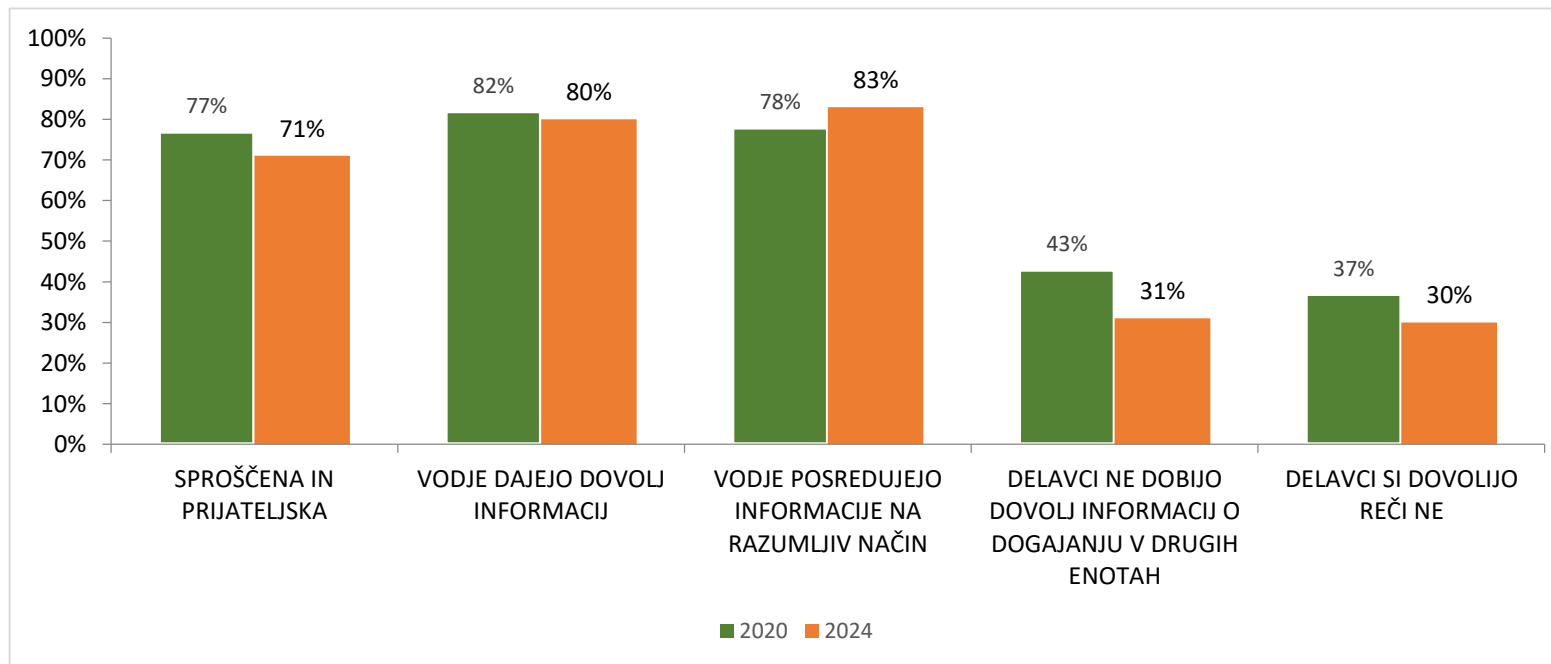




GRAFIČNA PRIMERJAVA ANALIZ REZULTATOV ANKETNIH VPRAŠALNIKOV
IZ LETA 2020 IN 2024 V VVZ KEKEC GROSUPLJE

september 2024

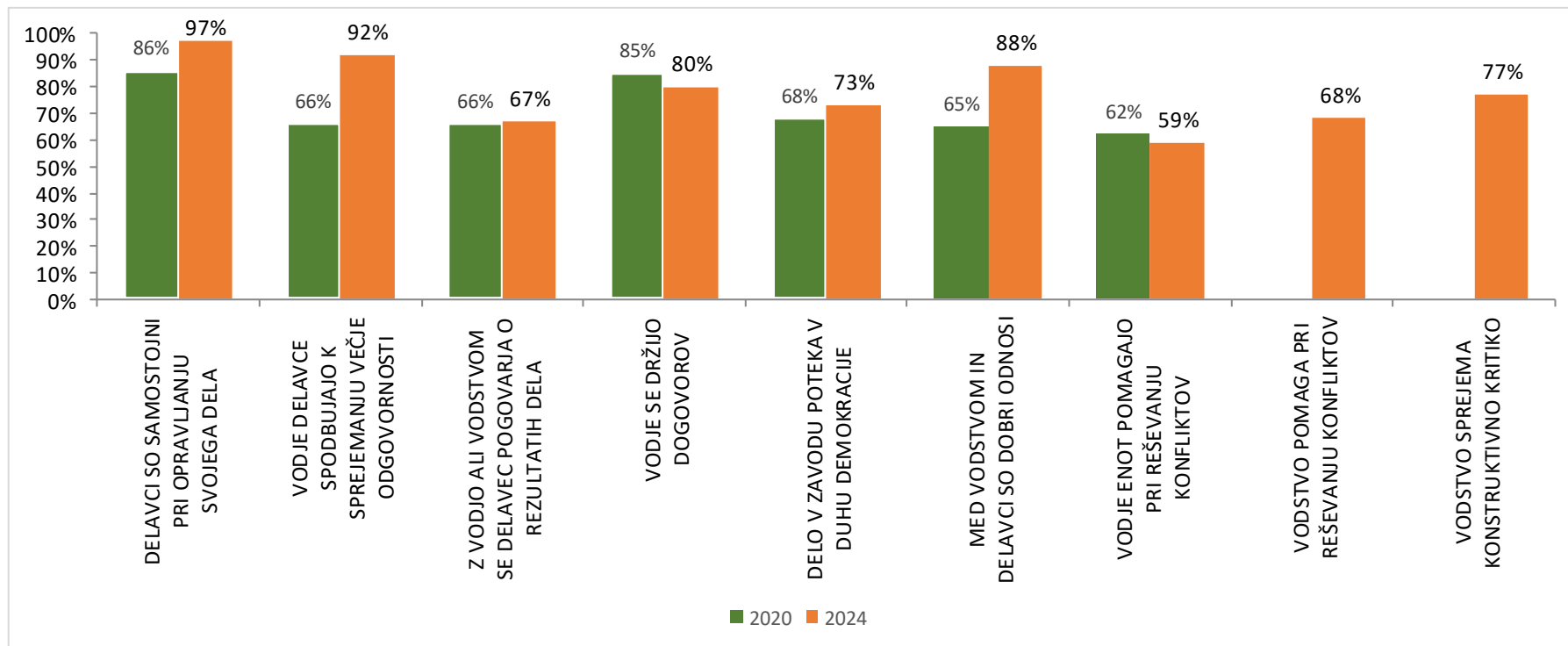
KOMUNIKACIJA



Približno enak delež zaposlenih še vedno meni, da je komunikacija v organizacijski enoti sproščena in prijateljska ter da vodje enot dajejo dovolj informacij za dobro opravljanje dela ter da informacije posredujejo na razumljiv način.

Za približno 10% se je zmanjšal delež zaposlenih, ki menijo, da ne dobijo dovolj informacij o tem, kaj se dogaja v drugih enotah, ob nalaganju dodatnih zadolžitev pa si 7% več delavcev dovoli reči ne.

VODENJE



Za 10% se je povečal delež zaposlenih, ki menijo, da so samostojni pri opravljanju svojega dela.

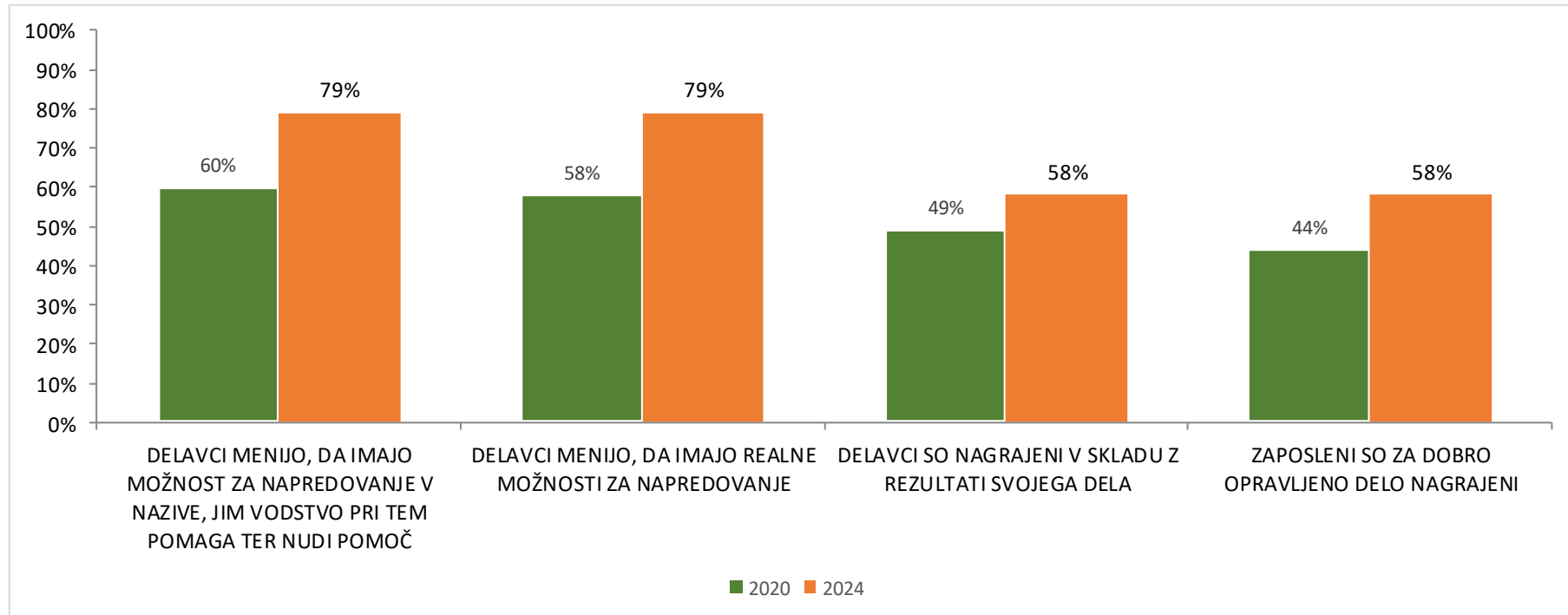
Za skoraj 30 % se je povečal delež anketirancev, ki menijo, da jih vodstvo in vodje spodbujajo k sprejemanju večje odgovornosti.

Približno enak je delež zaposlenih, ki z vodjo ali vodstvom razpravljajo o rezultatih dela, le ti pa se v približno enakem deležu držijo dogovorov.

Približno enak je delež zaposlenih, ki meni, da delo poteka v duhu demokracije, za dobrih 20% pa se je povečal delež zaposlenih, ki meni, da so med vodji in delavci dobri odnosi.

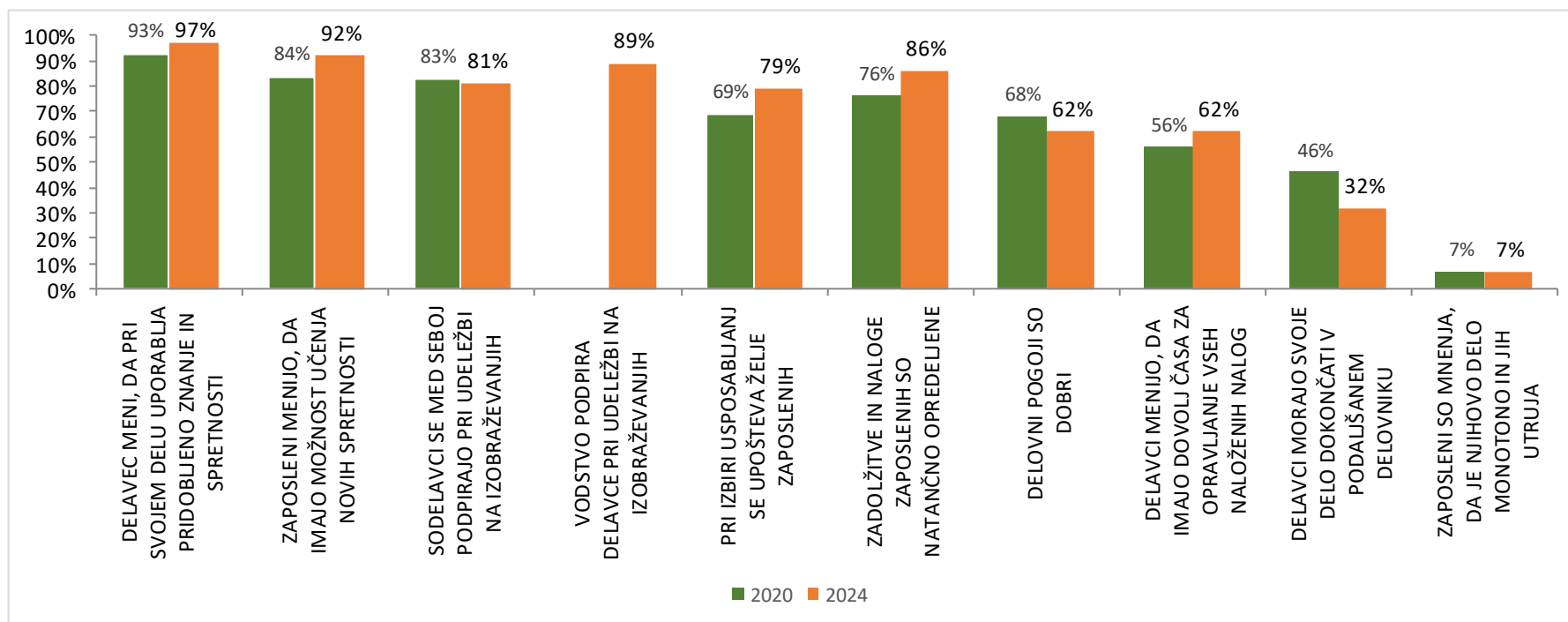
Približno enak je delež zaposlenih, ki meni, da vodje in vodstvo pomagajo pri razrešitvi konfliktov.

NAPREDOVANJE IN NAGRAJEVANJE



Približno 20% več zaposlenih meni, da ima možnosti za napredovanje v nazive, da jih vodstvo pri tem podpira in nudi pomoč pri samem napredovanju. Ravno tako jih 20% več meni, da imajo realne možnosti za napredovanje. 10% več zaposlenih meni, da so nagrajeni v skladu z rezultati svojega dela, prav tako s tem, da so zaposleni za dobro opravljeno delo nagrajeni.

ORGANIZIRANOST



Približno enak je delež zaposlenih, ki meni, da pri svojem delu uporablja pridobljeno znanje in spretnosti.

Skoraj 10% je višji delež delavcev, ki menijo, da imajo možnost učenja novih spretnosti.

Enak ostaja delež anketirancev, ki meni, da jih sodelavci podpirajo pri udeležbi izobraževanjih, malo več zaposlenih pa je mnenja, da jih tudi vodstvo podpira pri udeležbi na izobraževanjih.

Skoraj 10% je višji delež delavcev, ki se strinjajo s trditvijo, da se pri izbiri usposabljanja upošteva želje zaposlenih.

Mnenje, da so zadolžitve in naloge zaposlenih natančno opredeljene, si deli 10% več vprašanih.

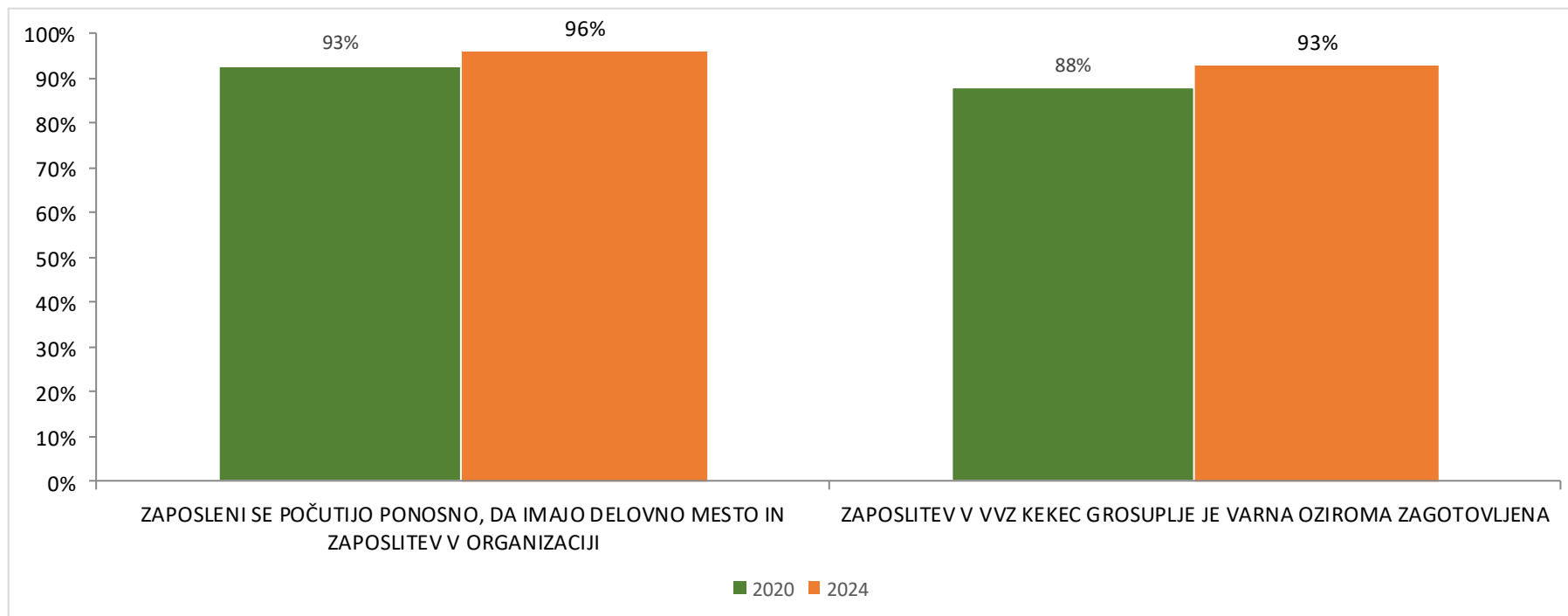
Malo manjši je % zaposlenih, ki meni, da so delovni pogoji dobri.

Malo večji je % anketiranih, ki meni, da imajo dovolj časa, da opravijo naložene naloge.

Za dobrih 10% se je zmanjšal delež zaposlenih, ki meni, da morajo svoje delo dokončati v podaljšanem delovniku.

Enak ostaja delež ljudi, ki menijo, da njihovo delo ni monotono in jih ne utruja.

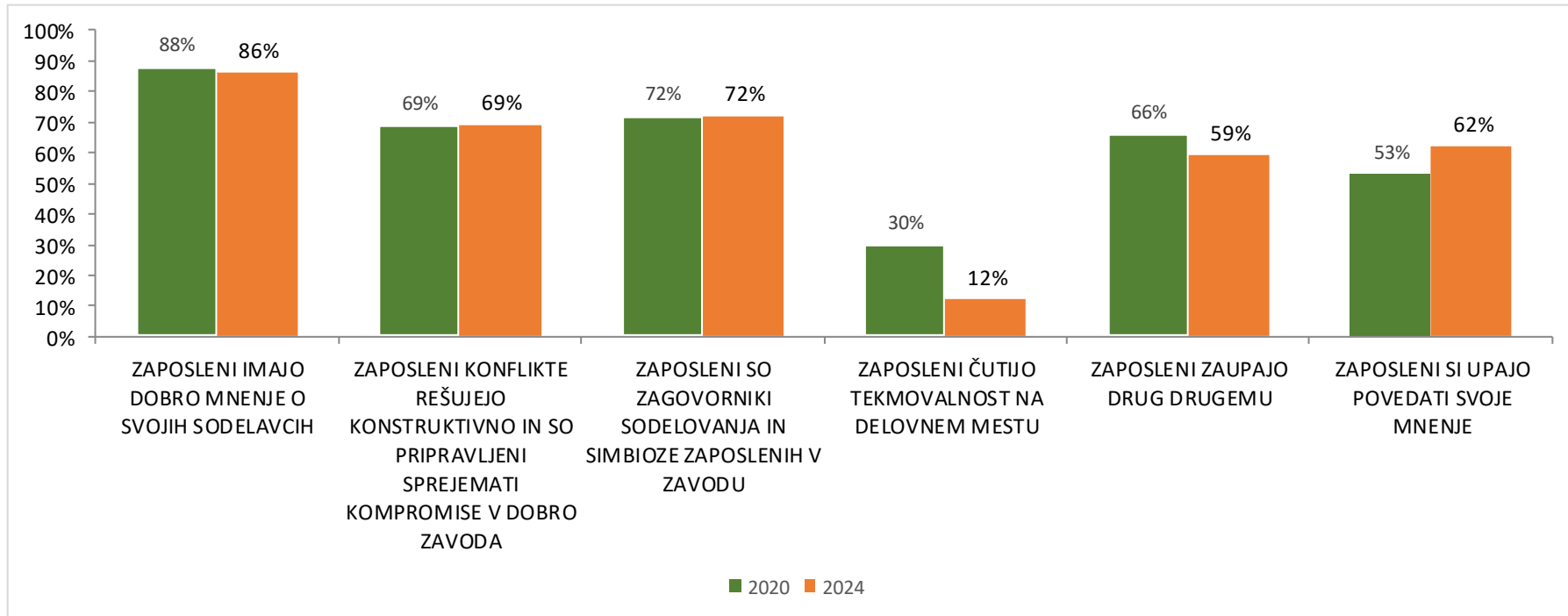
PRIPADNOST ORGANIZACIJI



Približno enak je delež zaposlenih, ki meni, da se počuti ponosno, da ima delovno mesto in zaposlitev v organizaciji.

Malo večji je delež zaposlenih, ki menijo, da je zaposlitev v VVZ Kekec Grosuplje varna oziroma zagotovljena .

MEDSEBOJNI ODNOSI



Približno enak je delež zaposlenih, ki ima dobro mnenje o svojih sodelavcih (88%).

Enak ostaja delež (69%), kjer konflikte rešujejo konstruktivno in so pripravljeni sklepati kompromise v dobro zavoda.

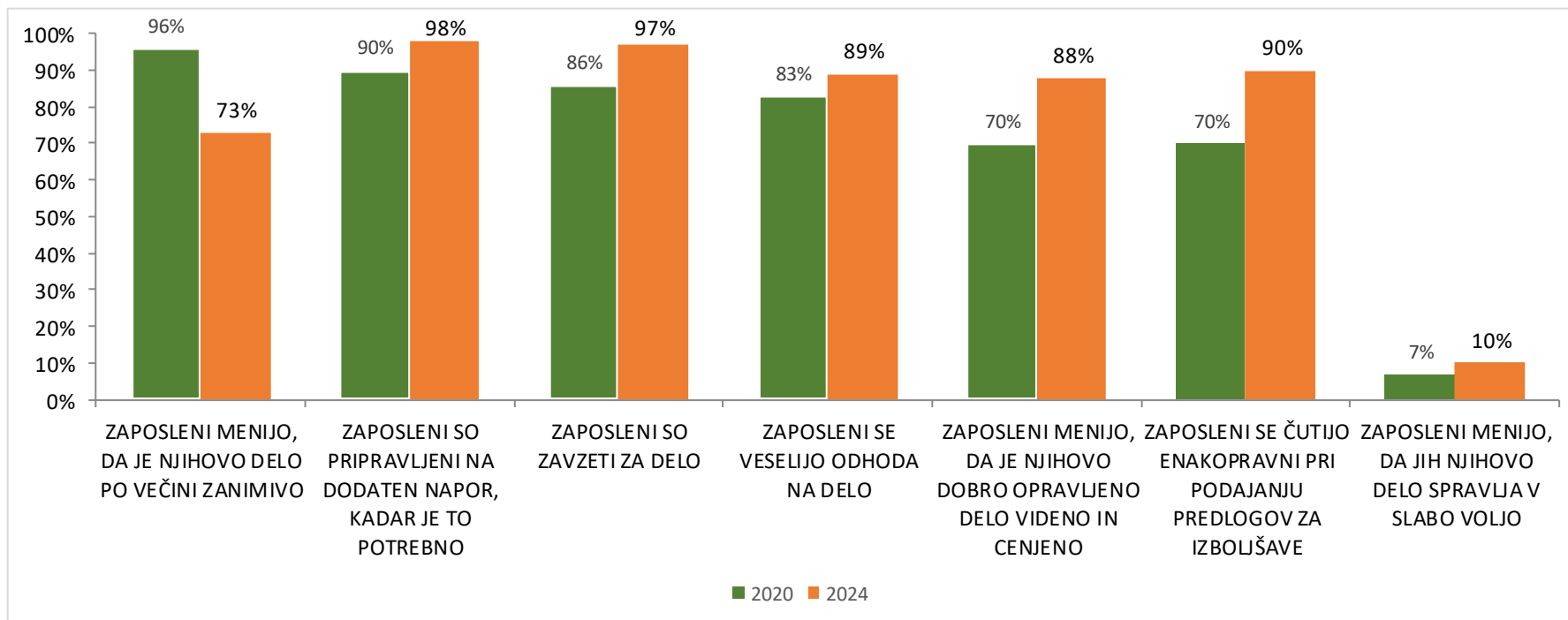
Prav tako je enak delež (72%) zagovornikov sodelovanja in simbioze zaposlenih v zavodu.

Za skoraj 20% se je zmanjšal delež zaposlenih, ki čuti tekmovalnost.

Za 7% se je zmanjšal delež zaposlenih, ki meni, da zaupajo drug drugemu.

Za 10% se je povečal delež zaposlenih, ki meni, da si upa povedati svoje mnenje.

MOTIVACIJA IN ZAVZETOST



Za 20% se je zmanjšal delež zaposlenih, ki meni, da jim je njihovo delo po večini zanimivo, za 8% pa se je povečal delež zaposlenih, ki so pripravljeni na dodaten napor, kadar je to potrebno.

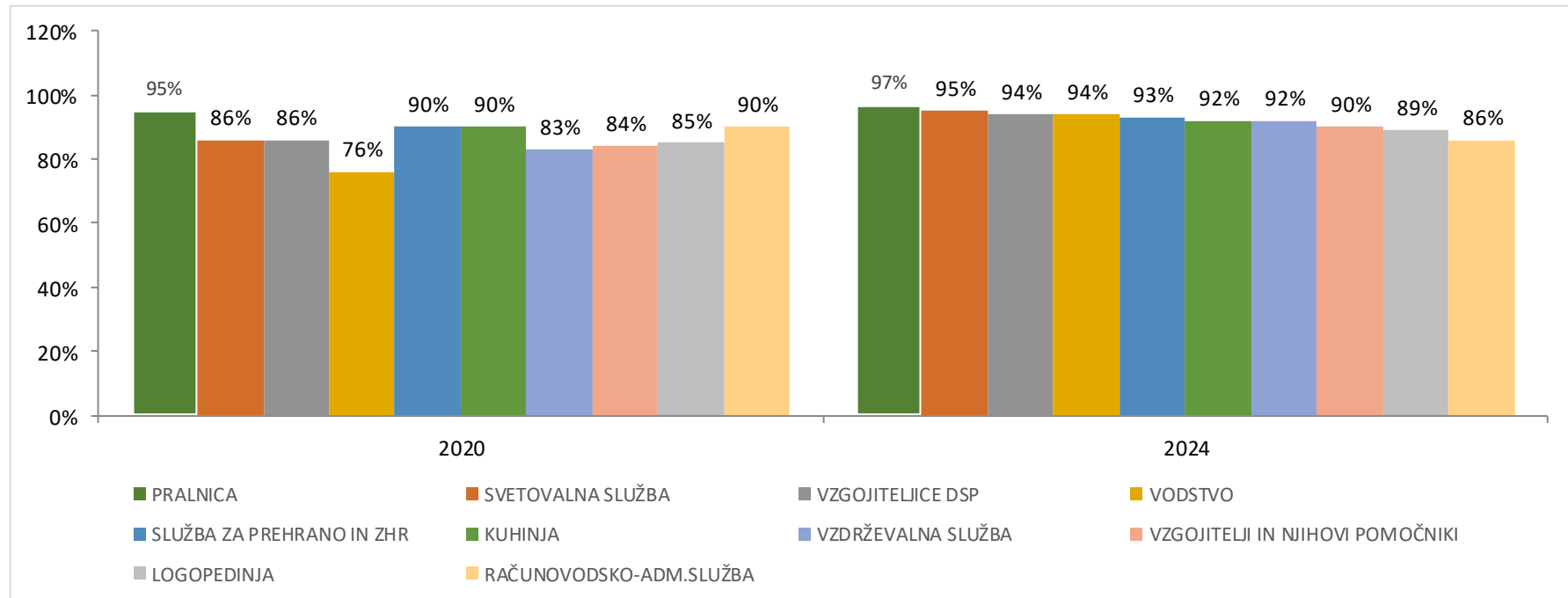
Za 10% se je povečal delež ljudi, ki menijo, da so zavzeti za delo, za nekaj % pa delež zaposlenih, ki se veseli odhoda na delo.

Za skoraj 20% se je povečal delež zaposlenih, ki meni, da je njihovo dobro opravljeno delo videno in cenjeno.

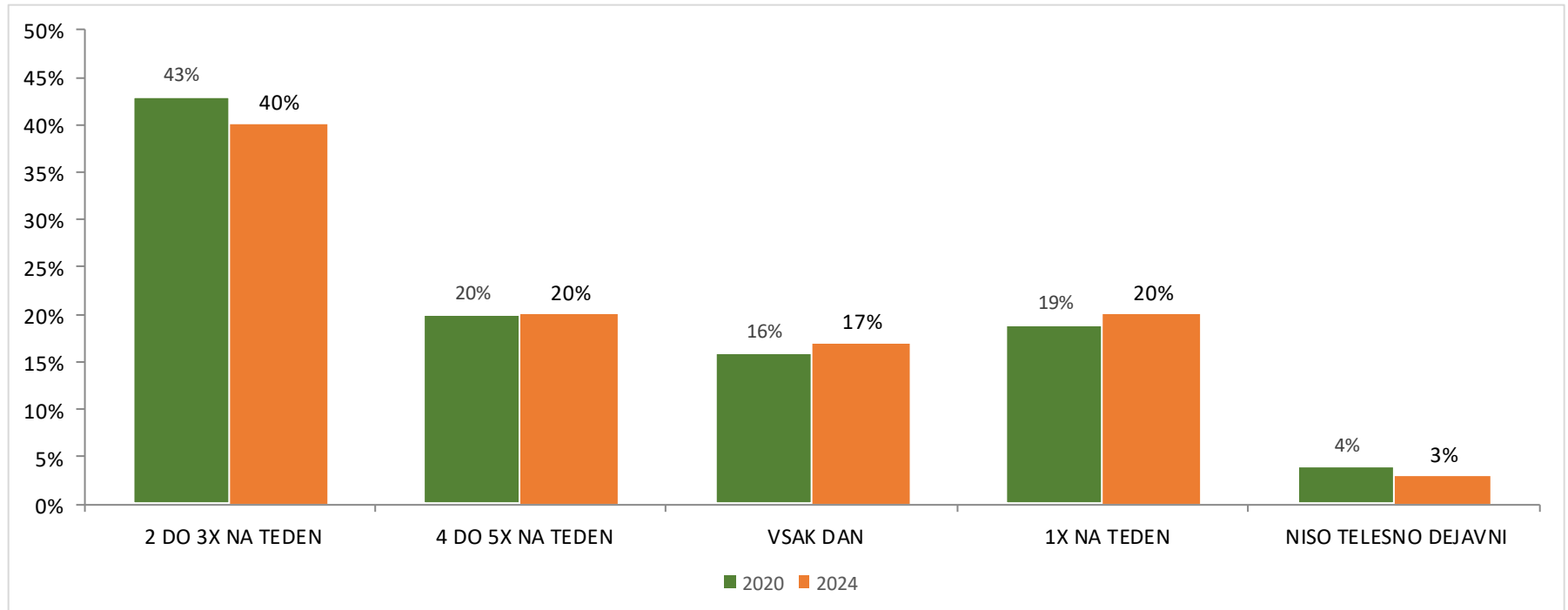
Za 20% se je povečal delež zaposlenih, ki se čutijo enakopravni pri podajanju predlogov za izboljšave.

Za 3% se je povečal delež ljudi, ki jih njihovo delo spravlja v slabo voljo.

OCENA DELA DRUGIH SLUŽB

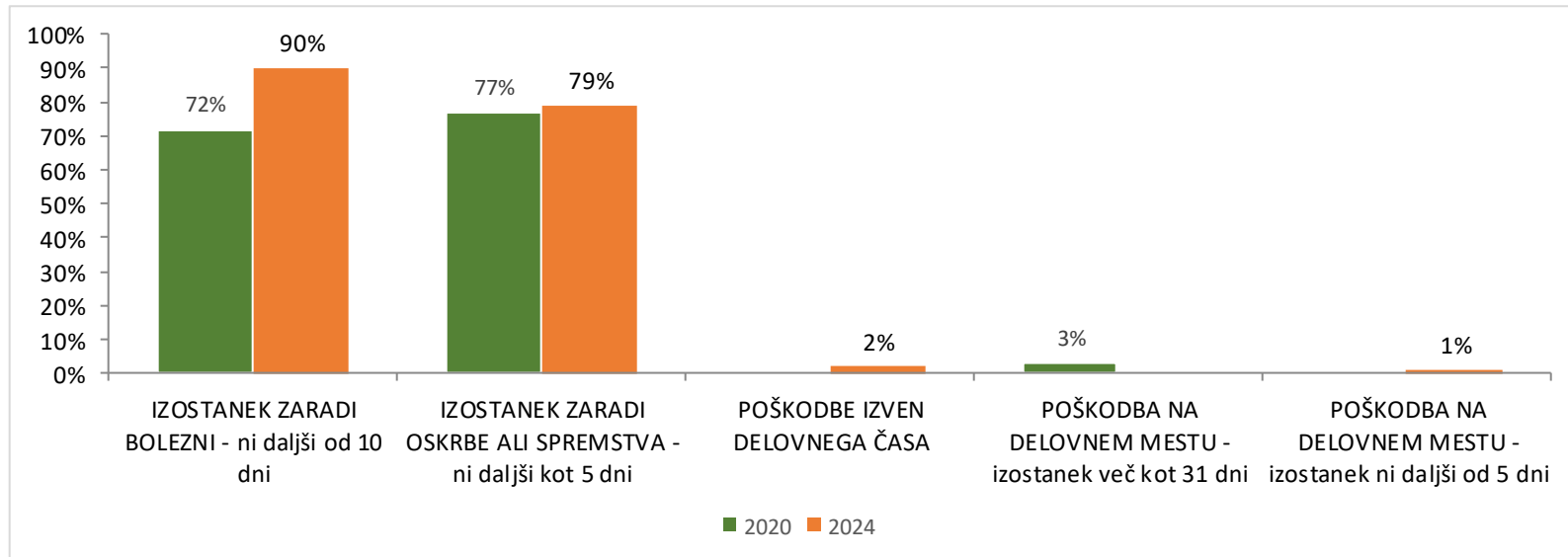


TELESNA DEJAVNOST



Deleži zaposlenih so približno enaki pri vseh odgovorih.

ZDRAVSTVENO STANJE



Enak ostaja najpogostejši vzrok za izostanek od dela – BOLEZEN.

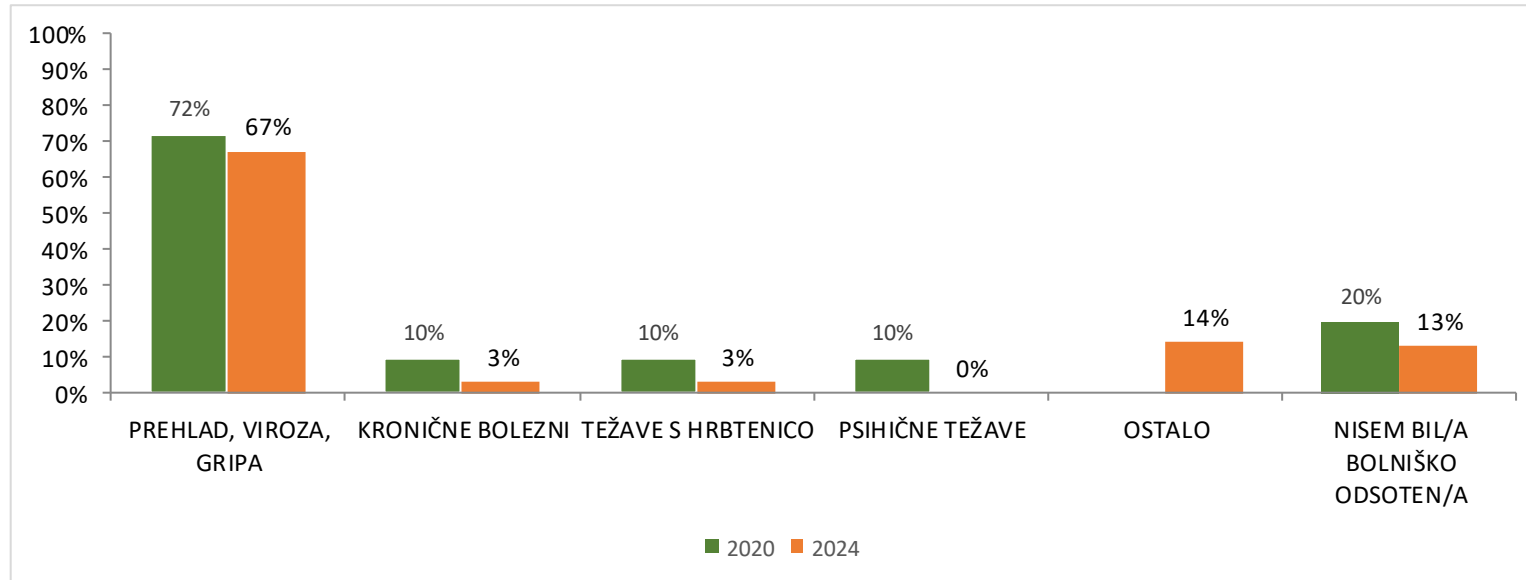
Za skoraj 20% se je povečal delež zaposlenih, katerih izostanki niso bili daljši od 10 dni.

Enak ostaja drugi najpogostejši vzrok za izostanek od dela – OSKRBA ALI SPREMSTVO DRUGEGA DRUŽINSKEGA ČLANA.

Približno enak odstotek (79%) je zaposlenih, katerih odsotnost zaradi oskrbe ni trajala dlje kot 5 dni.

Zmanjšal se je % zaposlenih, katerih vzrok je bila poškodba, dobljena na delovnem mestu. Prav tako se je zmanjšal ta odstotek pri dneh odsotnosti – ni trajalo dlje kot 5 dni.

VZROKI ZA ODSOTNOST ZARADI BOLEZNI

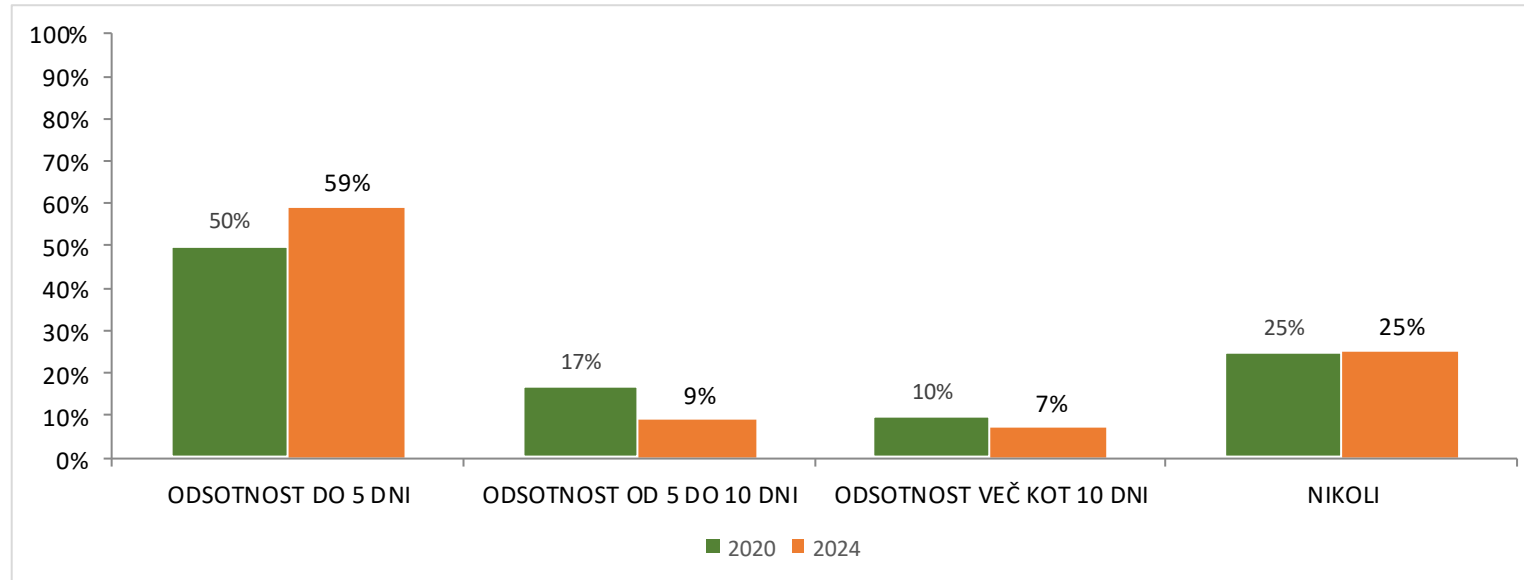


Vzroki za odsotnost na delovnem mestu najpogosteje ostajajo sezonske bolezni, kot so prehlad, viroza in gripa.

Enak ostaja tudi % kroničnih bolezni, težav s hrbtenico ter psihične težave (manj kot 10%).

Za 7% se je povečal delež zaposlenih, ki niso bili bolniško odsotni.

PRISOTNOST V SLUŽBI KLJUB BOLEZNI



Za skoraj 10% se je zvišal delež zaposlenih, ki so kljub boleznim prišli do petkrat na delo.

Enak ostaja % ljudi, ki so na delo prišli le zdravi.

Za skoraj 10% se je znižal delež zaposlenih, ki so prišli na delo z boleznijo od petkrat do desetkrat.

Za nekaj % se je znižal delež zaposlenih, ki so na delo prišli več kot desetkrat, čeprav niso bili zdravi.

RAZLOGI ZA DELO MED BOLEZNIJO

