strinjam	V celoti se strinjam
Pri svojem delu imam rad/a rutino, na katero sem že leta navajen/a.	4%	13%	39%	39%	6%
V svoje delo rad/a uvajam spremembe in jih preizkušam.	0%	4%	9%	54%	33%
Imam ideje, za katere bi rad/a, da jih vodstvo upošteva.	3%	6%	38%	39%	14%
Želim si več sodelovati pri vnašanju sprememb v moje delo in delo vrtca.	4%	7%	46%	35%	7%
Strokovni delavci sodelujemo pri oblikovanju sprememb v našem vrtcu.	0%	6%	26%	46%	22%
Strokovni delavci imamo pogosto občutek, da bi lahko dosegli več, če bi bili bolj svobodni pri uvajanju sprememb.	13%	13%	49%	23%	3%
Strokovni delavci sodelujemo pri odločitvah, povezanih z našim delom.	0%	4%	20%	62%	13%
Vodstvo prisluhne idejam strokovnih delavcev in jih upošteva.	0%	3%	20%	49%	28%
Vzpostavljeno je medsebojno zaupanje med vodstvom in zaposlenimi.	1%	3%	9%	54%	33%

Pomembnejšo vlogo pri uvajanju sprememb bi morali prevzeti aktivni in druge strokovne skupine.	6%	9%	34%	41%	10%
--	----	----	-----	-----	-----



Na vprašanje »Kaj bi predlagali vodstvu pri uvajanju sprememb?« so anketirani podali naslednje predloge:

da se o konkretnih spremembah najprej pogovorimo, jih izpostavimo in šele ob strinjanju izvedemo
preverjanje rezultatov dela
višja plača
enotna pravila za vse in vztrajnost, odločnost, nepopustljivost pri nekaterih stvareh.
vse dobro premisliti. vse predloge je težko upoštevati.
nadaljevanje preizkušanja najboljših poti.
posvetovanje z zaposlenimi.

seznaniti zaposlene
uvajanje sprememb postopoma s strokovno razlago.
mogoče sankcije za zaposlene, ki konstantno vnašajo slabo energijo v kolektive
da bi poslušali in upoštevali tudi kakšno idejo zaposlenega
naj dobre stvari pustijo in menjajo samo tisto kar ni dobro
prisluhniti individualnim pobudam, delati na sodelovanju, grajenju skupnosti

## KOMENTAR O ANKETI

Za konec so lahko anketirani komentirali tudi samo anketo oziroma posamezna vprašanja. Odzivi so zbrani v tabeli.

hvala vam za vaš trud
skupaj zmoremo več.
super anketa.
vsebinsko bogata, pohvale
hvala, v upanju na izboljšanje zdravih odnosov
obširna
omogočen način za izražanje mnenja, pohval, predlogov, sprememb.
malo predolga. imam pa ideje za promocijo zdravja, lahko bi imeli meritve telesa in masaže

izčrpna, zajema vsa področja delovanja vrtca

super anketa, a sem si zanjo vzela premalo časa (odgovarjam v igralnici med počitkom)

upam, da pripelje do sprememb