

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

JASNA CUPIN

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**ŽENSKE, MOŠKI IN DRUŽINA TER ZADOVOLJSTVO Z
DELOVNIM MESTOM NA PRIMERU MESTNE OBČINE
KOPER**

Ljubljana, avgust 2009

JASNA CUPIN

IZJAVA

Študentka Jasna Cupin izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Marka Jakliča in dovolim objavo diplomskega dela na spletnih straneh fakultete.

V Ljubljani, dne 14.8.2009

Podpis:

KAZALO VSEBINE

UVOD	1
1 VPLIV SPREMEMB	2
1.1 Družina	2
1.2 Plačano delo.....	4
1.3 Otroci	6
1.4 Stres	6
2 KRATEK PREGLED ZAKONSKIH DOLOČIL O DELOVNEM RAZMERJU	7
2.1 Diskriminacija.....	7
2.2 Pravice in obveznosti delodajalca.....	7
2.3 Pravice in obveznosti kandidata	8
3 TRENUTNO STANJE NA MESTNI OBČINI KOPER	8
3.1 Organiziranost služb znotraj Mestne občine Koper.....	8
3.2 Izobrazbena struktura zaposlenih	8
3.3 Starostna struktura zaposlenih	9
3.4 Fluktuacija zaposlenih	9
3.5 Izraba delovnega časa v letu 2008	9
3.6 Napredovanje, izobraževanje in usposabljanje na Mestni občini Koper.....	9
3.6.1 Napredovanje v višji naziv (velja za uradnike)	10
3.6.2 Napredovanje v višji plačilni razred (velja za uradnike in strokovno-tehnične javne uslužbence).....	10
3.6.3 Izobraževanje v interesu delodajalca	11
3.6.4 Usposabljanje in izpopolnjevanje	11
3.7 Družabna srečanja.....	11
3.8 Upravljanje s kadri, organizacijska klima, organizacijska kultura in odnos do dela.....	11

4	ANALIZA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH NA MESTNI OBČINI KOPER S POMOČJO ANKETNEGA VPRAŠALNIKA.....	12
4.1	Namen in cilji raziskave	12
4.2	Pogoji dela	13
4.2.1	Končna ocena dejavnika »pogoji dela«.....	14
4.3	Občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje	15
4.3.1	Končna ocena dejavnika »občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje«.....	16
4.4	Odnos z nadrejenimi	17
4.4.1	Končna ocena dejavnika »odnos z nadrejenimi«.....	18
4.5	Motiviranje in nagrajevanje.....	18
4.5.1	Končna ocena dejavnika »motiviranje in nagrajevanje«.....	19
4.6	Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti	19
4.6.1	Končna ocena dejavnika »usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti«....	20
4.7	Stresnost dejavnikov, prisotnih na delovnem mestu.....	21
4.8	Splošno zadovoljstvo zaposlenih na Mestni občini Koper	21
5	VZROKI NEZADOVOLJSTVA TER PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE ZADOVOLJSTVA Z DELOVNIM MESTOM NA MESTNI OBČINI KOPER	22
5.1	Motiviranje in nagrajevanje.....	22
5.2	Pogoji dela	23
5.3	Odnos z nadrejenimi	24
5.4	Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti	24
5.5	Stresnost dejavnikov, prisotnih na delovnem mestu.....	25
	SKLEP.....	25
	LITERATURA IN VIRI	27

KAZALO TABEL

Tabela 1: Izobrazbena struktura zaposlenih na dan 31.12.2008.....	8
Tabela 2: Starostna struktura zaposlenih na dan 31.12.2008	9
Tabela 3: Št. napredovanj in št. delavcev, ki pogojev za napredovanje niso izpolnjevali za obdobje 2005 - 2008	11
Tabela 4: Dejavniki vplivanja na pogoje dela	15
Tabela 5: Dejavniki vplivanja na občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje.....	17
Tabela 6: Dejavniki vplivanja na odnos z nadrejenimi	18
Tabela 7: Dejavniki vplivanja na motiviranje in nagrajevanje.....	19
Tabela 8: Dejavniki vplivanja na usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti	20
Tabela 9: Skupna ocena dejavnikov vplivanja na splošno zadovoljstvo zaposlenih.....	21

KAZALO PRILOG

Priloga 1	1
Priloga 2	5
Priloga 3	6

UVOD

Današnji hiter, prehiter življenjski ritem povzroča, da imamo ljudje občutek, da nam primanjkuje časa. Težko je uskladiti družinsko življenje, prosti čas in delovne obveznosti. Ker nam zaposlitev predstavlja nujo, saj denar omogoča uresničitev želja, pogosto vse podredimo ravno delu. Preobremenjenost na delovnem mestu pa vodi v pomanjkanje časa za družino, zabavo, sprostitev in prosti čas. Nenazadnje nam onemogoča tudi pravilno prehranjevanje in gibanje v naravi, saj daljši delovni čas pomeni preživetje več časa v službi. Poleg tega pa nenehno hitimo, da bi po končanem delavniku postorili še vrsto opravkov.

Način življenja in navade ljudi se s časom spreminjajo. Zato je pomembno, da se novemu življenjskemu ritmu prilagodijo tudi pogoji na delovnem mestu in pogoji zaposlitve. Žal je po zaključku študija zaposlitev težko najti. Nemalokrat pa se morajo diplomanti (zlasti diplomantke) odločiti tudi med zaposlitvijo in družino.

Namen diplomskega dela je opozoriti na problem (pre)zaposlenosti v današnji družbi zato sem si kot cilj postavila raziskati življenje in delitev dela po spolu v družini nekoč in danes ter preučiti razlike v pogojih na delovnem mestu v preteklosti in sedanjosti. Želela sem ugotoviti kakšne so spremembe, kako vplivajo na usklajevanje med družino in delom ter kakšne so posledice sprememb in analizirati razlike v zadovoljstvu z delovnim mestom glede na spol in glede na to, ali imajo zaposleni družino ali ne. Moji hipotezi sta bili, da so zaposleni z družino manj zadovoljni od zaposlenih brez družine ter, da so ženske manj zadovoljne od moških. Do ugotovitev sem prišla s pomočjo anketnega vprašalnika, na katerega so odgovarjali zaposleni na Mestni občini Koper.

Diplomsko delo je sestavljeno iz uvodnega in sklepnega dela ter iz petih poglavij. Prvo poglavje je posvečeno spremembam. V njem je predstavljeno, kako vplivata čas in razvoj na spremembe v družini in na delovnem mestu ter katere ugodnosti na delovnem mestu lahko zaposleni koristijo in kako se je spremenil odnos med družinskimi in delovnimi obveznostmi. Predstavljeno je tudi, kako se je spremenilo število otrok in njihove potrebe ter spremembe, ki so najpogostejši vzrok stresa.

Drugo poglavje obsega kratek pregled zakonskih določil o delovnem razmerju, ki so pomembna za nadaljnjo raziskavo, predvsem pri ugotavljanju, ali na Mestni občini Koper (v nadaljevanju MOK) prihaja do diskriminacije zaposlenih.

V tretjem poglavju sem s pomočjo podatkov kadrovske službe Mestne občine Koper predstavila organiziranost služb znotraj MOK; izobrazbeno in starostno strukturo zaposlenih; fluktuacijo zaposlenih; izrabo delovnega časa; sistem napredovanja, izobraževanja in usposabljanja. Preverila sem, ali obstajajo družabna srečanja; na kakšen način poteka upravljanje s kadri ter ugotovila, kakšna je organizacijska klima, organizacijska kultura in kakšen je odnos do dela.

Četrto poglavje sem s pomočjo anketnega vprašalnika namenila analizi zadovoljstva zaposlenih na MOK. Najprej sem ocenila pogoje dela, nato občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje, sledi ocena odnosa z nadrejenimi, motiviranja in nagrajevanja ter usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti. Na tem mestu sem tudi prikazala stresnost določenih dejavnikov na delovnem mestu, nato pa ocenila splošno zadovoljstvo na MOK. Podatke, ki sem jih dobila s pomočjo analize, sem primerjala s podatki kadrovske službe, katere sem predstavila v tretjem poglavju.

V petem poglavju sem s pomočjo ugotovitev analize anketnega vprašalnika iz predhodnega poglavja ugotovila, kateri so vzroki nezadovoljstva ter podala svoje predloge za izboljšanje zadovoljstva z delovnim mestom na MOK. Ugotovila sem tudi, ali obstajajo razlike med zadovoljstvom z delovnim mestom glede usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti ter po spolu.

Diplomsko delo sem zaključila z ugotovitvijo, da glede na spol in različno družinsko življenje ni razlik med zadovoljstvom zaposlenih na Mestni občini Koper. Sklepam pa, da bolj kot pomanjkanje časa za družino, povzroča nezadovoljstvo sistem motiviranja in nagrajevanja.

1 VPLIV SPREMEMB

1.1 Družina

Po definiciji Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) je družina življenjska skupnost (enega ali obeh) staršev in otrok, ki živijo v istem gospodinjstvu. Starost otrok ni omejena, vendar ti nimajo svoje družine ali ne živijo v zunajzakonski skupnosti. Družina sta lahko tudi samo mož in žena oziroma partnerja, ki živita brez otrok v zunajzakonski skupnosti (Mednarodni dan družin, Slovenija, 2009).

V literaturi, ki obravnava problematiko družine, zasledimo med drugim tudi definicijo družine kot skupnost in institucijo, ki predstavlja »podporno mrežo«
posameznikov, ki živijo v njej. Je družbena institucija, v kateri sta vpisani spolna in generacijska socialna neenakost (Rener, Potočnik & Kozmik, 1995, str.3).

Doktorica znanosti za področje zakonske in družinske terapije iz Frančiškanskega družinskega inštituta Katarina Kompan Erzar (oddaja Radia Ognjišče) meni, da je v preteklosti družina predstavljala izhodišče, iz katerega je človek odhajal v svet z namenom preživetja. Tako so včasih vsi člani družine delali za nekaj skupnega.

Včasih je bilo število otrok v družinah veliko večje. Vsi, tudi najmanjši otroci, so pomagali pri hišnih opravilih, na polju in podobno. Pomen družine se je skozi zgodovino precej spremenil. Po mnenju Kompan Erzarjeve se danes družina sooča z do neke mere podobnimi izzivi kot nekoč, a vendar povsem novimi. Vloga družine je danes v tem, da posameznik preživi, da se otroci naučijo, kaj pomenita varnost in pripadnost ter da pomaga otroku, da odkriva svojo življenjsko pot. V družini torej gradimo odnose in se hkrati naučimo veliko stvari, od pogovora do kontrole in načrtovanja.

V Sloveniji je družinsko življenje v fazi sprememb. Družina se kot fundamentalna socialna institucija spreminja, tako v spolni kot tudi v starostni strukturi (Rener, Sedmak, Švab & Urek, 2005, str. 51). V preteklosti je bilo na podeželju potrebno opravljati naporna in zahtevna kmečka dela. Veliko potrebščin za življenje (oblačila, hrana in drugo) so si izdelali doma. Ženske so pletle, skrbele za gospodinjstva dela in opravljala lažja fizična dela. Moški so poskrbeli za težja dela, nekateri pa so opravljali tudi plačano delo zunaj doma. Otroci so imeli svoje naloge in dolžnosti, od pašnje živine do drugih lažjih kmečkih del. Tudi zaradi tega so bile družine številčnejše. Večje število otrok je pomenilo večjo pomoč pri kmečkih opravilih. Danes je po podatkih SURS-a nekoliko drugače. Podatki o družinah se v Sloveniji zbirajo večinoma samo ob popisu prebivalstva. Tako smo dobili podatke, da se je število družin leta 2002 v primerjavi z letom 1991 povečalo za 12.000, vendar se je število članov v družinah znižalo s 3,38 članov v letu 1991 na 3,06 članov leta 2002. Največ družin (37%) je

imelo enega, 32% družin pa dva otroka. Brez otrok je bilo 23% družin, le 7% družin pa je imelo tri ali več otrok. Takih je bilo najmanj v obalno-kraški statistični regiji (Mednarodni dan družin, Slovenija, 2009). V letu 2007 je le 19 mater rodilo osmega otroka ali otroka višjega reda, pred petdesetimi leti pa je bilo takih mater kar 622. Na padec števila otrok vpliva dejstvo, da se je tempo življenja spremenil. Spremenile so se vrednote, način življenja in s tem tudi potrebe. Posledica vsega naštetega je tudi naraščanje števila otrok, ki se rojevajo v zunajzakonski skupnosti. Tako je bilo leta 2007 med ženskami, ki so rodile 50,8% neporočenih, kar je za 3,6% več kot leta 2006 (Svetovni dan očetov 2009, 2009). Skupaj s spremembo vrednot je naraščala tudi potreba po izobraževanju.

V 19. stoletju je bilo že kar nekaj žensk, ki so bile dobro izobražene in so sodelovale pri reviji Slovenka, katere glavni namen je bil izobraževanje žensk, kar je nujno za njihovo enakopravnost z moškimi. V reviji so poudarjali, da ženske kljub izobraževanju ostanejo zveste soproge in skrbne matere (Leskošek, 2002, str.43). Tudi danes se za študij odloča vse več žensk. Po podatkih SURS-a sta bili v študijskem letu 2007/2008 v višješolsko ali visokošolsko izobraževanje vključeni že skoraj dve tretjini vseh prebivalk Slovenije v starosti od 19 do 23 let. Pred desetimi leti je bilo takih manj kot štirideset odstotkov (Ob mednarodnem dnevu žensk 2009, 2009).

Ženske so gibanje za svoje pravice začele zato, ker so jih njihovi mošje poniževali, omalovaževali in izkoriščali. V javnosti so se pojavljali samo moški, ženske niso bile nikoli omenjene (Leskošek, 2002, str.109). Gibanja za enake pravice žensk so med drugim dosegla tudi to, da je danes zaposlenih veliko več žensk kot v preteklosti. V letu 2008 je bila stopnja aktivnih žensk namreč 54,5%, moških pa 67,0%. Zaposlenost žensk je tudi eden od razlogov, da ženske odlagajo materinstvo v kasnejša leta. Po zadnjih razpoložljivih podatkih SURSA so bile v letu 2007 matere v Sloveniji ob rojstvu prvega otroka v povprečju stare 28,2 let. Po drugi svetovni vojni je to najvišja starost žensk ob rojstvu prvega otroka pri nas. Kar tretjina žensk v letu 2007, ki so prvič postale matere, pa je bila starejša od 30 let. Matere, ki so to postale v letu 2007, so bile ob otrokovem rojstvu stare povprečno 29,9 let (Ob mednarodnem dnevu žensk 2009, 2009); očetje, ki so to postali v letu 2007, pa so bili za 2,8 leti starejši od mater, torej 32,7 let (Svetovni dan očetov 2009, 2009). Odlaganje starševstva v kasnejša leta je po mojem mnenju posledica ekonomskih in socialnih dejavnikov, katerim so danes posamezniki in družine izpostavljeni. V današnji družbi je postalo načrtovanje družine zapleten postopek, saj večina mladih brez kreditov ali pomoči staršev ne more živeti.

Pogoji se niso spremenili samo za ženske ampak tudi za moške. V današnjem času naj bi bili očetje drugačni od tistih v preteklosti. Aktivneje naj bi bili udeleženi v družinsko življenje, predvsem je ta aktivnost večja v skrbi za otroke (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik & Švab, 2008, str. 34).

Danes so opazne predvsem razlike med preživetim prostim časom z otrokom. Moški vključujejo otroke v svoje aktivnosti v prostem času, ženske pa kombinirajo ukvarjanje z otroki s sočasnim opravljanjem gospodinjanskega dela. Zlasti takrat, ko so očetje v službi, partnerka pa še na porodniškem dopustu, so otroci večinoma z mamo. Zamujeni čas z otrokom pa poskušajo očetje nadomestiti ob popoldnevih in med vikendi. Podobno je, ko sta oba zaposlena, vendar mora eden prevzeti ključno skrb za otroka med delovnim tednom (ponavadi žena), drugi pa se posveča plačanemu delu (ponavadi oče) (Rener et al., 2008, str. 79).

Skozi čas se počasi briše tradicionalna delitev na moškega kot hranitelja družine in na žensko kot skrbnico doma (Reener et al., 2008, str. 82). Razlike pri delitvi dela med spoloma so opazne v vsebini del in tudi v sami količini opravljenega dela. Ženske namenijo več časa monotonim in ponavljajočim se opravilom (čiščenje, kuhanje, likanje, pospravljanje in

drugo), ki so nujna in potrebna; moški pa opravljajo vzdrževalna dela: delo v vrtu, manjša popravila in podobno. Ta delitev poteka glede na preference in čas ter veččnost opravljanja določenega dela (Reener et al., 2008, str. 83).

Ker naloge v zasebnem in poslovnem življenju vse bolj enakomerno opravljajo tako moški kot tudi ženske, se za obojne pojavi problem usklajevanja družinskega in poslovnega življenja.

1.2 Plačano delo

Lipičnik (1998, str. 34) meni, da je bilo v preteklosti stanje na trgu razmeroma stabilno. Omogočalo je postavljanje stabilnih ciljev, iz tega pa je izhajala jasna predpostavka, da je dovolj, če vsak človek natančno opravi svojo nalogo in ga hkrati ne zanima, kaj počnejo drugi. Zaradi hujše konkurence in hitrejših sprememb se je pojavila potreba po ljudeh, ki bi imeli zmožnosti za timsko delo.

Industrializacija je prinesla na eni strani razmeroma majhno število mogočnih kapitalistov na drugi strani pa velikansko množico revežev, ki nimajo kapitala in so bili zato prisiljeni prodajati svojo delovno silo. Konkurenca je zahtevala iskanje novih področij za izkoriščanje. Posledica tega je bila, da se je prebivalstvo, ki je živelo od dela v industriji, trgovini in prometu, pomnožilo na račun kmetijskega prebivalstva (Bebel, 1960, str. 322).

Od takrat je prišlo do velikih sprememb. Prizadevanja za varovanje človekovih pravic na vseh področjih so prinesla rezultate. Danes naj ne bi prihajalo več do izkoriščanja delovne sile. To zagotavljajo razni zakoni, uredbe, sindikati in druge organizacije. Začeli so se pojavljati novi, primernejši poklici tudi za ženske (tajnice, računovodkinje); hkrati pa se je spremenila tudi dolžina delovnega časa.

Mihalič (2008, str.4): *»Zahteve so seveda vedno višje, konkurenca je vedno večja in podobno, vendar s podaljševanjem delavnikov delamo več škode kot koristi. V primeru, če delamo več kot osem ur na dan, pri delu naredimo več napak kot sicer, veliko manj smo učinkoviti, težje razmišljamo, izpostavljeni smo prevelikemu stresu, sčasoma smo preutrujeni za normalno delo, tvegamo izgorelost in podobno.«* Upoštevajoč mnenje Mihaličeve obsega idealen delovni teden 40 delovnih ur. Za lažje razumevanje današnjega delovnega tempa sem na spletni strani Statističnega urada Republike Slovenije (Mednarodni praznik dela, 2009) poiskala podatke, pridobljene iz ankete o delovni sili. Leta 2008 je bilo v Sloveniji v povprečju 996.000 delovno aktivnih prebivalcev, ki so v običajnem tednu delali povprečno 40,5 ur. Moški so opravili nekoliko več delovnih ur (41,5) kot ženske, ki so opravile 39,2 ur.

V preteklosti sta tako družinske vloge določali tradicionalna delitev dela in zagotovljena zaposlitev, danes pa je zaposlitev vedno bolj negotova. Zato tudi mnogi očetje menijo, da način izvajanja očetovske vloge ni tisti, ki bi si ga sami izbrali in nanj ne morejo vplivati (Reener et al., 2008, str.38).

Ob spremenjenih zaposlitvenih ter delovnih razmerah, kot so na primer dolgi delavniki ter zahtevnost dela, je usklajevanje družinskega življenja in plačanega dela za zaposlene starše zahtevna naloga. Zaradi tega poskušajo države, in v manjši meri tudi podjetja, olajšati zaposlenim staršem prehajanje med poklicnimi in družinskimi obveznostmi z različnimi

oblikami dopustov, spodbujanjem moških za prevzemanje skrbstvenih aktivnosti v družinskem življenju ter ukrepi na delovnem mestu (Renner et al., 2008, str. 90).

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (2009) je starševski dopust »pravica za odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka tiste osebe, ki otroka dejansko neguje in varuje«. Deli se na štiri vrste:

- porodniški dopust, ki traja 105 dni. Pravico do njega pa ima mati otroka, pod določenimi pogoji pa tudi oče ali druga oseba. Mati nastopi porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, namenjen pa je pripravi na porod, zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka in po njem ter sami negi in varstvu otroka takoj po porodu. Oče ali druga oseba ima pravico do porodniškega dopusta v trajanju 77 dni od rojstva otroka.

- Očetovski dopust, ki je namenjen očetu, da bi skupaj z mamo sodeloval pri negi otroka in traja 90 koledarskih dni. Prvih 15 dni mora izkoristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti, ostalo pa do tretjega leta starosti otroka. Pravico do tega dopusta ima le oče in je neprenosljiva. Veljati je začela že leta 2003, vendar je na začetku obsegala le 15 dni. Do leta 2004 se je število dni očetovskega dopusta dvignilo že na 45, v letu 2005 pa na sedanjih 90 dni.

- Dopust za nego in varstvo otroka je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka, upravičenci pa ga nastopijo takoj po poteku porodniškega dopusta. Praviloma traja 260 dni, vendar se lahko pod določenimi pogoji podaljša. Pravico do uveljavitve tega dopusta ima eden od staršev otroka, oba starša s pisnim dogovorom oziroma pod določenimi pogoji tudi druga oseba. Del dopusta se lahko tudi prenese in izrabi do osmega leta starosti otroka.

- Posvojiteljski dopust je namenjen enemu ali obema posvojiteljema otroka, da se lahko takoj po posvojitvi posvetijo otroku in drug drugemu. Pravico do dopusta ima eden ali oba posvojitelja, pod določenimi pogoji pa tudi oseba, kateri je otrok zaupan v varstvo in vzgojo z namenom posvojitve. Trajanje posvojiteljskega dopusta je odvisno od starosti posvojenega otroka.

Spremembe v zadnjih nekaj desetletjih, ki se dogajajo na področju očetovstva, so posledica politik enakih možnosti spolov in družinskih politik. Med te politike spadajo na primer mehanizmi, kot so starševski dopust, spodbujanje participativnega očetovstva in podobno (Renner et al., 2008, str. 72). Že omenjeno dejstvo, da imajo današnji očetje drugačen odnos do svojih otrok od očetov v preteklosti, povzroča tudi spremembe na delovnem mestu. Po podatkih SURS-a (Svetovni dan očetov 2009, 2009) je število očetov, ki uveljavijo očetovski dopust z očetovskim nadomestilom v Sloveniji vedno večje. Od leta 2004 naprej ga namreč prejema več kot 70% vseh očetov. Leta 2008 je očetovsko nadomestilo prejemale oziroma izrabilo očetovski dopust 15.800 očetov, kar je za dobre tri odstotke več kot leta 2007. Tudi dopust za nego in varstvo otroka uveljavlja vedno več očetov. Od leta 2006, ko ga je uveljavilo 921 očetov, je število očetov, ki so koristili dopust za nego in varstvo otroka, naraslo na 1.125 očetov v letu 2008. Še vedno je torej opaziti prepričanje, da imajo pri otroku takoj po rojstvu ženske pomembnejšo vlogo; kasneje, ko je rutinske nege manj in je več igre, pa se pojavi tudi očetov delež pri skrbi in negi otroka (Renner et al., 2008, str. 76).

1.3 Otroci

V času kapitalizma je bilo donosno imeti mnogo otrok. Otroci so kapitalista stali manj kot odrasli, hkrati pa jih je bilo lažje obvladati in izkoriščati kot odrasle. Izvor otroške delovne sile so bile tako sirotišnice, kot tudi družine (Makarovič, 1983, str. 165). Danes je seveda otroško delo prepovedano, čeprav se ga še vedno poslužujejo v manj razvitih državah. Ni pa to edina sprememba, ki se pojavlja na področju otrok in vpliva na usklajevanje družinskih in zaposlitvenih obveznosti. V preteklosti so morali biti otroci samostojni že zelo zgodaj. Zanje so skrbele ženske iz družine ali pa so preprosto sami poskrbeli zase. Današnji način življenja povzroča pri starših potrebo po dodatnem otroškem varstvu. Statistični urad Republike Slovenije (Mednarodni dan družin, Slovenija, 2009) je izdal podatke o številu otrok, vključenih v vrtnice. To je v šolskem letu 2008/09 glede na leto prej naraslo za 7,5%.

Vsakdanji ritem narekuje potrebo po pomoči pri varstvu in skrbi za otroka, ki lahko presega ponujene organizirane oblike pomoči v ustanovah. Nekateri starši svojega otroka po poteku starševskega dopusta nočejo prehitro prepustiti vrtcem, zato si omislijo dodatno varstvo zanj. Veliko staršev potrebuje dodatno varstvo tudi v popoldanskem času, še posebej, če jim delo ne dopušča, da bi sami odšli po otroka v vrtec pravočasno. Večina se jih najprej obrne na najbližje družinske člane ali prijatelje. Velikokrat tudi ti nimajo časa. Lahko pa se pojavi tudi ne strinjanje na področju vzgoje otroka. Takrat starši poiščejo dodatno pomoč od zunaj. Lahko se odločijo za privatne varuške, ki večinoma delajo zunaj organizirane institucionalne oskrbe, torej »na črno«. Lahko pa za pomoč zaprosijo zasebna podjetja, ki ponujajo storitve varstva otrok, vendar niso subvencionirana s strani občine in morajo zato starši plačati polno ceno storitev (Alternativne oblike otroškega varstva, 2009).

Po podatkih SURS-a (Kazalniki spodbud za delo, Slovenija, 2008 – ZAČASNI PODATKI, 2009) je bil v letu 2008 prehod na boljše plačano delovno mesto ugodnejši za samske osebe. Par z dvema otrokoma, v katerem je bil zaposlen le eden od staršev, je več izgubil na račun povečanja davkov in socialnih prispevkov in zmanjšanih socialnih transferjev od samske osebe. Na podlagi teh podatkov se mi ne zdi čudno, da se število velikih družin zmanjšuje in da si želijo mladi najprej ustvariti kariero, šele potem pa so pripravljene na rojstvo otroka.

1.4 Stres

Članek na spletni strani Dnevnik.si (Sodobno delovno okolje je lahko pravi psihološki »rudnik«, 2008) obsega pogovor z dr. Argiom Sabadinom, ki meni, da se delovno okolje danes spreminja zaradi mehanizacije, avtomatizacije, informatizacije in tudi globalizacije. Posledica tega je, da morajo zaposleni danes delati pod vedno večjim pritiskom, hitrejšim ritmom dela in ob neprestanih tehnoloških spremembah, spremembah v organizaciji dela in tudi sami konkurenčnosti okolja. Te spremembe so posebej težke za starejše delavce, ki se težje prilagajajo. Poleg tega pa ob morebitni menjavi službe zaradi ne prilagoditve novim pogojem težje dobijo novo zaposlitev. Spremenila so se tudi sama pričakovanja zaposlenih, zato vodilni kader pri vodenju upošteva usmeritev v delovne naloge in v ljudi. Naraščajo tudi delovne naloge, ki so povezane z usposabljanjem in izobraževanjem zaposlenih. Posledica vseh sprememb, tako na področju družinskega življenja kot tudi na področju delovnega okolja, je stres, ki je eden glavnih problemov zaposlenih delavcev v Evropski Uniji. Problem pa je, da se službeno in družinsko življenje danes tako zelo prepletata, da je stres težko omejiti le na delovni čas in se ga znebiti v prostem času.

Stres je vsakdanji spremljevalec v današnjem življenju, saj vsa področja od nas zahtevajo največ. Hitro življenje lahko vodi v stres, ta pa v nastanek hujših bolezni, od bolezni srca in

ožilja pa vse do depresije (Stres ???, 2008). Stresni dejavniki, kot so zaskrbljenost, nezadovoljstvo, neuspešnost in podobno, so prisotni tudi na delovnem mestu, zato se mi zdi še posebej v današnjem času pomembno spremljanje zadovoljstva zaposlenih. Le-to ne vpliva pozitivno le na poslovni rezultat podjetja oziroma organizacije ampak tudi na počutje posameznika znotraj nje.

2 KRATEK PREGLED ZAKONSKIH DOLOČIL O DELOVNEM RAZMERJU

Delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem v skladu z različnimi direktivami, ureja Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR). Državni zbor Republike Slovenije je sprejel za cilje zakona vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju (2002).

2.1 Diskriminacija

Šesti člen Zakona o delovnih razmerjih prepoveduje kakršno koli diskriminacijo. Tako mora delodajalec iskalcu zaposlitve zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. Zakon poudarja, da mora delodajalec enako obravnavo zagotavljati kandidatu tako pri samem zaposlovanju kot tudi pri nadaljnjem usposabljanju, napredovanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plači in podobno. Različno obravnavanje iskalcev zaposlitve je dopustno le, če zaradi narave dela oziroma okoliščin opravljanja dela določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je zato takšna zahteva upravičena. Diskriminacija je tudi samo manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano s starševskim dopustom ali nosečnostjo (2007).

2.2 Pravice in obveznosti delodajalca

Da bi imeli vsi enake možnosti, mora delodajalec prosta delovna mesta javno objaviti (z določenimi izjemami, ki jih določa 24. člen ZDR).

Za mojo raziskavo je pomembno dejstvo, da delodajalec ne sme od morebitnega kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu ter o nosečnosti oziroma prihodnjem starševstvu, če ti podatki niso neposredno povezani z delovnim razmerjem. Tudi s sklenitvijo pogodbe ne sme določati pogojev, ki bi prepovedovali nosečnost oziroma starševstvo (2007).

Delodajalec lahko po ZDR pri zaposlovanju preizkusi znanja kandidata ter njegove sposobnosti za opravljanje določenega dela. Delovno razmerje tako stranki skleneta na podlagi ugotovitev kandidatovega znanja, sposobnosti in primernosti za delovno mesto (2002).

2.3 Pravice in obveznosti kandidata

Po ZDR je kandidat dolžan izkazati delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. V primeru, da kandidat ni izbran, mu mora delodajalec vse predložene dokumente vrniti. Kandidat mora delodajalca obvestiti o morebitnih dejstvih, ki bistveno vplivajo na izvrševanje obveznosti iz pogodbe. Hkrati pa ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso neposredno povezana z delovnim razmerjem (2002).

3 TRENUTNO STANJE NA MESTNI OBČINI KOPER

3.1 Organiziranost služb znotraj Mestne občine Koper

Organizacijsko se Mestna občina Koper deli na dvanajst uradov oziroma služb. Po podatkih Kadrovskega poročila za leto 2008 je največ zaposlenih v Uradu za splošne zadeve (dvaintrideset zaposlenih), sledita Urad za finance in računovodstvo ter Občinski inšpektorat s šestnajstimi zaposlenimi. V Uradu za okolje in prostor in Uradu za nepremičnine je štirinajst zaposlenih, trinajst zaposlenih je v Uradu za družbene dejavnosti in razvoj. V Kabinetu župana je deset zaposlenih, v Samostojna investicijska služba pa jih je devet. V Uradu za gospodarske javne službe in promet je sedem zaposlenih. Turistična organizacija Koper, ki je tudi enota MOK ima pet zaposlenih. Poleg tega pa sta v Mestni občini Koper zaposlena še dva funkcionarja in eden izven organizacijskih enotah (Kralj, 2009, str. 3).

Po številu zaposlenih je največja organizacijska enota Urad za splošne zadeve, ki združuje več služb z različnih področji dela. Te službe so: Sprejemno-informacijska pisarna, Služba za informacijski sistem, Služba za občinski svet, Kadrovska služba, Splošno-tehnična služba, Služba za zaščito, reševanje in civilno obrambo in Služba za krajevne skupnosti (Kralj, 2009, str. 3).

3.2 Izobrazbena struktura zaposlenih

Na dan 31.12.2008 je bilo po podatkih Kadrovskega poročila za leto 2008 v občinski upravi Mestne občine Koper 139 zaposlenih, od tega 89 (64%) žensk in 50 (36%) moških (Kralj, 2009, str. 4).

V občinski upravi MOK so v letu 2008 zaposlili osebe splošnih in družboslovnih smeri ter osebe s srednjo splošno in poklicno tehnično izobrazbo. Odhajali pa so delavci z geografsko in arhitekturno izobrazbo ter upravno-organizacijsko in ekonomsko izobrazbo.

V primerjavi s preteklim letom se je število zaposlenih z visoko izobrazbo povečalo za šest oseb. Dva zaposlena sta med letom zaključila šolanje in si tako pridobila VII. stopnjo izobrazbe (Kralj, 2009, str. 5).

Tabela 1: Izobrazbena struktura zaposlenih na dan 31.12.2008

Število zaposlenih	Poklicna izobrazba	Srednja izobrazba	Višja izobrazba	Visoka izobrazba	Ostalo (spec., mag., dr.)
139	3	33	10	86	5

Vir: Kadrovske poročilo za leto 2008

Povprečna izobrazbena stopnja delavcev je enaka kot v letu 2007 (VI. stopnja).

3.3 Starostna struktura zaposlenih

Največji delež zaposlenih predstavljajo na MOK zaposleni stari od 29 do 38 let. Povprečna starost v letu 2008 je bila 41,1 let (leta 2007 - 40,4 let), kar pomeni, da se je kolektiv postaral za eno leto (Kralj, 2009, str. 6).

Tabela 2: Starostna struktura zaposlenih na dan 31.12.2008

Leta	Število delavcev	Št. delavcev v odstotkih
Do 18 let	0	0,0%
Od 18 do 23 let	2	1,4%
Od 24 do 28 let	11	7,9%
Od 29 do 38 let	50	36,0%
Od 39 do 48 let	36	25,9%
Od 48 do 58 let	37	26,6%
Nad 59 let	3	2,2%
Skupaj	139	100,00%

Vir: Kadrovsko poročilo za leto 2008

3.4 Fluktuacija zaposlenih

Leta 2008 je v občinski upravi prenehalo delati pet delavcev. Vsi so odšli zaradi lastnih interesov. Na novo so zaposlili deset delavcev, in sicer štiri za nedoločen delovni čas, tri pripravnike in tri zaposlene za določen čas (dve zaposlitvi zaradi nadomeščanja porodniške odsotnosti, ena pa vezana na čas trajanja funkcije).

Konec leta 2008 je bilo v občinski upravi Mestne občine Koper zaposlenih 139 delavcev, kar je pet delavcev več v primerjavi s stanjem na dan 31.12.2007 (Kralj, 2009, str. 4).

3.5 Izraba delovnega časa v letu 2008

Po podatkih Kadrovskega poročila za leto 2008 je bilo za redno delo izrabljeno 76,48% (v letu 2007 pa 79,7%), za odsotnosti pa 23,52% (v letu 2007 pa 20,3%) fonda dni. Največji delež odsotnosti predstavlja redni dopust (11,28%), delež izrednega dopusta znaša 0,11%; sledijo pa bolniške (6,0%), ki znašajo povprečno 120 ur na zaposlenega oziroma povprečno 15 dni na zaposlenega (glej Prilogo 2). V letu 2008 je bilo devet porodnic, na porodniškem dopustu in na dopustu za nego in varstvo otroka pa je bilo v povprečju 5 porodnic na mesec (Kralj, 2009, str. 9).

3.6 Napredovanje, izobraževanje in usposabljanje na Mestni občini Koper

Napredovanje javnih uslužbencev je povezano z ocenjevanjem tako delovnih kot tudi strokovnih kvalitet zaposlenega. Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS št. 32/2006, v nadaljevanju ZJU) loči med napredovanjem v višji naziv in napredovanjem v višji plačilni razred. Napredovanje v višji naziv je namenjeno le uradnikom, napredovanje v višji plačilni razred pa uradnikom in ostalim.

3.6.1 Napredovanje v višji naziv (velja za uradnike)

Napredovanje v višji naziv poteka v skladu z Navodilom za ocenjevanje uradnikov v občinski upravi Mestne občine Koper. Ocenjevanje se izvaja zaradi morebitne uvedbe ukrepa ugotavljanja nesposobnosti ter z namenom pridobitve ocene, ki je podlaga za napredovanje v višji naziv. Na MOK ocenjujejo delovne in strokovne kvalitete uradnikov z namenom spodbujanja kariere in pravilnega odločanja o njihovem napredovanju. S tem tudi trajno spremljajo delo zaposlenega (Turk & Novak, 2008, str. 1). Ocenjujejo uradnike, zaposlene za nedoločen čas. Iz ocenjevanja so izvzeti uradniki, ki sklenejo delovno razmerje za določen čas; uradniki, ki imajo v trenutku določanja ocen manj kot tri mesece delovne dobe pri delodajalcu in po oceni nadrejenega še ni mogoče oceniti njihovega dela ter strokovno-tehnični uslužbenci.

Ocenjevanje poteka enkrat letno in sicer v mesecu januarju za preteklo leto. Uradnika ocenjuje nadrejeni, ki vpiše oceno v ocenjevalni list, ki mora biti tudi argumentirana. ocenjevalni list Nadrejeni mora uradnika v obliki razgovora seznaniti z oceno, uradnik pa mora seznanitev z oceno podpisati. Uradnik ima tudi možnost zahteve po preizkusu ocene. Župan lahko s pomočjo splošnega akta določi najvišji možni delež ocen »odlično« in »dobro«. Ocene, ki jih lahko uradniki dosežejo so: delo opravlja odlično, delo opravlja dobro, delo opravlja zadovoljivo, delo opravlja nezadovoljivo (Turk & Novak, 2008, str. 3).

3.6.2 Napredovanje v višji plačilni razred (velja za uradnike in strokovno-tehnične javne uslužbence)

V skladu s Pravilnikom o napredovanju zaposlenih v državni upravi (Ur. l. RS št. 41/1994, v nadaljevanju Pravilnik) lahko v višji plačilni razred napredujejo vsi zaposleni, tako uradniki kot ostali javni uslužbenci. O napredovanju odloča župan oziroma njegov pooblaščenec. Pogoji za napredovanje v višji plačilni razred pa se ugotavljajo na podlagi ocenjevalnega lista. Javni uslužbenec lahko napreduje po poteku najmanj treh let od zadnjega napredovanja. V napredovalno obdobje se razen porodniškega dopusta, odsotnosti zaradi poklicne bolezni in poškodbe pri delu, ne šteje čas pripravištva, čas odsotnosti zaposlenega z dela zaradi izobraževanja v lastnem interesu ter odsotnosti zaposlenega z dela zaradi bolezni. Javni uslužbenec lahko napreduje za največ pet plačilnih razredov. Za napredovanje morajo biti izpolnjeni pogoji, ki se vrednotijo s predpisanimi točkami. Ti pogoji so dodatna funkcionalna znanja (za hitrejša in boljše opravljanje delovnih nalog in niso predpisana kot pogoj za razporeditev na delovno mesto), interdisciplinarna usposobljenost (usposobljenost za opravljanje del na različnih delovnih mestih ter vodstveno – organizacijske sposobnosti), samostojnost in zanesljivost pri delu, ustvarjalnost in delovna uspešnost. Napredovanje ni možno v primerih, ko je posameznik pravnomočno kaznovan v zadevah povezanih z delom, če nista minili dve leti od pogojnega prenehanja delovnega razmerja, denarne kazni ali javnega opomina.

Na MOK se preverjanje pogojev za napredovanje v višji plačilni razred vrši trikrat letno in sicer 1.1., 1.5. in 1.9. (Kralj, 2009, str. 7). Število napredovanj in število delavcev, ki pogojev za napredovanje niso izpolnjevali, je za obdobje štirih let prikazano v spodnji tabeli (Tabela 3):

Tabela 3: Št. napredovanj in št. delavcev, ki pogojev za napredovanje niso izpolnjevali za obdobje 2005 - 2008

	2005	2006	2007	2008
Št. JU, ki so napredovali	18	11	5	51
Št. JU, ki niso izpolnjevali pogojev za napredovanje	8	3	3	5

Vir: Kadrovsko poročilo za leto 2008

Po podatkih Kadrovskega poročila za leto 2008 je pričelo za večino delavcev triletno napredovalno obdobje teči v letu 2005, ko so zadnjič napredovali, zato se je število napredovanj v letu 2008 tako povečalo (Kralj, 2009, str. 7).

3.6.3 Izobraževanje v interesu delodajalca

Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS št. 32/2006) določa, da ima javni uslužbenec pravico, da kandidira za napotitev na izobraževanje. Napotitev se izvaja po izvedenem internem natečaju, ki ga objavi predstojnik. Javni uslužbenec mora po izobraževanju ostati v delovnem razmerju pri istem delodajalcu vsaj še toliko časa, kolikor je trajalo izobraževanje.

3.6.4 Usposabljanje in izpopolnjevanje

Po napotitvi nadrejenega ima do izpopolnjevanja strokovnega znanja po določenem programu in usposabljanja na delovnem mestu pravico vsak javni uslužbenec. Stroške tega usposabljanja in izpopolnjevanja po ZJU nosi delodajalec (Ur. l. RS št. 32/2006).

3.7 Družabna srečanja

V letu 2008 so se zaposleni na MOK zbrali na treh družabnih srečanjih: pikniku s športnimi igrami, izletu z ladjo in na praznovanju novega leta. Za delavce z otroki, mlajšimi od 15 let, je bil v koprskem gledališču organiziran obisk Dedka Mraza (Kralj, 2009, str. 11).

3.8 Upravljanje s kadri, organizacijska klima, organizacijska kultura in odnos do dela

V letu 2008 po podatkih Kadrovskega poročila za leto 2008 ni bila izvedena nobena posebna anketa o zadovoljstvu zaposlenih, ampak je bila organizacijska klima spremljana preko odnosov nadrejeni – podrejeni ter preko pogovorov kadrovske službe z zaposlenimi. S strani zaposlenih je bilo čutiti le zaskrbljenost v zvezi z ohranitvijo plače in dileme okoli novih pravic. Poudarili pa so nezadosten pretok informacij vezanih na delo s strani nadrejenih ter nepoznavanje novih sodelavcev (Kralj, 2009, str. 12).

4 ANALIZA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH NA MESTNI OBČINI KOPER S POMOČJO ANKETNEGA VPRAŠALNIKA

4.1 Namen in cilji raziskave

Mihalič (2008, str. 4) pravi: »Zagotovo lahko trdimo, da je zadovoljstvo za vsakega zaposlenega največ, kar si lahko posameznik želi pri delu in na delovnem mestu ter ključni predpogoj za to, kar lahko sploh doseže. Identično lahko trdimo, da so zadovoljni zaposleni največ, kar si lahko želi vsak vodja in nazadnje vsaka organizacija ter predpogoj za vse, kar lahko skupaj dosežejo. [...] Zadovoljstvo zaposlenih (*employee satisfaction*) lahko strokovno definiramo kot izrazito pozitivno emocionalno stanje posameznika, ki je rezultat načina doživljanja dela, pojmovanja in ocenjevanja stanja delovnega okolja, izkušenj pri delu ter načina občutenja vseh elementov dela in delovnega mesta.«

Obstaja več dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo posameznikov. Ti dejavniki so ponavadi vezani na več stvari, med drugim tudi na fizične pogoje dela, samo delovno okolje, plačo in tudi sodelavce. Za dosego čim višjega zadovoljstva je torej pomembno spodbujanje sposobnosti ter sama integracija sposobnosti z nadarjenostjo, jasno postavljanje ciljev, izpostavljanje dosežkov pri delu, definicija pričakovanj, spodbujanje iniciativnosti, spodbujanje zdrave konkurenčnosti med zaposlenimi, motiviranje, idr.. (Mihalič, 2008, str. 5).

Tudi za Mestno občino Koper je pripadnost zaposlenih pomembna. Ta se doseže preko zadovoljstva, saj je le zadovoljen zaposleni lahko lojalen podjetju oziroma organizaciji. Ker so danes zaposleni veliko hitreje nezadovoljni kot pa zadovoljni z delovnim mestom, sem želela raziskati dejansko zadovoljstvo zaposlenih in ukrepe MOK za povečanje slednjega. Merjenje stopnje zadovoljstva ter same pripadnosti zaposlenih je najlažje izvesti s pomočjo anketnega vprašalnika. Za merjenje stopnje zadovoljstva zaposlenih na MOK sem pripravila vprašalnik z dvanajstimi vprašanji. Od 139. zaposlenih sem dobila 40 izpolnjenih vprašalnikov in naredila analizo. S pomočjo anketnega vprašalnika sem želela ugotoviti, kakšna je splošna stopnja zadovoljstva z delovnim mestom zaposlenih na MOK; kolikšne so možnosti napredovanja, dodatnega izobraževanja in usposabljanja; kako se zaposleni razumejo z nadrejenimi ter s svojimi sodelavci; ali so pri svojem delu lahko samostojni in dovolj suvereni ter kateri so vzroki nezadovoljstva in pogosti problemi. Hkrati sem želela raziskati, ali obstaja razlika med zadovoljstvom zaposlenih, ki imajo družine in tistimi, ki so brez otrok. Analiza in interpretacija odgovorov na vprašanja je v prilogi, v nadaljevanju pa sem predstavila ugotovitve na podlagi te analize.

V nadaljevanju sem ugotovitve s svojimi predpostavkami in sklepanji izpeljala iz dejanskih odgovorov in grafične analize anket. Nekatera (ne)strinjanja s trditvami iz anketnega vprašalnika so interpretirana večkrat, saj vplivajo na več dejavnikov zadovoljstva zaposlenih in je analiza prilagojena dejavniku. Za lažjo analizo, končno oceno zadovoljstva in tudi za lažjo predstavo sem ugotovitve razdelila na posamezna podpoglavja, katera predstavljajo določen dejavnik, ki vpliva na zadovoljstvo z delovnim mestom. Na koncu sem vsak dejavnik ocenila s številkami od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo slab vpliv na zadovoljstvo; 2 slab vpliv na zadovoljstvo; 3 srednji vpliv na zadovoljstvo (negativni in pozitivni vplivi se izenačijo); 4 dober vpliv na zadovoljstvo in 5 zelo dober vpliv na zadovoljstvo. Ocena splošnega zadovoljstva z delovnim mestom je sestavljena iz povprečja ocen vseh dejavnikov.

4.2 Pogoji dela

V anketi so bile pomemben pokazatelj pogojev dela zaposlenih na MOK trditve, s katerimi so se anketirani strinjali ali ne. Večina (kar 95%) anketiranih se dobro razume s sodelavci in z njimi mnogo bolj sodeluje kot tekmuje. To kaže pozitiven odnos med samimi zaposlenimi, ki ga je moč pripisati tudi angažiranosti organizatorjev družabnih srečanj, predstavljenih v prejšnjem poglavju.

Moški so popolnoma zadovoljni s sredstvi, ki jih imajo na voljo, da delo dobro opravijo; pri ženskah pa je opaziti nekoliko odstopanj. Še vedno večina meni, da ima na voljo sredstva, ki so potrebna, da delo dobro opravi; vendar pa se 17,2% vseh anketiranih žensk bodisi zaradi razlikovanja delovnih nalog od delovnih nalog moških, bodisi zaradi večje zahtevnosti, ne strinja s tem, da imajo na voljo dovolj sredstev, da bi delo uspešno opravile.

Kot pokazatelj pogojev dela sem izbrala tudi reševanje problemov, ki ne sodijo v pristojnost zaposlenega. Kar 40% anketiranih meni, da porabijo veliko časa, da rešujejo probleme, ki ne sodijo v njihovo pristojnost. Torej se s tem pogoji dela nekoliko poslabšajo, saj zaposlenim jemljejo čas naloge, ki bi jih morali rešiti drugi. Zdi se mi prav, da je pri delu posameznik vedno v določeni meri odvisen od sodelavcev, zato ne bi označila za zaskrbljujoče mnenje 67,5% anketiranih, ki menijo, da so včasih odvisni od tujega dela. Vendar pa pri odvisnosti od drugih nastane problem, ko je posameznik, ki je zadolžen za določen del naloge, odsoten (bolniška, službeno potovanje, dopust in podobno). Takrat mora njegov del ali prevzeti nekdo drugi, ali pa se naloga reši v bistveno daljšem času, kar negativno vpliva na rezultate. Zaposleni, ki so preobremenjeni z delom, ne morejo dovolj dobro opraviti delovnih nalog. Zato se mi zdi obremenjenost pomemben pokazatelj splošnih pogojev dela. S tem dejavnikom se pogoji dela na MOK nekoliko poslabšajo, saj slaba polovica anketiranih meni, da so z delom dejansko preobremenjeni.

Rezultati ankete kažejo, da se večina anketiranih strinja z nadrejenim o tem, kako naj bi opravljali svoje delo in da od nadrejenih dobi primerne informacije o tem, kaj bi morali delati. Zaradi dobro opredeljenih delovnih nalog imajo zaposleni jasno sliko o tem, kdaj in kako mora biti delo opravljeno. Pomembno se mi zdi, da anketirani menijo, da imajo vse možnosti, da sledijo spremembam, ki vplivajo na njihovo delo. Tako so bolj zadovoljni in lažje opravljajo delovne naloge. Nekoliko manj ugodno je dejstvo, da se polovica anketiranih ne strinja s tem, da so jim na MOK omogočili zadostno strokovno usposabljanje. Problem se zaradi tega pojavi pri na primer novi zakonodaji, ko so zaposleni sicer obveščeni o spremembi, vendar morajo sami najti nov način, kako problem oziroma nalogo rešiti. Za zaposlene je bistveno lažje, če jim na strokovnem usposabljanju predstavijo pogoste zaplete pri delovnih nalogah, hkrati pa povedo oziroma nakažejo tudi, na kakšen način se jih da rešiti.

Večina (80%) anketiranih meni, da je sposobnih več, kot se od njih zahteva. Po eni strani je to dobro, saj to pomeni, da zaposleni z lahkoto opravijo delovne naloge oziroma da nadrejeni ne izvajajo pritiska, ker delo ni opravljeno. Če pa pogledamo iz druge perspektive, so lahko taki zaposleni nemotivirani, saj jim delovne naloge ne predstavljajo nikakršnega izziva.

Tudi organizacija na delovnem mestu je sodeč po rezultatih ankete primerna, kar pomeni, da zaposleni niso v dvomih, kdo je njihov nadrejeni, komu odgovarjajo in poročajo.

Štirideset odstotkov anketiranih je mnenja, da je njihov delovni čas predolg. Iz odgovorov na anketni vprašalnik je razvidno, da je med temi štiridesetimi odstotki največ tistih zaposlenih, ki imajo otroke in le za spoznanje manj tistih, ki nimajo nobenega otroka. Slaba polovica anketiranih meni, da jim po službi ostane premalo časa za prosti čas in družino in tudi med temi so taki, ki imajo otroke oziroma družino, kot tudi taki, ki otrok še nimajo. Zato sklepam,

da je zaznavanje dolžine delovnega časa zelo subjektivno, odvisno od tega, kako si anketirani znajo razporediti čas. Očitno nekaterim po delavniku primanjkuje časa za družino in prosti čas, drugim pa uspe obveznosti doma in na delovnem mestu uskladiti. Podobno je med anketiranimi, ki otrok oziroma družine nimajo. Nekateri imajo po zaključenem delavniku dovolj prostega časa. Drugi pa si mogoče ne morejo zamisliti, da bi v takšnih pogojih, v katerih jim je delovni čas očitno predolg, skrbeli še za otroke in družino. Naj pojasnim še, da na MOK preverjajo prisotnost na delovnem mestu. Mihalič (2008, str. 63) pravi takole: »Delovni čas oziroma preverjanje prisotnosti na delovnem mestu vedno nastopa kot demotivator in kot tak zato slabo vpliva na zaposlene. Ne glede na to, kako je določen delovni čas, je s svojim obstojem, vedno omejitven in prisiljen. Zato delovni čas in preverjanje prisotnosti pogosto vplivata na nezadovoljstvo.« Če torej upoštevamo njeno mnenje, preverjanje prisotnosti na delovnem mestu na MOK nastopa kot demotivator in poslabša pogoje dela. Zaposleni na MOK prihajajo na svoja delovna mesta ob ponedeljkih, torkih in četrtek ob 7.30 oziroma 8.00, zapuščajo pa ga ob 15.30 oziroma 16.00. Ob sredah je delavnik nekoliko daljši, saj se delavnik konča ob 17.30 oziroma 18.00, ob petkih pa nekoliko krajši, ker se zaključi ob 13.30 oziroma 14.00. Zaradi deseturnega delavnika imajo zaposleni ob sredah enourni odmor za malico, ostale dneve pa polurnega. Delavni teden na MOK je po mojem mnenju primerno dolg, saj obsega 40 delovnih ur, le odmor ob sredah bi moral biti glede na delovni čas daljši. Do te ugotovitve sem prišla s pomočjo Mihaličeve (2008, str. 64), ki pravi: »Osemurni delavnik s polurnim vmesnim odmorom je dolžina delovnih ur, znotraj katerih smo še sposobni kvalitetnega dela, ki dolgoročno ne povzroča izgorelosti, ki omogoča normalno in celostno življenje in podobno.« Očitno drži povedano, saj se večini anketiranim tudi čas za malico ne zdi prekratek.

Zadovoljstvo vsakega posameznika je pri večini zaposlenih zelo odvisno od kolektiva oziroma ožjih in širših sodelavcev. Pogosto je ta dejavnik celo pomembnejši od možnosti napredovanja na delovnem mestu, plače, zanimivosti dela in tako naprej. Če so delovni pogoji slabi, medsebojni odnosi med sodelavci pa dobri, lahko slednji odtehtajo prve. Ravno tako pa so lahko slabi medsebojni odnosi vzrok za odhod posameznika, čeprav je ta zadovoljen z možnostmi, plačo in podobnim (Mihalič, 2008, str. 63). Sodeč po rezultatih anketnega vprašalnika, kjer je 95% anketiranih zanimalo napete odnose med sodelavci, ocenjujem, da odnosi med zaposlenimi na MOK izboljšujejo pogoje dela.

4.2.1 Končna ocena dejavnika »pogoji dela«

Končno oceno dejavnika »pogoji dela« sem dobila tako, da sem vsako trditev, katero sem upoštevala pri oceni pogojev dela, oštevilčila s številkami med ena (1) in pet (5). Pri tem sem upoštevala posebnosti posamezne trditve. Tako sem na primer pri trditvi »S sodelavci mnogo bolj sodelujem, kot tekmujem« predpostavljala, da je bolje, če se s sodelavci sodeluje. Petindevetdeset odstotkov anketiranih je izbralo odgovor »se strinjam«, posledično pa sem to dejstvo ocenila z oceno 5, torej da sodelovanje s sodelavci zelo dobro vpliva na pogoje dela. Nasprotno sem naredila pri trditvi »Sposoben/sposobna sem več, kot se od mene zahteva«. Ker sem predpostavljala, da bi za izboljšanje pogojev bil »pravilen« odgovor »se ne strinjam«, sem to dejstvo ocenila z oceno 1, torej da to zelo slabo vpliva na pogoje dela. Pri tem sem izhajala iz že zgoraj omenjenega, da so anketirani sposobni več, kot se od njih zahteva in so zato nemotivirani za delo, ki ga opravijo z levo roko. Ocene sem dodelila po lastni presoji. Na koncu sem iz vseh ocen izračunala povprečje, ki predstavlja končno oceno pogojev dela.

Tabela 4: Dejavniki vplivanja na pogoje dela

Trditev	Se strinjam (v %)	Se ne strinjam (v %)	Ocena
S sodelavci mnogo bolj sodelujem, kot tekmujem	95,0%	5,0%	5
Pri delu imam na voljo sredstva, ki so potrebna, da ga dobro opravim	87,5%	12,5%	5
Mnogo časa porabim, da rešujem probleme, ki ne sodijo v mojo pristojnost	40,0%	60,0%	4
Včasih sem odvisen/odvisna od dela sodelavcev	67,5%	32,5%	3
Preobremenjen/a sem z delom	42,5%	57,5%	3
Z nadrejenim sem istih misli o tem, kako naj bi opravljal/a svoje delo	70,0%	30,0%	4
Nadrejeni mi dajejo primerne informacije o tem, kaj bi moral/a delati	70,0%	30,0%	4
Imam vse možnosti, da sledim spremembam, ki vplivajo na moje delo	77,5%	22,5%	4
Menim, da so mi na MOK omogočili zadostno strokovno usposabljanje	50,0%	50,0%	3
Sposoben/sposobna sem več, kot se od mene zahteva	80,0%	20,0%	1
Organizacija na delovnem mestu je primerna	67,5%	32,5%	4
Menim, da preveč časa preživim na delovnem mestu	40,0%	60,0%	4
Po službi mi ostane premalo časa za prosti čas in družino	47,5%	52,5%	3
Za malico imam premalo časa	27,5%	72,5%	4
S sodelavci se velikokrat znajdem v napetih odnosih	5,0%	95,0%	5
KONČNA OCENA			3,73

4.3 Občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje

Mihalič (2008, str. 16): »Ključni namen upravljanja pripadnosti zaposlenih je razvoj, vzpostavitev in permanentno ohranjanje dejavnikov in elementov, ki omogočajo in povečujejo stopnjo zadovoljstva zaposlenih in ki bodo posledično lahko omogočali in povečevali tudi stopnjo pripadnosti zaposlenih.« Ker je torej pripadnost zaposlenih eden ključnih dejavnikov zadovoljstva z delovnim mestom, sem se pri sestavi končne ocene zadovoljstva odločila upoštevati tudi občutek pripadnosti. Po mojem mnenju se občutek pripadnosti in razumevanje s sodelavci prepletata, oboje pa vodi v delovanje za skupne cilje.

Eno izmed anketnih vprašanj je bilo tudi, ali so bili anketiranci že kdaj na delovnem mestu na

MOK šikanirani. Šikanirati pomeni namerno povzročati neprijetnosti in nevšečnosti (Ahlin et al., 1985, str. 1066). Četrtnina anketiranih je na to vprašanje odgovorila pritrdilno. Odstotek šikaniranih se mi ne zdi visok, saj menim, da je zaznavanje šikaniranja dokaj subjektivno. Zaposleni se mogoče ne razume najbolje s sodelavcem, zato dobi občutek, da mu slednji meče polena pod noge, vendar so te nevšečnosti v resnici posledica drugih delovnih okoliščin in se jim kdaj ni mogoče izogniti.

Na občutek pripadnosti in zavezanosti skupnim ciljem zelo dobro vpliva dejstvo, da več kot osemdeset odstotkov anketirancev meni, da vsak zaposleni prispeva k uspehu celotne MOK. Sodeč po rezultatih ankete zaposleni na MOK med seboj dobro sodelujejo in se redko znajdejo v napetih odnosih, kar povečuje občutek pripadnosti.

Vsak posameznik mora čutiti, da je pomemben član kolektiva. Tako je njegovo zadovoljstvo večje in glede na to, da se je sedemdeset odstotkov anketiranih označilo za po njihovem mnenju pomembne člane zaposlenih na MOK, bi temu dejstvu pripisala pozitiven vpliv na občutek pripadnosti oziroma samega zadovoljstva z delovnim mestom. Večina anketiranih tudi meni, da je odvisna od dela sodelavcev. To jih na nek način povezuje, saj se zavedajo, da bi bilo delo posameznika brez sodelavcev precej bolj naporno in obsežno, hkrati pa prizadevanje več zaposlenih tvori posamezne opravljene naloge, kar potrjuje zavezanost skupnim ciljem.

Na zadovoljstvo z delovnim mestom pomembno vpliva tudi občutek enakosti oziroma enakopravnosti. Če zaposleni čutijo, da so z ostalimi na enakem nivoju in da drugi niso privilegirani, se poveča tudi njihov občutek pripadnosti. Ravno zato bi označila za pozitivno mnenje večine anketiranih, ki menijo, da niso niti ženske, niti moški na MOK privilegirani. Ravno tako na občutek pripadnosti dobro vpliva dejstvo, da petinšestdeset odstotkov anketiranih meni, da so njihovi sodelavci usposobljeni za svoje delo, saj se tako počutijo del dobrega kolektiva.

Občutek pripadnosti sem ocenjevala tudi z mnenjem anketiranih o tem, ali se jim zdijo zaposleni na višjih položajih temu primerno usposobljeni. Ko zaposleni ve, da je nekdo na višjem položaju temu primerno izobražen in sposoben, zaupa tudi v kolektiv in njegovo delo. Slabih trideset odstotkov anketiranih meni, da so na višjih položajih dejansko zaposleni ljudje brez ustrezne izobrazbe, kar zmanjša njihovo zaupanje vanje, posledično pa tudi občutek pripadnosti kolektivu, ki ga vodi nadrejeni.

4.3.1 Končna ocena dejavnika »občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje«

Končno oceno dejavnika »občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje« sem dobila na enak način kot končno oceno dejavnika »pogoji dela«. Vsako trditev, ki vpliva na ta dejavnik, sem ocenila s številkami od ena (1) do pet (5), kjer ena pomeni, da zelo slabo vpliva; dva slabo; tri niti slabo niti dobro; štiri dobro in pet zelo dobro vpliva na občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje.

Tabela 5: Dejavniki vplivanja na občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje

Trditev/Vprašanje	Se strinjam/Da (v %)	Se ne strinjam/Ne (v %)	Ocena
Vsak zaposlen na MOK prispeva k uspehu celotne MOK	82,5%	17,5%	5
S sodelavci mnogo bolj sodelujem, kot tekmujem	95,0%	5,0%	5
Menim, da sem pomemben član zaposlenih na MOK	70,0%	30,0%	4
MOK zaposluje ljudi, ki so usposobljeni za svoje delo	65,0%	35,0%	4
Včasih sem odvisen/odvisna od dela sodelavcev	67,5%	32,5%	4
Menim, da so ženske na MOK privilegirane	5,0%	95,0%	5
Menim, da so moški na MOK privilegirani	7,5%	92,5%	5
Menim, da so na višjih položajih zaposleni ljudje brez ustrezne izobrazbe	27,5%	72,5%	4
Ali so vas na delovnem mestu na MOK že kdaj šikanirali?	25,0%	75,0%	4
KONČNA OCENA			4,44

4.4 Odnos z nadrejenimi

Odnos z nadrejenimi se mi zdi pomemben faktor pri vplivu na zadovoljstvo z delovnim mestom. Nadrejeni, ki nenehno preverja vse poteze podrejenih, lahko na slednje deluje moteče, jim daje občutek manjvrednosti in nezaupanja. Če zaposleni nima delno prostih rok pri odločitvah, lahko to vpliva na njegovo samopodobo, saj se lahko čuti nesposobnega za samostojno delo, kar pa posledično vpliva na njegovo zadovoljstvo in produktivnost. Tudi naloge in navodila, ki jih zaposleni dobivajo od nadrejenih, morajo biti jasno opredeljene, sam način opravljanja dela pa sprejemljiv tako za nadrejenega kot tudi za podrejenega. V tretjem poglavju sem izpostavila ugotovitve kadrovske službe, da zaposlene moti nezadosten pretok informacij, vezanih na delo. Tukaj se rezultati ankete in ugotovitve kadrovske službe nekoliko razlikujejo, saj po anketnih rezultatih sedemdeset odstotkov anketiranih meni, da so z nadrejenimi istih misli o načinu opravljanja dela in da jim nadrejeni dajejo primerne informacije o tem, kaj bi morali delati. Možno je, da je bila večina razgovorov kadrovske službe z zaposlenimi opravljenih pred izvajanjem anketnega vprašalnika z moje strani, zato so utegnili izboljšati pretok informacij, tako da na podlagi svojih ugotovitev vseeno ocenjujem, da mnenje anketirancev pozitivno vpliva na zadovoljstvo z delovnim mestom na MOK.

Pomembno je, da so na višjih položajih zaposleni ljudje z ustrezno izobrazbo, saj so tako kos svojemu delu, znajo motivirati zaposlene in pravilno voditi kolektiv. Na takšen način si tudi ustvarijo avtoriteto, ki jim jo med drugim daje tudi izobrazba. Podrejeni tako čutijo, da imajo nadrejenega, ki ima vsaj z izobrazbenega vidika vse pogoje za to delovno mesto in je kompetenten za delo, ki ga opravlja. Le slabih trideset odstotkov anketiranih meni, da so na

višjih položajih zaposleni ljudje brez ustrezne izobrazbe, zato ocenjujem, da to ne vpliva bistveno na poslabšanje odnosa z nadrejenimi.

Nadrejeni bi moral podrejenemu jasno povedati, kje dela napake in mu svetovati, kako naj jih popravi. Prav tako bi moral dobro opravljeno dela podrejenih pohvaliti in jim na ta način dati vedeti, da delajo dobro. Tako dobijo podrejeni pozitiven občutek, da je njihovo delo cenjeno. Ta pozitiven občutek izboljša odnos z nadrejenimi tudi na MOK, saj osemdeset odstotkov anketiranih meni, da nadrejeni cenijo njihovo delo. Na odnos z nadrejenimi nekoliko slabše vpliva dejstvo, da le petdeset odstotkov anketiranih meni, da vodje dober rezultat opazijo in tudi pohvalijo.

4.4.1 Končna ocena dejavnika »odnos z nadrejenimi«

Končno oceno dejavnika »odnos z nadrejenimi« sem dobila na enak način kot končno oceno dejavnika »pogoji dela«. Vsako trditev, ki vpliva na ta dejavnik, sem ocenila s številkami od ena (1) do pet (5), kjer ena pomeni, da zelo slabo vpliva; dva slabo; tri niti slabo niti dobro; štiri dobro in pet zelo dobro vpliva na odnos z nadrejenimi.

Tabela 6: Dejavniki vplivanja na odnos z nadrejenimi

Trditev	Se strinjam (v %)	Se ne strinjam (v %)	Ocena
Z nadrejenimi sem istih misli o tem, kako naj bi opravljal/a svoje delo	70,0%	30,0%	4
Nadrejeni mi dajejo primerne informacije o tem, kaj bi moral/a delati	70,0%	30,0%	4
Menim, da so na višjih položajih zaposleni ljudje brez ustrezne izobrazbe	27,5%	72,5%	4
Nadrejeni ne cenijo mojega dela	20,0%	80,0%	4
Vodje dober rezultat opazijo in pohvalijo	50,0%	50,0%	3
KONČNA OCENA			3,8

4.5 Motiviranje in nagrajevanje

Mihalič (2008, str.18) meni: »Za zaposlene je pomembno, da je pri delu in nalogah stalno prisoten izziv. Izostanek izziva namreč vodi v pasivno opravljanje dela, nizko stopnjo delovne in umske aktivnosti, premajhno pozornost pri opravljanju del, indiferentnost do dela in v nezadovoljstvo pri delu. Prisotnost izziva je ključna tudi za motiviranost. Izziv pri delu spodbudimo in nato ohranjamo tako, da je zahtevnost del in nalog, ki jih opravlja zaposleni, vedno v skladu in malenkost nad njegovimi sposobnostmi in nikoli pod njimi.« Kar osemdeset odstotkov anketiranih meni, da je sposobnih narediti več, kot se od njih zahteva. Sodeč po teh rezultatih in upoštevajoč mnenje Mihaličeve so zaposleni na MOK zelo slabo motivirani, saj jim delo ne predstavlja nikakršnega izziva. Tudi dejstvo, da se samo petinštirideset odstotkov anketiranih strinja s tem, da na MOK stimulirajo prizadevanje za uspešno reševanje postopkov, ne vpliva najbolje na zadovoljstvo z delovnim mestom. Zaposleni torej sploh niso motivirani za uspešno delo, zato naloge opravljajo rutinsko.

Ko zaposleni zaključijo neko izobraževanje ali pa samo nalogo ali postopek, jih je dobro nagraditi. Nagradimo jih lahko z napredovanjem. Možnost napredovanja je sodeč po rezultatih anketnega vprašalnika (kar osemdeset odstotkov anketiranih namreč meni, da možnost napredovanja ni velika) zelo majhna. To seveda negativno vpliva na zadovoljstvo z delovnim mestom, saj zaposleni niso ne motivirani ne nagrajeni za dobro opravljeno delo. Pri trditvi »Vodje dober rezultat opazijo in pohvalijo« je bilo mnenje anketirancev razdeljeno točno na pol. Polovica se jih je s trditvijo strinjala, polovica pa ne. Tudi to dejstvo je zaskrbljujoče in slabo vpliva na motiviranje zaposlenih in posledično na zadovoljstvo z delovnim mestom. Zaposleni se namreč lahko vprašajo, zakaj naj se sploh trudijo doseči dobre rezultate, če nikomur ni mar za to.

Edina stvar, ki zelo pozitivno vpliva na motivacijo zaposlenih, je po mojem mnenju ta, da večina anketirancev (osemdeset odstotkov) meni, da nadrejeni njihovo delo cenijo.

4.5.1 Končna ocena dejavnika »motiviranje in nagrajevanje«

Končno oceno dejavnika »motiviranje in nagrajevanje« sem dobila na enak način kot končno oceno dejavnika »pogoji dela«. Vsako trditev, ki vpliva na ta dejavnik, sem ocenila s številkami od ena (1) do pet (5), kjer ena pomeni, da zelo slabo vpliva; dva slabo; tri niti slabo niti dobro; štiri dobro in pet zelo dobro vpliva na motiviranje in nagrajevanje.

Tabela 7: Dejavniki vplivanja na motiviranje in nagrajevanje

Trditev	Se strinjam (v %)	Se ne strinjam (v %)	Ocena
Na MOK stimulirajo prizadevanje za uspešno reševanje postopkov	45,0%	55,0%	3
Sposoben/sposobna sem več, kot se od mene zahteva	80,0%	20,0%	1
Možnost napredovanja je velika	20,0%	80,0%	1
Vodje dober rezultat opazijo in pohvalijo	50,0%	50,0%	3
Nadrejeni ne cenijo mojega dela	20,0%	80,0%	4
KONČNA OCENA			2,4

4.6 Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti

V tem poglavju je potrebno poudariti, da je bilo največ anketirancev starih med dvajset in trideset let, ki so si šele začeli ustvarjati družino. Kar 42,5 odstotkov anketiranih še nima otrok, 55 odstotkov anketiranih pa enega ali dva otroka. Večina anketiranih (45 odstotkov) je poročenih, sledijo (s petintridesetimi odstotki) samski. Skoraj devetdeset odstotkov anketiranih je zaposlenih za polni delovni čas.

Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti je bilo zelo težko analizirati, saj ne morem določiti pravila, po katerem so se anketiranci odločali pri izbiri odgovorov. Tako so enake odgovore izbirali tako tisti z otroki, kot tudi tisti brez njih. Tudi razlike med izbirami mlajših in starejših niso bile tako očitne. Na tem mestu naj še enkrat poudarim, da je zaznavanje delavnika in prostega časa zelo subjektivno. Kot sem napisala že pri analizi dejavnika pogojev dela, so odgovori po mojem mnenju podobni tako tistih anketirancev, ki nimajo

otrok kot tistih,, ki otroke imajo. Oboji imajo enako mnenje o spodaj analiziranih trditvah, vendar drugačne razloge zanje.

S trditvijo »Kadar potrebujem dopust ali bolniško, jo večinoma dobim brez problemov« se je strinjalo dobrih devetdeset odstotkov anketiranih. Zanimivo je, da se z njo ni strinjalo le 7,5 odstotka anketiranih. Med temi je bila večina takih, ki nimajo otrok. Možno je, da zaposleni brez otrok večkrat zaprosijo za dopust, saj jim ni treba usklajevati obveznosti s šolskimi počitnicami otrok in si zato dopust lahko večkrat privoščijo. Odstotek anketiranih, ki se ne strinjajo s tem, da dopust ali bolniško dobijo brez problemov, se mi zdi zelo majhen in bistveno ne vpliva na splošno zadovoljstvo zaposlenih z delovnim mestom. To dejstvo potrjuje tudi podatek iz tretjega poglavja, v katerem je razbrati, da predstavlja največji delež odsotnosti prav redni dopust,

Štirideset odstotkov anketiranih meni, da preveč časa preživijo na delovnem mestu oziroma da je delovni čas predolg. Skoraj petdeset odstotkov anketiranih pa meni, da jim po službi ostane premalo časa za družino in prosti čas. Delovni teden na MOK je sestavljen iz štiridesetih delovnih ur. To pomeni, da delovni čas ni predolg, je pa za zaposlene z otroki lahko moteče dejstvo, da je ob sredah delavnik do 17.30 oziroma 18.00, kar jim onemogoča opravljanje nekaterih družinskih obveznosti. Tako na primer ne morejo pravočasno po otroka v vrtec in podobno. Velik odstotek tistih, ki se strinjajo, da preveč časa preživijo na delovnem mestu in menijo, da jim po službi ostane premalo časa za prosti čas in družino, bi razložila tudi z upoštevanjem dejstva, da so pozimi dnevi krajši in je ob sredah ob koncu delovnega dne že tema. Mogoče je ravno to eden izmed razlogov, da zaposleni po delovnem dnevu ne utegnejo dovolj časa posvetiti zasebnim in družinskim dejavnostim.

4.6.1 Končna ocena dejavnika »usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti«

Končno oceno dejavnika »usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti« sem dobila na enak način kot končno oceno dejavnika »pogoji dela«. Vsako trditev, ki vpliva na ta dejavnik, sem ocenila s številkami od ena (1) do pet (5), kjer ena pomeni, da zelo slabo vpliva; dva slabo; tri niti slabo niti dobro; štiri dobro in pet zelo dobro vpliva na usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti.

Tabela 8: Dejavniki vplivanja na usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti

Trditev	Se strinjam (v %)	Se ne strinjam (v %)	Ocena
Kadar potrebujem dopust ali bolniško, jo večinoma dobim brez problemov	92,5%	7,5%	5
Menim, da preveč časa preživim na delovnem mestu (delovni čas je predolg)	40,0%	60,0%	4
Po službi mi ostane premalo časa za prosti čas in družino	47,5%	52,5%	3
KONČNA OCENA			4

4.7 Stresnost dejavnikov, prisotnih na delovnem mestu

Ker je stres pomemben dejavnik, ki vpliva na počutje na delovnem mestu in izven njega, sem se odločila narediti pregled nekaterih dejavnikov in skušala ugotoviti, kateri so za zaposlene najbolj stresni. Tudi to je ena izmed pomembnih elementov pri iskanju rešitve za večje zadovoljstvo zaposlenih.

Ugotovila sem, da je za anketirance najbolj stresno delo s strankami. Sledi stres na sestankih, nato stres zaradi predolgega delovnega časa in stres zaradi prevelike količine dela. Enako stresno je za anketirance poročanje nadrejenim in pomanjkanje časa za malico. Najmanj stresno pa je nerazumevanje s sodelavci.

4.8 Splošno zadovoljstvo zaposlenih na Mestni občini Koper

Kot že rečeno, sem za splošno zadovoljstvo zaposlenih na MOK upoštevala več dejavnikov. Končne ocene teh dejavnikov so zbrane v spodnji tabeli, kjer je ocenjeno tudi splošno zadovoljstvo, ki je povprečje vseh ocen dejavnikov in je izračunano na sledeč način:

$$\text{Splošno zadovoljstvo zaposlenih} = \frac{\sum \text{ocen dejavnikov}}{\text{število dejavnikov}} \quad (1)$$

$$\text{Splošno zadovoljstvo zaposlenih} = \frac{3,73 + 4,44 + 3,8 + 2,4 + 4}{5} = 3,674 \quad (2)$$

Tabela 9: Skupna ocena dejavnikov vplivanja na splošno zadovoljstvo zaposlenih

Dejavnik vplivanja na splošno zadovoljstvo zaposlenih na MOK	Ocena dejavnika
Pogoji dela	3,73
Občutek pripadnosti, razumevanje s sodelavci ter delovanje za skupne cilje	4,44
Odnos z nadrejenimi	3,80
Motiviranje in nagrajevanje	2,40
Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti	4,00
SKUPNA OCENA (SPLOŠNO ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH)	3,67

Splošno zadovoljstvo z delovnim mestom na Mestni občini Koper sem ocenila s povprečno oceno dejavnikov vplivanja nanj. Kot je razvidno iz enačbe (2) ta znaša 3,7 od 5. Pri primerjavi svoje izračunane ocene na podlagi enačbe (2) s subjektivno oceno o splošnem zadovoljstvu z delovnim mestom, ki so mi jo podali anketiranci preko anketnih vprašalnikov (priloga 2), sem ugotovila, da sta si obe oceni precej blizu. Največ anketirancev je namreč zadovoljstvo s svojim delovnim mestom ocenilo z oceno 4.

Glede na oceno zadovoljstvo z delovnim mestom na MOK ni slabo. Dalo pa bi se ga izboljšati predvsem z izboljšanjem motiviranja in nagrajevanja, pa tudi s spremembo pogojev dela in odnosa z nadrejenimi.

5 VZROKI NEZADOVOLJSTVA TER PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE ZADOVOLJSTVA Z DELOVNIM MESTOM NA MESTNI OBČINI KOPER

S pomočjo analize anketnega vprašalnika sem ugotovila, kaj najslabše vpliva na zadovoljstvo zaposlenih z delovnim mestom na MOK. Najprej bi bilo potrebno izboljšati motiviranje in nagrajevanje, nato pogoje dela, nazadnje pa še odnos z nadrejenimi. Vsi trije dejavniki so namreč dobili povprečno oceno pod štiri. Podala sem tudi bistvene ugotovitve v zvezi z usklajevanjem delovnih in družinskih obveznosti ter predlagala nekaj rešitev za zmanjšanje stopnje stresa na delovnem mestu.

5.1 Motiviranje in nagrajevanje

V tretjem poglavju sem predstavila, kako je organizirano napredovanje in s tem motiviranje znotraj MOK. Očitno zaposleni prizadevanja odgovornih za motiviranje in nagrajevanje ne občutijo, saj kar osemdeset odstotkov anketiranih meni, da možnost napredovanja ni velika in da so sposobni narediti več, kot se od njih zahteva. Ker zaposleni menijo, da nimajo velikih možnosti za napredovanje, kljub temu, da je v letu 2008 napredovalo v višji plačilni razred kar 51 javnih uslužbencev, jih lahko nadrejeni motivirajo z nagrajevanjem. Ni potrebno, da vsak uspeh nagradijo denarno. Dovolj je, da predstojnik določenega urada izpostavi večje uspehe zaposlenih znotraj urada, jim čestita ter z zaposlenimi izvaja motivacijske sestanke, na katerih povpraša po stanju in problemih. Nadrejeni bi lahko zaposlene nagrajeval z raznimi simbolnimi nagradami, delovnimi pripomočki ter izobraževanji za najboljše zaposlene. Na ta način bi tudi stimulirali prizadevanje zaposlenih za uspešno reševanje postopkov, saj bi bil vsak zaposlen po uspešno opravljeni nalogi temu primerno pohvaljen oziroma nagradjen. Tako bi se zaposleni zavedali, da njihovi vodje dober rezultat tudi opazijo. Merila in pogoji nagrajevanja morajo biti jasno določeni in veljati morajo za vse. Nadrejeni bi lahko za motiviranje poskrbeli tudi s skupnimi izleti ali druženjem izven delovnega časa, kjer bi se posamezniki še bolj čutili del ekipe. V takšni skupnosti bi bili še bolj motivirani za opravljanje svojega dela.

Ravno tako osemdeset odstotkov anketiranih meni, da so sposobni več, kot se od njih zahteva, zato je pomembno, da jih nadrejeni motivira vnaprej. Omenila sem že, da lahko nadrejeni to dosežejo z nagrajevanjem. Lahko pa jih tudi navdušujejo za nove načine dela in spodbujajo pri sprejemanju težjih delovnih nalog. Nadrejeni bi se moral z zaposlenimi pogovoriti tudi o njihovih ambicijah, saj lahko na ta način poskrbi, da bo zaposleni opravljal primerno zahtevne naloge. Delavec bo tako čutil zadovoljstvo, saj bo naloge sposoben opraviti. Uporabil bo lahko svoje znanje, hkrati pa se bo lahko naučil še kaj novega. Imel bo občutek, da opravlja svoji izobrazbi in statusu primerno in dovolj zahtevno delo. Na ta način bo motiviran, da podobno delovno nalogo naslednjič opravi še bolje in hitreje, s časom pa bo sposoben opravljati tudi zahtevnejše naloge.

5.2 Pogoji dela

Na pogoje dela je po moji oceni najslabše vplivalo mnenje anketiranih, da so sposobni več, kot se od njih zahteva. To pomeni, da pri delovnih nalogah ni stalno prisotnega izziva, kar vodi v nizko stopnjo delovne in umske aktivnosti, premajhno pozornost pri opravljanju dela, nezadovoljstvo pri delu ter indiferentnost do dela (Mihalič, 2008, str. 18).

Določene delovne naloge, ki jih opravljajo zaposleni na MOK, niso enostavne, saj posamezniki delajo s strankami. Te imajo različne zahteve, zato se morajo zaposleni prilagoditi različnim situacijam. Po drugi strani pa zaposleni opravljajo monotone delovne naloge, kot so na primer vnašanje spisov v računalnik. Slednjim bi lahko monotonost znižali z vnosom sprememb, na primer z osnovanjem novega programa za vnašanje, ki bi bil še bolj enostaven in ki bi omogočal delo opraviti hitreje. Zaposlene bi lahko motivirali tudi s tem, da bi jim nadrejeni občasno dodelil nalogo, ki je nad pričakovanji prvega. Premajhno zahtevnost dela lahko nadrejeni zvišajo tudi tako, da zaposlene vključijo v svoje odločitve. Pri nastalem problemu bi tako nadrejeni poiskal možne rešitve in se nato posvetoval z zaposlenimi znotraj svojega urada in jim na tak način dal občutek, da so vključeni tudi v pomembnejše projekte. Potrebno pa je paziti, da zaposleni nimajo preveč dela, tako pomembnega kot nepomembnega. Slaba polovica anketiranih namreč meni, da je preobremenjena z delom. Rešitev iz take situacije vidim v tem, da bi zaposleni sproti opravljali nujno delo, ki se ga ne da preložiti na kasnejši čas zaradi določenih rokov. Delo, ki ni tako nujno in ne vpliva na delo drugih, pa bi opravili naknadno ali recimo enkrat tedensko. Kadrovska služba bi lahko zaposlila študente, ki bi ta odložena enostavna dela opravljali enkrat tedensko. Na tak način bi razbremenili zaposlene glede manj pomembnih del. Tako bi jim ostalo več časa za zahtevnejša dela.

Eden od vzrokov za nezadovoljstvo zaposlenih je tudi nezadostno strokovno usposabljanje. Za izboljšanje tega se mi zdi primerno, da nadrejeni zaposlene pravočasno obvestijo o spremembah, ki vplivajo na njihovo delo. Primerno bi bilo tudi organiziranje predstavitev sprememb, kjer bi zaposleni lahko postavili vprašanja; izrazili svoje dvome, ki se jim pojavljajo ob novostih. Tako bi se izognili morebitnim težavam pri novem načinu dela. Primer takih sprememb je lahko nova zakonodaja, ki vpliva na delo več zaposlenih. Na MOK bi lahko tudi spodbujali prenašanje znanja med zaposlenimi. To bi lahko dosegli s skupnimi projekti, kjer bi več ljudi delalo v skupini, znanje posameznikov pa bi se tako prenašalo na vse v timu. Uslužbenec, ki opravi določeno izobraževanje, bi lahko svoje znanje posredoval sodelavcem tudi s pomočjo predstavitve.

Iz Kadrovskega poročila za leto 2008 je moč zaslediti, da je župan izdal za šolsko leto 2008/2009 sklep o pravici do enega dneva plačane odsotnosti z dela za prvo opravljanje izpita za uslužbenca, ki se izobražujejo v lastnem interesu (Kralj, 2009, str. 15). Predlagam, da bi se v prihodnjem šolskem letu število dni plačane odsotnosti povečalo. Tako bi se izboljšali pogoji za tiste zaposlene, ki se želijo izobraževati. Na ta način pa bi vzbudi zanimanje za izobraževanje in usposabljanje, tudi ostalih zaposlenih

Nekoliko nejasno je, kako na zadovoljstvo z delovnim mestom vpliva dejstvo, da je večina zaposlenih včasih odvisna od dela sodelavcev. Če je uspešno opravljeno delo zaposlenega predpogoj, da lahko drugi zaposleni opravijo svoje delo, potem mora nadrejeni zagotoviti, da vsak opravi svoje delo znotraj dopustnega časa. Nadrejeni na MOK bi morali zato spremljati zaposlene, točno vedeti, kdaj se je nekdo lotil določene naloge in kdaj bo naloga zaključena.

Seveda je to smiselno le pri dovolj velikih nalogah in projektih, saj je v nasprotnem primeru, pri manjših nalogah, več poročanja nadrejenim kakor dela samega.

Znotraj pogojev dela sem kot vzrok nezadovoljstva zaposlenih ugotovila tudi pomanjkanje časa za družino in prosti čas. Ker zaposleni glede na delovni čas opravijo na teden štirideset ur dela, delovni čas ni predolg. Problem se pojavi ob sredah, ko se delovni čas zaradi uradnih ur zavleče. Da bi zaposlenim dali občutek, da delovni dan ni dolg, bi jim lahko namenili prostor za neformalna srečanja in pogovore. V tem prostoru bi lahko tudi priredili manjše zabave ob rojstnih dnevih, večjih dosežkih in podobno. Da bi zaposleni imeli dovolj prostega časa za družino in svoje neslužbene obveznosti mora nadrejeni poskrbeti tudi, da zaposleni v celoti izrabijo svoj letni dopust.

Čeprav se po rezultatih anketnega vprašalnika zaposleni dobro razumejo s sodelavci, je kadrovska služba ugotovila, da zaposlene moti nepoznavanje novih sodelavcev. Rešitev vidim v vztrajanju in povečanju števila družabnih srečanj.

Boljše splošne pogoje dela bi lahko zaposlenim na MOK omogočili tudi z izboljšanjem delovnih prostorov in okolja pri delu. Če se zaposleni naveličajo postavitve naprav in pohištva v prostorih, bi jim lahko nadrejeni dovolili spremembo le-te. Lahko bi v pisarni zamenjali dotrajano pohištvo in spremenili barve sten. Na ta način bi vnesli zanimive spremembe in zaposleni bi se v svojih pisarnah počutili bolje in zato lažje opravljali svoje delo.

5.3 Odnos z nadrejenimi

Izkazalo se je, da odnos z nadrejenimi najbolj kvari dejstvo, da vodje dobrega rezultata ne opazijo in ne pohvalijo (tako meni kar polovica anketirancev). Nadrejeni bi morali spremljati delo zaposlenih, vendar ne na način, da izvajajo pretiran nadzor nad zaposlenimi. Naloge, ki so večinoma rutinske, naj bi zato nadrejeni spremljali le preko ustnih poročil in neformalnega pogovora o delovnih nalogah posameznika. Naloge, ki zahtevajo več ustvarjalnosti s strani zaposlenih, pa bi morali spremljati tudi s pomočjo pisnih poročil ali bolj temeljitih pogovorov o tem, kje se pojavljajo problemi in kako naj bi jih reševali. Na tak način je nadrejeni veliko bolj vključen v delo zaposlenega, hkrati pa mu pušča proste roke pri opravljanju tega dela. Zaposleni bo tako dobil občutek, da je njegovo delo pomembno in da se vedno lahko zanese na nadrejenega. Po uspešno opravljenih zahtevnejših nalogah bi moral nadrejeni zaposlene pohvaliti, vendar ne na način, ki bi sprožal zavist ostalih zaposlenih. Zaposlenega lahko pohvali na samem, pri večjih projektih in enkrat letno pa najboljše zaposlene tudi javno. Tudi pohvala dobrega rezultata ni dovolj, zato mora nadrejeni že prej podpirati zaposlene, torej pri njihovih prizadevanjih za uspešno opravljeno nalogo. Prav tako naj bi nadrejeni stali ob strani zaposlenim tudi ob napakah in neuspehih ter jih spodbujali.

5.4 Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti

Ugotovila sem, da ni bistvenih razlik med zadovoljstvom z delovnim mestom pri ženskah in zadovoljstvom z delovnim mestom pri moških. Tudi zaposleni z družino in otroki niso manj zadovoljni od tistih zaposlenih, ki otrok nimajo. Le slaba polovica anketiranih meni, da jim po službi ostane premalo časa za prosti čas in družino. Velika večina dopust in bolniško dobi brez večjih problemov in čeprav nekateri menijo, da je njihov delovni čas predolg, ta obsega štirideset delovnih ur v delovnem tednu.

Glede na rezultate ocenjujem, da so na MOK dovolj dobro in v enaki meri poskrbeli tako za ženske in moške kot tudi za zaposlene z družino in tiste brez te. Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti za zaposlene na MOK ne predstavlja velikega problema. Predlagam le, da na MOK povečajo število dejavnosti (kot je obdarovanje Dedka Mraza) za družine z otroki. Ocenjujem, da so razlike med zadovoljstvom zaposlenih z družino ter zaposlenih brez družine zanemarljive.

5.5 Stresnost dejavnikov, prisotnih na delovnem mestu

Stres je pomemben dejavnik vplivanja na zadovoljstvo zaposlenih z delovnim mestom. Bolj stresno kot je delo, težje in z večjim odporom ga zaposleni opravljajo. Zato sem se odločila poiskati rešitve za tri najbolj stresne dejavnike na delovnem mestu. Pri pregledu stresnosti dejavnikov sem ugotovila, da je za anketirane najbolj stresno delo s strankami. Ker je narava dela določenih zaposlenih taka, da se temu ne morejo izogniti, bi bilo smiselno uvesti drugačen način dela s strankami tam, kjer je to mogoče. Delu s strankami so najbolj izpostavljeni zaposleni na okencih med uradnimi urami. Na teh delovnih mestih bi bilo smiselno imeti večje število zaposlenih, da bi se pri tem delu lahko izmenjevali. Tako bi zaposleni nekaj časa delali na okencu, nato pa v pisarni in se po določenem času spet zamenjali.

Tudi zaposleni v drugih uradih so v različnih situacijah bolj izpostavljeni delu s strankami. Kot primer naj navedem zaposlene na Uradu za gospodarske javne službe in promet (v nadaljevanju Urad), ki imajo občutno več dela po nevihtah. Veliko občanov se ob takih vremenskih dogodkih obrne na ta Urad, saj jim dostop do hiše preprečujejo poplavljenе in blatne ceste. Nujne zadeve rešujejo dežurne službe, na primer Komunala Koper. Občani pa se še vedno obračajo na zaposlene na Uradu, saj želijo opozoriti na nepravilnosti in tako preprečiti podobno situacijo v prihodnosti. Rešitev bi lahko bila ta, da občani vzroke nastale situacije sporočijo dežurnim službam, te pa jih nato posredujejo Uradu. Tako bi bili zaposleni na Uradu manj izpostavljeni nestrpnemu (subjektivnemu) pristopu s strani strank.

Drugi najmočnejši dejavnik stresnosti so sestanki. Za zaposlene je stresna že sama priprava na sestanek; svoje pa dodajo tudi negativna pričakovanja, ki so posledica negativnih izkušenj iz predhodnih sestankov. Zato se mi zdi pomembno, da se delavci z nadrejenim srečujejo na pogostejših neformalnih sestankih. Potrebno je sprotno spremljanje dela zaposlenih in sprotno reševanje napak in razčiščevanje nesporazumov.

Tretji dejavnik stresnosti je predolg delovni čas. Smiselno se mi zdi, da bi imeli zaposleni poleg daljšega odmora ob sredah tudi več krajših odmorov med delovnim časom. Tako bi delovni dan hitreje minil, zaposleni pa ne bi ves čas sedeli v pisarni v prisiljeni drži.

SKLEP

Zaradi sprememb na družinskem in delovnem področju so danes podjetja in organizacije vse bolj odvisne od uspešnih, izobraženih in predvsem zadovoljnih delavcev. Zakonska določila, ki preprečujejo izkoriščanje zaposlenih, ne zagotavljajo uspešnosti in zadovoljstva, ampak se mora tudi delodajalec zavedati, da je za uspeh celotnega podjetja ali organizacije pomembno tudi zadovoljstvo zaposlenih. Zato je prilagajanje zaposlenim in njihovim potrebam zelo pomembno. Spremembe na področju družinskega in delovnega okolja silijo delodajalce, da se čim bolj prilagajajo zaposlenim, saj je za večino posameznikov zelo pomembno oboje tako družinsko življenje kot tudi delovno okolje. Zadovoljstvo na delovnem mestu vodi v zadovoljstvo na osebnem, družinskem področju in obratno.

Če delodajalec spodbuja razlike med spoloma ali med zaposlenimi, ki imajo družino in tistimi, ki družine nimajo, hitro pride do nezadovoljstva enih ali drugih. Prav pa je, da zaposleni z družino lahko koristijo določene ugodnosti, kot je starševski dopust ali aktivnosti za zaposlene z otroki.

Z diplomskim delom sem želela ugotoviti, ali glede na spol in različno družinsko življenje obstajajo razlike med zadovoljstvom zaposlenih na Mestni občini Koper. Ugotovila sem, da na zadovoljstvo z delovnim mestom ne vplivajo družinske obveznosti zaposlenih in da ni bistvenih razlik v zadovoljstvu med ženskami in moškimi. Z razpoložljivostjo dopusta in bolniškega dopusta ter dokaj primernim delovnim časom (razen ob sredah) MOK dopušča svojim zaposlenim, da lahko po koncu delovnega dne posvetijo dovolj časa družinskim in drugim neslužbenim obveznostim. Menim, da se na MOK zavedajo, kako pomembno je za njihove zaposlene družinsko življenje.

Iz dobljenih rezultatov lahko sklepam, da bolj kot pomanjkanje časa za družinske obveznosti povzroča nezadovoljstvo na MOK sistem motiviranja in nagrajevanja. Menim, da je motiviranje in nagrajevanje daleč pod povprečjem in pod željami zaposlenih ter tako posledično kvari splošno zadovoljstvo zaposlenih. Rezultati raziskave kažejo, da je na MOK mogoče izboljšati tudi pogoje dela in odnose med zaposlenimi in nadrejenimi. Ugotovila sem, da bi veljalo poskusiti z določenimi manjšimi ukrepi na teh področjih izboljšati in povečati zadovoljstvo zaposlenih na Mestni občini Koper.

LITERATURA IN VIRI

Ahlin, M. et al. (1985). *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. (Četrta knjiga Preo – Š). Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Bebel, A. (1960). *Ženska in socializem*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Bertoncelj, M. (2008, 2. februar). *Sodobno delovno okolje je lahko pravi psihološki »rudnik«*. Dnevnik.si. Najdeno 2. junija 2009 na spletnem naslovu <http://zaposlitev.dnevnik.si/aktualno/Default.aspx?p=8&n=925>

Jacovič, A. & Žavbi, M., (2009, 28. maj). *Kazalniki spodbud za delo, Slovenija, 2008 – ZAČASNI PODATKI*. Najdeno 15. junija 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2383

Kralj, N. (kadrovska služba MOK). (2009, junij). *Kadrovsko poročilo za leto 2008*. Koper: Mestna občina Koper.

Leskošek, V. (2002). *Zavrnjena tradicija*. Ljubljana: Založba /*cf.

Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Makarovič, J. (1983). *Mladi iz preteklosti v prihodnost*. Ljubljana: DDU Univerzum.

Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in partner.

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v državni upravi. *Uradni list RS št. 41/1994* (1994, 12. julij)

Renar, T., Potočnik, V. & Kozmik, V. (1995). *DRUŽINE: različne – enakopravne*. Ljubljana: VITRUM.

Renar, T., Sedmak, M., Švab, A. & Urek, M. (2005). *LE RADICI E LE ALI – LA VITA FAMIGLIARE IN SLOVENIA*. Cassino: Edizioni Qualecultura.

Renar, T., Humer, Ž., Žakelj, T., Vezovnik, A. & Švab, A. (2008). *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Starševski dopust. Najdeno 15. Junija 2009 na spletnem naslovu http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_izhajajo_iz_tega/starsevski_dopust/

Stres ???. Najdeno 20. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.ezdravje.com/si/zivcevsje/stres/>

Svetin, I. (2009, 24. april). *Mednarodni praznik dela*. Najdeno 15. junija 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2314

Trstenjak, F. (urednik). (2009, 18. marec). *Pogovor o...* [radijska oddaja]. Koper: Radio Ognjišče.

Turk, K. & Novak, B. (kadrovska služba MOK). (2008, januar). *Navodilo za ocenjevanje uradnikov v občinski upravi Mestne občine*. Koper: Mestna občina Koper.

Vertot, N. & Kozmelj, A. (2009, 4. marec). *Ob mednarodnem dnevu žensk 2009*. Najdeno 15. junija 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2198

Vertot, N. (2009, 13. maj). *Mednarodni dan družin, Slovenija*. Najdeno 15. junija 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2343

Vertot, N. (2009, 15. junij). *Svetovni dan očetov 2009*. Najdeno 15. junija 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2434

Vukovič, M. (b.l.). *Alternativne oblike otroškega varstva*. Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu http://www.ringaraja.net/otrok/alternativne-oblike-otroskega-varstva_858.html

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS št. 42/2002* (2002, 15. maj).

Zakon o javnih uslužbencih. *Uradni list RS št. 56/2002* (2002, 28. junij).

Žnidaršič, T. (2009, 20. marec). *Materinski dan 2009*. Najdeno 15. Junija 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2226

PRILOGE

Priloga 1



MESTNA OBČINA KOPER
COMUNE CITTÀ DI
CAPODISTRIA

Direktor občinske uprave
Direttore dell' amministrazione
comunale

Številka: K1104-9/2004

Datum: 16.01.2008

NAVODILO ZA OCENJEVANJE URADNIKOV V OBČINSKI UPRAVI MESTNE OBČINE KOPER

Veljavno navodilo od 14.02.2006:

- osnovno navodilo št. K1104-9/2004 z dne 30.09.2004 s spremembami z dne 14.02.2006 ter dopolnitvami z dne 31.01.2007 in dne 16.01.2008

Podlaga:

- 84. člen Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih (ZJU-B, Uradni list RS, št. 113/2005) določa, da se postopki odločanja o ocenah in napredovanjih uradnikov v višji naziv nadaljujejo po določbah ZJU (Uradni list RS, št. 35/05 – upb1) do uveljavitve uredbe vlade, ki bo to področje na novo uredila. To pomeni, da se tudi v letu 2008 izvede postopek ocenjevanja uradnikov za leto 2007 na enak način kot v prejšnjih letih, saj poseben predpis še ni bil sprejet.

- 111. – 117. člen Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 32/06-upb2)

- posredovana navodila Ministrstva za javno upravo št. 100-24/2007/1 z dne 10.01.2007 ter dodatna pojasnila št. 100-24/2007/5 z dne 22.01.2007 in dodatna pojasnila št. 100-31/8 2008/1 z dne 14.01.2008

1. NAMEN OCENJEVANJA

Ocenjujejo se delovne in strokovne kvalitete uradnikov z namenom spodbujanja kariere in pravilnega odločanja o njihovem napredovanju ter seveda trajnega spremljanja njihovega dela. Ocenjevanje se izvaja glede na prispevek posameznega uradnika k delovanju občinske

uprave in z medsebojno primerjavo delovnih in strokovnih kvalitiet uradnikov primerljivih (ne nujno enakih) nazivov in delovnih mest.

Ocenjujejo se:

1. rezultati dela,
2. samostojnost, ustvarjalnost, natančnost pri opravljanju dela,
3. zanesljivost pri opravljanju dela,
4. kvaliteta sodelovanja in organiziranja dela in
5. druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

Namen ocenjevanja je pridobiti ocene, ki so **podlaga za napredovanje v višji naziv** in tudi zaradi morebitne uvedbe **ukrepa ugotavljanja nesposobnosti**.

(napredovanje po 120. členu ZJU: uradnik v nazivu od drugega do petega kariernega razreda napreduje v eno stopnjo višji naziv, ko petkrat doseže najmanj oceno »dobro« ali ko trikrat doseže oceno »odlično«; naziv sekretar in podsekretar pa ko šestkrat doseže najmanj oceno »dobro ali ko trikrat doseže oceno »odlično«)

2. KOGA SE OCENJUJE

Ocenjujejo se uradniki, zaposleni za nedoločen čas.

Ne ocenjuje se:

- uradnik, ki sklenejo delovno razmerje za določen čas,
- uradnik, ki ima v trenutku določanja ocen manj kot tri mesece delovne dobe pri delodajalcu in po oceni nadrejenega še ni mogoče oceniti njegovega dela (kumulativna pogoja; določba se lahko uporablja tudi v primeru upravičene odsotnosti z dela),
- strokovno-tehnični uslužbenci.

Seznam uradnikov, za katere velja ocenjevanje, sestavi pred začetkom ocenjevalnega obdobja kadrovska služba in ga dostavi ocenjevalcem.

3. ČAS OCENJEVANJA

Ocenjevanje uradnikov poteka enkrat letno, v mesecu januarju za preteklo leto.

Posebnosti za ocenjevanje uradnikov **za leto 2007:**

- ocenjevalni listi se izpolnijo **do konca meseca januarja 2008**. V nadaljnjih 30 dneh je z uradnikom potrebno opraviti razgovor o seznanitvi z oceno (kar pomeni **do 29.02.2008**). Uradnik ima v roku 8 dni od seznanitve z oceno pravico do ugovora zoper oceno, kar v primeru, da te pravice ne izrabi, pomeni, da je veljavna ocena znana z iztekom 8-dnevnega roka (**08.03.2007**). Skladno s 120. čl. ZJU nadrejeni poda županu oz. kadrovske službi obrazložen predlog za napredovanje v višji naziv. Župan oz. kadrovska služba mora najkasneje v 30 dneh od prejema obrazloženega predloga za napredovanje, ugotoviti izpolnjevanje pogojev za napredovanje in izdati odločbo o imenovanju v višji naziv (do **08.04.2007**). Pravice, ki izhajajo iz višjega naziva, pa uradniku pripadajo šele s **01.05.2008**.

4. POSTOPEK OCENJEVANJA

Uradnika ocenjuje nadrejeni (t.j. predstojnik urada oz. vodja samostojne službe, v odsotnosti pa oseba zadolžena za nadomeščanje oz. direktor/ica občinske uprave). V primerih, ko je prišlo do menjav na delovnih mestih vodij ali pa je bil uradnik premeščen iz ene

organizacijske enote v drugo je potrebno pridobiti delno oceno od osebe, ki je bila uradniku nadrejena v tistem obdobju.

Nadrejeni zapiše oceno v ocenjevalni list **Obr. 1**, ki je uradni del ocenjevalnega lista. Kot pripomoček za določanje ocene je na voljo **Obr. 2**, ki ni uradni del ocenjevalnega lista. Ocenjevalec mora obvezno argumentirati določitev ocene (obrazložitev ocene na **Obr. 1**), podlaga za oceno so podatki. Ocene so: delo opravlja odlično, delo opravlja dobro, delo opravlja zadovoljivo, delo opravlja nezadovoljivo.

4.1. OPREDELITEV OCEN

OCENA A: Delo opravlja odlično: uradnik je s svojimi strokovnimi kvalitetami dosegel nadpovprečne rezultate, kar pomeni, da je opravil več dela ali bolje od pričakovanega. Odlikuje se po svoji samostojnosti, ustvarjalnosti in/ali natančnosti (glede na to, kaj je ključno za njegovo delo), pri delu je popolnoma zanesljiv, tako, da ni potrebno nikakršno preverjanje njegovega dela. Je odličen sodelavec in organizator in ima še vrsto drugih sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela. S svojim strokovnim delovanjem, pristopom k delu in korektnim odnosom do strank, prispeva k odličnosti organa.

OCENA B: Delo opravlja dobro: uradnik je s svojimi strokovnimi kvalitetami dosegel pričakovane oziroma dogovorjene rezultate, delo je opravljal samostojno, izkazal je potrebno ustvarjalnost in/ali natančnost, je zanesljiv in skoraj ni potrebe po preverjanju njegovega dela. Dobro sodeluje in si organizira delo ter ima druge potrebne sposobnosti, da lahko delo opravlja dobro.

OCENA C: Delo opravlja zadovoljivo: uradnik je svoje delo opravil, pri tem pa je potreboval dodatno pomoč in dodatna navodila. Pri delu nima posebnih idej in/ali ne izstopa po natančnosti. Zadovoljivo sodeluje in si organizira delo. Uradnik, ki je opravljal delo zadovoljivo, lahko z izkazanimi strokovnimi kvalitetami takšno delo opravlja še naprej, ne more pa napredovati. Oceno zadovoljivo mora ocenjevalec podrobneje obrazložiti in hkrati poudariti, na katerih področjih bi moral biti uradnik v bodoče bolj pozoren.

OCENA D: Delo opravlja nezadovoljivo: uradnik svojega dela ni opravil ali ga ni opravil dovolj dobro, rezultate njegovega dela je bilo potrebno popravljati, dopolnjevati. Potreben je bil nenehen nadzor, stalna dodatna navodila, opominjanje na roke in podobno. Njegovo sodelovanje in organizacija dela nista zadovoljiva, prav tako tudi drugih kvalitet v zvezi z opravljanjem dela ni zaznati. Za uradnika, ki je dvakrat zapored ocenjen z oceno nezadovoljivo, mora predstojnik uvesti postopek ugotavljanja nesposobnosti.

Ocene delovne uspešnosti niso v povezavi z nazivom – ni razloga, da bi bili boljše ocene dobivali uradniki v višjih nazivih zgolj zato, ker so na zahtevnejših delovnih mestih.

5. SEZNANITEV Z OCENO

Najkasneje v 30 dneh od določitve ocene opravi nadrejeni seznanitev uradnika z oceno v **obliki razgovora**. Pogovor z uradnikom ima poleg seznanitve z oceno tudi za cilj razjasnitev okoliščin, ki so vodile nadrejenega k dokončni izbirni oceni.

V ocenjevalnem listu (**Obr. 1**) **uradnik podpiše seznanitev z oceno**. Nadrejeni **seznaniti uradnika z možnostjo zahteve po preizkusu ocene** pred komisijo v osmih dneh po seznanitvi z oceno.

Če uradnik ni seznanjen z oceno, ta ni veljavna, zato zanj ne more imeti posledic, oziroma jo je treba razveljaviti. V primeru, da je uradnik v času ocenjevanja odsoten, se o tem naredi uradni zaznamek, ki se ga skupaj z oceno vloži v personalno mapo. Postopek seznanitve se izpelje, ko se uradnik vrne na delo. V primeru, da uradnik ne želi podpisati ocene, se tudi o tem naredi uradni zaznamek, ki se ga vloži v personalno mapo.

6. PREIZKUS OCENE

Za preprečitev morebitnih nepravilnosti pri ocenjevanju je predviden preizkus ocene pred komisijo. Preizkus ocene se opravi pred komisijo, ki jo sestavljajo nadrejeni in po pooblastilu župana dva druga uradnika, ki nista sodelovala pri določitvi ocene za uradnika. Uradnik ima pravico do udeležbe pri preizkusu ocene.

Odločitev komisije, ki se zapiše na ocenjevalnem listu za preizkus ocene (Obr. 3), je dokončna. ZJU izključuje možnost pritožbe zoper odločitev komisije. Ocena ni akt o pravici ali obveznosti iz delovnega razmerja, temveč je karakteristika o sposobnosti in o rezultatih dela posameznika.

7. VELJAVNA OCENA

Veljavna ocena je ocena, s katero je bil uradnik seznanjen, v primeru zahteve preizkusa ocene pa ocena, ki je določena v preizkusu ocene.

8. HRAMBA OCENJEVALNEGA LISTA

Ocenjevalni list izpolni ocenjevalec - nadrejeni v **enem izvodu**: original izvodi dobi kadrovska služba, eno kopijo hrani ocenjevalec - nadrejeni, drugo kopijo pa se izroči ocenjevanemu.

9. DELEŽ OCEN

Župan lahko s splošnim aktom določi najvišji možni delež ocen »odlično« in »dobro«. Direktor/ica občinske uprave lahko v tem okviru določi ta delež za posamezne organizacijske enote.

Pripravila:

Kadrovska služba

Katja Turk

Dopolnjeno: jan. 2007, Bogdana Novak

Dopolnjeno: jan. 2008, Katja Turk

Direktorica:

Sabina Mozetič, univ.dipl.prav., l.r.

Priloge:

- ocenjevalni list – uradna priloga (Obr. 1) – s spremembami
- pripomoček za ocenjevanje – neuradna priloga (Obr. 2)
- obrazec za preizkus ocene pred komisijo (Obr. 3)

Priloga 2

Tabela: Izraba delovnega časa v letu 2008

Namen	Št. ur	Delež	Povprečno št. ur na zaposlenega	Povprečno št. dni na zaposlenega
Redno delo	204.906	76,48%	1.518	189,7
Redni dopust	30.227	11,28%	224	28,0
Praznik	10.818	4,04%	80	10,0
Študijski dopust	1.660	0,62%	12	1,5
Službena pot	3.971	1,48%	29	3,7
Izredni dopust	296	0,11%	2	0,3
Bolezni do 30 dni	9.559	3,57%	71	8,9
Poškodbe pri delu	104	0,04%	1	0,1
Nega	2.802	1,05%	21	2,6
Invalidnina	1.048	0,39%	8	1,0
Bolezni nad 30 dni	2.152	0,80%	16	2,0
Krvodajalstvo	144	0,05%	1	0,1
Poškodbe izven dela	288	0,10%	2	0,3
Drugo	9	0,00%	0	0,0
S k u p a j	267.984	100%		

Vir: Kadrovsko poročilo za leto 2008

Priloga 3

ŽENSKE, MOŠKI IN DRUŽINA TER ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM NA
PRIMERU MESTNE OBČINE KOPER

Koper, 21. april 2009

ANALIZA ANKETNEGA VPRAŠALNIKA

CILJI RAZISKAVE

Cilji raziskave so bili:

- ugotoviti, kakšna je splošna stopnja zadovoljstva z delovnim mestom zaposlenih na Mestni občini Koper (v nadaljevanju MOK);
- analizirati vpliv delovnih obveznosti na družinske obveznosti;
- preučiti, kaj zaposlene najbolj moti na delovnem mestu;
- kateri so možni vzroki nezadovoljstva;
- raziskati, kakšno je mnenje zaposlenih o možnosti napredovanja, o morebitnih privilegijih in
- ugotoviti, katere od delovnih nalog so za zaposlene na MOK najbolj stresne.

ANKETNI VPRAŠALNIK

Anketni vprašalnik je sestavljen iz dvanajstih vprašanj. Pri prvih sedmih vprašanjih je moral anketiranec obkrožiti en odgovor. Vprašanja so se nanašala na spol, starost, izobrazbo anketiranih, njihovo delovno dobo na MOK, število otrok, na zakonski stan in delovni čas. Osmo vprašanje je ponujalo alternativni odgovor (da ali ne). Deveto vprašanje je bilo sestavljeno iz sedemindvajsetih trditev. Anketiranec je moral označiti, če se s trditvijo strinja ali ne. Deseto vprašanje je spraševalo po splošnem zadovoljstvu z delovnim mestom, pri enajstemu pa so anketiranci morali razporediti našete dejavnike po stopnji stresa. Našteti je bilo 7 dejavnikov (poročanje nadrejenim, sestanki, delo s strankami, preveč dela-ne ostane mi dovolj časa za družino in prosti čas, premalo časa za obroke, predolg delovni čas, nerazumevanje s sodelavci), katere so anketirani morali razvrstiti od prve do sedme po stopnji stresa, pri čemer je dejavnik, ki so ga postavili na prvo mesto predstavljal najbolj stresnega, drugi nekoliko manj stresnega in tako naprej vse do dejavnika, ki so ga postavili na sedmo mesto in je po njihovem mnenju najmanj stresen. Zadnje vprašanje je opredeljevalo anketirančevo stopnjo delovnega mesta na Mestni občini Koper.

REZULTATI ANKETE IN INTERPRETACIJA

Na anketni vprašalnik je odgovarjalo štirideset zaposlenih na Mestni občini Koper. Anketirani so zaposleni na različnih uradih oziroma službah (Urad za splošne zadeve, Urad za finance in računovodstvo, Občinski inšpektorat, Urad za okolje in prostor, Urad za nepremičnine, Urad za družbene dejavnosti in razvoj, Samostojna investicijska služba, Kabinet župana, Urad za gospodarske javne službe in promet ter Turistična organizacija Koper).

Anketirani po spolu

Tabela 1: Odstotek anketiranih glede na spol

Ženske	72,5%
Moški	27,5%

Graf 1: Odstotek anketiranih glede na spol



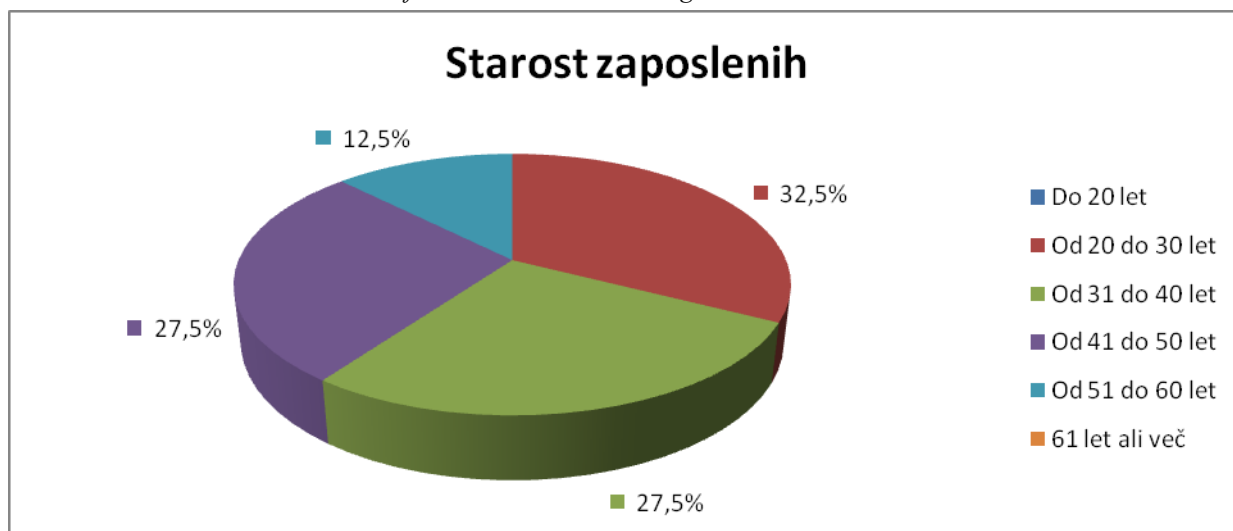
Iz zgornje tabele in grafa je razvidno, da je bilo od vseh anketiranih 72,5% žensk in 27,5% moških.

Starost anketiranih

Tabela 2: Odstotek anketiranih glede na starost

Do 20 let	0,0%
Od 20 do 30 let	32,5%
Od 31 do 40 let	27,5%
Od 41 do 50 let	27,5%
Od 51 do 60 let	12,5%
61 let ali več	0,0%

Graf 2: Odstotek anketiranih glede na starost



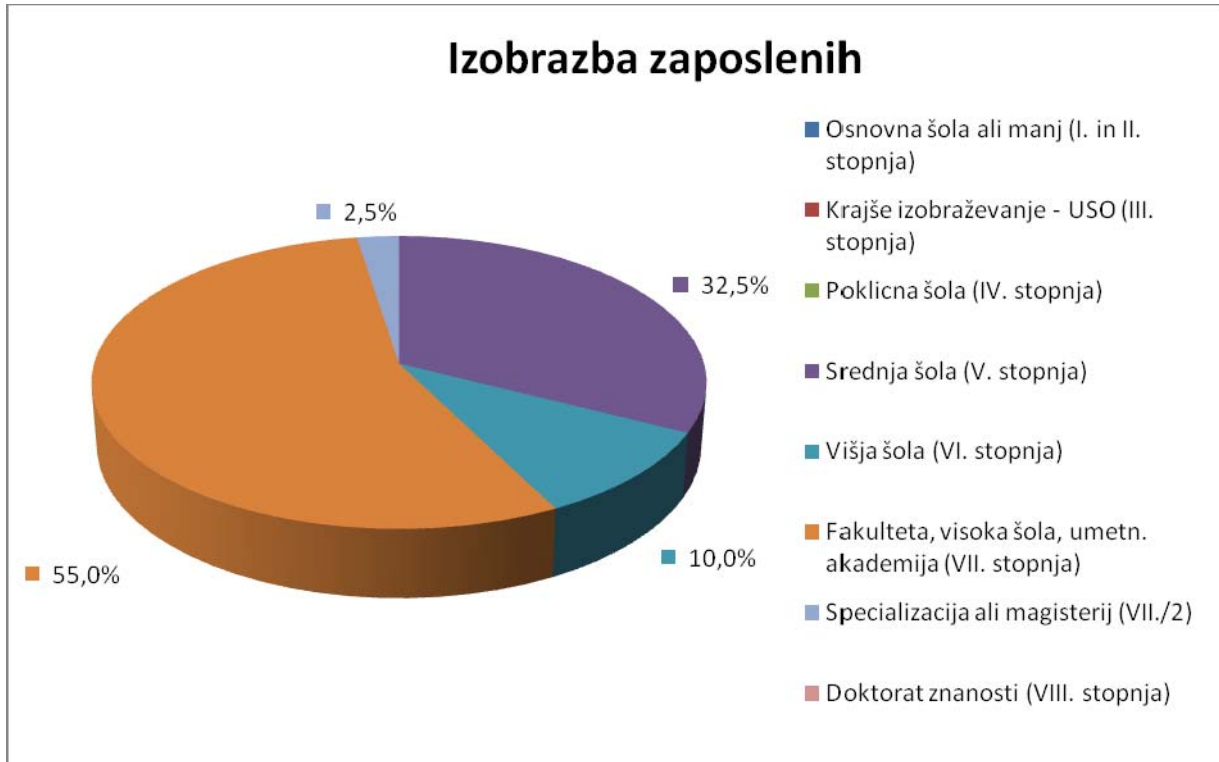
Z drugim vprašanjem sem ugotovila, da zaposlenih z manj kot dvajsetimi leti ter 61 leti ali več na MOK ni. Zaposlenih starih med 20 in 30 let je bilo največ (32,5%, od tega 41,4% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških). Sledijo jim zaposleni stari od 31 do 40 let s 27,5% (24,1% vseh anketiranih žensk in 36,3% vseh anketiranih moških) ter 41 do 50 let, prav tako s 27,5% (20,7% vseh anketiranih žensk in 45,5% vseh anketiranih moških). Najmanj zaposlenih pa je starih od 51 do 60 let (12,5%, od tega 13,8% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških).

Izobrazba zaposlenih

Tabela 3: Odstotek anketiranih glede na stopnjo izobrazbe

Osnovna šola ali manj (I. in II. Stopnja)	0,0%
Krajše izobraževanje – USO (III. stopnja)	0,0%
Poklicna šola (IV. stopnja)	0,0%
Srednja šola (V. stopnja)	32,5%
Višja šola (VI. stopnja)	10,0%
Fakulteta, visoka šola, umetn. akademija (VII. stopnja)	55,0%
Specializacija ali magisterij (VII./2)	2,5%
Doktorat znanosti (VIII. stopnja)	0,0%

Graf 3: Odstotek anketiranih glede na stopnjo izobrazbe



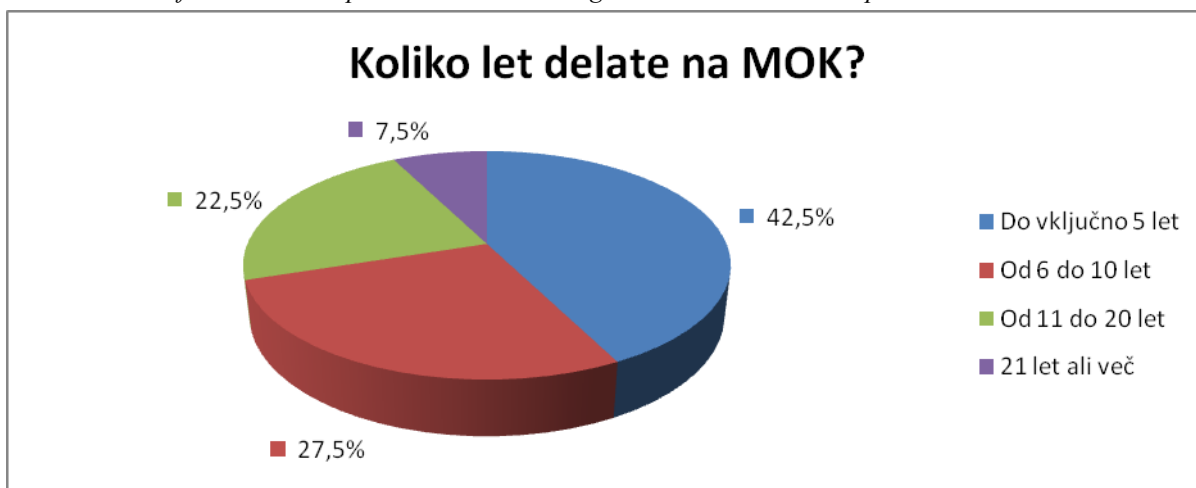
Iz vprašanja o stopnji izobrazbe zaposlenih je razvidno, da ima največ zaposlenih izobrazbo sedme stopnje, končano imajo fakulteto, visoko šolo ali umetnostno akademijo (55%, in sicer 44,8% vseh anketiranih žensk in 81,8% vseh anketiranih moških). Sledijo zaposleni s peto stopnjo izobrazbe, z dokončano srednjo šolo (32,5%, od tega 41,4% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških). Sledijo zaposleni s šesto stopnjo izobrazbe (višja šola) z 10% (10,3% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) in nazadnje zaposleni, ki so opravili specializacijo ali magisterij, teh je 2,5% (3,5% vseh anketiranih žensk). Zaposlenih s prvo, drugo, tretjo in osmo stopnjo izobrazbe med anketiranimi ni bilo.

Doba zaposlenosti na MOK

Tabela 4: Odstotek zaposlenih z različno dolgimi delovnimi dobami zaposlenosti na MOK

Do vključno 5 let	42,5%
Od 6 do 10 let	27,5%
Od 11 do 20 let	22,5%
21 let ali več	7,5%

Graf 4: Odstotek zaposlenih z različno dolgimi delovnimi dobami zaposlenosti na MOK



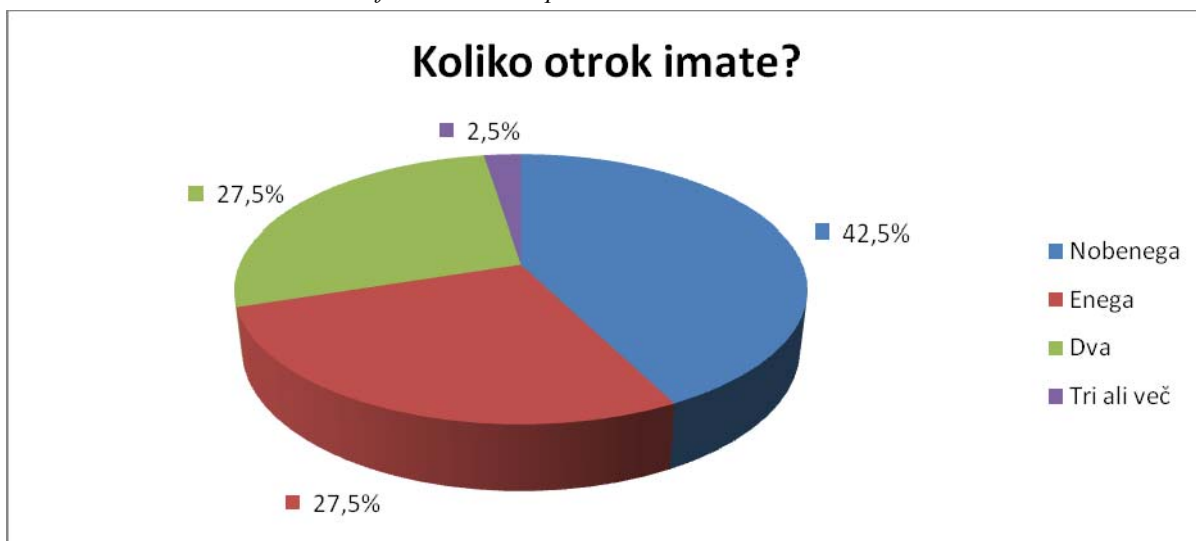
Iz zgornjih prikazov je razvidno, da je največji odstotek anketiranih, ki so zaposleni na MOK pet let ali manj (42,5%, od teh 48,3% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških). Sledijo anketirani, ki so zaposleni na MOK od 6 do 10 let (27,5%, in sicer 20,7% vseh anketiranih žensk in 45,4% moških); nato anketirani, ki so na MOK zaposleni od 11 do 20 let (22,5%, in sicer 20,7% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških). Najmanj je bilo anketirancev, ki so na MOK zaposleni 21 let ali več (7,5%, torej preostalih 10,3% vseh anketiranih žensk).

Zaposleni, ki imajo otroke

Tabela 5: Odstotek zaposlenih z otroki ali brez otrok

Nobenega	42,5%
Enega	27,5%
Dva	27,5%
Tri ali več	2,5%

Graf 5: Odstotek zaposlenih z otroki ali brez otrok



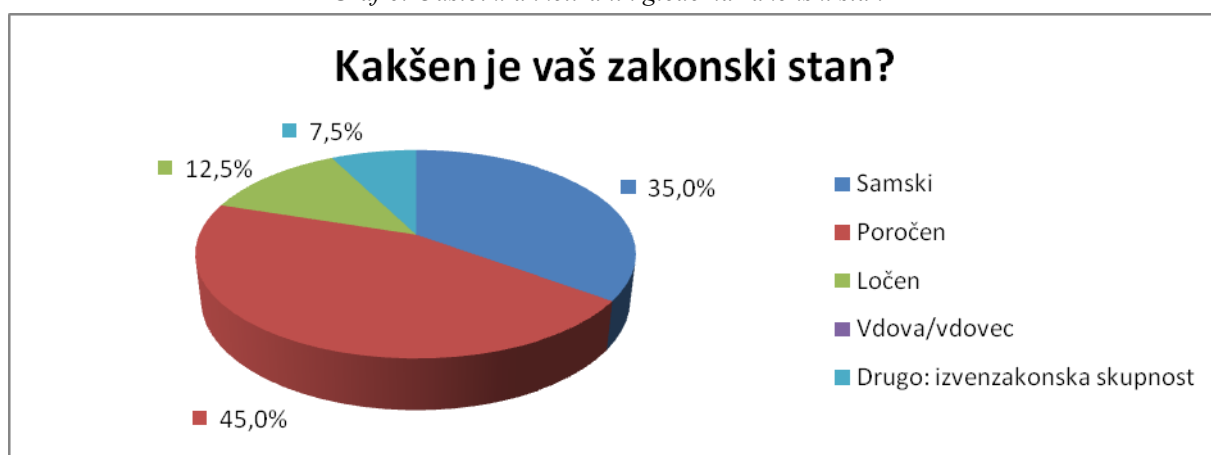
Na vprašanje o številu otrok je največ (42,5%) anketiranih odgovorilo, da nimajo otrok (41,4% vseh anketiranih žensk in 45,4% vseh anketiranih moških); sledijo tisti, ki imajo enega otroka (27,5%, in sicer 27,6% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških) ali dva (27,5%, od tega 31% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških) otroka. Najmanj je tistih, ki imajo 3 otroke ali več (2,5%, torej preostalih 9,1% moških).

Zakonski stan anketiranih

Tabela 6: Zakonski stan anketiranih

Samski	35,0%
Poročen	45,0%
Ločen	12,5%
Vdova/vdovec	0,0%
Drugo: izvenzakonska skupnost	7,5%

Graf 6: Odstotki anketiranih glede na zakonski stan



Med zaposlenimi na MOK, ki so odgovarjali na anketni vprašalnik, je bilo 45% poročenih (41,4% vseh anketiranih žensk in 54,5% vseh anketiranih moških), 35% samskih (34,5% vseh anketiranih žensk in 36,4% vseh anketiranih moških), 12,5% ločenih (17,2% vseh anketiranih žensk) in 7,5% tistih, ki živijo v izvenzakonski skupnosti (6,9% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških). Nihče od anketiranih ni bil vdova ali vdovec.

Zaposlitveni čas

Tabela 7: Odstotek zaposlenih s polovičnim in polnim delovnim časom

Polovični delovni čas	12,5%
Polni delovni čas	87,5%

Graf 7: Odstotek zaposlenih s polovičnim in polnim delovnim časom



Večina anketiranih (87,5%) je na MOK zaposlenih za polni delovni čas (86,2% vseh anketiranih žensk in 90,9% vseh anketiranih moških); ostali so zaposleni za polovični delovni čas (12,5%, in sicer 13,8% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških).

Izkušnje s šikaniranjem

Tabela 8: Ali so vas na delovnem mestu že kdaj šikanirali?

Da	25,0%
Ne	27,0%

Graf 8: Ali so vas na delovnem mestu že kdaj šikanirali?



Na vprašanje, ali so bili anketirani že kdaj šikanirani na svojem delovnem mestu na MOK, je 75% anketiranih odgovorila z ne (75,9% vseh anketiranih žensk in 72,7% vseh anketiranih moških), 25% pa z da (24,1% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških).

Strinjanje s trditvijo »Vsak zaposlen na MOK prispeva k uspehu celotne MOK«

Tabela 9: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Vsak zaposlen na MOK prispeva k uspehu celotne MOK«

Se ne strinjam	17,5%
Se strinjam	82,5%

Graf 9: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Vsak zaposlen na MOK prispeva k uspehu celotne MOK«



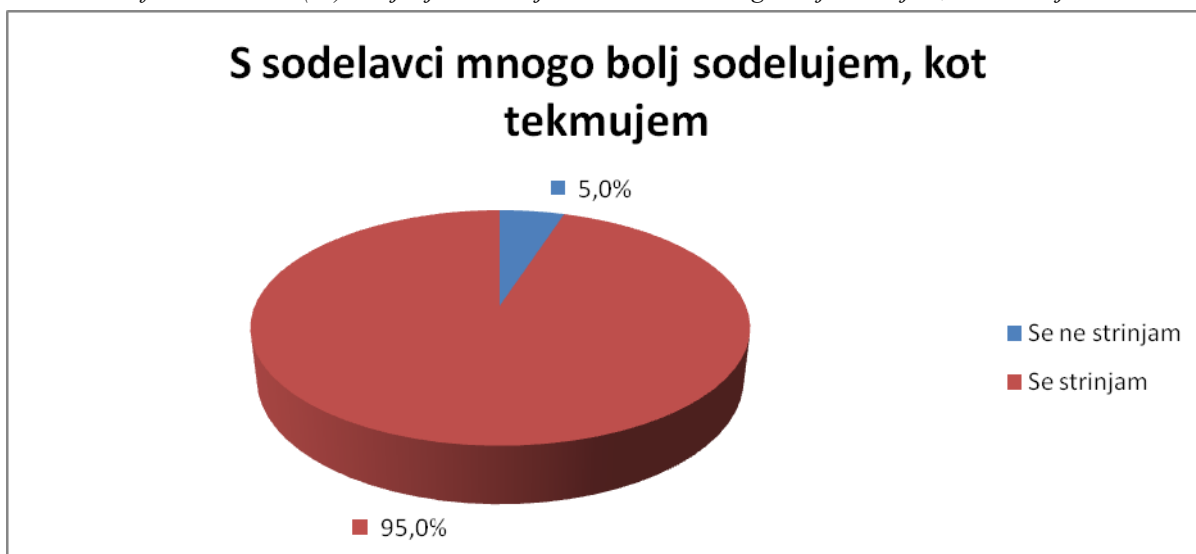
S trditvijo »Vsak zaposlen na MOK prispeva k uspehu celotne MOK« se je 82,5% anketirancev strinjalo (79,3% vseh anketiranih žensk in 90,9% vseh anketiranih moških); 17,5% anketiranih pa se z njo ni strinjalo (20,7% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških).

Strinjanje s trditvijo »S sodelavci mnogo bolj sodelujem, kot tekmujem«

Tabela 10: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »S sodelavci mnogo bolj sodelujem, kot tekmujem«

Se ne strinjam	5,0%
Se strinjam	95,0%

Graf 10: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »S sodelavci mnogo bolj sodelujem, kot tekmujem«



Večina (95%) zaposlenih na MOK se je s trditvijo »S sodelavci mnogo bolj sodelujem, kot tekmujem« strinjalo (96,6% vseh anketiranih žensk in 90,9% vseh anketiranih moških) in le nekaj (5%) je bilo takih, ki se z omenjeno trditvijo niso strinjali (3,4% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških).

Strinjanje s trditvijo »Menim, da sem pomemben član zaposlenih na MOK«

Tabela 11: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da sem pomemben član zaposlenih na MOK«

Se ne strinjam	30,0%
Se strinjam	70,0%

Graf 11: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da sem pomemben član zaposlenih na MOK«



S trditvijo »Menim, da sem pomemben član zaposlenih na MOK« se je 70% anketiranih strinjalo (72,4% vseh anketiranih žensk in 63,6% vseh anketiranih moških); 30% zaposlenih

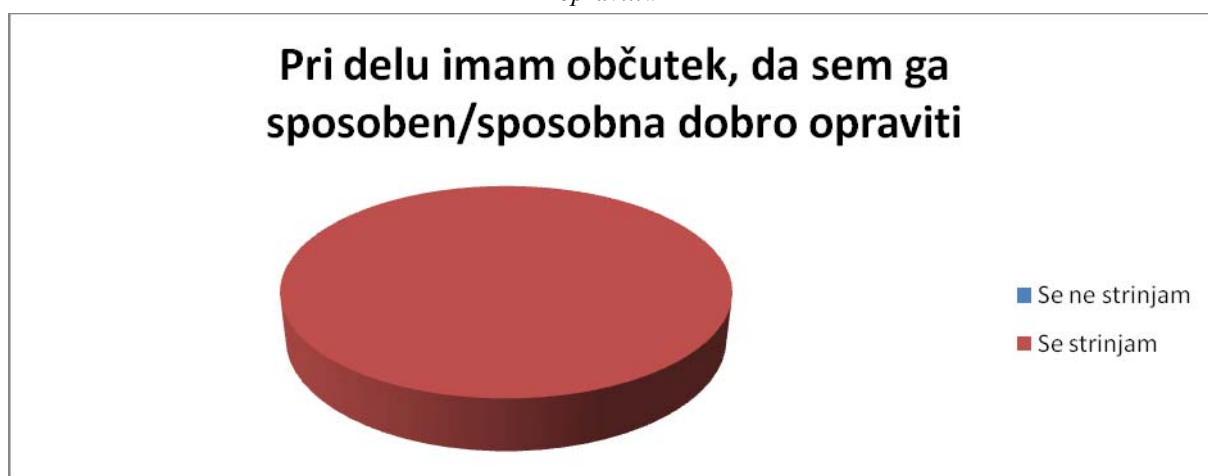
pa meni, da niso pomembni člani zaposlenih na MOK (27,6% vseh anketiranih žensk in 36,4% vseh anketiranih moških).

Strinjanje s trditvijo »Pri delu imam občutek, da sem ga sposoben/sposobna dobro opraviti«

Tabela 12: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Pri delu imam občutek, da sem ga sposoben/sposobna dobro opraviti«

Se ne strinjam	0,0%
Se strinjam	100,0%

Graf 12: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Pri delu imam občutek, da sem ga sposoben/sposobna dobro opraviti«



Vsi anketirani (100%) so se s trditvijo »Pri delu imam občutek, da sem ga sposoben/sposobna dobro opraviti« strinjali.

Strinjanje s trditvijo »MOK zaposluje ljudi, ki so usposobljeni za svoje delo«

Tabela 13: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »MOK zaposluje ljudi, ki so usposobljeni za svoje delo«

Se ne strinjam	35,0%
Se strinjam	65,0%

Graf 13: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »MOK zaposluje ljudi, ki so usposobljeni za svoje delo«



S trditvijo »MOK zaposluje ljudi, ki so usposobljeni za svoje delo« se je strinjalo 65% anketiranih (58,6% vseh anketiranih žensk in 81,8% vseh anketiranih moških); 35% anketiranih pa se s trditvijo ni strinjalo (41,4% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških).

Strinjanje s trditvijo »Pri delu imam na voljo sredstva, ki so potrebna, da ga dobro opravim«

Tabela 14: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Pri delu imam na voljo sredstva, ki so potrebna, da ga dobro opravim«

Se ne strinjam	12,5%
Se strinjam	87,5%

Graf 14: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Pri delu imam na voljo sredstva, ki so potrebna, da ga dobro opravim«



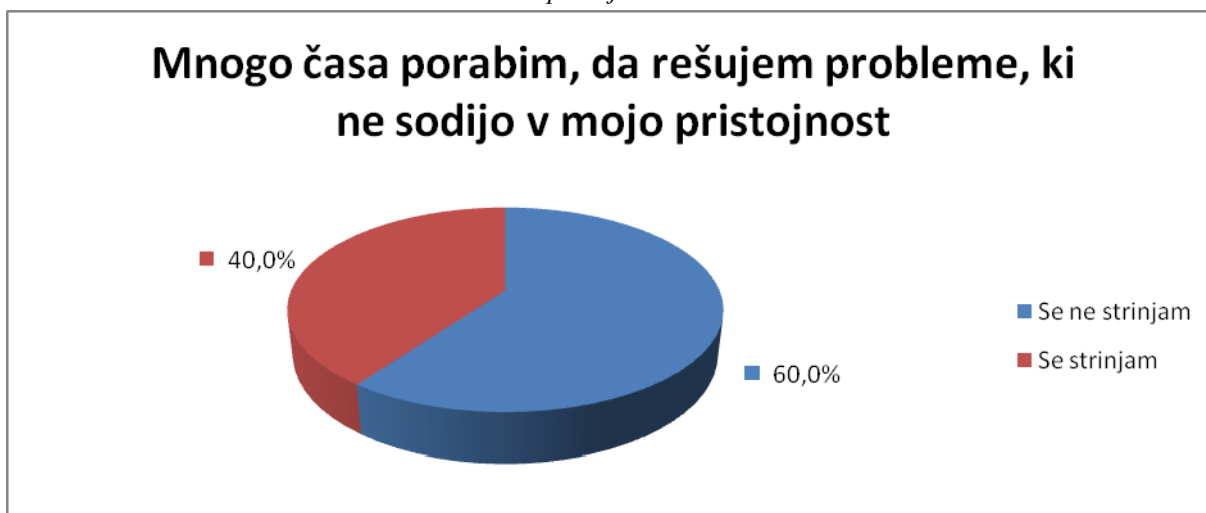
87,5% anketiranih meni, da ima pri delu na voljo sredstva, ki so potrebna, da delo dobro opravijo (82,8% vseh anketiranih žensk in 100% vseh anketiranih moških); 12,5% (17,2% vseh anketiranih žensk) pa meni, da teh sredstev nima in se s trditvijo »Pri delu imam na voljo sredstva, ki so potrebna, da ga dobro opravim« ne strinja.

Strinjanje s trditvijo »Mnogo časa porabim, da rešujem probleme, ki ne sodijo v mojo pristojnost«

Tabela 15: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Mnogo časa porabim, da rešujem probleme, ki ne sodijo v mojo pristojnost«

Se ne strinjam	60,0%
Se strinjam	40,0%

Graf 15: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Mnogo časa porabim, da rešujem probleme, ki ne sodijo v mojo pristojnost«



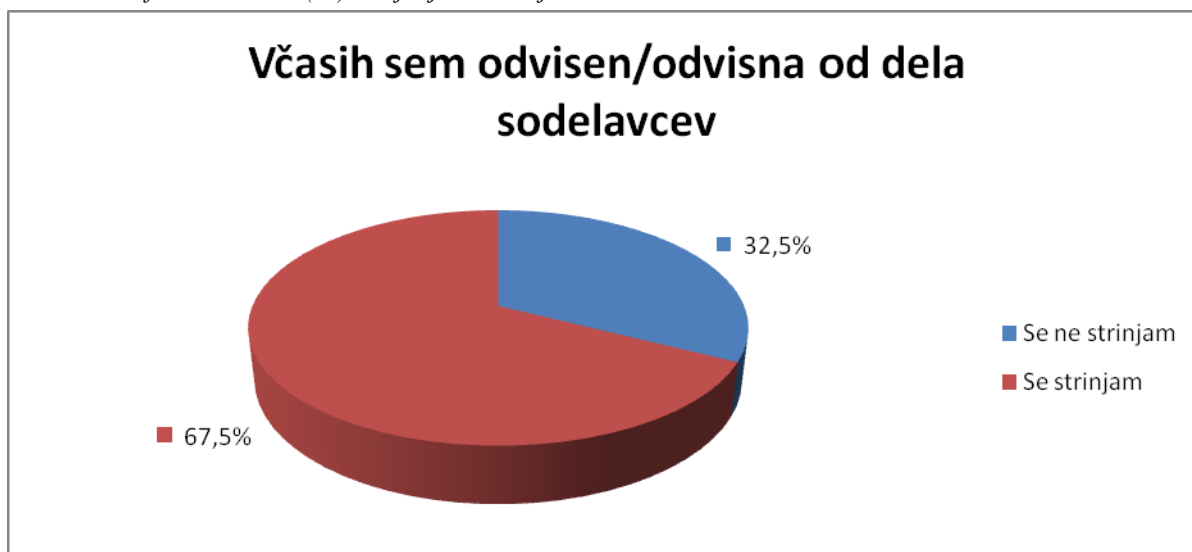
S trditvijo »Mnogo časa porabim, da rešujem probleme, ki ne sodijo v mojo pristojnost« se ni strinjalo 60% anketiranih (58,6% vseh anketiranih žensk in 63,6% vseh anketiranih moških); 40% anketiranih pa se je strinjalo s to trditvijo (41,4% vseh anketiranih žensk in 36,4% vseh anketiranih moških).

Strinjanje s trditvijo »Včasih sem odvisen/odvisna od dela sodelavcev«

Tabela 16: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Včasih sem odvisen/odvisna od dela sodelavcev«

Se ne strinjam	32,5%
Se strinjam	67,5%

Graf 16: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Včasih sem odvisen/odvisna od dela sodelavcev«



Večina (67,5%, in sicer 75,9% vseh anketiranih žensk in 45,5% vseh anketiranih moških) anketiranih se je s trditvijo »Včasih sem odvisen/odvisna od dela sodelavcev« strinjala; manjšina (32,5%, in sicer 24,1% vseh anketiranih žensk in 54,5% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo ni strinjala.

Strinjanje s trditvijo »Na MOK stimulirajo prizadevanje za uspešno reševanje postopkov«

Tabela 17: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Na MOK stimulirajo prizadevanje za uspešno reševanje postopkov«

Se ne strinjam	55,0%
Se strinjam	45,0%

Graf 17: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Na MOK stimulirajo prizadevanje za uspešno reševanje postopkov«



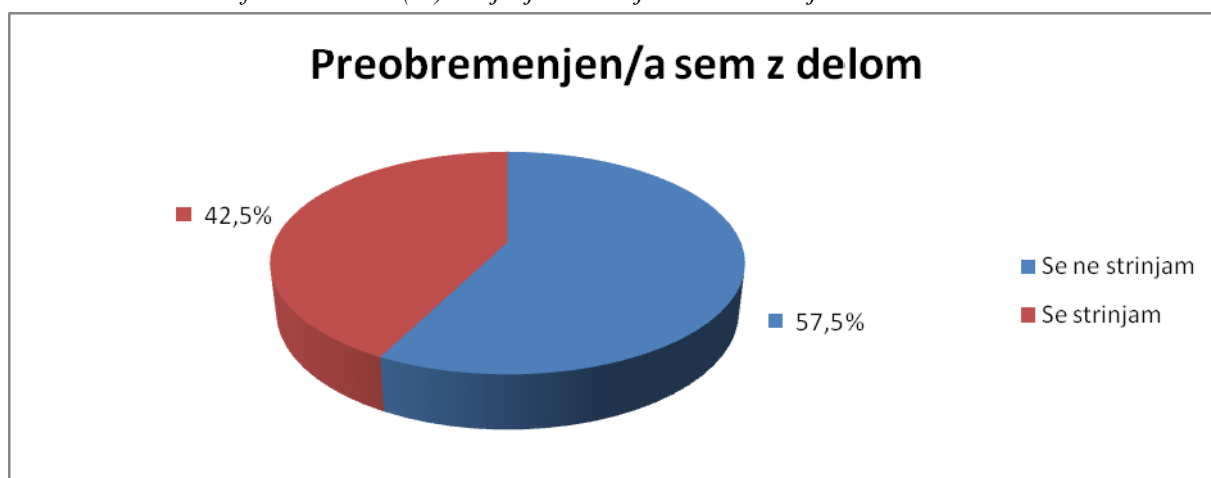
»Na MOK stimulirajo prizadevanje za uspešno reševanje postopkov« je trditev, s katero se ni strinjalo 55% anketiranih (58,6% vseh anketiranih žensk in 45,5% vseh anketiranih moških); 45% anketiranih (41,4% vseh anketiranih žensk in 54,5% vseh anketiranih moških) pa se je z njo strinjalo.

Strinjanje s trditvijo »Preobremenjen/a sem z delom«

Tabela 18: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Preobremenjen/a sem z delom«

Se ne strinjam	57,5%
Se strinjam	42,5%

Graf 18: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Preobremenjen/a sem z delom«



57,5% anketiranih (62,1% vseh anketiranih žensk in 45,5% vseh anketiranih moških) meni, da ni preobremenjenih z delom, torej se s trditvijo »Preobremenjen/a sem z delom« ne strinja. 42,5% anketiranih (37,9% vseh anketiranih žensk in 54,5% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo strinja.

Strinjanje s trditvijo »Z nadrejenim sem istih misli o tem, kako naj bi opravljal/a svoje delo«

Tabela 19: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Z nadrejenim sem istih misli o tem, kako naj bi opravljal/a svoje delo«

Se ne strinjam	30,0%
Se strinjam	70,0%

Graf 19: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Z nadrejenimi sem istih misli o tem, kako naj bi opravljal/a svoje delo«



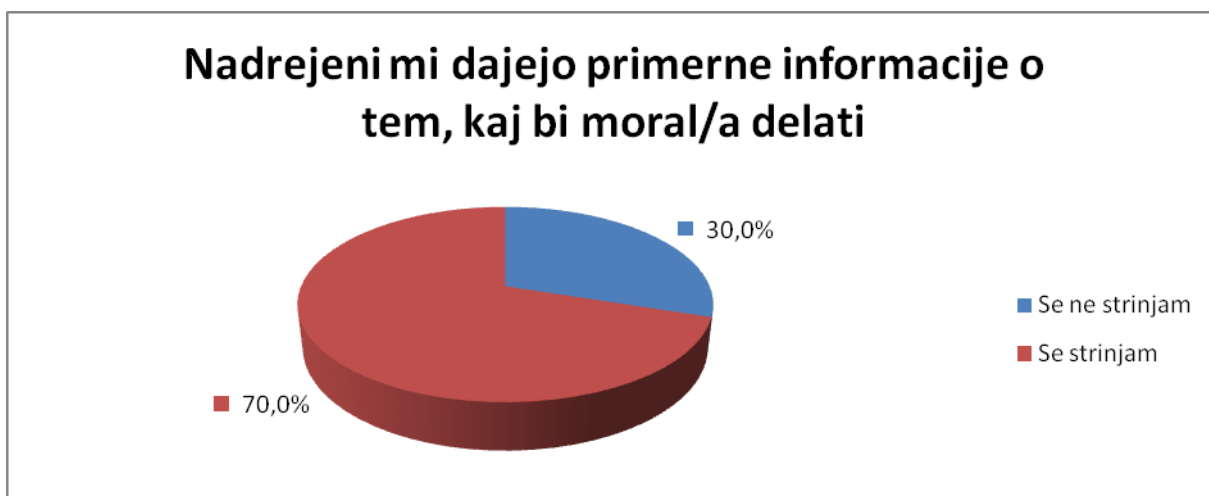
S trditvijo »Z nadrejenim sem istih misli o tem, kako naj bi opravljal/a svoje delo« se je strinjalo 70% anketiranih (69% vseh anketiranih žensk in 72,7% vseh anketiranih moških); 30% anketiranih (31% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo ni strinjalo.

Strinjanje s trditvijo »Nadrejeni mi dajejo primerne informacije o tem, kaj bi moral/a delati«

Tabela 20: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Nadrejeni mi dajejo primerne informacije o tem, kaj bi moral/a delati«

Se ne strinjam	30,0%
Se strinjam	70,0%

Graf 20: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Nadrejeni mi dajejo primerne informacije o tem, kaj bi moral/a delati«



70% anketiranih (69% vseh anketiranih žensk in 72,7% vseh anketiranih moških) se je strinjalo s trditvijo »Nadrejeni mi dajejo primerne informacije o tem, kaj bi moral/a delati«. 30% anketiranih (31% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo ne strinja.

Strinjanje s trditvijo »Imam vse možnosti, da sledim spremembam, ki vplivajo na moje delo«

Tabela 21: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Imam vse možnosti, da sledim spremembam, ki vplivajo na moje delo«

Se ne strinjam	22,5%
Se strinjam	77,5%

Graf 21: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Imam vse možnosti, da sledim spremembam, ki vplivajo na moje delo«



S trditvijo »Imam vse možnosti, da sledim spremembam, ki vplivajo na moje delo« se je strinjalo 77,5% anketiranih (79,3% vseh anketiranih žensk in 72,7% vseh anketiranih moških); 22,5% anketiranih (20,7% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo ni strinjalo.

Strinjanje s trditvijo »Menim, da so mi na MOK omogočili zadostno strokovno usposabljanje«

Tabela 22: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da so mi na MOK omogočili zadostno strokovno usposabljanje«

Se ne strinjam	50,0%
Se strinjam	50,0%

Graf 22: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da so mi na MOK omogočili zadostno strokovno usposabljanje«



Pri trditvi »Menim, da so mi na MOK omogočili zadostno strokovno usposabljanje« so se anketirani razdelili na dve polovici. 50% anketiranih (41,4% vseh anketiranih žensk in 72,7% vseh anketiranih moških) se s to trditvijo strinja; 50% anketiranih (58,6% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških) pa se s trditvijo ne strinja.

Strinjanje s trditvijo »Sposoben/sposobna sem več, kot se od mene zahteva«

Tabela 23: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Sposoben/sposobna sem več, kot se od mene zahteva«

Se ne strinjam	20,0%
Se strinjam	80,0%

Graf 23: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Sposoben/sposobna sem več, kot se od mene zahteva«



80% anketiranih (75,9% vseh anketiranih žensk in 90,9% vseh anketiranih moških) meni, da je sposobnih več, kot se od njih zahteva; 20% anketiranih (24,1% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) pa se s trditvijo »Sposoben/sposobna sem več, kot se od mene zahteva« ne strinja.

Strinjanje s trditvijo »Organizacija na delovnem mestu je primerna«

Tabela 24: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Organizacija na delovnem mestu je primerna«

Se ne strinjam	32,5%
Se strinjam	67,5%

Graf 24: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Organizacija na delovnem mestu je primerna«



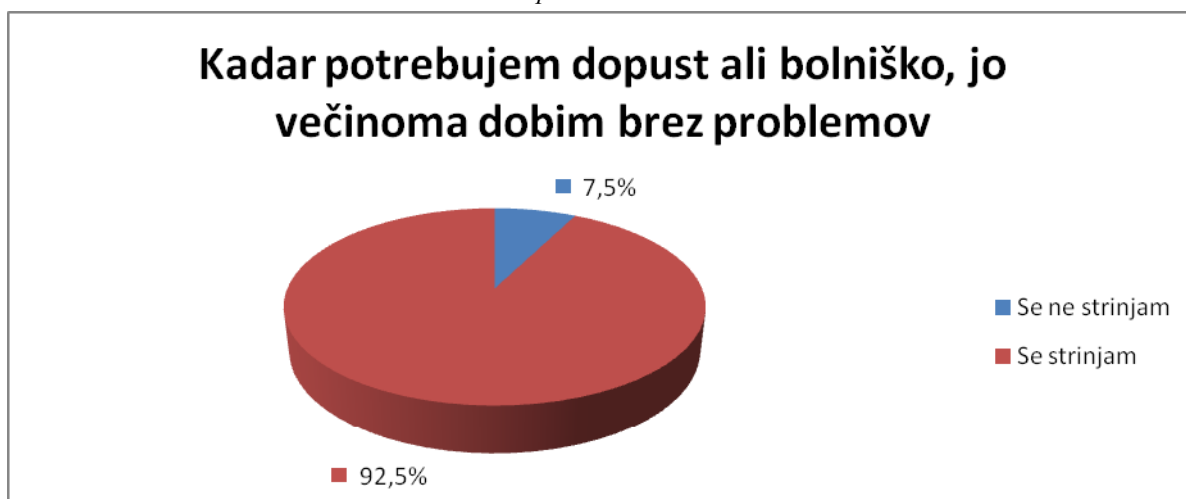
Večina (67,5%, in sicer 58,6% vseh anketiranih žensk in 90,9% vseh anketiranih moških) anketiranih se strinja s trditvijo »Organizacija na delovnem mestu je primerna«; manjšina (32,5%, in sicer 41,4% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) anketiranih pa se s to trditvijo ne strinja.

Strinjanje s trditvijo »Kadar potrebujem dopust ali bolniško, jo večinoma dobim brez problemov«

Tabela 25: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Kadar potrebujem dopust ali bolniško, jo večinoma dobim brez problemov«

Se ne strinjam	7,5%
Se strinjam	92,5%

Graf 25: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Kadar potrebujem dopust ali bolniško, jo večinoma dobim brez problemov«



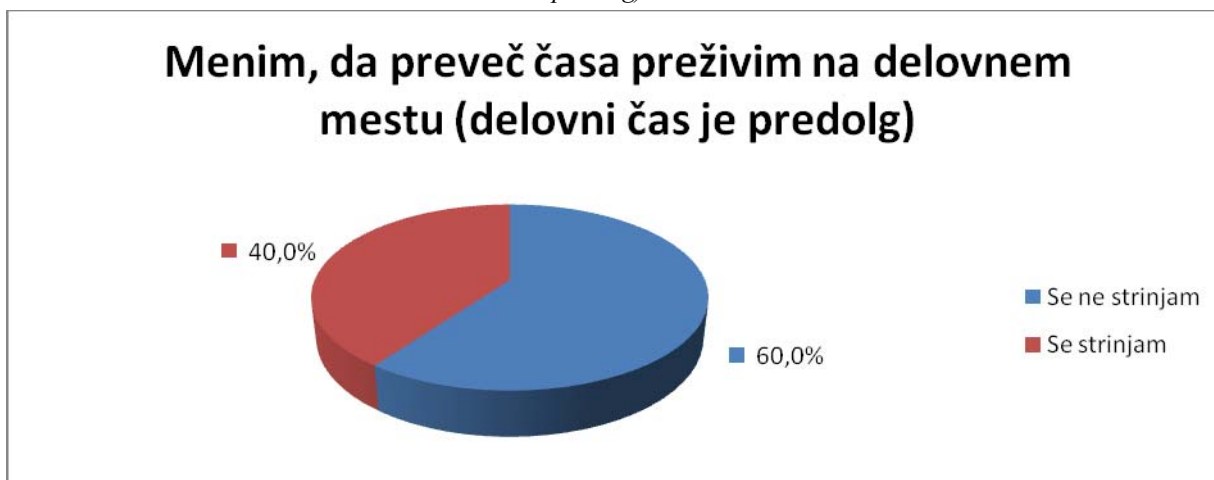
S trditvijo »Kadar potrebujem dopust ali bolniško, jo večinoma dobim brez problemov« se je strinjalo 92,5% anketiranih (93,1% vseh anketiranih žensk in 90,9% vseh anketiranih moških); 7,5% anketiranih (6,9% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo ni strinjalo.

Strinjanje s trditvijo »Menim, da preveč časa preživim na delovnem mestu (delovni čas je predolg)«

Tabela 26: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da preveč časa preživim na delovnem mestu (delovni čas je predolg)«

Se ne strinjam	60,0%
Se strinjam	40,0%

Graf 26: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da preveč časa preživim na delovnem mestu (delovni čas je predolg)«



60% anketiranih (55,2% vseh anketiranih žensk in 72,7% vseh anketiranih moških) meni, da njihov delovni čas ni predolg; 40% anketiranih (44,8% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh

anketiranih moških) pa se s trditvijo »Menim, da preveč časa preživim na delovnem mestu (delovni čas je predolg)« strinja.

Strinjanje s trditvijo »Po službi mi ostane premalo časa za prosti čas in družino«

Tabela 27: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Po službi mi ostane premalo časa za prosti čas in družino«

Se ne strinjam	52,5%
Se strinjam	47,5%

Graf 27: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Po službi mi ostane premalo časa za prosti čas in družino«



52,5% anketiranih (51,7% vseh anketiranih žensk in 54,5% vseh anketiranih moških) ima po službi še dovolj časa za prosti čas in družino ter se zato s trditvijo »Po službi mi ostane premalo časa za prosti čas in družino« ne strinja; 47,5% anketiranih (48,3% vseh anketiranih žensk in 45,5% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo strinja.

Strinjanje s trditvijo »Menim, da so ženske na MOK privilegirane«

Tabela 28: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da so ženske na MOK privilegirane«

Se ne strinjam	95,0%
Se strinjam	5,0%

Graf 28: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da so ženske na MOK privilegirane«



95% anketiranih (96,6% vseh anketiranih žensk in 90,9% vseh anketiranih moških) se s trditvijo »Menim, da so ženske na MOK privilegirane« ne strinja; 5% anketiranih (3,4% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo strinja.

Strinjanje s trditvijo »Menim, da so moški na MOK privilegirani«

Tabela 29: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da so moški na MOK privilegirani«

Se ne strinjam	92,5%
Se strinjam	7,5%

Graf 29: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da so moški na MOK privilegirani«



S trditvijo »Menim, da so moški na MOK privilegirani« se ne strinja 92,5% anketiranih (89,7% vseh anketiranih žensk in 100% vseh anketiranih moških). 7,5% anketiranih (10,3% žensk) pa se s to trditvijo strinja.

Strinjanje s trditvijo »Menim, da so na višjih položajih zaposleni ljudje brez ustrezne izobrazbe«

Tabela 30: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da so na višjih položajih zaposleni ljudje brez ustrezne izobrazbe«

Se ne strinjam	72,5%
Se strinjam	27,5%

Graf 30: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Menim, da so na višjih položajih zaposleni ljudje brez ustrezne izobrazbe«



72,5% anketiranih (72,4% vseh anketiranih žensk in 72,7% vseh anketiranih moških) se s trditvijo »Menim, da so na višjih položajih zaposleni ljudje brez ustrezne izobrazbe« ne strinja; 27,5% (27,6% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo strinja.

Strinjanje s trditvijo »Možnost napredovanja je velika«

Tabela 31: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Možnost napredovanja je velika«

Se ne strinjam	80,0%
Se strinjam	20,0%

Graf 31: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Možnost napredovanja je velika«



S trditvijo »Možnost napredovanja je velika« se ne strinja 80% anketiranih (82,8% vseh anketiranih žensk in 72,7% vseh anketiranih moških); 20% anketiranih (17,2% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo strinja.

Strinjanje s trditvijo »S sodelavci se velikokrat najdem v napetih odnosih«

Tabela 32: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »S sodelavci se velikokrat najdem v napetih odnosih«

Se ne strinjam	95,0%
Se strinjam	5,0%

Graf 32: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »S sodelavci se velikokrat najdem v napetih odnosih«



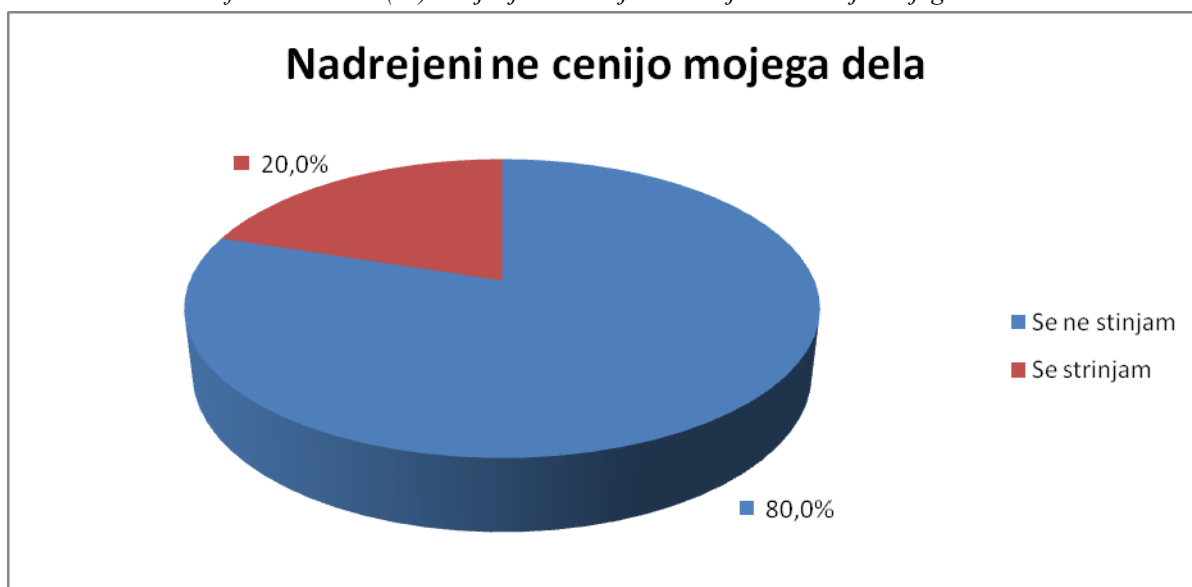
95% anketiranih (93,1% vseh anketiranih žensk in 100% vseh anketiranih moških) se s sodelavci ne znajde pogosto v napetih odnosih in se s trditvijo »S sodelavci se velikokrat najdem v napetih odnosih« ne strinja; 5% anketiranih (6,9% vseh anketiranih žensk) pa se s to trditvijo strinja.

Strinjanje s trditvijo »Nadrejeni ne cenijo mojega dela«

Tabela 33: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Nadrejeni ne cenijo mojega dela«

Se ne strinjam	80,0%
Se strinjam	20,0%

Graf 33: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Nadrejeni ne cenijo mojega dela«



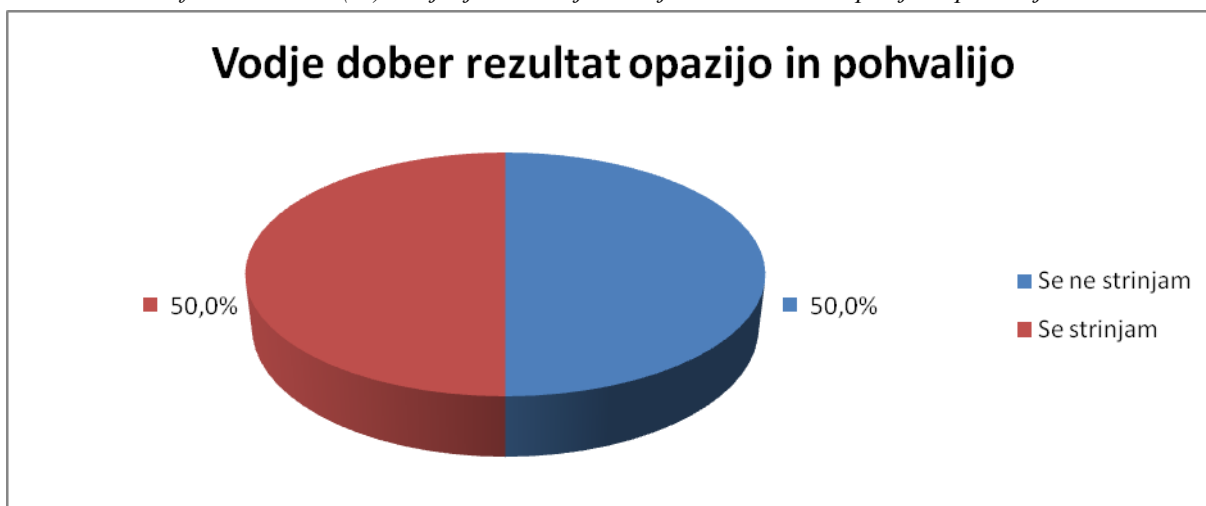
S trditvijo »Nadrejeni ne cenijo mojega dela« se ni strinjalo 80% anketiranih (75,9% vseh anketiranih žensk in 90,9% vseh anketiranih moških); 20% anketiranih (24,1% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) pa se je strinjalo s to trditvijo.

Strinjanje s trditvijo »Vodje dober rezultat opazijo in pohvalijo«

Tabela 34: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Vodje dober rezultat opazijo in pohvalijo«

Se ne strinjam	50,0%
Se strinjam	50,0%

Graf 34: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Vodje dober rezultat opazijo in pohvalijo«



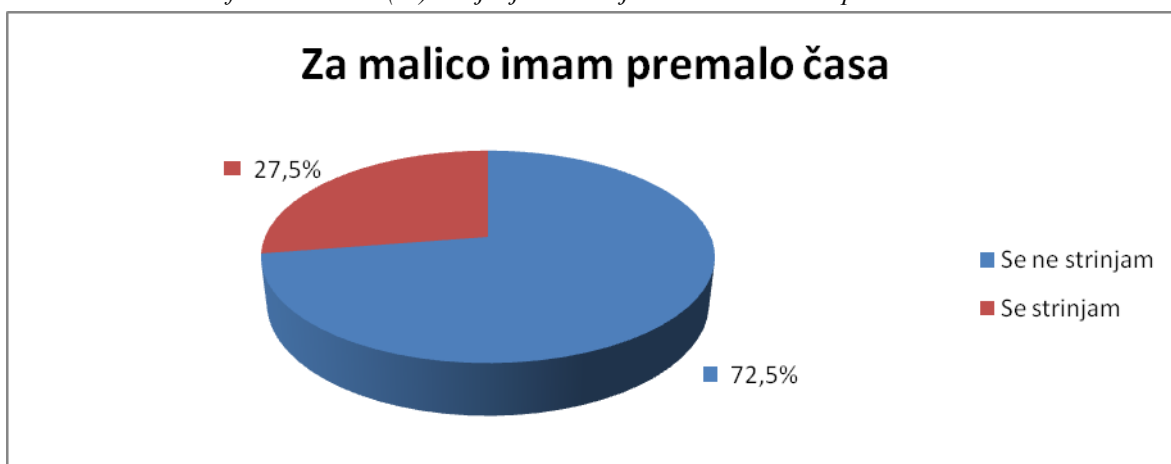
Pri trditvi »Vodje dober rezultat opazijo in pohvalijo« je bilo mnenje anketiranih razdeljeno na polovico: 50% anketiranih (48,3% vseh anketiranih žensk in 54,5% vseh anketiranih moških) se je s trditvijo strinjalo, 50% anketiranih (51,7% vseh anketiranih žensk in 45,5% vseh anketiranih moških) pa se s to trditvijo ni strinjalo.

Strinjanje s trditvijo »Za malico imam premalo časa«

Tabela 35: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Za malico imam premalo časa«

Se ne strinjam	72,5%
Se strinjam	27,5%

Graf 35: Odstotek (ne)strinjanja s trditvijo »Za malico imam premalo časa«



S trditvijo »Za malico imam premalo časa« se ni strinjalo 72,5% anketiranih (75,9% vseh anketiranih žensk in 63,6% vseh anketiranih moških); s trditvijo pa se je strinjalo 27,5% anketiranih (24,1% vseh anketiranih žensk in 36,4% vseh anketiranih moških).

Splošno zadovoljstvo z delovnim mestom

Tabela 36: Odstotek anketiranih glede na splošno zadovoljstvo z delovnim mestom

Zelo nezadovoljen	0,0%
Nezadovoljen	5,0%
Niti zadovoljen, niti nezadovoljen	27,5%
Zadovoljen	52,5%
Zelo zadovoljen	15,0%

Graf 36: Odstotek anketiranih glede na splošno zadovoljstvo z delovnim mestom



Med anketiranimi je največ (52,5%, in sicer 51,7% vseh anketiranih žensk in 54,5% vseh anketiranih moških) takih, ki so na splošno zadovoljni s svojim delovnim mestom (ocena 4). Sledijo tisti (27,5%, od tega 31% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških), ki so svoje zadovoljstvo ocenili z oceno 3; za njimi tisti (15%, od tega 13,8% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških), ki so na svojih delovnih mestih zelo zadovoljni (ocena 5). Nezadovoljnih s svojim delovnim mestom (ocena 2) je 5% (od tega 3,5% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških). Med anketiranimi ni bilo takih, ki bi bili na splošno zelo nezadovoljni (ocena 1) s svojim delovnim mestom.

Stresnost dejavnikov, prisotnih na delovnem mestu

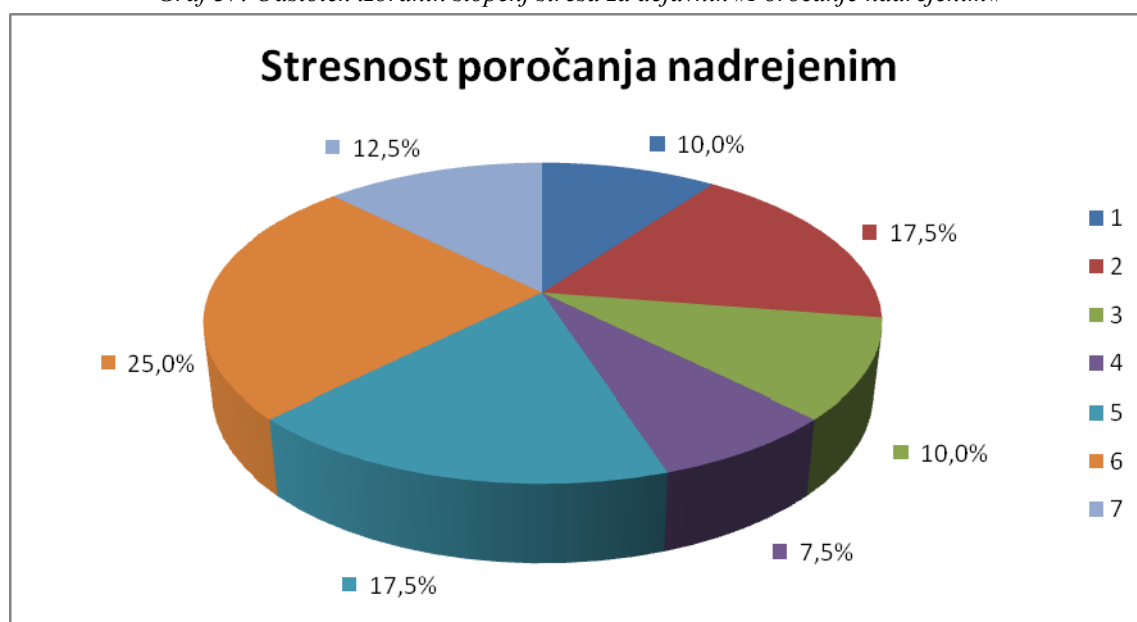
Pri enajstem vprašanju so anketirani naštetje dejavnike, ki lahko povzročajo stres, razvrstili po stopnji stresnosti. Na voljo so imeli številke od 1 do 7, kjer je številka 1 pomenila najbolj stresni dejavnik, 2 nekoliko manj stresni dejavnik in tako naprej do številke 7, ki je pomenila dejavnik, ki povzroča najmanj stresa na delovnem mestu. Z analizo vprašanj sem ugotovila, katera stopnja stresnosti je bila največkrat izbrana za določen dejavnik. Pri tem sem upoštevala tudi stopnjo delovnega mesta posameznika ter spol.

Stresnost poročanja nadrejenim

Tabela 37: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Poročanje nadrejenim«

Stopnja stresa	Odstotek
1-Najbolj stresno	10,0%
2	17,5%
3	10,0%
4	7,5%
5	17,5%
6	25,0%
7-Najmanj stresno	12,5%

Graf 37: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Poročanje nadrejenim«



Poročanju nadrejenim je največ anketiranih (25%, od tega 20,7% vseh anketiranih žensk in 36,4% vseh anketiranih moških) dodelilo stopnjo stresnosti 6. Torej jim ta dejavnik ne povzroča velikega stresa. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 28% takih, ki zasedajo delovno mesto s srednjo stopnjo pomembnosti; 20% takih, ki so na delovnih mestih z visoko stopnjo pomembnosti in tretjina takih, ki so na najmanj pomembnih delovnih mestih. Sledijo anketirani, ki so dejavniku določili stopnjo stresnosti 5 (17,5%, od tega 24,2% vseh anketiranih žensk). Med vsemi anketiranimi se je za stopnjo stresnosti 5 odločilo 20% takih, ki imajo srednje pomembno delovno mesto; tretjina takih, ki imajo najnižjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta in 50% takih, ki imajo nizko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Za stopnjo stresnosti 2 se je odločilo 17,5% anketiranih (10,3% vseh anketiranih žensk in 36,4% vseh anketiranih moških). Med vsemi anketiranimi se je za stopnjo stresnosti 2 odločilo 20% takih, ki imajo srednje pomembno delovno mesto in 20% takih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledijo tisti (12,5%, in sicer 10,3% vseh anketiranih žensk in 18,1% vseh anketiranih moških), ki so izbrali najmanjšo stopnjo stresnosti, torej 7. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 8% takih, ki imajo srednje pomembno delovno mesto; 20% takih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti na delovnem mestu in 50% takih, ki imajo nizko stopnjo pomembnosti

na delovnem mestu. Anketiranih, ki so izbrali stopnjo stresnosti 1, je bilo 10%. Med njimi so bile samo ženske (13,9% vseh anketiranih žensk). Med vsemi anketiranimi, ki so se odločili za stopnjo stresnosti, 1 je bilo 8% takih, ki imajo srednje pomembno delovno mesto in 20% takih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti na delovnem mestu. Sledijo anketirani (10%, in sicer 10,3% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških), ki so izbrali stopnjo stresnosti 3. Med vsemi anketiranimi, ki so izbrali to stopnjo stresnosti, je bilo 8% takih, ki imajo srednje pomembno delo in 20% takih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Najmanj (7,5%, samo ženske, torej 10,3% vseh anketiranih žensk) pa je bilo takih, ki so temu dejavniku določili stopnjo stresnosti 4. Med vsemi anketiranimi, ki so izbrali to stopnjo stresnosti, je bilo 8% takih, ki imajo srednje pomembno delovno mesto in tretjina takih, ki imajo najnižjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta.

Stres zaradi sestankov

Tabela 38: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Sestanki«

1-Najbolj stresno	20,0%
2	22,5%
3	15,0%
4	12,5%
5	20,0%
6	5,0%
7-Najmanj stresno	5,0%

Graf 38: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Sestanki«



Sestankom je večina anketiranih (22,5%) dodelila stopnjo stresa 2, torej zanje sestanki predstavljajo dokaj stresen dejavnik. Med njimi so bile samo ženske (31% vseh anketiranih žensk). Med vsemi anketiranimi, ki so se odločili za to stopnjo stresnosti navedenega dejavnika, je bilo 28% tistih, ki imajo srednjo in 20% tistih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledijo anketirani, ki so sestankom dodelili stopnjo stresa 1

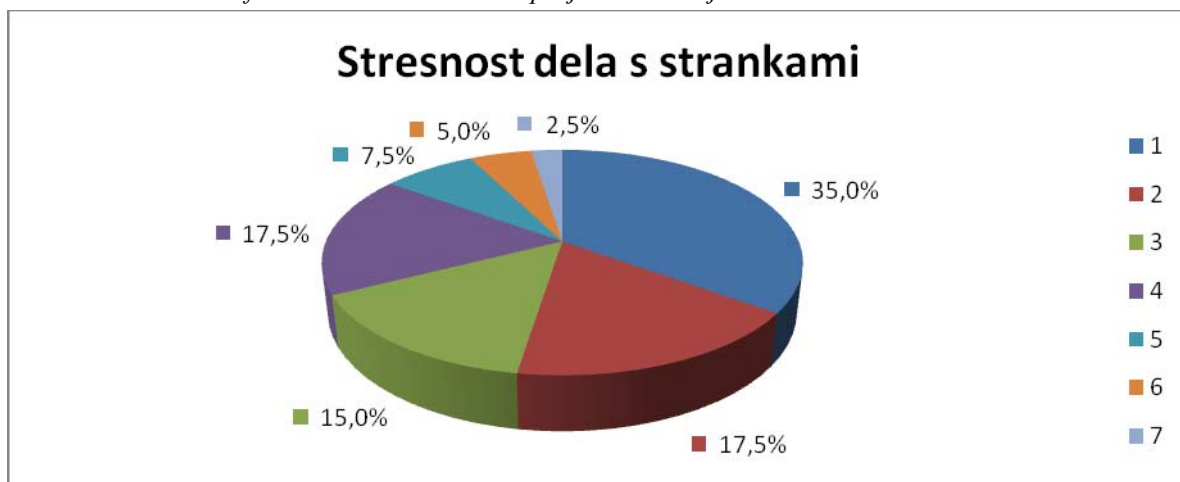
(20%, in sicer 10,4% vseh anketiranih žensk in 25,4% vseh anketiranih moških). Med anketiranimi, ki so izbrali stopnjo stresnosti ena, je bilo 28% takih, ki imajo srednjo in 10% takih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Z enakim odstotkom (20%) sledijo anketirani, ki so sestankom določili stopnjo stresa 5. Za to stopnjo stresa se je odločilo 17,2% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških. Med vsemi anketiranimi, ki so se odločili za stopnjo stresa 5, pa je bilo 66,7% takih, ki imajo najnižjo, 20% takih, ki imajo srednjo in 10% takih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 15% anketiranih (17,2% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) je dodelilo sestankom stopnjo stresa 3. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 50% takih, ki imajo nizko, 20% takih, ki imajo visoko in 12% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledijo anketirani (12,5%, in sicer 17,2% vseh anketiranih žensk), ki so za omenjeni dejavnik izbrali stopnjo stresa 4. Med vsemi anketiranimi pa se je za to stopnjo stresa odločilo 50% takih, ki imajo nizko, 33,3% takih, ki imajo najnižjo in 30% takih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 5% anketiranih (3,5% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) je izbralo za ta dejavnik stopnjo stresa 6. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo odločilo 10% takih, ki imajo visoko in 4% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Z enakim odstotkom (5%) sledijo anketirani, ki so za dejavnik izbrali stopnjo stresa 7 (3,5% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških). Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 8% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta.

Stresnost dela s strankami

Tabela 39: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Delo s strankami«

1-Najbolj stresno	35,0%
2	17,5%
3	15,0%
4	17,5%
5	7,5%
6	5,0%
7-Najmanj stresno	2,5%

Graf 39: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Delo s strankami«



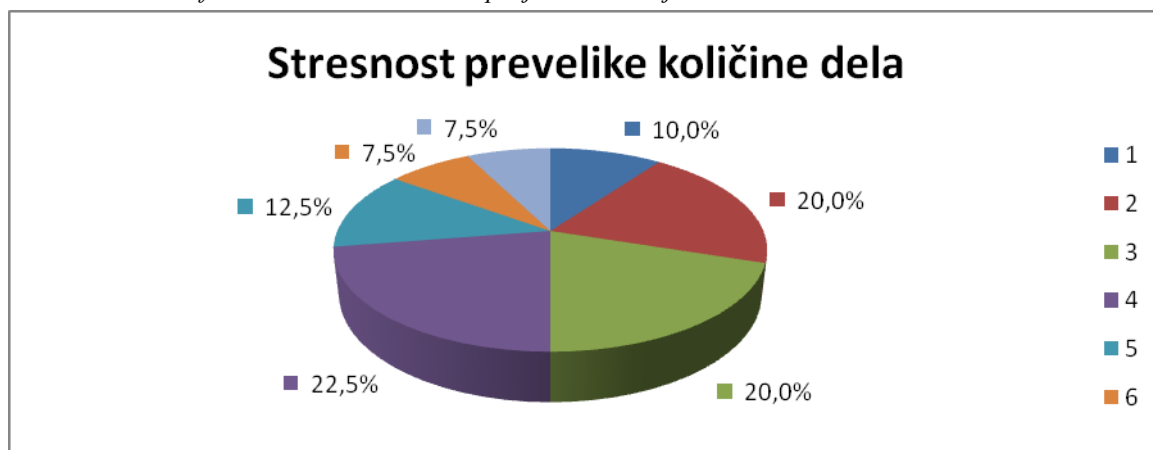
Največ anketiranih (35%, in sicer 37,9% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških) je za delo s strankami izbralo stopnjo stresa 1, torej označilo delo s strankami za najbolj stresno. Med vsemi anketiranimi je izbralo to stopnjo stresnosti 40% takih, ki imajo srednjo in 40% takih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledijo anketirani (17,5%, in sicer 13,8% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških), ki so delu s strankami določili stopnjo stresa 2. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresa izbrala tretjina anketiranih z najnižjo, 20% anketiranih s srednjo in 10% anketiranih z visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 17,5% anketiranih (20,7% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) je izbralo za omenjeni dejavnik stopnjo stresa 4. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 50% takih, ki imajo nizko, tretjina takih, ki imajo najnižjo, 20% takih, ki imajo visoko in 12% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledijo anketirani, ki so delu s strankami dodelili stopnjo stresa 3. Takih je 15% (10,3% vseh anketiranih žensk in 27,3% vseh anketiranih moških). Med vsemi anketiranimi je izbrala stopnjo stresa 3 tretjina tistih z najnižjo, 16% tistih s srednjo in 10% tistih z visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Stopnjo stresa 5 za omenjeni dejavnik je izbralo 7,5% anketiranih (6,9% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških). Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 20% tistih z visoko in 4% tistih s srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledijo anketirani (5%, in sicer 6,9% vseh anketiranih žensk), ki so delu s strankami dodelili stopnjo stresa 6. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 50% takih, ki imajo nizko in 4% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Najmanj anketiranih (2,5%, in sicer 3,5% vseh anketiranih žensk) je izbralo za ta dejavnik najmanjšo stopnjo stresa, torej 7. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 4% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta.

Stres zaradi prevelike količine dela

Tabela 40: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Prevelika količina dela«

1-Najbolj stresno	10,0%
2	20,0%
3	20,0%
4	22,5%
5	12,5%
6	7,5%
7-Najmanj stresno	7,5%

Graf 40: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Prevelika količina dela«



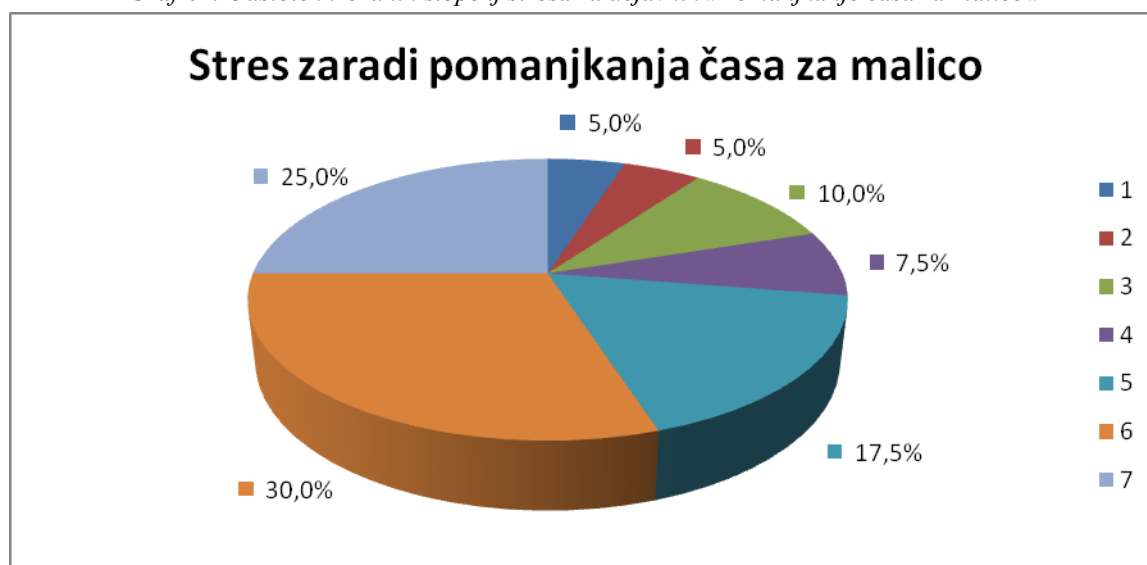
Največ anketiranih (22,5%, in sicer 24,1% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških) je preveliki količini dela določilo stopnjo stresa 4. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 28% tistih s srednjo in 20% tistih z visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Za ta dejavnik je 20% anketiranih (17,3% vseh anketiranih žensk in 27% vseh anketiranih moških) izbralo stopnjo stresa 2. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo odločilo 50% tistih z nizko, tretjina tistih z najnižjo, 30% tistih z visoko, 12% tistih s srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Prav tako 20% anketiranih (20,7% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških) je za preveliko količino dela določilo stopnjo stresa 3. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo odločila tretjina takih, ki imajo najnižjo, 20% takih, ki imajo visoko in 20% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 12,5% anketiranih (10,3% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških) je izbralo za preveliko količino dela stopnjo stresnosti 5; vsi so zaposleni na srednje pomembnem delovnem mestu. Sledijo anketirani (10%, in sicer 13,8% vseh anketiranih žensk), ki so ta dejavnik izbrali za najbolj stresen (stopnja stresa 1). Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo odločilo 50% tistih, ki imajo nizko, 10% tistih, ki imajo visoko in 8% tistih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Anketiranih, ki so preveliki količini dela dodelili stopnjo stresnosti 6 je bilo 7,5% (6,9% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških). Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločila tretjina takih, ki imajo najnižjo, 10% takih, ki imajo visoko in 4% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 7,5% anketiranih (6,9% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) je za preveliko količino dela izbralo stopnjo stresnosti 7. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 10% tistih, ki imajo visoko in 8% tistih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta.

Stres zaradi pomanjkanja časa za malico

Tabela 41: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Pomanjkanje časa za malico«

1-Najbolj stresno	5,0%
2	5,0%
3	10,0%
4	7,5%
5	17,5%
6	30,0%
7-Najmanj stresno	25,0%

Graf 41: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Pomanjkanje časa za malico«



Največ anketiranih (30%, in sicer 34,5% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških) je za pomanjkanje časa za malico izbralo stopnjo stresa 6. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 50% tistih z nizko, 33,3% tistih z najnižjo, 30% tistih z visoko in 28% tistih s srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledijo anketirani (25%, in sicer 31% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških), ki so temu dejavniku dodelili stopnjo stresnosti 7. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 66,7% tistih z najnižjo, 28% tistih s srednjo ter 10% tistih z visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 17,5% anketiranih (17,2% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških) je dodelilo pomanjkanju časa za malico stopnjo stresnosti 5. Med anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 40% tistih z visoko in 12% tistih s srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Z 10% (3,5% vseh anketiranih žensk in 27,2% vseh anketiranih moških) sledijo anketirani, ki so pomanjkanju časa za malico dodelili stopnjo stresnosti 3. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 50% takih, ki imajo nizko, 10% takih, ki imajo visoko ter 8% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledijo anketirani (7,5%, in sicer 6,9% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških), ki so za ta dejavnik izbrali stopnjo stresnosti 4. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 10% takih, ki imajo visoko ter 8% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. S 5% (6,9% vseh anketiranih žensk) sledijo anketirani, ki so pomanjkanju časa za malico dodelili drugo stopnjo stresnosti. Med anketiranimi, ki so se odločili za to stopnjo stresnosti, je bilo 8% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 5% anketiranih (18,2% vseh anketiranih moških) je

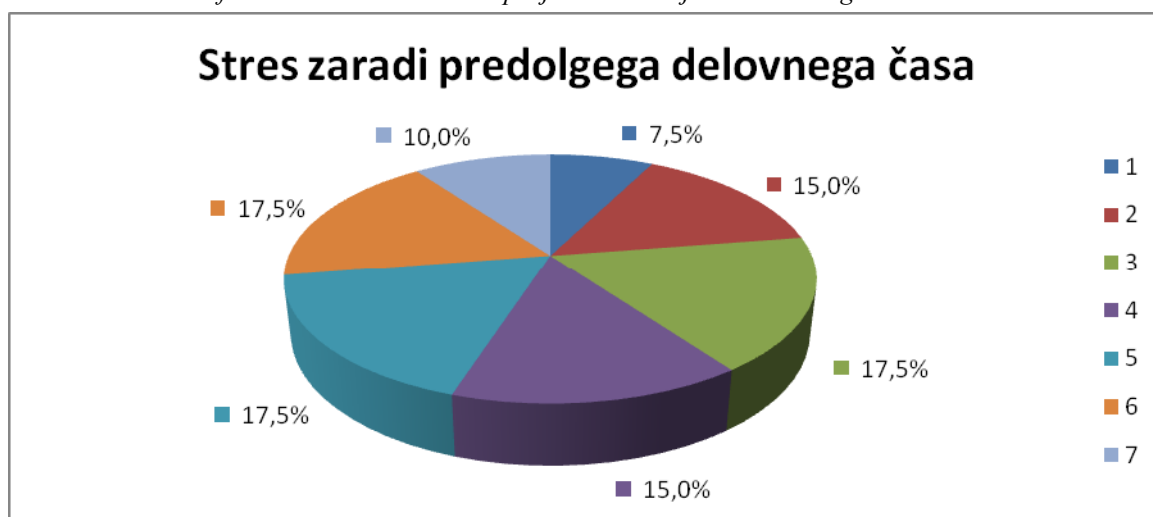
temu dejavniku določilo stopnjo stresnosti 1. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 8% tistih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta.

Stres zaradi predolgega delovnega časa

Tabela 42: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Predolg delovni čas«

1-Najbolj stresno	7,5%
2	15,0%
3	17,5%
4	15,0%
5	17,5%
6	17,5%
7-Najmanj stresno	10,0%

Graf 42: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Predolg delovni čas«



Med anketiranimi je bilo 17,5% (20,7% vseh anketiranih žensk ter 9,1% vseh anketiranih moških) takih, ki so predolgemu delovnemu času dodelili stopnjo stresnosti 3. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločila tretjina tistih, ki imajo najnižjo, 20% tistih, ki imajo srednjo ter 10% tistih, ki imajo visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Z enakim odstotkom (17,5%, in sicer 20,7% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) sledijo anketirani, ki so izbrali za ta dejavnik stopnjo stresnosti 5. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 50% tistih z nizko, 30% tistih z visoko in 12% tistih s srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 17,5% anketiranih (17,2% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških) je predolgemu delovnemu času dodelilo stopnjo stresnosti 6. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 20% tistih s srednjo in 20% tistih z visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledi četrta stopnja stresnosti za omenjeni dejavnik, za katero se je odločilo 15% anketiranih (6,9% vseh anketiranih žensk ter 36,3% vseh anketiranih moških). Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 24% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 15% anketiranih (17,2% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) je predolgemu delovnemu času dodelilo stopnjo stresnosti 2. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbrala tretjina tistih, ki imajo najnižjo, 20% tistih, ki imajo visoko ter 12%

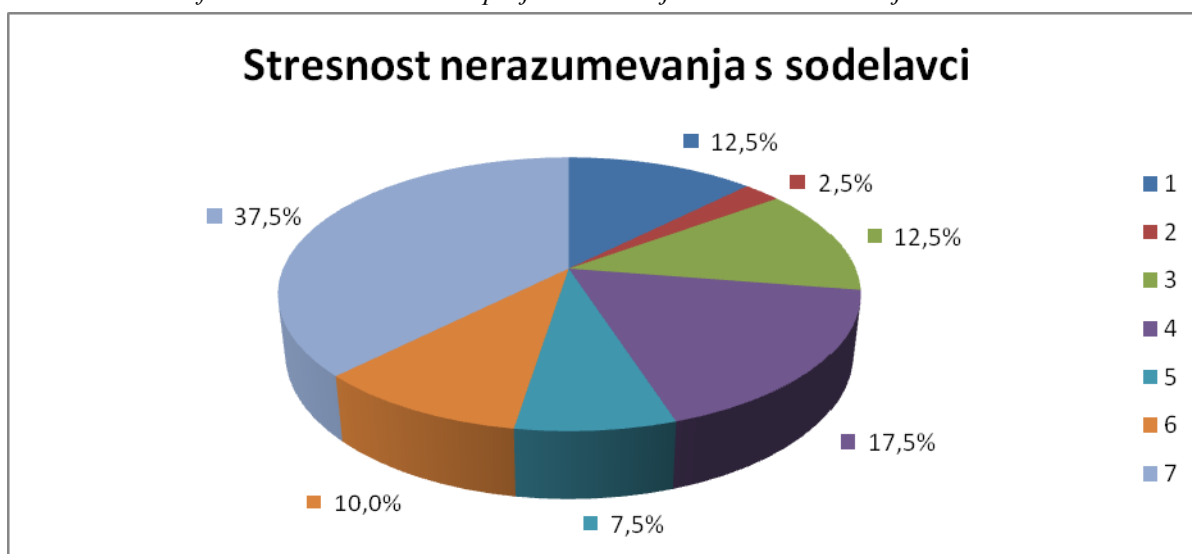
tistih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 10% anketiranih (6,9% vseh anketiranih žensk ter 18,2% vseh anketiranih moških) je predolgemu delovnemu času dodelilo stopnjo stresnosti 7. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 50% tistih, ki imajo nizko, 10% tistih, ki imajo visoko in 8% tistih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Najmanj anketiranih (7,5%, in sicer 10,4% vseh anketiranih žensk) je predolgemu delovnemu času dodelilo stopnjo stresnosti 1. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbrala tretjina tistih z najnižjo, 10% tistih z visoko in 4% tistih s srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta.

Stres zaradi nerazumevanja s sodelavci

Tabela 43: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Nerazumevanje s sodelavci«

1-Najbolj stresno	12,5%
2	2,5%
3	12,5%
4	17,5%
5	7,5%
6	10,0%
7-Najmanj stresno	37,5%

Graf 43: Odstotek izbranih stopenj stresa za dejavnik »Nerazumevanje s sodelavci«



Nerazumevanje s sodelavci je največ anketiranih (37,5%, in sicer 37,9% vseh anketiranih žensk in 36,4% vseh anketiranih moških) določilo za najmanj stresno, torej je temu dejavniku dodelilo stopnjo stresnosti 7. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 60% tistih z visoko, 33,3% tistih z najnižjo ter 32% tistih s srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledijo anketirani (17,5%, 13,8% vseh anketiranih žensk in 27,2% vseh anketiranih moških), ki so nerazumevanju s sodelavci dodelili stopnjo stresnosti 4. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 20% tistih s srednjo in 20% tistih z visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Z 12,5% (17,2% vseh anketiranih žensk) sledijo anketirani, ki so nerazumevanju s sodelavci dodelili tretjo stopnjo stresnosti. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 20% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti

delovnega mesta. Prav tako je 12,5% anketiranih (13,8% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) temu dejavniku dodelilo stopnjo stresnosti 1. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 66,7% tistih z najnižjo, 50% tistih z nizko, 10% tistih z visoko ter 4% tistih s srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. 10% anketiranih (10,3% vseh anketiranih žensk in 9,1% vseh anketiranih moških) je nerazumevanju s sodelavci dodelilo stopnjo stresnosti 6. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 12% tistih s srednjo ter 10% tistih z visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Sledi 7,5% anketiranih (3,5% vseh anketiranih žensk in 18,2% vseh anketiranih moških), ki so temu dejavniku dodelili stopnjo stresnosti 5. Med vsemi anketiranimi se je za to stopnjo stresnosti odločilo 12% takih, ki imajo srednjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Najmanj anketiranih (2,5%, in sicer 3,5% vseh anketiranih žensk) je nerazumevanju s sodelavci dodelilo stopnjo stresnosti 2. Med vsemi anketiranimi je to stopnjo stresnosti izbralo 50% takih, ki imajo nizko stopnjo pomembnosti delovnega mesta.

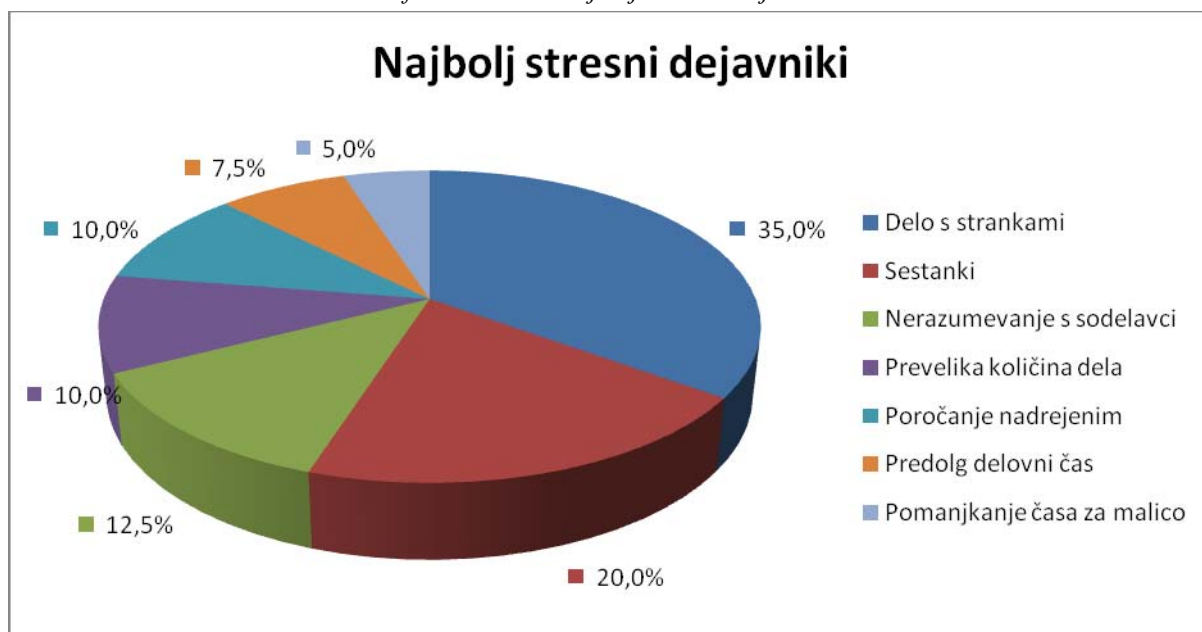
Dejavniki po stresnosti

Za lažji pregled sem izdelala graf, ki kaže razporeditev dejavnikov glede na stopnjo stresnosti.

Tabela 44: Odstotek najbolj stresnih dejavnikov

Delo s strankami	35,0%
Sestanki	20,0%
Nerazumevanje s sodelavci	12,5%
Prevelika količina dela	10,0%
Poročanje nadrejenim	10,0%
Predolg delovni čas	7,5%
Pomanjkanje časa za malico	5,0%

Graf 44: Odstotek najbolj stresnih dejavnikov



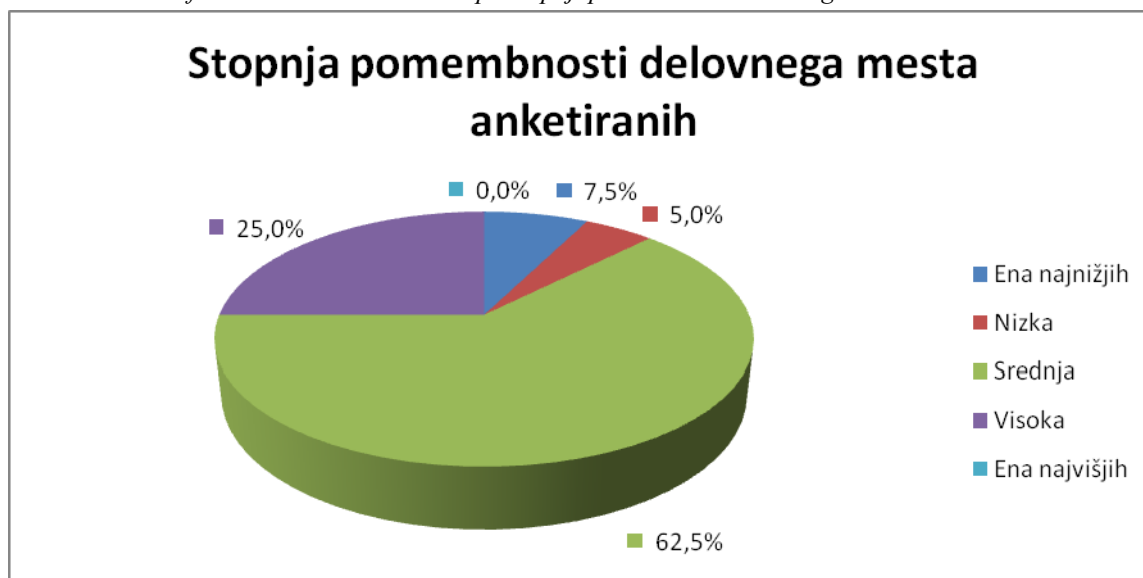
Anketirani so za najbolj stresni dejavnik izbrali delo s strankami (35%). Na drugo mesto so postavili sestanke (20%). Nerazumevanje s sodelavci so umestili na tretje mesto (12,5%) Na četrto mesto so postavili preveliko količino dela (10%) in poročanje nadrejenim (prav tako 10%). Predolg delovni čas je na predzadnjem mestu (7,5%), na zadnjem, najmanj stresen dejavnik, pa je pomanjkanje časa za malico (5%).

Stopnja pomembnosti delovnega mesta na MOK

Tabela 45: Odstotek anketiranih po stopnji pomembnosti delovnega mesta na MOK

Ena najnižjih	7,5%
Nizka	5,0%
Srednja	62,5%
Visoka	25,0%
Ena najvišjih	0,0%

Graf 45: Odstotek anketiranih po stopnji pomembnosti delovnega mesta na MOK



Med anketiranimi je bilo največ takih (62,5%, od tega 68% žensk in 32% moških), ki imajo srednje pomembno delovno mesto. Sledijo jim delavci (25%, od tega 80% žensk in 20% moških), ki imajo visoko stopnjo pomembnosti delovnega mesta. Tretjo skupino predstavljajo taki, ki imajo najnižjo stopnjo pomembnosti delovnega mesta (7,5%, od tega 66,7% žensk in 33,3% moških), zadnjo pa taki, ki imajo nizko pomembno delovno mesto (5%, samo ženske). Anketiranih z najpomembnejšim delovnim mestom ni bilo.