

**ANALIZA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH U
ZDRAVSTVENIM USTANOVAMA**

Specijalna bolnica „dr Borivoj Gnjatić“
Stari Slankamen

Decembar 2009. godine

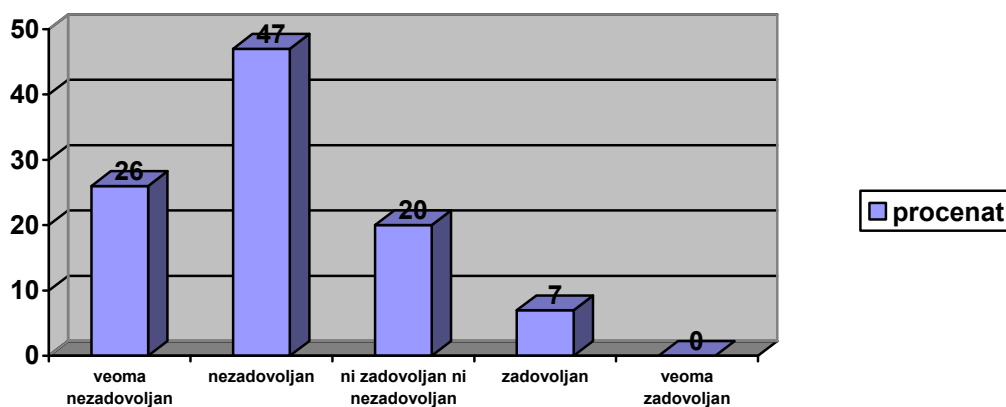
ANALIZA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

Procena zadovoljstva zaposlenih izvršena je na osnovu anonimnog anketiranja 30 zaposlenih u Specijalnoj bolnici „dr Borivoj Gnjatić u Starom Slankamenu.

Kadrovska struktura zaposlenih je: 76% zdravstvenih radnika, 4% zdravstvenih saradnika, administrativnih radnika 10% i 10% su tehnički radnici. 23% trenutno obavlja neku rukovodeću funkciju.

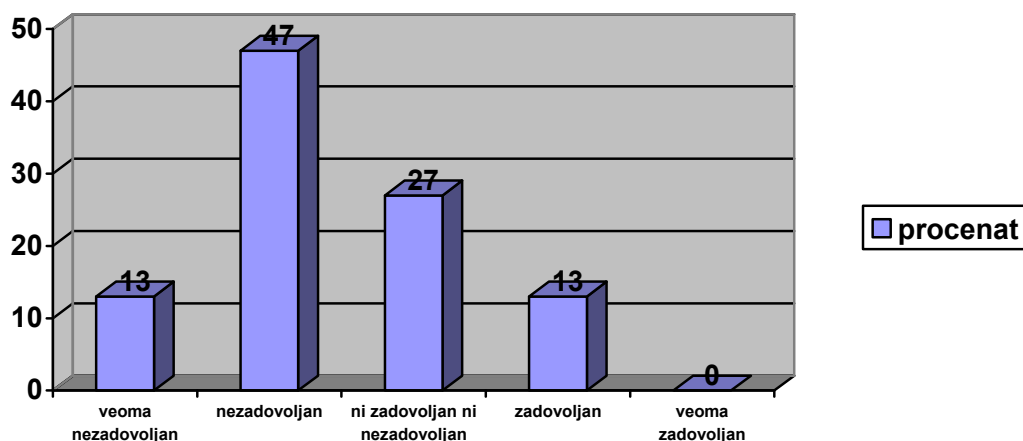
Na pitanje da li je oprema adekvatna za rad nezadovoljno je 47%, veoma nezadovoljno je 26%, i da i ne 20% i zadovoljno 7%.

Grafikon- Adekvatnost opreme



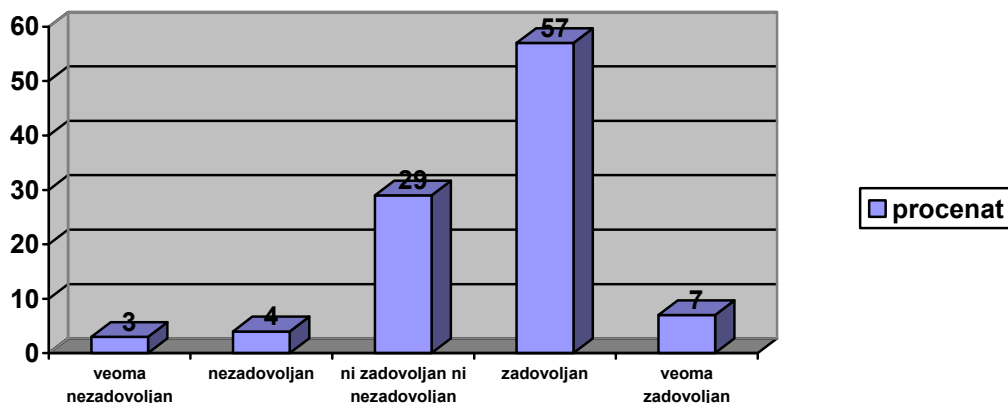
Međuljudskim odnosima je nezadovoljno 47%, i zadovoljno i ne 27%, veoma nezadovoljno je 13% i zadovoljno 13% zaposlenih.

Grafikon – Međuljudski odnosi



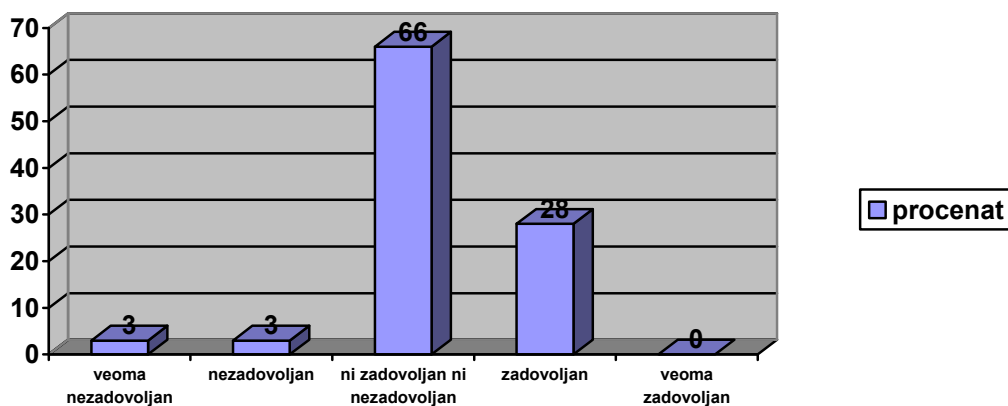
Na pitanje koliko su zadovoljni neposrednom saradnjom sa kolegama najveći broj zaposlenih je zadovoljan 57%, 29% je i zadovoljno i ne, 7% je veoma zadovoljno, 4% nezadovoljno i 3% je veoma nezadovoljno.

Grafikon- Neposredna saradnja sa kolegama



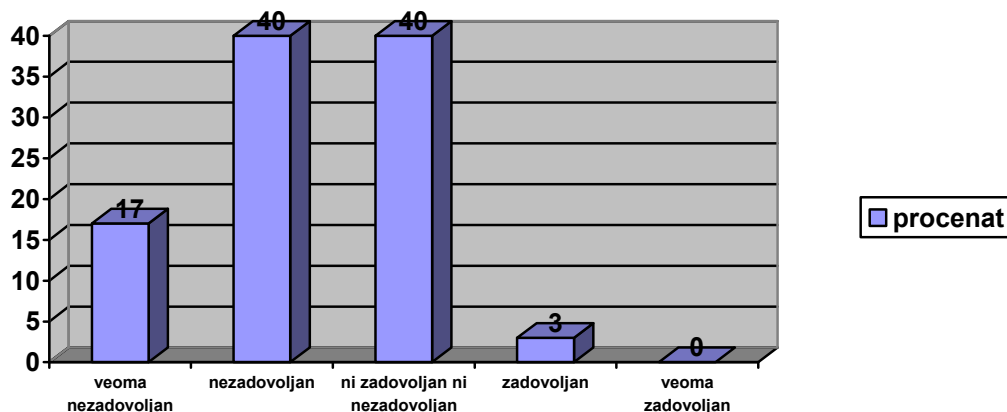
Autonomijom u obavljanju posla je veoma nezadovoljno 3%, nezadovoljno 3%, ni zadovoljno ni nezadovoljno 66% i zadovoljno 28% zaposlenih.

Grafikon – Autonomija u radu



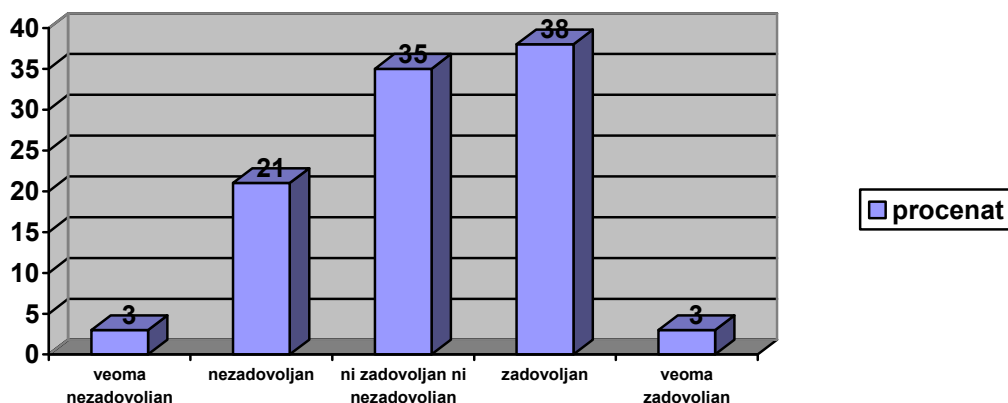
Mogućnostima profesionalnog razvoja koje im pruža sadašnji posao veoma nezadovoljno 17%, nezadovoljno 40%, ni zadovoljno ni nezadovoljno 40% i zadovoljno 3% zaposlenih.

Grafikon – Mogućnost profesionalnog razvoja



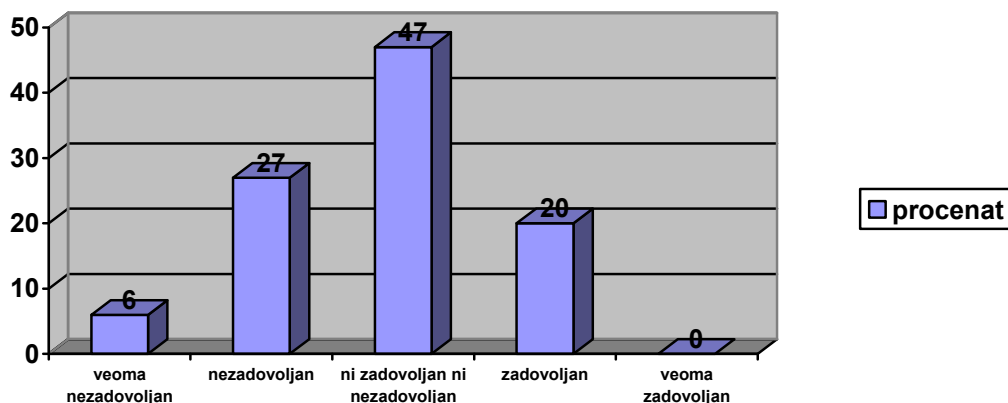
Na pitanje o raspoloživom vremenu za obavljanje zadatih poslova, najveći broj zaposlenih je zadovoljan tj. 38% anketiranih, 35% je i zadovoljno i ne, 21% je nezadovoljno, 3% je veoma zadovoljno i 3% veoma nezadovoljno.

Grafikon- Raspoloživo vreme



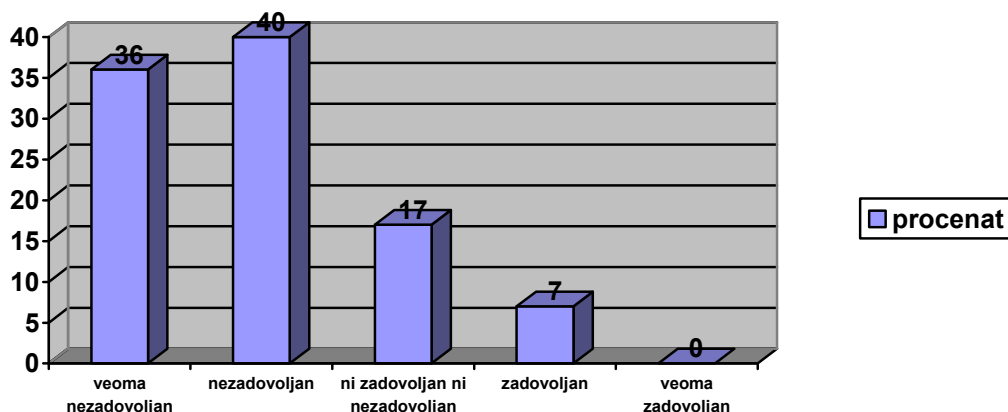
Na pitanje koliko su zadovoljni mogućnostima da u radu koriste sva svoja znanja, sposobnosti i veštine dobijeni su sledeći odgovori - najveći broj korisnika je i zadovoljan i ne 47%, nezadovoljan 27%, zadovoljnih je 20% i veoma nezadovoljnih 6% zaposlenih.

Grafikon- Mogućnostima da u radu koriste sva svoja znanja, sposobnosti i veštine



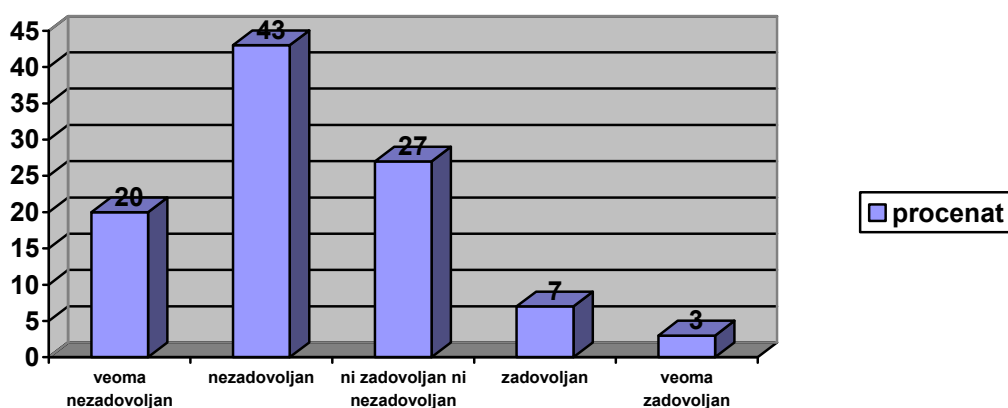
Na pitanje da li su zadovoljni finansijskom nadoknadom za rad najveći broj anketiranih je nezadovoljno 40% i veoma nezadovoljno 36%, i da i ne 17%, zadovoljan 7% zaposlenih.

Grafikon – Finansijska nadoknada



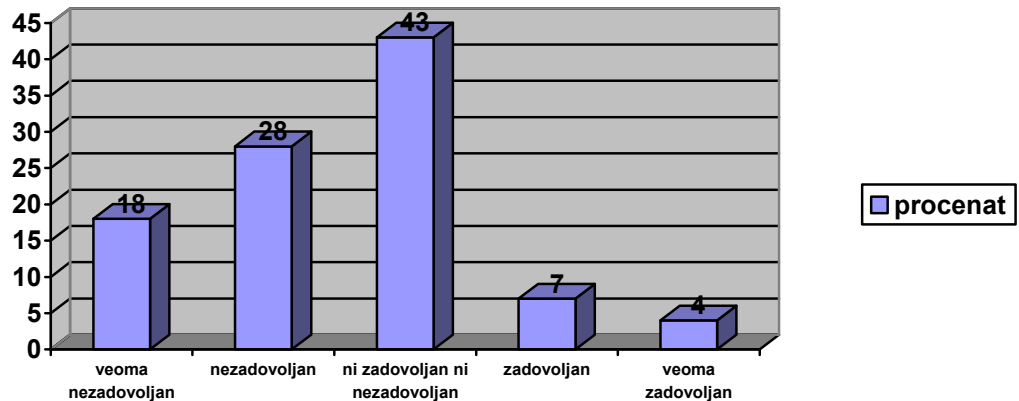
Na pitanje da li su zadovoljni mogućnostima za kontinuiranu edukaciju najveći broj je odgovorio da je nezadovoljan 43%, ni zadovoljan ni nezadovoljan 27%, 20% je veoma nezadovoljno, 7% je zadovoljan i 3% je veoma zadovoljno.

Grafikon- Mogućnost za kontinuiranu edukaciju



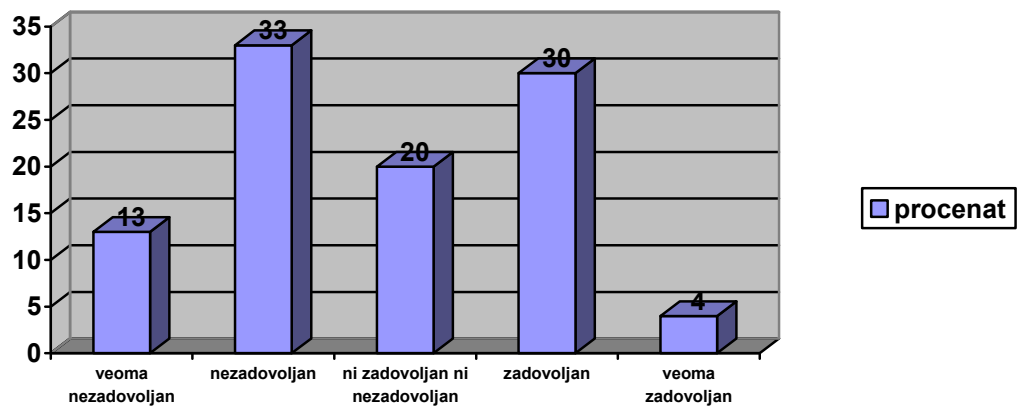
Na pitanje da li su zadovoljni postojanjem redovnih evaluacija njihovog rada od strane rukovodioca 43% nema stav, 28% je nezadovoljno, 18% zaposlenih je veoma nezadovoljno, 7% je zadovoljno i 4% je vrlo zadovoljno.

Grafikon - Redovna evaluacija rada od strane rukovodioca



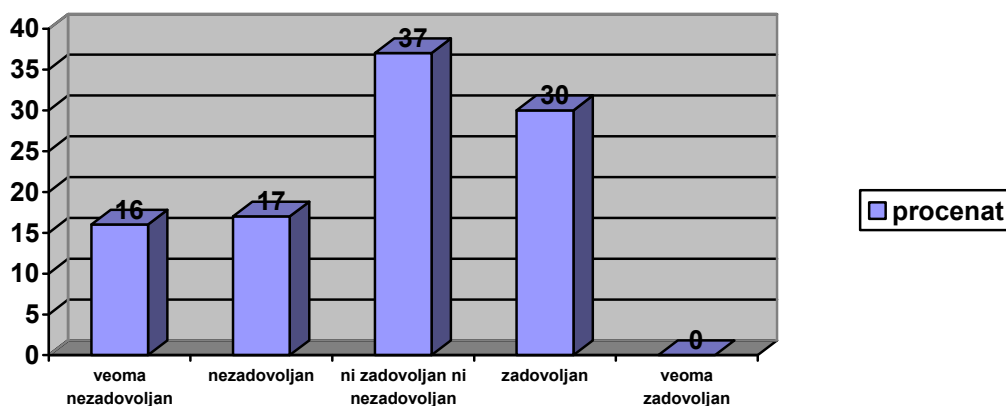
Zaposleni su iskazivali i nivo zadovoljstva podrškom pretpostavljenih. Najveći broj njih 33% je nezadovoljno, 30% je zadovoljno, 20% nema stav, 13% je veoma nezadovoljno i 4% zaposlenih je vrlo zadovoljno.

Grafikon- Podrška pretpostavljenih



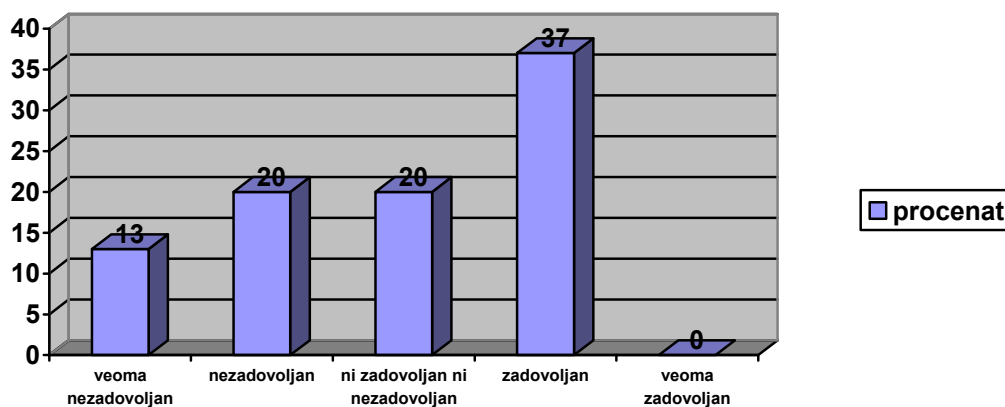
Na pitanje da li su zadovoljni mogućnošću da iznose svoje ideje pretpostavljenima 37% nema stav, 30% je zadovoljno, 17% zaposlenih je nezadovoljno i 16% je veoma nezadovoljno.

Grafikon- Iznošenje ideja pretpostavljenim



Na pitanje da li su zadovoljni dobijanjem jasnih uputstava šta se od njih očekuje u okviru posla 37% zaposlenih je zadovoljno, 20% je ni zadovoljno ni nezadovoljno, 20% zaposlenih je nezadovoljno i 13% je veoma nezadovoljno.

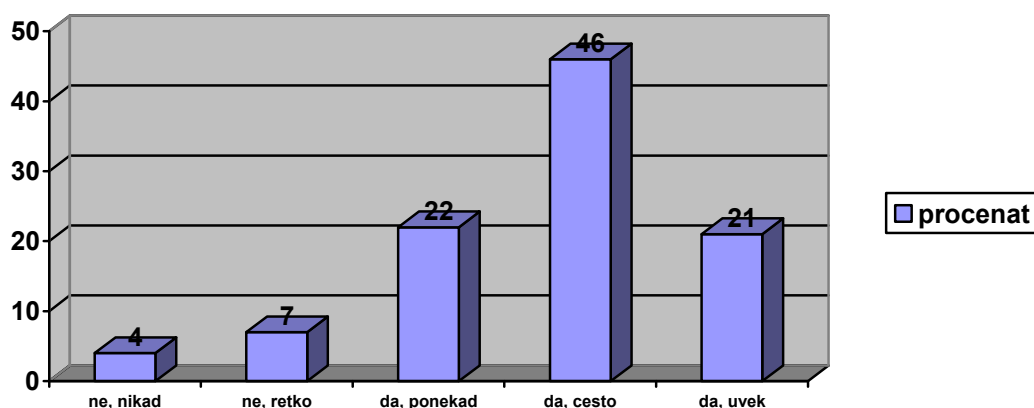
Grafikon- Dobijanje jasnih uputstava o poslu



Na skali od 1 do 5 zaposleni su označavali svaku ponuđenu izjavu u vezi iscrpljenosti koja je povezana sa poslom.

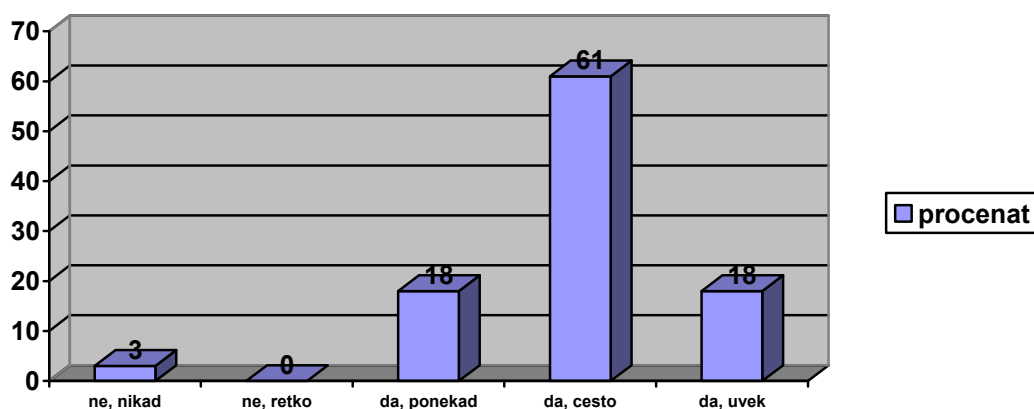
Na pitanje da li se osećaju emocionalno iscrpljeno nakon posla 4% zaposlenih je odgovorilo ne nikad, 7% ne retko, 22% da ponekad, 46% da često a 21% da uvek.

Grafikon- Emocionalna iscrpljenost nakon posla



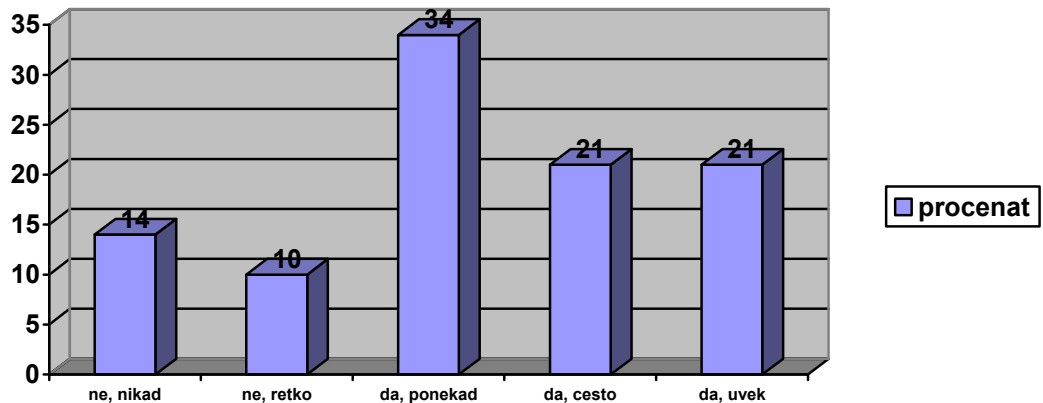
Na pitanje da li se osećaju fizički iscrpljeno nakon posla 3% zaposlenih je odgovorilo ne nikad, 18% da ponekad, 61% da često a 18% da uvek.

Grafikon- Fizička iscrpljenost nakon posla



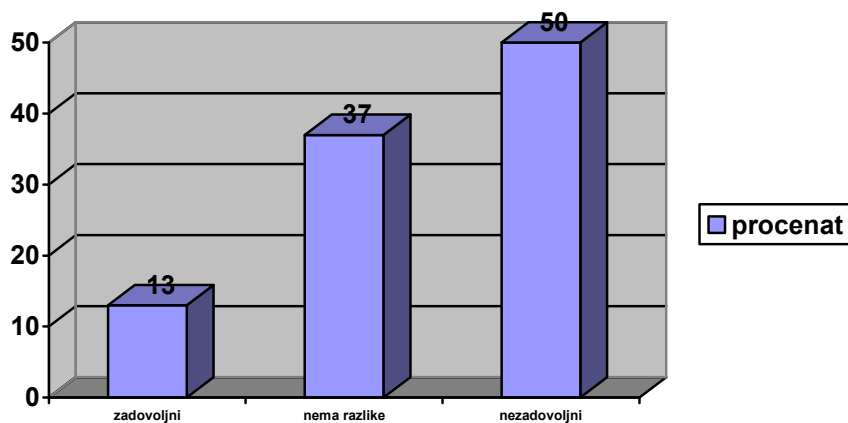
Na pitanje da li se osećaju umor na pomisao da treba da idu na posao 14% zaposlenih je odgovorilo ne nikad, 10% ne retko, 34% da ponekad, 21% da često i 21% da uvek.

Grafikon- Umor na pomisao na posao



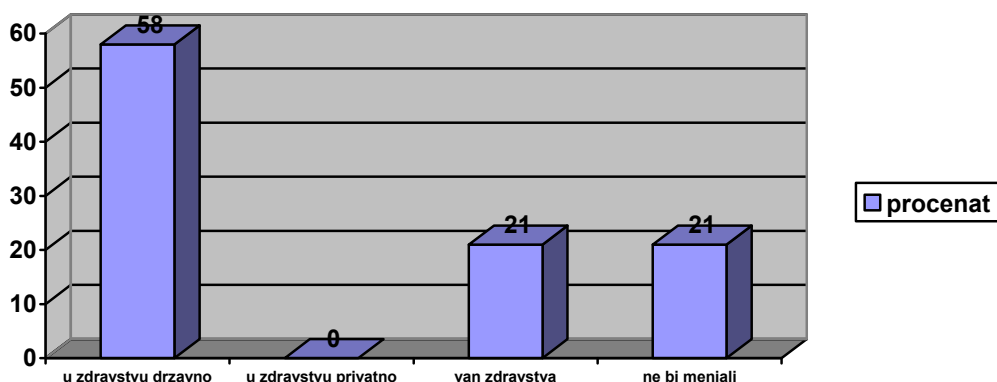
Pri poređenju zadovoljstva poslom pre pet godina i danas, danas je 13% zadovoljno poslom, kod 37% nema razlike a 50% je nezadovoljno poslom.

Grafikon-Zadovoljstvo poslom posle pet godina



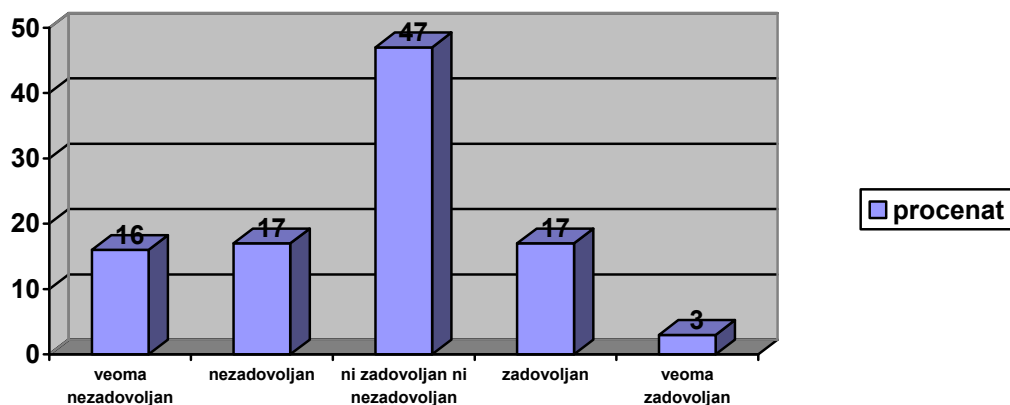
Kada razmišljaju o poslu u narednih pet godina, planovi su sledeći: 58% zaposlenih bi ostalo u državnom sektoru zdravstva, 21% bi radilo poslove van zdravstvene zaštite a 21% ne bi menjali posao.

Grafikon- Promena posla



Uzimajući sve navedeno u obzir, zaposleni su ocenili zadovoljstvo poslom koji sad obavljaju na sledeći način: 16% je veoma nezadovoljno, 17% zaposlenih je nezadovoljno, 47% je ni zadovoljno ni nezadovoljno, 17% zaposlenih je zadovoljno i 3% je veoma zadovoljno.

Grafikon- Zadovoljstvo poslom



Primedbe i predlozi za unapređenje kvaliteta rada i zadovoljstva zaposlenih u zdravstvenoj ustanovi:

Veći lični dohotci

U bolnicama za direktore treba postavljati mlade menadžere a ne lekare pred penziju, lekari da budu načelnici ako to svojim radom i zalaganjem zaslužuju, med.sestre i tehničari treba da imaju bolničare na odelenjima gde su teški pacijenti a ne da se degradira njihov posao i škole koje su završili.

Da bi motivisali radnike, povećajte im plate, povećati disciplinu, širiti pozitivnost, prvenstveno biti dobar čovek i radnik.

Unaprediti kvalitet rada, nema motivacije za rad.

Više razumevanja, više saradnje sa višim nivoima, više poštovanja, poboljšati ekonomski standard osoblja, uslovi uvek mogu biti bolji.

Podići platu srednjem i višem kadru i omogućiti besplatne seminare gde možemo da se edukujemo a ukinuti ova uslovljavanja sa licencama i bodovima jer narod nema para da bi išao da skuplja bodove.

Veći lični dohodak i bolji standard zivota i mnogo bolji uslovi za rad u zdravstvu.

Svako odeljenje treba da ima svog rukovodioca koji može javno da ukaže na propuste svoje, svojih saradnika a da pri tome ne mora misliti da će biti sankcionisan u bilo kom smislu, malo pohvala za obavljen rad.

Bolje plate osoblju koje izgara na poslu, bolji uslovi za rad.