



**LUK**  
LJUDSKA UNIVERZA KRANJ

**SAMOEVALVACIJSKO POROČILO**  
**O KAKOVOSTI IZOBRAŽEVANJA**  
**ODRASLIH**  
**NA LJUDSKI UNIVERZI KRANJ**  
**za izobraževalno leto 2018 / 2019**



Kranj, september 2019

## Vsebina

1. Kratka predstavitev Ljudske univerze Kranj.....	3
2. Poslanstvo, vizija in vrednote Ljudske univerze Kranj .....	5
3. Metodologija.....	6
3.1. Temeljni namen samoevalvacije .....	6
3.2. Vsebinski sklopi in samoevalvacijska vprašanja .....	6
3.3. Uporabljene metode .....	8
3.3.1. SWOT ANALIZA .....	8
3.3.2. ANKETIRANJE .....	11
3.3.3. ANKETIRANJE .....	19
4. PRILOGE .....	28

## 1. Kratka predstavitev Ljudske univerze Kranj

Ljudska univerza Kranj je kot organizacija za izobraževanje odraslih z najbolj pestro ponudbo izobraževanj na Gorenjskem pomemben in spoštovanja vreden partner v lokalnem okolju in širše. Ob vsem tem, ko raste in se širi krog aktivnosti Ljudske univerze Kranj, pa imamo vedno v mislih prebivalstvo lokalnega okolja, ki mu želimo ponuditi le najboljše na področju vseživljenjskega učenja in izobraževanja ter medgeneracijskega in medkulturnega sodelovanja ter trajnostnega razvoja.

Nadejamo se več posluha za podporo vseživljenjskemu izobraževanju v vladi. Na ta način bi izobraževanje lahko približali tudi ranljivim skupinam, ki si plačljive oblike izobraževanja težko privoščijo.

Z našimi programi vztrajno prodiramo v podjetja in se ob tem zavedamo, da nas čaka veliko dela. Vedno smo pozorni na pripravo kakovostnih vsebin, izbiro kompetentnih predavateljev in usklajenost vsebin in načina izvedbe izobraževanj s potrebami in možnostmi podjetij in drugih učečih se organizacij..

Področje izobraževanja odraslih dopolnjujemo s socialno varstvenim programom medgeneracijskega sodelovanja, kjer beležimo obisk starejših nad vsemi pričakovanji. Starejši so posebej ranljiva ciljna skupina, ki se zaradi demografskih sprememb in staranja prebivalstva zelo hitro povečuje. Ugotovili smo veliko potrebo po posebnem socialno varstvenem ali drugem programu za ciljno skupino starejših in upamo, da se bo država na staranje družbe odzvala s primernimi programi za starejše, ki bodo starejšim nudili aktivnosti za ohranjanje dobrega psihofizičnega zdravja ter bodo primerni za izvajanje v okviru dejavnosti Ljudske univerze Kranj. Naše aktivnosti bodo še bolj intenzivno usmerjene tudi v aktiviranje starejših za prostovoljstvo in predajanje znanj in izkušenj mlajšim.

Ljudska univerza Kranj je javni zavod za izobraževanje odraslih, ustanovljen s strani Mestne občine Kranj za opravljanje javne službe, katere izvajanje je v javnem interesu.

Osnovna dejavnost zavoda je izobraževanje odraslih za pridobitev formalne izobrazbe (osnovnošolsko in srednješolsko izobraževanje) in izobraževanje odraslih za pridobitev neformalne izobrazbe ter razvoj temeljnih in poklicnih kompetenc.

Izobraževanje odraslih se izvaja v obliki pouka, predavanj, izrednega izobraževanja, seminarskega dela, vodenega samoizobraževanja, učenja na daljavo, praktičnega izobraževanja in usposabljanja, tečajev, delavnic, usposabljanj, študijskih krožkov, učne pomoči ter v drugih oblikah izobraževanja.

Poleg izvajanja izobraževanja zavod tudi razvija izobraževalne programe, opravlja informativno in svetovalno dejavnost predvsem na področju izobraževanja ter izvaja druge dejavnosti, ki so povezane s celovito ponudbo zavoda.

Področje izobraževanja odraslih dopolnjujemo s socialno varstvenim programom medgeneracijskega sodelovanja.

V naši izobraževalni ponudbi imamo pester nabor izobraževalnih programov za pridobitev formalne izobrazbe - osnovno šolo za odrasle in različne srednješolske programe in pridobitev neformalne izobrazbe ter razvoj temeljnih in poklicnih kompetenc.

Jezikovna šola v okviru Ljudske univerze Kranj ima najbolj pestro ponudbo jezikovnih tečajev v naši regiji in je edina, ki v okviru svoje raziskovalne dejavnosti razvija avtentične metode učenja, še posebej prirejene za individualno učenje.

Strokovna usposabljanja oz. programi priprav na preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij so odgovor na spreminjajoče se potrebe na trgu delovne sile in s tem potrebe odraslih po novih poklicnih znanjih. Tudi na tem področju izobraževanja je ponudba pestra in raznolika.

Na osnovi analize potreb pripravljamo tečaje in delavnice na področju splošnega neformalnega izobraževanja, s katerimi udeleženci razvijajo svoje temeljne spretnosti.

V LUK – medgeneracijskem centru nudimo brezplačne vsebine izbranim ranljivim ciljnim skupinam projekta in na ta način prispevamo k dvigu kakovosti njihovega življenja ter prispevamo k preprečevanju zdrsa v socialno izključenost in revščino. Aktivnosti medkulturnega in medgeneracijskega povezovanja izvajamo tudi izven Mestne občine Kranj – v Šenčurju, Preddvoru in Cerkljah.

Pomemben del naše dejavnosti so tudi tečaji in delavnice za starejše, kjer imajo starejši možnost za aktivno preživljanje prostega časa, pridobivanje znanj z različnih področij in s tem ohranjanje dobrega psihofizičnega stanja.

Na področju projektne dela je Ljudska univerza Kranj v zadnjih letih zelo dejavna. Naša projektna skupina redno prijavlja projekte v programu Erasmus+. Pripravljamo in izvajamo projekte v programu Erasmus+ KA1 in Erasmus + KA2, ki služijo kot izhodišče za razvoj novih programov. Sodelovanje v mednarodnih projektih in povezovanje s tujimi partnerji nam omogoča pridobivanje novih znanj in spretnosti ter izmenjavo izkušenj in dobrih praks.

Vključevanje v programe vseživljenjskega učenja in izobraževanja ter medgeneracijskega in medkulturnega sodelovanja spodbuja ustrezna promocija, česar se zelo dobro zavedamo. Zato izvajamo vrsto aktivnosti na področju promocije vseživljenjskega učenja in izobraževanja, medgeneracijskega in medkulturnega sodelovanja ter drugih dejavnosti Ljudske univerze Kranj. Poleg priprave in izvajanja promocijskega načrta, koordiniramo Teden vseživljenjskega učenja in izvedemo Parado učenja ter Teden izobraževanja za trajnostni razvoj. Prepoznavnost naše dejavnosti pa večamo s sodelovanjem in predstavitvijo Ljudske univerze Kranj na različnih nacionalnih in lokalnih dogodkih.

## **2. Poslanstvo, vizija in vrednote Ljudske univerze Kranj**

Zaposleni in zunanji sodelujoči smo poslanstvo, vizijo in vrednote Ljudske univerze Kranj oblikovali in zapisali v okviru projekta POKI. Smo sredi dvoletnega ciklusa prenove poslanstva, vizije in vrednot, ki ga bomo dokončali do junija 2020.

### **POS LANSTVO LJUDSKE UNIVERZE KRANJ**

Nudimo in ustvarjamo kakovostno, prijazno vseživljenjsko izobraževanje za prebivalce Mestne občine Kranj in gorenjske regije. Širimo vrednoto znanja, ki plemeniti naše življenje.

S kakovostnim znanjem naših zaposlenih in zunanjih sodelavcev zagotavljamo formalno izobraževanje na vseh ravneh zahtevnosti in pestro ponudbo neformalnih oblik izobraževanja za vse generacije. Svetujemo, informiramo in se odzivamo na potrebe okolja na osebni in izviren način.

### **VIZIJA LJUDSKE UNIVERZE KRANJ**

Ljudska univerza Kranj bo s svojimi kakovostnimi storitvami (p)ostala vodilni partner v izobraževanju odraslih in razvojni center za tretje življenjsko obdobje na Gorenjskem.

### **VREDNOTE LJUDSKE UNIVERZE KRANJ**

#### **Razvojnost**

Bdimo nad prilikami, sprejemamo izzive sedanjosti in s timskim delom iščemo rešitve. Skrbimo za nenehno strokovno rast in večanje kompetenc zaposlenih.

#### **Ustvarjalnost**

Veliko pozornosti namenjamo procesu ustvarjalnosti in iskanju inovativnih rešitev.

#### **Kakovost**

Delo opravljamo natančno, pravočasno in odgovorno. S svojim delom vzbujamo zaupanje pri sodelavcih in strankah. Prenos znanja poteka strokovno in prilagodljivo – s posluhom za stranke.

#### **Sodelovanje**

Zaposleni med seboj sodelujemo prijazno, spoštljivo in pošteno – v svoje zadovoljstvo in zadovoljstvo strank. Skrbimo za učinkovito informiranje v dobro delovnih procesov.

#### **Veselje do dela**

Negujemo veselje do dela in ga širimo navzven.

### 3. Metodologija

#### 3.1. Temeljni namen samoevalvacije

Na Ljudski univerzi Kranj se zavedamo, kako pomembna je kakovost našega dela. Zato se trudimo, da jo sami s svojimi notranjimi viri nenehno izboljšujemo. Z neprestanim načrtnim zbiranjem ter dejavnim analiziranjem informacij s strani vodstva, zaposlenih, zunanjih sodelavcev, udeležencev in uporabnikov naših programov ter organizacij s katerimi sodelujemo pridobivamo ne samo oceno trenutnega stanja ampak tudi osnove za nadaljnje načrtovanje in usmerjanje razvoja kakovosti našega dela.

V izobraževalnem letu 2018/2019 smo zaključevali preverjanje kakovosti na področju komuniciranja in pretoka informacij, s katerim smo začeli že v izobraževalnem letu 2017/2018, ter začeli s preverjanjem kakovosti na področju prostorov in opreme. Prav tako smo se po petih letih ob nastopu novega mandata direktorja zavoda odločili za presojo vizije, poslanstva in vrednot zavoda, s katero bomo nadaljevali do junija 2020.

K izpeljavi samoevalvacije na področju komuniciranja in pretoka informacij med organizatorji izobraževanj, učitelji na vseh izobraževalnih področjih in podpornimi službami so nas navedli primeri, ko je prihajalo do napačnega razumevanja informacij in do prevelikega časovnega zamika, ker so bile informacije napačno razumljene in posredovane naprej. Zaradi različnih terminov izobraževanj (od zgodaj zjutraj do pozno zvečer) se zgodi, da organizatorji nimajo vedno možnosti za stik z učitelji v živo, takrat se informacije prenesejo preko podpornih služb, oz. dežurnih organizatorjev izobraževanj.

K izpeljavi samoevalvacije na področju učnih prostorov in splošne opreme prostorov in IKT nas je navedlo dejstvo, da se prostori že več let niso spreminjali. Oprema prostorov se je samo dokupovala, tako da ni neke enotne opreme prostorov. Dodatna ovira za prenovu prostorov je dejstvo, da je stavba, v kateri delujemo, pod spomeniškim varstvom, kar močno poviša stroške prenove, ki mora potekati pod nadzorom Zavoda za varstvo kulturne dediščine. V prostorih LUK – medgeneracijski center pa smo zgornje nadstropje renovirali, tako, da je oprema prostorov bolj enotna. Če želimo v korak s časom je potrebna pogosta prenova IKT opreme.

Za samoevalvacijo na področju Vizije, poslanstva in vrednot Ljudske univerze Kranj smo se odločili, ker imamo v Listini o kakovosti zapisano, da se le te presojujejo na vsakih 5 let kar sovpada z mandatnim obdobjem direktorja.

V tem obdobju je Ljudska univerza Kranj močno okrepila svoje delovanje na področju medgeneracijskega sodelovanja, ki v sedanji viziji, poslanstvu in vrednotah ni omenjen, prav tako pa je prišlo do širitve kolektiva in kadrovskega menjav.

#### 3.2. Vsebinski sklopi in samoevalvacijska vprašanja

PODROČJE	PODPODROČJE	KAZALNIKI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA
Vodenje in upravljanje	Vodenje	Komuniciranje in pretok informacij	<p>1. Kako poteka informiranje med organizatorji izobraževanja, podpornimi službami in zunanjimi sodelavci (predavatelji)?</p> <p>2. Ali so informacije, pomembne za kakovost izpeljave izobraževalnega procesa zagotovljene vsem, ki bi te informacije morali imeti?</p> <p>3. Kako so organizatorji izobraževanja, podporne službe in zunanji sodelavci zadovoljni z izmenjavo informacij?</p>

			4. Kako so organizatorji izobraževanja, podporne službe in zunanji sodelavci zadovoljni z medsebojnimi komunikacijskimi tokovi?
--	--	--	---

PODROČJE	PODPODROČJE	KAZALNIKI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA
Prostori in oprema	Prostori	Učni prostori	1. Ali učni prostori organizacije omogočajo uporabo aktivnih metod dela?
			2. Ali so učni prostori ustrezno osvetljeni in ogrevani?
			3. Ali so učni prostori ustrezno vzdrževani in čisti?
			4. Ali so učni prostori dostopni in ustrezno označeni?

PODROČJE	PODPODROČJE	KAZALNIKI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA
Prostori in oprema	Oprema prostorov	Splošna oprema prostorov in informacijsko-komunikacijska tehnologija	1. Ali so prostori opremljeni z ustreznim pohištvom, ki ga je možno razvrščati v različne postavitve?
			2. Ali so prostori urejeni tako, da spodbujajo k učenju?
			3. Ali je v prostorih zagotovljena ustrezna tehnična in IKT oprema?
			4. Ali udeleženci imajo dostop do posebne opreme, pripomočkov in gradiva, ki jim omogočajo uspešno izpeljavo praktičnega usposabljanja?

PODROČJE	PODPODROČJE	KAZALNIKI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA
Vodenje in upravljanje	Vodenje	Vizija	Ali je oblikovana vizija potrebna prenove, glede na to, da organizacija deluje tudi na novih področjih, ki jih trenutna vizija ne zajema?
			So trenutni zaposleni in zunanji sodelavci sodelovali pri opredeljevanju vizije in koliko se s tako opredeljeno vizijo strinjajo?
			Ali vsebina vizije upošteva razvojne vidike okolja, v katerem Ljudska univerza Kranj deluje?
		Poslanstvo	Ali je oblikovano poslanstvo potrebno prenove, glede na to, da organizacija deluje tudi na novih področjih, ki jih trenutno poslanstvo ne zajema?
			So trenutni zaposleni in zunanji sodelavci sodelovali pri opredeljevanju poslanstva in koliko se s tako opredeljenim poslanstvom strinjajo?
			Ali je poslanstvo kompatibilno z vrednotami organizacije?

		Vrednote	<p>Ali so opredeljene vrednote potrebne prenove? Ali so vrednote povezane z odnosom do kakovosti dela na vseh področjih delovanja organizacije?</p> <p>Ali je opisan pomen vrednot, kot so ga razumeli tisti, ki so vrednote sprejemali? Se sedanji zaposleni in zunanji sodelavci strinjajo z opisi?</p> <p>Kako organizacija s sprejetimi vrednotami seznanja na novo zaposlene in nove zunanje sodelavce?</p>
--	--	----------	--

### 3.3. Uporabljene metode

#### 3.3.1. SWOT ANALIZA

Področje: Vodenje in upravljanje

Podpodročje: Vodenje

Kazalnik: Komuniciranje in pretok informacij

Standard kakovosti: Vzpostavljeni so učinkoviti procesi notranje in zunanje komuniciranja, ki omogočajo nemoten pretok informacij

SWOT analizo smo opravili z namenom opredelitve prednosti in slabosti pretoka informacij in komuniciranja med organizatorji izobraževanj, zunanji sodelavci (učitelji) in podpornimi službami Ljudske univerze Kranj. Ter z željo prepoznati nove priložnosti za izboljšanje pretoka informacij in komuniciranja med vsemi deležniki. Hkrati pa smo prepoznali tudi možne nevarnosti, za katere je pomembno, da se jih zavedamo.

NOTRANJA ANALIZA	PREDNOSTI	SLABOSTI
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prijaznost zaposlenih</li> <li>- dobro podprt informacijski sistem</li> <li>- urejen poslovni prostor</li> <li>- izkušenj in usposobljen kader</li> <li>- Prilagajanje potrebam predavateljev</li> </ul> <p>Komunikacija in pretok informacij: predavatelji- podporne službe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podporne službe so dejavne pri informiranju predavateljev</li> <li>- podporne službe so v hiši tudi v popoldanskem času (do 18.00), ko organizatorjev izobraževanj več ni</li> <li>- podporne službe lahko s predavatelji ažurno in osebno uredijo morebitne probleme povezane z obračuni, računi, izplačili ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- podporne službe nimajo pravih informacij za informiranje predavateljev</li> <li>- predavatelji ne vedo, katere informacije jim lahko nudijo podporne službe</li> <li>- podporne službe ne morejo vedno nuditi strokovnih informacij</li> <li>- podporne službe ne morejo nuditi ustrezne podpore predavateljem</li> <li>- podporne službe redko informirajo predavatelje o skupnih dejavnostih na Ljudski univerzi Kranj</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- predavatelji se čutijo upoštevane v stiku s podpornimi službami</li> <li>- predavatelji se za nujno pomoč lahko obrnejo na podporne službe</li> </ul> <p>Komunikacija in pretok informacij: predavatelji – organizatorji izobraževanj:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uporabljeni so različni načini komuniciranje (osebno, telefon, e-mail, FB in drugi kanali)</li> <li>- dosegljivost in odzivnost organizatorja izobraževanja je zelo dobra (tudi izven delovnega časa)</li> <li>- prilagajanje potrebam predavateljev</li> <li>- izmenjava pomembnih informacij na strokovnem in organizacijskem področju</li> <li>- organizatorji pri pripravi programov upoštevajo mnenja, predloge predavateljev</li> <li>- organizatorji izobraževanja poznajo področja dela svojih sodelavcev in po potrebi lahko kompetentno komunicirajo z vsemi predavatelji</li> <li>- veliko osebnega stika med organizatorji in predavatelji</li> </ul> <p>Komunikacija in pretok informacij: organizator izobraževanja - podporne službe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pogosto komuniciranje in izmenjava informacij</li> <li>- takojšnje reševanje komunikacijskih nesporazumov</li> <li>- direktno informiranje o dejavnostih na Ljudske univerze Kranj</li> <li>- pomoč podpornih služb organizatorju izobraževanja pri ažurnem obveščanju udeležencev</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zaradi službene odsotnosti so organizatorji več dni izven organizacije</li> <li>- vsi organizatorji ne poznajo dobro drugih področij dela in zaradi tega ne dajejo pravih informacij</li> <li>- vsi predavatelji in organizatorji izobraževanja ne razpolagajo s enakim nivojem obvladovanja različnih komunikacijskih kanalov</li> <li>- prepočasna odzivnost na oddajanje informacij</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- premalo pisne komunikacije, preveč ustne komunikacije, kjer se pomembni podatki izgubijo</li> <li>- podporne službe od organizatorjev izobraževanj ne dobijo pravočasno vseh potrebnih informacij za informiranje</li> <li>- obvladovanje količine in nerazumevanje informacij s strani podporne službe</li> <li>- nezadostna fleksibilnost in iznajdljivost zaposlenih pri pridobivanju in posredovanju informacij</li> </ul>
<p>ZUNANJA ANALIZA</p>	<p><b>PRILOŽNOSTI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- predavatelji lahko ažurno posredujejo spremembe kontaktnih podatkov</li> <li>- ko pride do nepričakovanih odpovedi tečajev po 16.00 uri, podporne službe lahko takoj obvestijo tečajnike</li> </ul>	<p><b>NEVARNOSTI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- predavatelji so mnenja, da morajo organizatorji izobraževanj poznati vse zakonske in strokovne vsebine področja predavatelja – zato organizatorje ne informirajo o pomembnih zadevah (organizator ne more poznati vseh strokovnih področij)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- skupna spletna učilnica za hitrejšo komunikacijo in objavo novosti</li> <li>- informiranje predavateljev o aktualnih izobraževanjih ter jih motivirati in jim omogočiti udeležbo</li> <li>- informiranje in izobraževanje zaposlenih</li> <li>- delavnice na temo izboljšanja komuniciranja za vse udeležene pri komunikaciji</li> <li>- izboljšava pretoka informacij med OI-PS-PR poveča zadovoljstvo njih in udeležencev</li> <li>- Ljudska univerza Kranj omogoča predavateljem uporabo sodobnih komunikacijskih pripomočkov za komunikacijo s udeleženci in organizatorji izobraževanj</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- neuporaba spletne učilnice s strani predavateljev (nepoznavanje, strah pred novostmi pri starejših predavateljih)</li> <li>- prevelika razpršenost različnih komunikacijskih kanalov, kar bi organizatorjem izobraževanja vzelo preveč časa za sledenje</li> <li>- preveč časa za administrativne zadeve in premalo za komuniciranje</li> <li>- slabo opredeljena navodila glede del in nalog med zaposlenimi (IO-PS-PR)</li> <li>- spreminjanje potreb in želja IO-PS-PR</li> <li>- neloyalnost</li> </ul>
--	---	--

### ***Ugotovitve in predlogi za izboljšave***

Na podlagi tako izpeljane SWOT analize je mogoče ugotoviti, da smo bolj usmerjeni v notranje dejavnike poslovanja in manj v zunanje. Zanašamo se na lastne vire in zaposlene ter želimo minimalizirati odvisnost od zunanjih dejavnikov. Prepoznane slabosti smo zaznali kot notranje priložnosti na vseh področjih.

Na posameznih področjih povzemamo naslednje ugotovitve:

Na področju komunikacije in pretoka informacij med predavatelji in podpornimi službami Ljudske univerze Kranj je naša prednost, da so podporne službe sicer vključene v proces komunikacije in predavanja informacij predavateljem, kar pogosto olajša komunikacijo s predavatelji in ima za posledico hitro reševanje problemov, vendar pa podporne službe nimajo vedno pravih informacij za informiranje predavateljev in tudi predavatelji ne vedo točno, katere informacije jim lahko nudijo podporne službe. Za izboljšavo stanja vidimo še veliko priložnosti predvsem v delu s podpornimi službami in predavatelji pri doseganju dobre in predvsem nemotene komunikacije in pretoka informacij.

Na področju komunikacije in pretoka informacij med predavatelji in organizatorji izobraževanj lahko kot našo prednost navedemo uporabo različnih načinov komuniciranja organizatorjev izobraževanja s predavatelji (osebno, telefon, e-mail, FB in drugi kanali), njihovo dosegljivost, hitro odzivnost ter prilagajanje potrebam predavateljev. Zavedamo se, da prihaja do nezadostne komunikacije in prenosa informacij, kadar so organizatorji izobraževanja zaradi službene odsotnosti več dni odsotni, kadar organizatorji ne poznajo dobro področij dela svojih sodelavcev in zaradi tega ne dajejo pravih informacij in ker vsi predavatelji in organizatorji izobraževanja nimajo enakega nivoja obvladovanja različnih komunikacijskih kanalov.

Na področju komunikacije in pretoka informacij med organizatorji izobraževanja in podpornimi službami kot prednost izpostavljamo notranjo fleksibilno bazo podatkov o zunanjih sodelavcih, do katere imajo dostop tako organizatorji izobraževanja kot tudi podporne službe, pogosto komuniciranje in izmenjava informacij med organizatorji izobraževanja in podpornimi službami ter takojšnje reševanje komunikacijskih nesporazumov. Vendar se zaradi tega dogaja, da je med organizatorji izobraževanja in podpornimi službami premalo pisne komunikacije in preveč ustne komunikacije, kjer se lahko pomembni podatki izgubijo, podporne službe od organizatorjev izobraževanj ne dobijo pravočasno vseh potrebnih informacij za informiranje, ki jih včasih tudi ne razumejo pravilno. Opažena je tudi nezadostna fleksibilnost in iznajdljivost zaposlenih pri pridobivanju in posredovanju informacij (premalo samoiniciativnosti pri pridobivanju informacij).

Priložnost za izboljšanje komunikacije in pretoka informacij je možno doseči le s permanentnim usposabljanjem vseh vpletenih v komunikacijski proces. Možnosti za kakovostnejšo komunikacijo vidimo tudi v večji povezanosti

med predavatelji, organizatorji izobraževanja in podpornimi službami pri posredovanju informacij.

Že vrsto let spremljamo delo predavateljev preko anket in hospitacij, želeli pa bi jih še bolj aktivno vključiti v andragoški proces preko vsebinsko in časovno primernih programov usposabljanj (tudi usposabljanj na temo dobre komunikacije).

Udeleženci so dobro informirani za vključitev v različne izobraževalne programe, vendar v zadnjem času iščejo takojšnje in konkretne informacije, kar nas spodbuja k iskanju mnogih drugih načinov podajanja informacij in dela z udeleženci. Nudimo jim tudi pomoč pri oddajanju vlog za povračilo šolnine na razpisu.

Izpostavljamo prednost, da vodstvo podpira strokovna usposabljanja in izobraževanja za osebno rast zaposlenih in zunanjih izvajalcev in jih v okviru finančnih zmožnosti tudi plačuje. Žal pa pogosto zunanji izvajalci zaradi različnih vzrokov nimajo interesa za sodelovanje na tovrstnih izobraževanjih, zato to ocenjujemo kot slabost, ki se je bomo v prihodnje sistematično lotili. Dodatno priložnost vidimo v sistemu informiranja in učinkovitejši organiziranosti. Vodstvo se je za izboljšanje komuniciranja in pretoka informacij med organizatorji izobraževanja in podpornimi službami odločilo za uvedbo tedenskih sestankov. Po sestanku vsi zaposleni prejmejo zapisnik. Obenem pa se zavedamo nevarnosti v pretoku informacij in izvedbi delovnih procesov, ki jih prinašajo nove informacijsko-komunikacijske tehnologije, če se ne bomo dodatno izobraževali. Hkrati je pomembno, da poznamo obstoječo zakonodajo s področja varovanja osebnih podatkov.

### **3.3.2. ANKETIRANJE**

*Področje: Prostori in oprema*

*Podpodročje: Prostori*

*Kazalnik: Učni prostori*

*Standard kakovosti: Učni prostori omogočajo izpeljavo izobraževanja v skladu z izobraževalnim programom ter ustrezajo značilnostim odraslih udeležencev.*

*Področje: Prostori in oprema*

*Podpodročje: Oprema prostorov*

*Kazalnik: Splošna oprema prostorov in informacijsko-komunikacijska tehnologija*

*Standard kakovosti: Splošna oprema prostorov in informacijsko-komunikacijska tehnologija, ki je na voljo, omogočata strokovnemu osebju in odraslim udeležencem izobraževanja ustrezno pripravo in izpeljavo izobraževanja*

Anketiranje o prostorih in opremi učnih prostorov smo izvedli med udeleženci, predavatelji in zaposlenimi na področju izobraževanja odraslih in med uporabniki, izvajalci vsebin in zaposlenimi na področju medgeneracijskega sodelovanja. Področje izobraževanja odraslih izvajamo na sedežu Ljudske univerze Kranj, področje medgeneracijskega sodelovanja izvajamo v LUK - medgeneracijskem centru.

Anketa je bila izvedena anonimno v 1KA – odprtokodni aplikaciji za spletno anketiranje. Poslana je bila vsem udeležencem, predavateljem v programih izobraževanja odraslih in vsem uporabnikom in izvajalcem vsebin v programu medgeneracijskega sodelovanja ter vsem zaposlenim na Ljudski univerzi Kranj.

Anketo smo razdelili na tri področja. Udeleženci in predavatelji v programih izobraževanja odraslih so ocenjevali prostore in opremo na sedežu Ljudske univerze Kranj. Uporabniki in izvajalci vsebin medgeneracijskega sodelovanja so ocenjevali prostore in opremo v LUK – medgeneracijskem centru..

Zaposleni na Ljudski univerzi Kranj so ocenjevali prostore in opremo v obeh stavbah.

**Na anketo o sedežu Ljudske univerze Kranj** je ustrezno odgovorilo 19 predavateljev in 115 udeležencev, 5 predavateljev in 47 udeležencev pa ni odgovorilo ustrezno oz. niso dokončali ankete.

Med predavatelji je bilo 13 žensk in 6 moških. Po starosti največ predavateljev spada v kategorijo med 41 do 60 let (11). Med udeleženci je bilo 27 moških in 85 žensk. Največ (46) pa jih spada v starostno skupino nad 61 let.

Največ predavateljev, ki so odgovarjali na anketo poučuje v srednješolskih programih (9), sledijo predavatelji jezikovnih tečajev (7), potem splošnih tečajev in delavnic, osnovne šole za odrasle, strokovnih usposabljanj in univerze za starejše.

Največ udeležencev obiskuje jezikovne tečaje (56), sledijo udeleženci Univerze za starejše (29), srednješolskih programov (14), strokovnih usposabljanj (10) in še nekaj udeležencev splošnih delavnic in osnovne šole za odrasle.

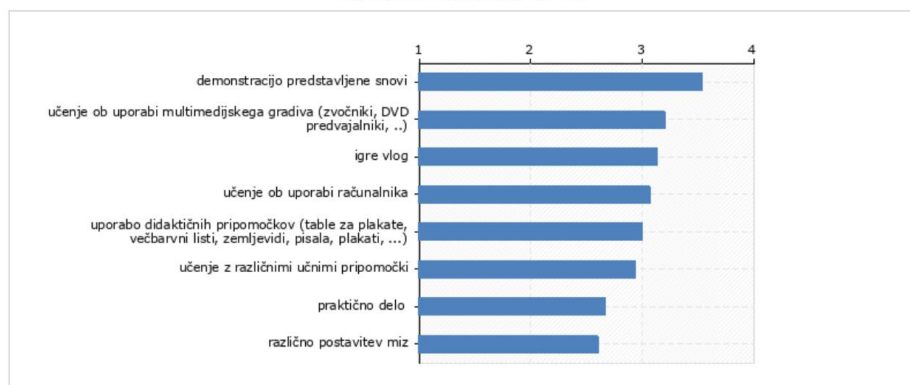
Na vprašanja ali učilnice omogočajo:

- različno postavitve miz
- igre vlog
- demonstracijo predstavljene snovi
- učenje z različnimi učnimi pripomočki
- učenje ob uporabi računalnika
- učenje ob uporabi multimedijskega gradiva (zvočniki, DVD predvajalniki, ..)
- praktično delo
- uporabo didaktičnih pripomočkov (table za plakate, večbarvni listi, zemljevidi, pisala, plakati, ...)

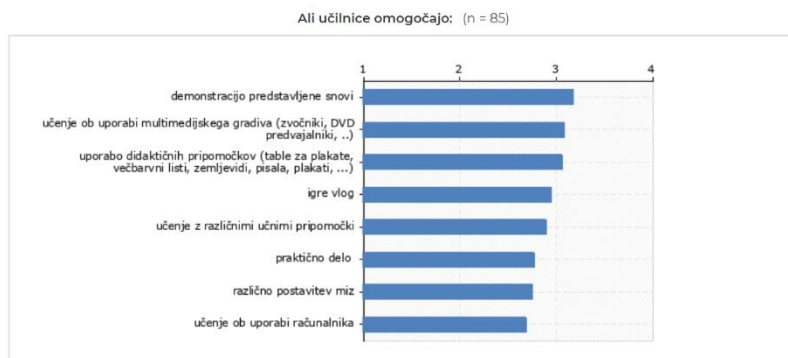
So predavatelji in udeleženci odgovarjali ne omogočajo (1), včasih omogočajo (2), večinoma omogočajo (3), vedno omogočajo (4).

Prejeli smo naslednje rezultate od predavateljev:

Ali učilnice omogočajo: (n = 15)



in rezultate od udeležencev:



Vsi predavatelji so odgovorili, da so učilnice ustrezno vzdrževane in čiste ter dostopne in ustrezno označene, 2 pa sta odgovorila, da niso ustrezno osvetljene in ogrevane.

10 predavateljev meni, da učilnice spodbujajo učenje, 4 da ga spodbujajo delno in 2, da ga ne spodbujajo.

Večina udeležencev meni, da so učilnice ustrezno vzdrževane in čiste, približno polovico udeležencev pa meni, da niso dostopne in ustrezno označene ter ne ustrezno osvetljene in ogrevane.

44 udeležencev meni, da učilnice spodbujajo učenje, 30, da ga spodbujajo delno in 8, da ga ne spodbujajo.

Na odprta vprašanja:

1. Kaj v naših učilnicah predstavlja spodbude pri učenju?

So **predavatelji** odgovorili, da so to oni sami, pravilna svetloba, uporaba multimedije, postavitve miz, plakati s strokovno vsebino, barvni flomastri za tablo in spodbudni citati.

2. Kaj v naših učilnicah predstavlja ovire pri učenju?

So predavatelji odgovorili, da je to postavitve miz v manjših učilnicah, nedelovanje programske opreme za tuje jezike na računalnikih, zastarelost in počasnost nekaterih učiteljskih računalnikov v učilnicah, nekatere premajhne učilnice, premrzli prostori, dva med njimi pa sta odgovorila, da ne vidita nobenih ovir.

3. Kaj bi v zvezi z učilnicami najprej želeli spremeniti?

So predavatelji odgovorili, da je to možnost predstavljanja miz, dodatni didaktični materiali, bolj pogosto prezračevanje, ure v vseh učilnicah na mestu, da jo vidi predavatelj, bolj inovativen pristop pri prenovi z vidika CGP, zamenjava nekaterih tabel, ki so dotrajane, zamenjava nekaterih dotrajanih projektorjev.

Prav tako so predlagali, da prostore pred učilnicami naredimo bolj domače in prestavimo stojala za dežnike iz hodnikov v učilnice.

Na odprta vprašanja:

1. Kaj vas v naših učilnicah spodbuja pri učenju?

So **udeleženci** odgovorili, da ustrezna tišina in osvetljenost, prijetna dekoracija na stenah in plakati, soudeleženci tečajev, toplina starih a ohranjenih prostorov, postavitve miz, velika ovalna miza, kjer sedijo skupaj in se počutijo kot ena skupina, majhnost učilnic, kar daje občutek individualnosti, motivacijske misli na stenah, velika tabla in poslušanje CD-jev, dobra klima v skupini.

2. Kaj vas v naših učilnicah ovira pri učenju?

So udeleženci odgovorili, da neudobnost, premajhna razdalja med mizami, zatohlost v kletnih učilnicah, slabo prezračevanje v manjših učilnicah, visok strop, mraz, razsvetljava, hrup na hodniku, močno jutranje sonce, ker se ne vidi na tablo.

### 3. Kaj bi v zvezi z učilnicami najprej želeli spremeniti?

So udeleženci odgovorili, da mize in stole, ter drugačne razporeditve le teh, več barv, multimedije, nove projektorje, dodala bi zvočno izolacijo učilnic, WC tudi v 1. nadstropju, več računalnikov.

Udeleženci pa so omenili tudi, da pogrešajo prostor za druženje in večje parkirišče.

**Na anketo o LUK – medgeneracijskem centru** je ustrezno odgovorilo 7 izvajalcev in 155 uporabnikov; 1 izvajalec in 94 uporabnikov pa ni odgovorilo ustrezno oz. niso dokončali ankete.

Med izvajalci je bilo 6 žensk in 1 moški. 3 izvajalci spadajo v kategorijo med 21 do 40 let, 3 izvajalci spadajo v kategorijo med 41 do 60 let, 1 izvajalec pa je starejši od 61 let. Med uporabniki je bilo 24 moških in 131 žensk. Največ (68) pa jih spada v starostno skupino 41 do 60 let.

5 izvajalcev izvaja v LUK-medgeneracijskem centru ponavljajoče se dogodke, 2 pa sta izvedla enkratni dogodek. 94 uporabnikov obiskuje enkratne dogodke (predavanja na različne teme, ustvarjalne delavnice,...) 69 uporabnikov pa ponavljajoče dogodke (vadbe, pogovorne skupine, kulinarčne delavnice,...)

Na vprašanje ali sobe omogočajo:

- delo v skupinah
- igre vlog
- demonstracijo predstavljene teme
- učenje z različnimi učnimi pripomočki
- učenje ob uporabi računalnika
- učenje ob uporabi multimedijskega gradiva (zvočniki, DVD predvajalniki, ..)
- praktično delo
- uporabo didaktičnih pripomočkov (table za plakate, večbarvni listi, zemljevidi, pisala, plakati, ...)

So izvajalci in uporabniki odgovarjali ne omogočajo (1), včasih omogočajo (2), večinoma omogočajo (3), vedno omogočajo (4).

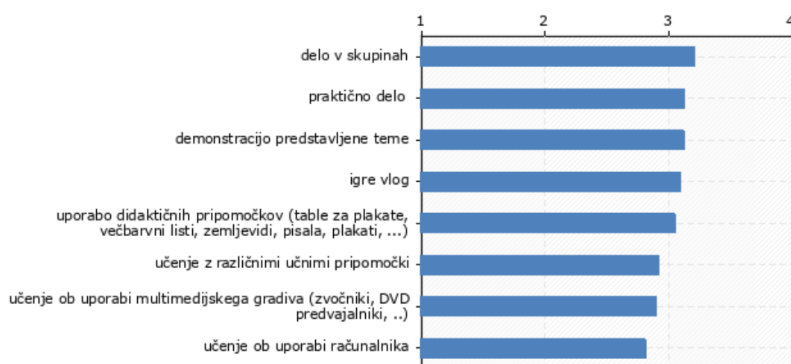
Prejeli smo naslednje rezultate od izvajalcev:

Ali sobe omogočajo: (n = 6)



in rezultate od uporabnikov:

Ali sobe omogočajo: (n = 108)



Vseh 7 izvajalcev je odgovorilo, da so sobe ustrezno ogrevane, 2 sta odgovorila, da niso ustrezno osvetljene ter dostopne in ustrezno označene, 1 pa da niso ustrezno vzdrževane in čiste.

2 izvajalca menita, da učilnice spodbujajo učenje, 5 pa, da ga spodbujajo delno. Nihče ni odgovoril, da ga ne spodbujajo.

98% vseh uporabnikov meni, da so sobe ustrezno vzdrževane in čiste, 94% uporabnikov meni, da so ustrezno ogrevane, 88%, da so ustrezno osvetljene, in 86%, da so dostopne in ustrezno označene.

55 uporabnikov meni, da sobe spodbujajo učenje, 44, da ga spodbujajo delno in 2, da ga ne spodbujajo.

Na odprta vprašanja:

1. Kaj v sobah deluje kot spodbuda pri učenju?

So **izvajalci** odgovorili, da je to primerna ogrevanje in zračnost, dobra svetloba, možna različna postavitve stolov, pozitiven ambient in sproščeno okolje.

2. Kaj v sobah deluje kot ovira pri učenju?

So izvajalci odgovorili, da je to utripanje luči, premalo prostora in nekatere sobe so brez table in učnih pripomočkov.

3. Kaj bi v zvezi s sobami najprej želeli spremeniti?

So izvajalci odgovorili, da bi v nekaterih učilnicah zamenjali svetila, ker utripajo, priskrbeti vrče in kozarce za vodo v vsako sobo, označiti pri vhodu kje se odvija kateri dogodek, preveč belih sten, več učnih pripomočkov, pobarvati stene sob v eni brvi, po kateri bi se lahko sobe tudi imenovala.

Izvajalci pa so omenili tudi, da pogrešajo daljši odpiralni čas (po 20.00 uri) in da bi jim strokovni delavci namenili več časa.

Na odprta vprašanja:

1. Kaj v sobah deluje kot spodbuda pri učenju?

So **uporabniki** odgovorili, da so to plakati, oprema, vzdušje, slike, izvajalci, čisto okolje, učni pripomočki, barve, razsvetljava, energija v prostoru, dobra akustika sob, solne lučke, timski duh.

2. Kaj v sobah deluje kot ovira pri učenju?

So uporabniki odgovorili, da so to slabe luči, preprih, slab zrak (poleti prevroče, pozimi preveč mraz), nekatere sobe so premajhne, premalo delovnega prostora na mizah, razporeditev miz, neudobni stoli, ni klimatskih naprav, premalo stolov, hrup, včasih preveč uporabnikov na vadbah, nekatere sobe preveč temačne.

### 3. Kaj bi v zvezi s sobami najprej želeli spremeniti?

So uporabniki odgovorili, da bi bile bolj zračne, bolj barvite, na vratih napis kaj se trenutno odvija v sobi, klimatske naprave, mize bolj prijazne osebnim računalnikom, nove mize in ostali in več didaktičnih pripomočkov, table v sobe kjer jih ni, zamenjati bele sijalke z rumenimi, urediti luči na zunanjih stopnicah, svečke, na stene motivacijske misli, da stoli na predavanjih ne bi bili tako skupaj, razstave slik slikarjev samoukov po sobah in kavomat v hiši.

Uporabniki pa so omenili tudi, da pogrešajo rože, večjo prepoznavnost centra, stojala za kolesa pred centrom in sobo za shranjevanje podlog za telovadbo.

**Na anketi o obeh stavbah** so odgovarjali tudi zaposleni na Ljudski univerzi Kranj in sicer je ustrezno odgovorilo 15 oseb – poleg tega je 5 oseb na nekatera vprašanja odgovarjalo dvakrat, ker prvič niso dokončali ankete in so se nanjo vrnili.

Med zaposlenimi je bilo 14 žensk in 1 moški. 12 zaposlenih spada v kategorijo od 41 do 60 let, 3 pa v kategorijo od 21 do 40 let.

7 zaposlenih dela v skupnih službah, 6 zaposlenih je strokovnih sodelavcev, 2 pa sta zaposlena preko javnih del.

Na vprašanja ali učilnice na Ljudski univerzi Kranj udeležencem in predavateljem omogočajo:

- različno postavitve miz
- igre vlog
- demonstracijo predstavljene snov
- učenje z različnimi učnimi pripomočki
- učenje ob uporabi računalnika
- učenje ob uporabi multimedijskega gradiva (zvočniki, DVD predvajalniki, ..)
- praktično delo
- uporabo didaktičnih pripomočkov (table za plakate, večbarvni listi, zemljevidi, pisala, plakati, ...)

So zaposleni odgovarjali ne omogočajo (1), včasih omogočajo (2), večinoma omogočajo (3), vedno omogočajo (4).

Prejeli smo naslednje rezultate:

Ali učilnice na LUK po vašem mnenju udeležencem in predavateljem omogočajo: (n = 19)



Vsi zaposleni so odgovorili, da so učilnice ustrezno vzdrževane in čiste, 4 menijo, da niso ustrezno osvetljene, 2 da niso ustrezno ogrevane, 1 pa da niso ustrezno označene in dostopne.

8 zaposlenih meni, da učilnice spodbujajo učenje, 6 da ga spodbujajo delno in 1, da ga ne spodbujajo.

Na odprta vprašanja:

1. Kaj v učilnicah na LUK predstavlja spodbude pri učenju?



So zaposleni odgovorili, da je to čistoča in urejenost, postavitve miz, svetloba, oprema učilnic in barve, plakati, možnost dostopa do računalnika, možnost interaktivnih vsebin, primerna temperatura, ni hrupno, barva sten, učni plakati, ki so jih naredili udeleženci, primerno veliki prostori.

## 2. Kaj v učilnicahna Ljudski univerzi Kranj predstavlja ovire pri učenju?

So zaposleni odgovorili, da je osvetlitev, dotrajani instalcijski parapetni kanali, slab zrak kljub zračenju, v kleti premalo svetlobe, v računalniški učilnici poleti prevroče, med nekaterimi učilnicami ni zvočne izolacije, nekatere učilnice so premajhne, hrup iz hodnika, delno zastarela računalniška oprema.

## 3. Kaj bi v zvezi z učilnicamina Ljudski univerzi Kranj najprej želeli spremeniti?

So zaposleni odgovorili, da bi posodobili osvetlitev, elektroinstalacijski razvod in sistem za zgodnje odkrivanje in javljanje požara, več barv, rastlin, več fotografij narave in učnih plakatov na stenah, spodbudne misli, lahko tudi v tujih jezikih, nasveti za učenje na plakatih, udobnejše stole, tematska oprema učilnic glede na predmet, ki poteka v njih, posodobitev računalniške opreme.

Prav tako so predlagali, da bi imeli informacijsko točko ob vstopu v stavbo in sprostitevno sobo, talne ploščice po hodnikih so zastarele in neenotnega videza, hodniki so temni, predlagajo svetlejšje oglasne deske na hodnikih, memboard za zbiranje idej zaposlenih.

Na vprašanje ali sobe v LUK-medgeneracijskem centru po vašem mnenju uporabnikom in izvajalcem omogočajo:

- različno postavitve miz
- igre vlog
- demonstracijo predstavljene snov
- učenje z različnimi učnimi pripomočki
- učenje ob uporabi računalnika
- učenje ob uporabi multimedijskega gradiva (zvočniki, DVD predvajalniki, ..)
- praktično delo
- uporabo didaktičnih pripomočkov (table za plakate, večbarvni listi, zemljevidi, pisala, plakati, ...)

So zaposleni odgovarjali ne omogočajo (1), včasih omogočajo (2), večinoma omogočajo (3), vedno omogočajo (4).

Prejeli smo naslednje rezultate:

Ali sobe v MCK po vašem mnenju uporabnikom in izvajalcem omogočajo: (n = 17)



Vseh 15 zaposlenih je odgovorilo, da so sobe ustrezno vzdrževane in čiste ter ogrevane, 5 jih je odgovorilo, da niso ustrezno osvetljene 2 pa, da niso dostopne in ustrezno označene.

9 zaposlenih meni, da sobe v LUK-MC spodbujajo učenje, 5, da ga spodbujajo delno in 1, da ga ne spodbujajo.

Na odprta vprašanja:

1. Kaj v sobah v LUK - medgeneracijskem centru predstavlja spodbude pri učenju?

So zaposleni odgovorili, da je to čistost in urejenost, svetloba, vzdušje, stavba je v okolju, ki ni hrupno, dve sobi spodbujata šolski sistem učenja, ostale pa neformalnega. domačnost, sobe so dovolj velike, pisane barve opreme in tisto kar izvajalci prinesejo s seboj.

2. Kaj v sobah v LUK - medgeneracijskem centru predstavlja ovire pri učenju?

So zaposleni odgovorili, da poleti vročina v zgornjem nadstropju, odmev, nekatere vadbe so preveč glasne in motijo druge dogodke, nekatere sobe so preveč prazne, ni odlagalnih površin in nagajanje sosedu.

3. Kaj bi v zvezi s sobami v LUK - medgeneracijskem centru najprej želeli spremeniti?

So izvajalci odgovorili, da v nekaterih sobah nova svetila in klimatske naprave, postavitev informativnega pulta pred vhodom, odstranitev omar v sobi 6, več motivacijskih napisov na stene, opremiti sobe z učnim gradivom, naravna svetloba v kleti.

Zaposleni pa so omenili tudi, da pogrešajo večjo oglasno tablo na hodniku, koš za smeti na zgornjem hodniku, tablo v sobi 2 in dodatno razsvetljava v klet v sobi za druženje.

### ***Ugotovitve in predlogi za izboljšave***

Za elektronske anketne vprašalnike smo se odločili zato, ker smo tako lahko zajeli tudi tiste zunanje sodelavce in udeležence izobraževanj ter uporabnike programa medgeneracijskega sodelovanja, ki v obdobju anketiranja niso prišli na aktivnosti Ljudsko univerzo Kranj. Z različno prilagojenimi anketami pa smo zajeli vse, ki uporabljajo naše prostore in opremo v njih.

Ocenjevali smo prostore in opremo v obeh stavbah, ki se med seboj zelo razlikujeta. Na eni strani sedež Ljudske univerze Kranj – stara meščanska vila, pod spomeniškim varstvom, v kateri želimo ohraniti duh časa v katerem je nastala, na drugi strani LUK – medgeneracijski center, ki je bil pred nekaj leti prenovljen.

Povratne informacije kažejo na visoko zadovoljstvo s prostori in opremo v njih, vendar smo dobili dobre ideje za izboljšanje pogojev dela.

Na sedežu Ljudske univerze Kranj smo v izobraževalnem letu 2018/2019 izvedli naslednje izboljšave:

- nova grelna telesa v učilnicah
- didaktični plakati v učilnicah
- na oglasnih deskah na hodnikih informacije o dodatni ponudbi Ljudske univerze Kranj (svetovanje ISIO in Za zaposlene, SSU, brezplačna učna pomoč, Demenci prijazna točka,...)
- lončnice na hodnikih in v učilnicah
- nabava nove interaktivne table
- nabava dodatnih projektorjev

V LUK – medgeneracijskem centru smo v izobraževalnem letu 2018/2019 izvedli naslednje izboljšave :

- zamenjava svetil v dveh sobah, kjer so utripale
- nove klimatske naprave v prostorih v zgornjem nadstropju
- nabava dveh prenosnih belih tabel
- električna negovalna postelja za potrebe kabinetnega dela v programih Socialni oskrbovalec na domu in Bolničar - negovalec

Za izobraževalno leto 2019/2020 na sedežu Ljudske univerze Kranj načrtujemo še naslednje izboljšave:

- prenova označevanja objekta sedeža Ljudske univerze Kranj (zunanja in notranja)
- prenova zunanje vitrine pred vhodom v stavbo in CGP
- IKT posodobitev ali zamenjava računalnikov na prostorih za predavatelje v štirih učinicah z naloženo ustrezno programsko opremo

Za izobraževalno leto 2019/2020 v LUK – medgeneracijskem centru načrtujemo še naslednje izboljšave:

- zamenjava glavnih vhodnih vrat
- prenova pisarne strokovnih delavcev

### **3.3.3. ANKETIRANJE**

*Področje: Vodenje in upravljanje*

*Podpodročje: Vodenje*

*Kazalnik: Vizija*

*Standard kakovosti: Organizacija, ki izobražuje odrasle, ima oblikovano vizijo.*

*Področje: Vodenje in upravljanje*

*Podpodročje: Vodenje*

*Kazalnik: Poslanstvo*

*Standard kakovosti: Organizacija, ki izobražuje odrasle, ima oblikovano poslanstvo.*

*Področje: Vodenje in upravljanje*

*Podpodročje: Vodenje*

*Kazalnik: Vrednote*

*Standard kakovosti: Organizacija, ki izobražuje odrasle, ima opredeljene vrednote svojega delovanja.*

Spletno anketiranje med zaposlenimi in zunanjimi sodelavci Ljudske univerze Kranj ter analizo rezultatov je v svojem diplomskem delu izvedel Aljaž Cof, študent programa Ekonomist, višjega strokovnega izobraževanja na Šolskem centru Kranj, z naslovom Presojanje kakovosti na Ljudski univerzi Kranj (maj 2019).

Spletno anketiranje je bilo prvi del presojanja vizije, poslanstva in vrednot Ljudske univerze Kranj. Tukaj smo preverjali kako dobro zaposleni in zunanji sodelavci poznajo vizijo, poslanstvo in vrednote, če so sodelovali pri njihovem nastanku, če se jim zdijo še aktualne za današnji čas (Ljudska univerza Kranj je v obdobju od nastanka vizije, poslanstva in vrednot razvila svojo dejavnost tudi na drugih področjih, ki v trenutni viziji in poslanstvu niso omenjena) in če to tudi živijo pri svojem delu na Ljudski univerzi Kranj.

Presojanje se bo nadaljevalo v izobraževalnem letu 2019/2020, ko bomo izvedli dve delavnici, na katerih bomo iskali vizijo, poslanstvo in vrednote za današnji čas. Ena delavnica se bo odvila v mesecu decembru 2019 z zunanjimi izvajalci, druga pa v mesecu februarju 2020 za zaposlene na Ljudski univerzi Kranj. Presojanje in

prenovo vizije, poslanstva in vrednot bomo predvidoma dokončali do junija 2020.

Zaposleni in zunanji sodelavci na Ljudski univerzi Kranj vsakih pet let presojamo vizijo, poslanstvo in ustreznost vrednot. Poleg tega presojamo tudi usmerjenost delovanja izobraževalne organizacije k doseganju vizije in poslanstva ter usmerjenost vsakodnevnih ravnanj k ohranjanju vrednot Ljudske univerze Kranj.

Na podlagi anketiranja zaposlenih in zunanjih sodelavcev Ljudske univerze Kranj smo opravili raziskavo z namenom preverjanja uresničevanja vizije, poslanstva in vrednot Ljudske univerze Kranj. Anketiranje smo opravili s spletnim programom 1KA v obdobju od ponedeljka, 28. januarja do srede, 13. februarja 2019. Podatke smo s pomočjo računalniškega programa 1KA tudi obdelali.

Pri spletnem anketiranju je sodelovalo enajst zaposlenih in štirideset zunanjih sodelavcev, vendar je spletni vprašalnik v celoti izpolnilo le 32 anketirancev. Na nagovor spletne ankete je kliknilo 56 anketirancev (nekateri so na anketo verjetno kliknili dvakrat), od katerih je na spletno anketo kliknilo 49 anketirancev, 44 anketirancev pa je spletno anketo začelo izpolnjevati. Spletni vprašalnik je 37 anketirancev izpolnilo delno, v celoti pa je vprašalnik izpolnilo 32 anketirancev.

Vzorec je zajemal enajst zaposlenih in štirideset zunanjih sodelavcev Ljudske univerze Kranj. Od skupaj 56 anketirancev, ki so začeli izpolnjevati spletno anketo, se je pri statusu zaposlitve opredelilo 36 anketirancev, kar je prikazano na sliki 4. 12 anketirancev je zaposlenih, kar predstavlja 12 odstotkov vseh anketirancev, 24 anketirancev pa je zunanjih sodelavcev, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev. 20 anketirancev se pri statusu zaposlitve ni opredelilo, kar predstavlja 36 odstotkov vseh anketirancev.

Pri spolu se je opredelilo 36 anketirancev. Največ anketirancev je bilo ženskega spola, in sicer 29, kar predstavlja 52 odstotkov vseh anketirancev, 7 anketirancev pa je bilo moškega spola, kar je 13 odstotkov vseh anketirancev. 20 anketirancev se pri spolu ni opredelilo, kar predstavlja 36 odstotkov vseh anketirancev.

### ***Prvi sklop vprašanj in trditev se je v spletnem vprašalniku nanašal na vizijo Ljudske univerze Kranj.***

Pri prvem vprašanju nas je zanimalo, ali so anketiranci seznanjeni z vsebino vizije Ljudske univerze Kranj. 31 anketirancev je odgovorilo, da so seznanjeni z vsebino vizije, kar predstavlja 55 odstotkov vseh anketirancev, 6 anketirancev pa z vsebino vizije ni bilo seznanjenih, kar je 11 odstotkov vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 19 anketirancev, kar predstavlja 34 odstotkov vseh anketirancev.

Drugo vprašanje se je nanašalo na to, ali so anketiranci pri opredelitvi vizije imeli možnost za aktivno sodelovanje. 26 anketirancev je odgovorilo, da so imeli možnost aktivno sodelovati pri opredelitvi vizije, kar predstavlja 46 odstotkov vseh anketirancev, 11 anketirancev pa je odgovorilo, da možnosti za aktivno sodelovanje pri opredelitvi vizije niso imeli, kar je 20 odstotkov vseh anketirancev. 19 anketirancev na vprašanje ni odgovorilo, kar predstavlja 34 odstotkov vseh anketirancev.

Pri tretjem vprašanju nas je zanimalo, ali se anketiranci s tako opredeljeno vizijo strinjajo. 36 anketirancev je odgovorilo, da se strinjajo s tako opredeljeno vizijo, kar predstavlja 64 odstotkov vseh anketirancev, 1 anketiranec pa se s tako opredeljeno vizijo ni strinjal, kar sta 2 odstotka vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 19 anketirancev, kar predstavlja 34 odstotkov vseh anketirancev.

Četrto vprašanje se je nanašalo na usklajenost vizije z nacionalnimi in mednarodnimi razvojnimi usmeritvami razvoja izobraževanja odraslih. 22 anketirancev je odgovorilo, da je vizija usklajena z razvojnimi usmeritvami razvoja izobraževanja odraslih, kar predstavlja 39 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 13 anketirancev, ki niso vedeli, ali je vizija z razvojnimi usmeritvami razvoja izobraževanja odraslih usklajena, kar je 23 odstotkov vseh anketirancev. 2 anketiranca sta ocenila, da vizija ni usklajena z razvojnimi usmeritvami razvoja izobraževanja odraslih, kar predstavlja 4 odstotke vseh anketirancev. 19 anketirancev na vprašanje ni odgovorilo, kar je 34 odstotkov vseh anketirancev.

Pri petem vprašanju nas je zanimalo, ali je vizija usklajena s potrebami lokalnega okolja, v katerem Ljudska univerza Kranj deluje. 28 anketirancev je odgovorilo, da je vizija usklajena s potrebami lokalnega okolja, kar predstavlja 50 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 7 anketirancev, ki niso vedeli, ali je vizija usklajena s potrebami lokalnega okolja, kar je 13 odstotkov vseh anketirancev. 2 anketiranca sta odgovorila, da vizija s potrebami lokalnega okolja ni usklajena, kar predstavlja 4 odstotke vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 19 anketirancev, kar je 34 odstotkov vseh anketirancev.

Šesto vprašanje se je nanašalo na to, ali vsebina vizije upošteva razvojne vidike okolja, v katerem Ljudska univerza Kranj deluje. 25 anketirancev je odgovorilo, da vizija upošteva razvojne vidike lokalnega okolja, kar predstavlja 45 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 9 anketirancev, ki niso vedeli, ali vizija upošteva razvojne vidike lokalnega okolja, kar je 16 odstotkov vseh anketirancev. 2 anketiranca sta odgovorila, da vizija razvojnih vidikov lokalnega okolja ne upošteva, kar predstavlja 4 odstotke vseh anketirancev. 20 anketirancev na vprašanje ni odgovorilo, kar je 36 odstotkov vseh anketirancev.

Pri sedmem vprašanju nas je zanimalo, ali vizija upošteva vidike dejavnosti, za katere Ljudska univerza Kranj izobražuje. 34 anketirancev je odgovorilo, da vizija upošteva vidike dejavnosti, za katere Ljudska univerza Kranj izobražuje, kar predstavlja 61 odstotkov vseh anketirancev, 2 anketiranca pa sta odgovorila, da vizija ne upošteva vidikov dejavnosti, za katere Ljudska univerza Kranj izobražuje, kar so 4 odstotki vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 20 anketirancev, kar predstavlja 36 odstotkov vseh anketirancev.

Osmo vprašanje se je nanašalo na povezanost vsebine vizije s potrebami na trgu dela in napovedmi o gibanjih na trgu dela. 23 anketirancev je odgovorilo, da je vsebina vizije povezana s potrebami na trgu dela, kar predstavlja 41 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 11 anketirancev, ki niso vedeli, ali je vsebina vizije povezana s potrebami na trgu dela, kar je 20 odstotkov vseh anketirancev. 2 anketiranca sta odgovorila, da vsebina vizije ni povezana s potrebami na trgu dela, kar predstavlja 4 odstotke vseh anketirancev. 20 anketirancev na vprašanje ni odgovorilo, kar je 36 odstotkov vseh anketirancev.

Pri devetem vprašanju nas je zanimalo, ali se vizija uporablja v javni rabi, na primer na spletu ali v promocijskih brošurah. 48 anketirancev je odgovorilo, da se vizija uporablja v javni rabi, kar predstavlja 48 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 8 anketirancev, ki niso vedeli, ali se vizija v javni rabi uporablja, kar je 14 odstotkov vseh anketirancev. 1 anketiranec je odgovoril, da se vizija ne uporablja v javni rabi, kar predstavlja 2 odstotka vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 20 anketirancev, kar je 36 odstotkov vseh anketirancev.

V okviru vizije smo preverjali tudi, kako bodo anketiranci ocenili uresničevanje vizije Ljudske univerze Kranj. Ljudska univerza Kranj ima v viziji zapisano, da namerava s svojimi kakovostnimi storitvami postati vodilni partner v izobraževanju odraslih in razvojni center za tretje življenjsko obdobje na Gorenjskem. Glede na ocenjevalno lestvico je največ anketirancev, in sicer 21, ocenilo, da so skoraj zadovoljni s trditvijo, kar predstavlja 38 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 13 anketirancev, ki so bili popolnoma zadovoljni s trditvijo, kar je 23 odstotkov vseh anketirancev. 1 anketiranec je bil pretežno zadovoljen s trditvijo in prav tako 1 anketiranec s trditvijo sploh ni bil zadovoljen, kar predstavlja po 2 odstotka vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da s trditvijo ni zadovoljen. 20 anketirancev trditve ni ocenilo, kar je 36 odstotkov vseh anketirancev.

Anketiranci, ki sploh niso bili zadovoljni, niso bili zadovoljni ali so bili pretežno zadovoljni z vizijo Ljudske univerze Kranj, so imeli v spletnem vprašalniku možnost navesti njihovo mnenje o tem, kaj bi Ljudska univerza Kranj v bodoče lahko ukrenila za boljše uresničevanje vizije. S strani anketirancev smo prejeli dve mnenji. Eden izmed anketirancev je menil, da bi Ljudska univerza Kranj lahko sodelovala s podjetji, drugi anketiranec pa je bil mnenja, da ne gre za uresničevanje vizije, ampak za vizijo samo, ki z besedo »vodilna« izpostavlja negativni aspekt samega izobraževanja, poleg tega pa po njegovem mnenju ni opredeljena glede na izobraževalne, razvojne in človeške aspekte.

***Viziji je sledil sklop vprašanj in trditev, ki se nanašajo na poslanstvo Ljudske univerze Kranj.***

Pri prvem vprašanju nas je zanimalo, ali so anketiranci seznanjeni z vsebino izjave o poslanstvu Ljudske univerze Kranj. 26 anketirancev je odgovorilo, da so seznanjeni z vsebino izjave o poslanstvu, kar predstavlja 46 odstotkov vseh anketirancev, 9 anketirancev pa z vsebino izjave o poslanstvu ni bilo seznanjenih, kar je 16 odstotkov vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 21 anketirancev, kar predstavlja 38 odstotkov vseh anketirancev.

Drugo vprašanje se je nanašalo na to, ali so anketiranci pri opredelitvi poslanstva imeli možnost za aktivno sodelovanje. 19 anketirancev je odgovorilo, da so imeli možnost aktivno sodelovati pri opredelitvi poslanstva, kar predstavlja 34 odstotkov vseh anketirancev, 15 anketirancev pa je odgovorilo, da pri opredelitvi poslanstva niso imeli možnosti za aktivno sodelovanje, kar je 27 odstotkov vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 22 anketirancev, kar predstavlja 39 odstotkov vseh anketirancev.

Pri tretjem vprašanju nas je zanimalo, ali se anketiranci s tako opredeljenim poslanstvom strinjajo. vseh 35 anketirancev, ki so odgovorili na vprašanje, se je s tako opredeljenim poslanstvom strinjalo, kar predstavlja 63 odstotkov vseh anketirancev. 21 anketirancev na vprašanje ni odgovorilo, kar je 38 odstotkov vseh anketirancev.

Četrto vprašanje se je nanašalo na usklajenost poslanstva z vrednotami Ljudske univerze Kranj. 32 anketirancev je odgovorilo, da je poslanstvo usklajeno z vrednotami Ljudske univerze Kranj, kar predstavlja 57 odstotkov vseh anketirancev. Sledili so 3 anketiranci, ki niso vedeli, ali je poslanstvo usklajeno z vrednotami Ljudske univerze Kranj, kar je 5 odstotkov vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da poslanstvo z vrednotami Ljudske univerze Kranj ni usklajeno. Na vprašanje ni odgovorilo 21 anketirancev, kar predstavlja 38 odstotkov vseh anketirancev.

Pri petem vprašanju nas je zanimalo, ali je poslanstvo usklajeno z nacionalnimi in mednarodnimi razvojnimi usmeritvami razvoja izobraževanja odraslih. 25 anketirancev je odgovorilo, da je poslanstvo usklajeno z razvojnimi usmeritvami razvoja izobraževanja odraslih, kar predstavlja 45 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 10 anketirancev, ki niso vedeli, ali je poslanstvo usklajeno z razvojnimi usmeritvami razvoja izobraževanja odraslih, kar je 18 odstotkov vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da poslanstvo z razvojnimi usmeritvami razvoja izobraževanja odraslih ni usklajeno. 21 anketirancev ni odgovorilo na vprašanje, kar predstavlja 38 odstotkov vseh anketirancev.

Šesto vprašanje se je nanašalo na usklajenost poslanstva s potrebami lokalnega okolja, v katerem Ljudska univerza Kranj deluje. 31 anketirancev je odgovorilo, da je poslanstvo usklajeno s potrebami lokalnega okolja, kar predstavlja 55 odstotkov vseh anketirancev. Sledili so 4 anketiranci, ki niso vedeli, ali je poslanstvo usklajeno s potrebami lokalnega okolja, kar je 7 odstotkov vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da

poslanstvo s potrebami lokalnega okolja ni usklajeno. Na vprašanje ni odgovorilo 21 anketirancev, kar predstavlja 38 odstotkov vseh anketirancev.

Pri sedmem vprašanju nas je zanimalo, ali vsebina poslanstva upošteva razvojne vidike okolja, v katerem Ljudska univerza Kranj deluje. 30 anketirancev je odgovorilo, da poslanstvo upošteva razvojne vidike lokalnega okolja, kar predstavlja 54 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 5 anketirancev, ki niso vedeli, ali poslanstvo upošteva razvojne vidike lokalnega okolja, kar je 9 odstotkov vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da poslanstvo razvojnih vidikov lokalnega okolja ne upošteva. 21 anketirancev ni odgovorilo na vprašanje, kar predstavlja 38 odstotkov vseh anketirancev.

Osmo vprašanje se je nanašalo na to, ali poslanstvo upošteva vidike dejavnosti, za katere Ljudska univerza Kranj izobražuje. Vseh 32 anketirancev, ki so odgovorili na vprašanje, je pritrdilo, da poslanstvo upošteva vidike dejavnosti, za katere Ljudska univerza Kranj izobražuje, kar predstavlja 57 odstotkov vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 24 anketirancev, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

Pri devetem vprašanju nas je zanimalo, ali se poslanstvo uporablja v javni rabi, na primer na spletu ali v

promocijskih brošurah. 22 anketirancev je odgovorilo, da se poslanstvo uporablja v javni rabi, kar predstavlja 39 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 8 anketirancev, ki niso vedeli, ali se poslanstvo v javni rabi uporablja, kar je 14 odstotkov vseh anketirancev. 2 anketiranca sta odgovorila, da se poslanstvo ne uporablja v javni rabi, kar predstavlja 4 odstotke vseh anketirancev. 24 anketirancev ni odgovorilo na vprašanje, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

V okviru drugega sklopa vprašanj in trditev smo preverjali še, kako bodo anketiranci na podlagi ocenjevalne lestvice ocenili uresničevanje poslanstva Ljudske univerze Kranj. Poslanstvo Ljudske univerze Kranj smo analizirali v štirih delih.

V poslanstvu ima Ljudska univerza Kranj navedeno, da ustvarja in nudi kakovostno in prijazno vseživljenjsko izobraževanje za prebivalce Mestne občine Kranj in gorenjske regije. največ anketirancev, in sicer 23, je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni s trditvijo, kar predstavlja 41 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 8 anketirancev, ki so bili skoraj zadovoljni s trditvijo, kar je 14 odstotkov vseh anketirancev. 1 anketiranec je bil s trditvijo pretežno zadovoljen, kar predstavlja 2 odstotka vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da s trditvijo ni zadovoljen ali sploh ni zadovoljen. Trditve ni ocenilo 24 anketirancev, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

Nadalje ima Ljudska univerza Kranj v poslanstvu navedeno, da širi vrednote znanja. 24 anketirancev je ocenilo, da se popolnoma strinjajo s trditvijo, kar predstavlja 43 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 7 anketirancev, ki so bili skoraj zadovoljni s trditvijo, kar je 13 odstotkov vseh anketirancev. 1 anketiranec je bil s trditvijo pretežno zadovoljen, kar predstavlja 2 odstotka vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da s trditvijo ni zadovoljen ali sploh ni zadovoljen. 24 anketirancev ni ocenilo trditve, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

V poslanstvu Ljudske univerze Kranj je navedeno tudi, da s kakovostnim znanjem zaposlenih in zunanjih sodelavcev zagotavlja formalno izobraževanje na vseh ravneh zahtevnosti in neformalne oblike izobraževanja za vse generacije. največ anketirancev, in sicer 21, je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni s trditvijo, kar predstavlja 38 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 7 anketirancev, ki so bili skoraj zadovoljni s trditvijo, kar je 13 odstotkov vseh anketirancev. 4 anketiranci so bili s trditvijo pretežno zadovoljni, kar predstavlja 7 odstotkov vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da ni zadovoljen ali sploh ni zadovoljen s trditvijo. Trditve ni ocenilo 24 anketirancev, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

Zadnja trditev se nanaša na svetovanje, informiranje in odzivanje Ljudske univerze Kranj na potrebe okolja na osebni in izvirni način. 17 anketirancev je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni s trditvijo, kar predstavlja 30 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 12 anketirancev, ki so bili skoraj zadovoljni s trditvijo, kar je 21 odstotkov vseh anketirancev. 4 anketiranci so bili s trditvijo pretežno zadovoljni, kar predstavlja 7 odstotkov vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da ni zadovoljen ali sploh ni zadovoljen s trditvijo. 23 anketirancev ni ocenilo trditve, kar je 41 odstotkov vseh anketirancev.

### ***Tretji sklop vprašanj in trditev v spletnem vprašalniku pa se je nanašal na vrednote Ljudske univerze Kranj.***

Pri prvem vprašanju nas je zanimalo, ali so anketiranci seznanjeni z zapisanimi vrednotami Ljudske univerze Kranj. 27 anketirancev je odgovorilo, da so seznanjeni z zapisanimi vrednotami Ljudske univerze Kranj, kar predstavlja 48 odstotkov vseh anketirancev, 5 anketirancev pa z zapisanimi vrednotami ni bilo seznanjenih, kar je 9 odstotkov vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 24 anketirancev, kar predstavlja 43 odstotkov vseh anketirancev.

Drugo vprašanje se je nanašalo na povezanost vrednot z odnosom do kakovosti dela. Vseh 32 anketirancev, ki so odgovorili na vprašanje, je pritrdilo, da so vrednote povezane z odnosom do kakovosti dela, kar predstavlja 57 odstotkov vseh anketirancev. 24 anketirancev ni odgovorilo na vprašanje, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

Pri tretjem vprašanju nas je zanimalo, ali so vrednote povezane s kulturo vseživljenjskega učenja. 30 anketirancev je odgovorilo, da so vrednote povezane s kulturo vseživljenjskega učenja, kar predstavlja 54 odstotkov vseh anketirancev. Sledila sta 2 anketiranca, ki nista vedela, ali so vrednote povezane s kulturo vseživljenjskega učenja, kar so 4 odstotki vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da vrednote s kulturo vseživljenjskega učenja niso povezane. Na vprašanje ni odgovorilo 24 anketirancev, kar predstavlja 43 odstotkov vseh anketirancev.

Pri četrtem vprašanju nas je zanimalo, ali je po mnenju anketirancev delovanje Ljudske univerze Kranj usklajeno z zapisanimi vrednotami. 29 anketirancev je odgovorilo, da je delovanje usklajeno z zapisanimi vrednotami, kar predstavlja 52 odstotkov vseh anketirancev, 3 anketiranci pa so odgovorili, da delovanje z zapisanimi vrednotami ni usklajeno, kar je 5 odstotkov vseh anketirancev. 24 anketirancev na vprašanje ni odgovorilo, kar predstavlja 43 odstotkov vseh anketirancev.

Peto vprašanje se je nanašalo na možnost aktivnega sodelovanja anketirancev pri določanju vrednot. 21 anketirancev je odgovorilo, da so pri določanju vrednot imeli možnost aktivno sodelovati, kar predstavlja 38 odstotkov vseh anketirancev, 10 anketirancev pa je odgovorilo, da možnosti za aktivno sodelovanje niso imeli, kar je 18 odstotkov vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 25 anketirancev, kar predstavlja 45 odstotkov vseh anketirancev.

Pri šestem vprašanju nas je zanimalo, ali se anketiranci s tako opredeljenimi vrednotami strinjajo. 29 anketirancev je odgovorilo, da se strinjajo s tako opredeljenimi vrednotami, kar predstavlja 52 odstotkov vseh anketirancev, 2 anketiranca pa se s tako opredeljenimi vrednotami nista strinjala, kar so 4 odstotki vseh anketirancev. 25 anketirancev ni odgovorilo na vprašanje, kar predstavlja 45 odstotkov vseh anketirancev.

Sedmo vprašanje se je nanašalo na to, ali vrednote niso samo zapisane, ampak je opisan tudi pomen vrednot. Vseh 30 anketirancev, ki so odgovorili na vprašanje, je pritrdilo, da je opisan tudi pomen vrednot in niso zapisane samo vrednote, kar predstavlja 54 odstotkov vseh anketirancev. Na vprašanje ni odgovorilo 26 anketirancev, kar je 46 odstotkov vseh anketirancev.

Pri osmem vprašanju nas je zanimalo, ali se vrednote predstavlja in uporablja v javni rabi, na primer na spletu ali v promocijskih brošurah. 26 anketirancev je odgovorilo, da se vrednote predstavlja in uporablja v javni rabi, kar predstavlja 46 odstotkov vseh anketirancev, 4 anketiranci pa so odgovorili, da se vrednot v javni rabi ne predstavlja in uporablja, kar je 7 odstotkov vseh anketirancev. 26 anketirancev na vprašanje ni odgovorilo, kar predstavlja 46 odstotkov vseh anketirancev.

Ljudska univerza Kranj ima zapisanih devet vrednot. V okviru zadnjega sklopa vprašanj in trditev smo preverjali, kako bodo anketiranci ocenili uresničevanje vrednot Ljudske univerze Kranj glede na ocenjevalno lestvico.

Prva vrednota določa, da Ljudska univerza Kranj bdi nad prilikami, sprejema trenutne izzive in s timskim delom išče rešitve. 17 anketirancev je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni z vrednoto, kar predstavlja 30 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 12 anketirancev, ki so bili skoraj zadovoljni z vrednoto, kar je 21 odstotkov vseh anketirancev. 2 anketiranca sta bila z vrednoto pretežno zadovoljna, kar predstavlja 4 odstotke vseh anketirancev. Z vrednoto ni bil zadovoljen 1 anketiranec, kar sta 2 odstotka vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da z vrednoto sploh ni zadovoljen. Vrednote ni ocenilo 24 anketirancev, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

V drugi vrednoti ima Ljudska univerza Kranj zapisano, da skrbi za nenehno strokovno rast in večanje kompetenc zaposlenih. Največ anketirancev, in sicer 22, je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni z vrednoto, kar predstavlja 39 odstotkov vseh anketirancev. Sledili so 4 anketiranci, ki so bili skoraj zadovoljni z vrednoto, kar je 7 odstotkov vseh anketirancev. 5 anketirancev je bilo z vrednoto pretežno zadovoljnih, kar predstavlja 9 odstotkov vseh anketirancev. Z vrednoto sploh ni bil zadovoljen 1 anketiranec, kar sta 2 odstotka vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da z vrednoto ni zadovoljen. 24 anketirancev vrednote ni ocenilo, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.



anketirancev.

Tretja vrednota določa, da Ljudska univerza Kranj veliko pozornosti namenja iskanju inovativnih rešitev in procesu ustvarjalnosti. 18 anketirancev je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni z vrednoto, kar predstavlja 32 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 10 anketirancev, ki so bili skoraj zadovoljni z vrednoto, kar je 18 odstotkov vseh anketirancev. 3 anketiranci so bili z vrednoto pretežno zadovoljni, kar predstavlja 5 odstotkov vseh anketirancev. Z vrednoto ni bil zadovoljen 1 anketiranec, kar sta 2 odstotka vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da z vrednoto sploh ni zadovoljen. Vrednote ni ocenilo 24 anketirancev, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

V četrti vrednoti Ljudska univerza Kranj navaja, da zaposleni delo opravljajo natančno, pravočasno in odgovorno. največ anketirancev, in sicer 17, je ocenilo, da so skoraj zadovoljni z vrednoto, kar predstavlja 30 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 14 anketirancev, ki so bili z vrednoto popolnoma zadovoljni, kar je 25 odstotkov vseh anketirancev. Z vrednoto ni bil zadovoljen 1 anketiranec, kar predstavlja 2 odstotka vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da je pretežno zadovoljen ali sploh ni zadovoljen z vrednoto. 24 anketirancev vrednote ni ocenilo, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

Peta vrednota določa, da zaposleni s svojim delom vzbujajo zaupanje pri sodelavcih in strankah. 19 anketirancev je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni z vrednoto, kar predstavlja 34 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 10 anketirancev, ki so bili skoraj zadovoljni z vrednoto, kar je 18 odstotkov vseh anketirancev. 2 anketiranca sta bila z vrednoto pretežno zadovoljna, kar predstavlja 4 odstotke vseh anketirancev. Z vrednoto ni bil zadovoljen 1 anketiranec, kar sta 2 odstotka vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da sploh ni zadovoljen z vrednoto. Vrednote ni ocenilo 24 anketirancev, kar predstavlja 43 odstotkov vseh anketirancev.

V šesti vrednoti ima Ljudska univerza Kranj zapisano, da prenos znanja poteka strokovno in prilagodljivo. Največ anketirancev, in sicer 17, je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni z vrednoto, kar predstavlja 30 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 12 anketirancev, ki so bili z vrednoto skoraj zadovoljni, kar je 21 odstotkov vseh anketirancev. 3 anketiranci so bili z vrednoto pretežno zadovoljni, kar predstavlja 5 odstotkov vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da vrednoto ni zadovoljen ali sploh ni zadovoljen. 24 anketirancev ni ocenilo vrednote, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

Sedma vrednota določa, da zaposleni v svoje zadovoljstvo in zadovoljstvo strank med seboj sodelujejo prijazno in pošteno. 19 anketirancev je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni z vrednoto, kar predstavlja 34 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 10 anketirancev, ki so bili skoraj zadovoljni z vrednoto, kar je 18 odstotkov vseh anketirancev. 2 anketiranca sta bila z vrednoto pretežno zadovoljna, kar predstavlja 4 odstotke vseh anketirancev. Z vrednoto sploh ni bil zadovoljen 1 anketiranec, kar sta 2 odstotka vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da z vrednoto ni zadovoljen. Vrednote ni ocenilo 24 anketirancev, kar predstavlja 43 odstotkov vseh anketirancev.

V osmi vrednoti Ljudska univerza Kranj navaja, da zaposleni skrbijo za učinkovito informiranje v dobro delovnih procesov. največ anketirancev, in sicer 15, je ocenilo, da so skoraj zadovoljni z vrednoto, kar predstavlja 27 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 12 anketirancev, ki so bili popolnoma zadovoljni z vrednoto, kar je 21 odstotkov vseh anketirancev. Z vrednoto je bilo pretežno zadovoljnih 5 anketirancev, kar predstavlja 9 odstotkov vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da ni zadovoljen ali sploh ni zadovoljen z vrednoto. 24 anketirancev ni ocenilo vrednote, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

Zadnja vrednota določa, da Ljudska univerza Kranj neguje veselje do dela in ga širi navzven. 22 anketirancev je ocenilo, da so popolnoma zadovoljni z vrednoto, kar predstavlja 39 odstotkov vseh anketirancev. Sledilo je 8 anketirancev, ki so bili skoraj zadovoljni z vrednoto, kar je 14 odstotkov vseh anketirancev. 2 anketiranca sta bila z vrednoto pretežno zadovoljna, kar predstavlja 4 odstotke vseh anketirancev. Noben anketiranec ni ocenil, da

ni zadovoljen ali sploh ni zadovoljen z vrednoto. Vrednote ni ocenilo 24 anketirancev, kar je 43 odstotkov vseh anketirancev.

### **Ugotovitve in predlogi za izboljšave**

Z vizijo Ljudske univerze Kranj je seznanjena večina anketiranih, vsebina vizije pa je tudi predstavljena na spletni strani. Pri opredelitvi vizije sta sodelovali slabi dve tretjini anketirancev, saj se je od takrat veliko zaposlenih in zunanjih sodelavcev zamenjalo. Skoraj vsi zaposleni in zunanji sodelavci se z vizijo strinjajo, kar pomeni, da je zastavljena ustrezno, glede na nova področja dela Ljudske univerze Kranj pa jo bomo na skupnih delavnicah dopolnili. Morda bi lahko bolj natančno opredelili, kako vizija upošteva nacionalne in mednarodne razvojne usmeritve razvoja izobraževanja odraslih, glede na to, da slaba tretjina anketiranih s tem ni seznanjena. Le nekaj anketiranih ni seznanjenih s tem, da je vizija usklajena s potrebami lokalnega okolja in upošteva razvojne vidike lokalnega okolja. Glede slednjega bi morda lahko bilo bolj natančno opredeljeno, na kakšen način vizija upošteva razvojne vidike lokalnega okolja, na primer Mestne občine Kranj. Poleg tega bi osebje lahko bilo bolj natančno seznanjeno s tem, kako je vizija povezana s potrebami na trgu dela. Uporaba vizije v javni rabi se zdi zadostna glede na seznanjenost anketiranih z uporabo le-te na spletu in v promocijskih brošurah, poleg tega pa je ustrezna tudi seznanjenost anketirancev s tem, da vizija upošteva vidike dejavnosti, za katere Ljudska univerza Kranj izobražuje.

Večina anketiranih je zadovoljna z vizijo Ljudske univerze Kranj. Izjema sta bila dva anketiranca, ki se z vizijo strinjata le delno in sta tudi podala svoje mnenje glede tega, kaj bi Ljudska univerza Kranj lahko ukrenila za boljše uresničevanje vizije. Eden izmed anketirancev meni, da ne gre za uresničevanje vizije, ampak za vizijo samo, ki z besedo »vodilna« izpostavlja negativni aspekt samega izobraževanja, poleg tega pa po njegovem mnenju vizija ni opredeljena glede na izobraževalne, razvojne in človeške aspekte, drugi anketiranec pa je mnenja, da bi Ljudska univerza Kranj lahko več sodelovala s podjetji.

Vsebina poslanstva Ljudske univerze Kranj je znana približno dvema tretjinama anketiranih. Menimo, da je poslanstvo na spletni strani ustrezno predstavljeno, morda bi le osebje lahko bilo bolj informirano o vsebini poslanstva, s čimer bi tudi Ljudska univerza Kranj lahko dosegla še boljše udejanjanje le-tega. Glede na to, da pri opredelitvi poslanstva skoraj polovica anketiranih ni aktivno sodelovala, bodo zaposleni in zunanji sodelavci bolj vključeni v ponovno definiranje poslanstva s podajanjem predlogov za njegovo oblikovanje. Poslanstvo je po mnenju večine anketiranih tudi usklajeno z vrednotami Ljudske univerze Kranj. Približno tretjina anketiranih

ni seznanjenih s tem, da poslanstvo upošteva nacionalne in mednarodne razvojne usmeritve razvoja izobraževanja odraslih, tako da bomo zaposlene in zunanje sodelavce seznanili s tem, na kakšen način poslanstvo razvojne usmeritve razvoja izobraževanja odraslih upošteva. S potrebami lokalnega okolja je poslanstvo usklajeno, poleg tega pa upošteva tudi razvojne vidike lokalnega okolja, kar je potrdila večina anketirancev. Poslanstvo ustrezno upošteva tudi vidike dejavnosti, za katere Ljudska univerza Kranj izobražuje, kar so potrdili vsi anketiranci, poleg tega pa se uporablja tudi v javni rabi, zaposlene in zunanje sodelavce bomo bolj podrobno seznanili z njegovo uporabo na spletu in v promocijskih brošurah.

Poslanstvo Ljudske univerze Kranj je večina anketiranih ocenila dobro, kar potrjuje, da Ljudska univerza Kranj nudi kakovostno vseživljenjsko izobraževanje in širi vrednoto znanja. Majhen delež anketirancev se je le delno strinjal s tem, da sta formalno in neformalno izobraževanje zagotovljena s kakovostnim znanjem zaposlenih in zunanjih sodelavcev, tako da bomo načrtovali in obveščali zunanje sodelavce o dodatnih izpopolnjevanjih ali izobraževanjih. Poleg tega se je nekaj anketirancev samo delno strinjalo tudi s tem, da Ljudska univerza Kranj ustrezno svetuje in informira ter se odziva za potrebe okolja. Zaposleni svoje delo opravljajo korektno, za še boljše doseganje rezultatov pa bomo v bodoče razmislili o pripravi tečajev za usposabljanje zaposlenih, na primer iz področja upravljanja odnosov s strankami.

Vrednote Ljudske univerze Kranj so znane večini anketirancev. Z vrednotami so ustrezno seznanjeni, morda bi lahko Ljudska univerza Kranj zaposlene in zunanje sodelavce le še dodatno informirala z vsebino vrednot in s

tem opravljanje dela še bolje uskladila z vrednotami. Vsi anketiranci so se strinjali, da so vrednote povezane z odnosom do kakovosti dela, poleg tega pa se jih večina s tako opredeljenimi vrednotami tudi strinja. Menimo, da so vrednote ustrezno postavljene, ker pa veliko zaposlenih in zunanjih sodelavcev ni sodelovali pri njihovem postavljanju bomo na delavnicah iskali vrednote s katerimi se lahko poistovetimo zaposleni in zunanji sodelavci. Pri tem bomo izhajali iz naših osebnih vrednot. Tudi povezanost vrednot s kulturo vseživljenjskega učenja je po mnenju večine anketirancev ustrezna. Le majhen delež anketiranih meni, da delovanje Ljudske univerze Kranj ni usklajeno z vrednotami, tako da bomo preverili usklajenost našega delovanja z zapisanimi vrednotami. Vrednote niso le zapisane, ampak je opisan tudi njihov pomen, kar so potrdili vsi anketiranci, poleg tega pa se vrednote uporablja tudi v javni rabi.

Vrednote Ljudske univerze Kranj so bile večinoma dobro ocenjene. Glede prve vrednote menimo, da delo poteka nemoteno ravno na podlagi timskega dela in sodelovanja zaposlenih. Z dodatnimi strokovnimi usposabljanji ali izobraževanji zaposlenih in zunanjih sodelavcev bomo poskrbeli za še boljšo strokovno kompetentnost in strokovno rast ter večanje kompetentnosti. Ljudska univerza Kranj je pri svojem delu inovativna in ustvarjalna, kar je potrdila večina anketiranih. Dobro bi bilo, da se tudi v bodoče odzivamo na potrebe okolja in glede na povpraševanje ustrezno prilagajamo ponudbo izobraževalnih storitev. Kot so potrdili skoraj vsi anketiranci, zaposleni svoje delo opravljajo natančno in odgovorno, večina pa se je strinjala tudi s tem, da delo opravljajo z veseljem, med seboj prijazno in pošteno sodelujejo ter s svojim delom vzbujajo zaupanje pri strankah in sodelavcih. Večina anketiranih se strinja tudi s tem, da prenos znanja poteka strokovno, kar se kaže v številu udeležencev, ki na Ljudski univerzi Kranj uspešno zaključijo izobraževanje ali opravijo usposabljanja, pa tudi v ustrezni usposobljenosti učiteljev. Glede na majhen delež anketiranih, ki so se delno strinjali s tem, da informiranje zaposlenih učinkovito, bomo poskrbeli za še boljše medosebne odnose, s čimer bomo dodatno izboljšali medsebojno informiranje, s tem pa tudi delovne procese.

#### **4. PRILOGE**

- Vprašalniki za izvajanje anketiranja o prostorih in opremljenosti prostorov
- Vprašalnik za zaposlene in zunanje sodelavce o viziji, poslanstvu in vrednotah Ljudske univerze Kranj
- Evalvacija akcijskega načrta uvajanja izboljšav 2018/2019
- Akcijski načrt za razvoj kakovosti Ljudske univerze Kranj 2019/2020
- Akcijski načrt uvajanja izboljšav 2019/2020