

**ANALIZA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH U
ZDRAVSTVENIM USTANOVAMA**

Zavod za javno zdravlje Sremska Mitrovica

Decembar 2010. godine

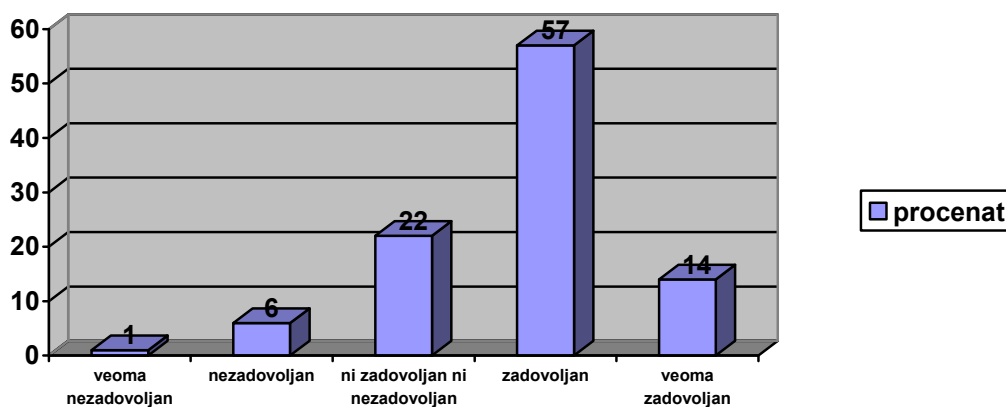
ANALIZA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

Procena zadovoljstva zaposlenih izvršena je na osnovu anonimnog anketiranja 79 zaposlenih u Zavodu za javno zdravlje Sremska Mitrovica.

Kadrovska struktura zaposlenih je: 57% zdravstvenih radnika, 21% zdravstvenih saradnika, administrativnih radnika 12% i 10% su tehnički radnici. 23% trenutno obavlja neku rukovodeću funkciju.

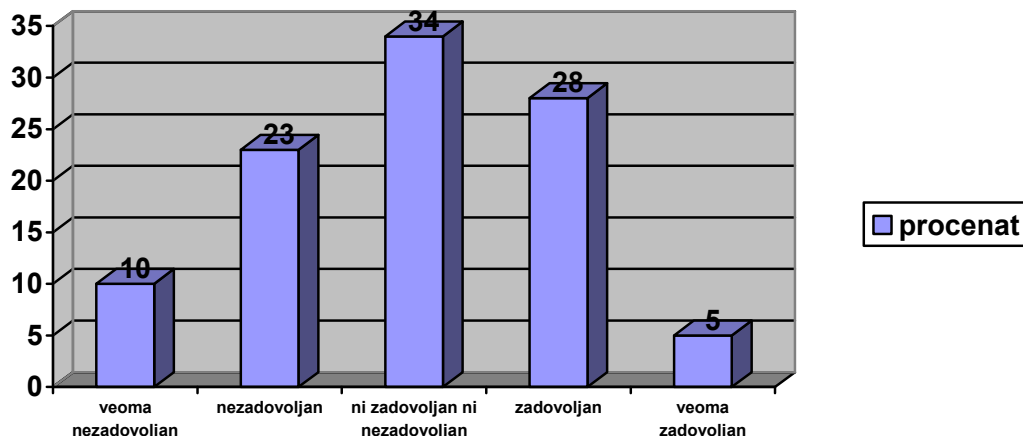
Na pitanje da li je oprema adekvatna za rad najveći broj je odgovorio potvrdno - 57%, i da i ne 22%, veoma je zadovoljno 14%, nezadovoljno je 6%, a veoma nezadovoljno 1%.

Grafikon- Adekvatnost opreme



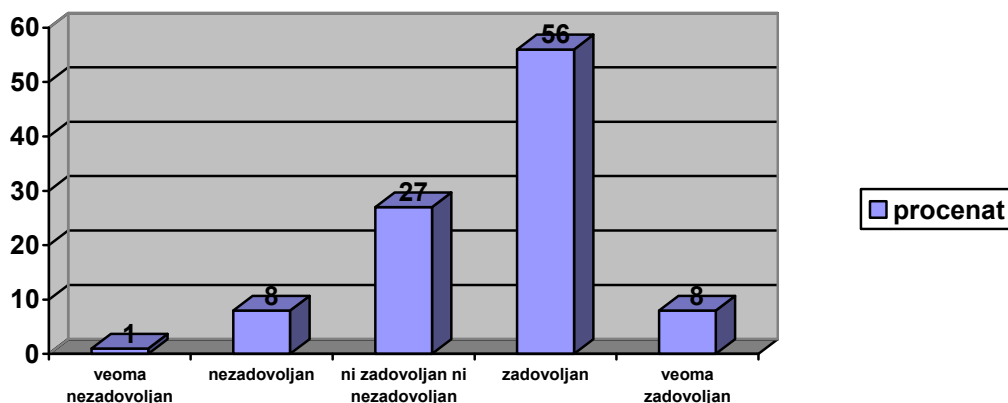
Međuljudskim odnosima je veoma zadovoljno 5% zaposlenih, veoma nezadovoljno 10%, nezadovoljno 23%, zadovoljno 28% i ni zadovoljno ni nezadovoljno 34%.

Grafikon – Međuljudski odnosi



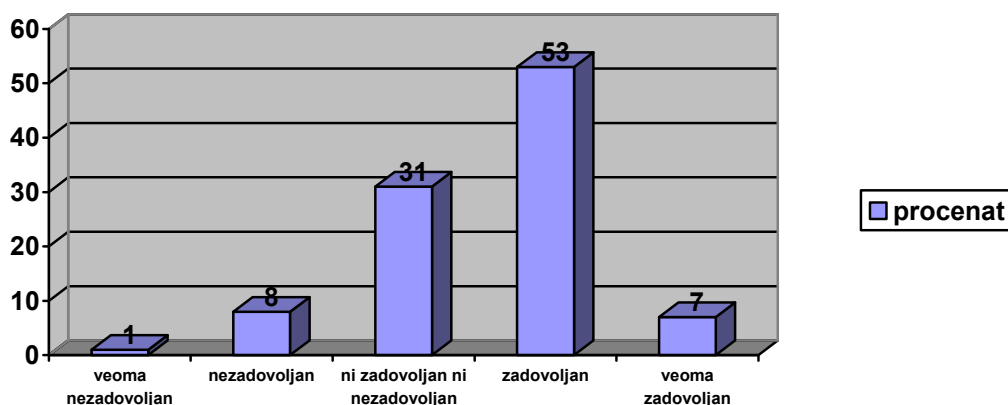
Na pitanje koliko su zadovoljni neposrednom saradnjom sa kolegama najveći broj zaposlenih je zadovoljan 56%, 27% je i zadovoljno i ne, 8% je nezadovoljno, 8% je veoma zadovoljno i 1% veoma nezadovoljno.

Grafikon- Neposredna saradnja sa kolegama



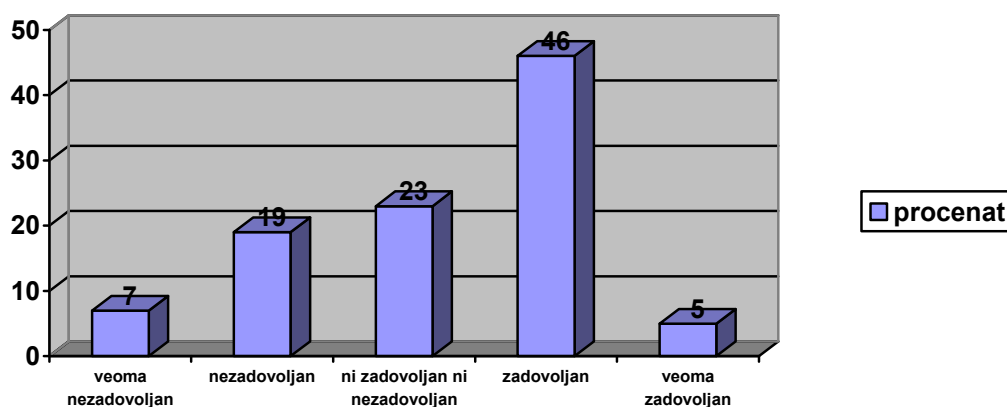
Autonomijom u obavljanju posla je veoma nezadovoljno 1%, veoma zadovoljno 7% zaposlenih, nezadovoljno 8%, ni zadovoljno ni nezadovoljno 31% i zadovoljno 53%.

Grafikon – Autonomija u radu



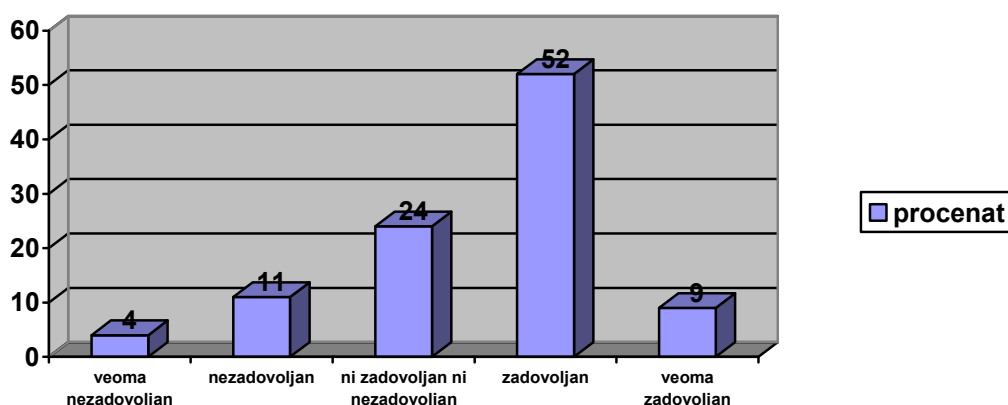
Mogućnostima profesionalnog razvoja koje im pruža sadašnji posao veoma je zadovoljno 5% zaposlenih, veoma nezadovoljno 7%, nezadovoljno 19%, ni zadovoljno ni nezadovoljno 23% i zadovoljno 46%.

Grafikon – Mogućnost profesionalnog razvoja



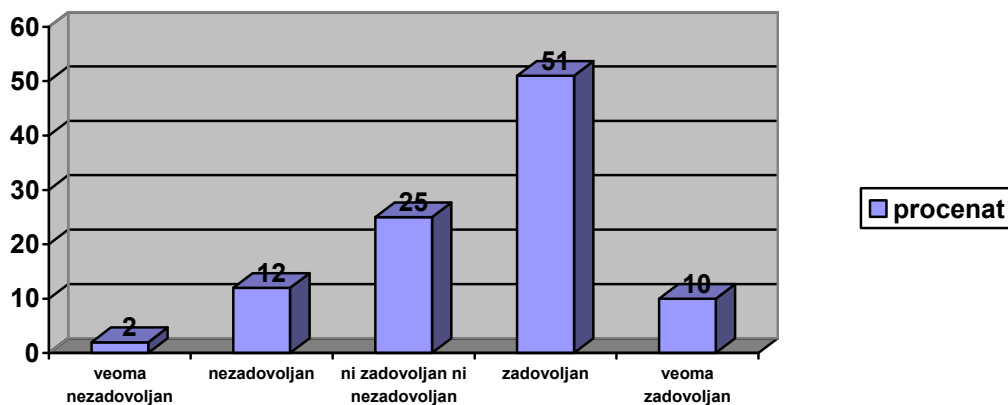
Na pitanje o raspoloživom vremenu za obavljanje zadatah poslova, najveći broj zaposlenih je zadovoljan tj. 52% anketiranih, 24% je i zadovoljno i ne, 11% je nezadovoljno, 9% je veoma zadovoljno a 4% veoma nezadovoljno.

Grafikon- Raspoloživo vreme



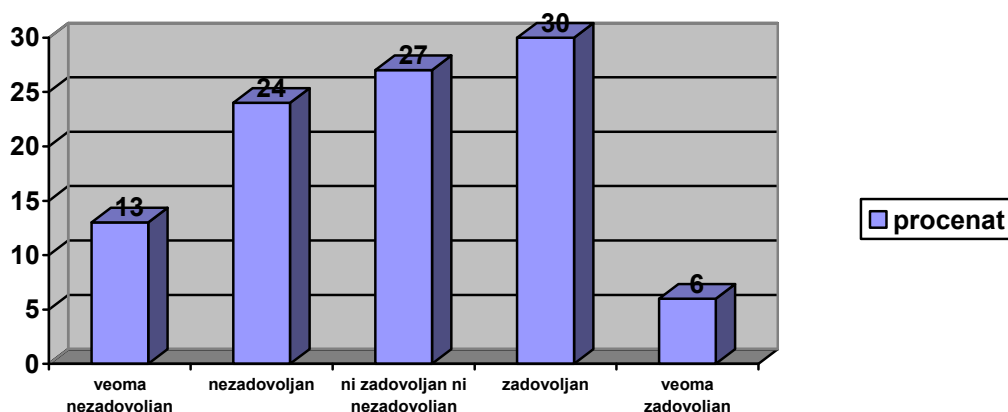
Na pitanje koliko su zadovoljni mogućnostima da u radu koriste sva svoja znanja, sposobnosti i veštine dobijeni su sledeći odgovori - najveći broj korisnika je zadovoljan 51%, sa da i ne je odgovorilo 25%, veoma nezadovoljnih je 12%, veoma zadovoljnih je 10% i veoma nezadovoljnih je 2% zaposlenih.

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



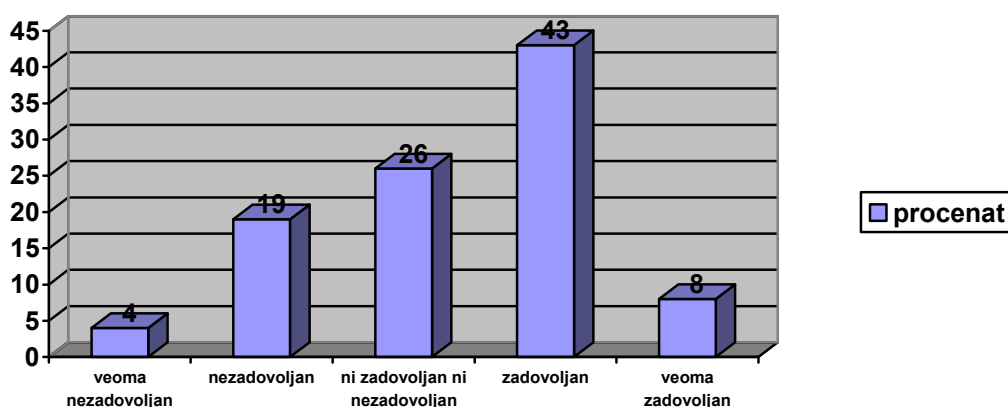
Na pitanje da li su zadovoljni finansijskom nadoknadom za rad najveći broj anketiranih je zadovoljan 30%, i zadovoljan i ne 27%, nezadovoljno je 24% zaposlenih, veoma nezadovoljno 13% i veoma zadovoljno 6%.

Grafikon – Finansijska nadoknada



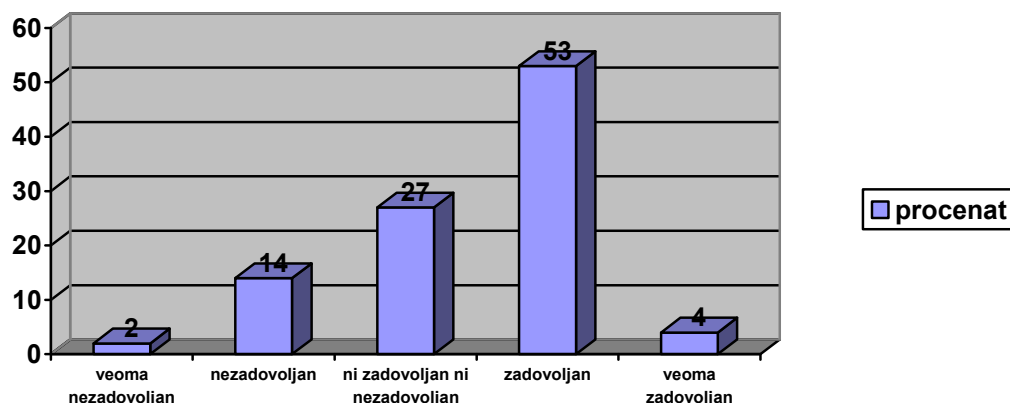
Na pitanje da li su zadovoljni mogućnostima za kontinuiranu edukaciju najveći broj je odgovorio da je zadovoljan 43%, 26% je ni zadovoljan ni nezadovoljan, 19% je nezadovoljno, 8% je veoma zadovoljno i 4% je veoma nezadovoljno.

Grafikon- Mogućnost za kontinuiranu edukaciju



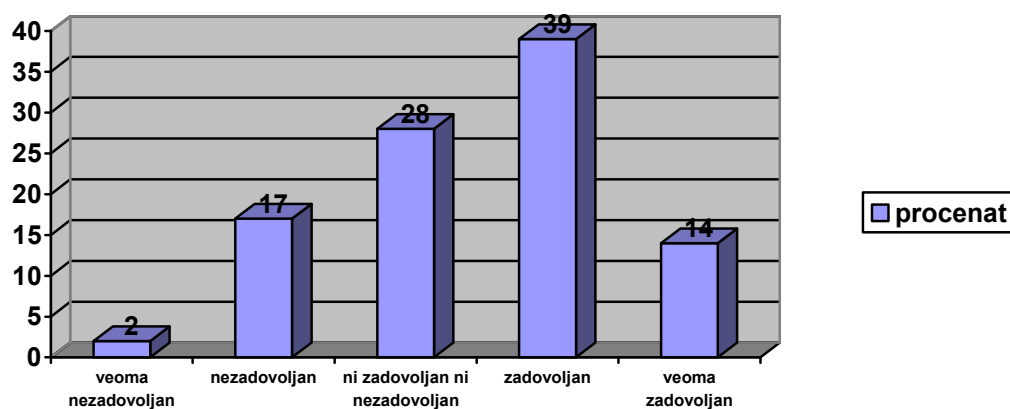
Na pitanje da li su zadovoljni postojanjem redovnih evaluacija njihovog rada od strane rukovodioca 53% je zadovoljno, 27% nema stav, 14% zaposlenih je nezadovoljno, 4% je veoma zadovoljno a 2% zaposlenih je nezadovoljno.

Grafikon - Redovna evaluacija rada od strane rukovodioca



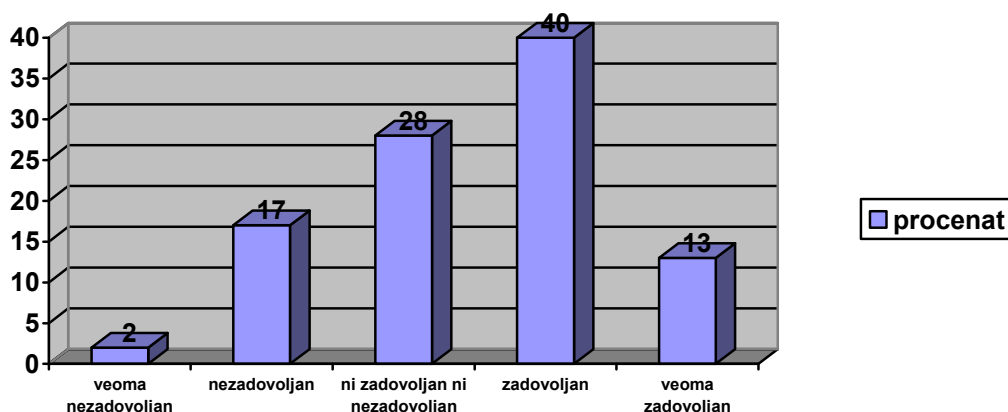
Zaposleni su iskazivali i nivo zadovoljstva podrškom pretpostavljenih. Najveći broj njih 39% je zadovoljno, 28% nema stav, 17% zaposlenih je nezadovoljno, 14% je veoma zadovoljno, i 2% je vrlo nezadovoljno.

Grafikon- Podrška pretpostavljenih



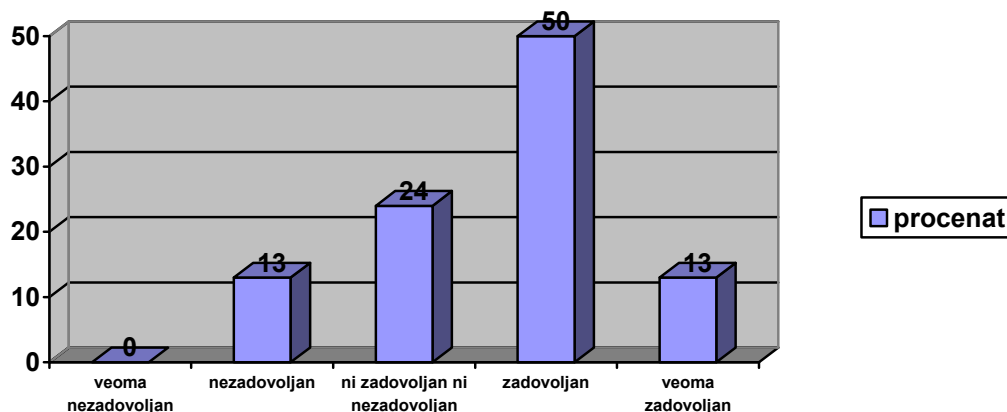
Na pitanje da li su zadovoljni mogućnošću da iznose svoje ideje pretpostavljenima 40% je zadovoljno, 28% nema stav, 17% je nezadovoljno, 13% je veoma zadovoljno, i 2% zaposlenih je vrlo nezadovoljno.

Grafikon- Iznošenje ideja pretpostavljenim



Na pitanje da li su zadovoljni dobijanjem jasnih uputstava šta se od njih očekuje u okviru posla 50% zaposlenih je zadovoljno, 24% je ni zadovoljno ni nezadovoljno, 13% je veoma zadovoljno i 13% zaposlenih je nezadovoljno.

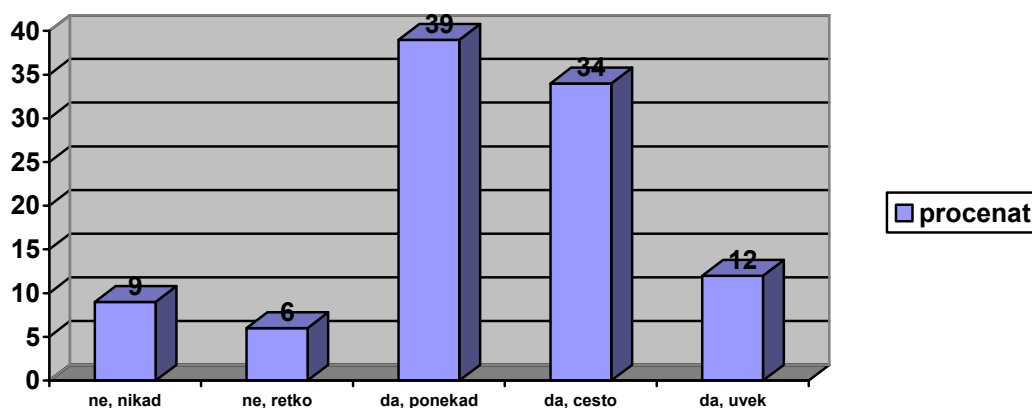
Grafikon- Dobijanje jasnih uputstava o poslu



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

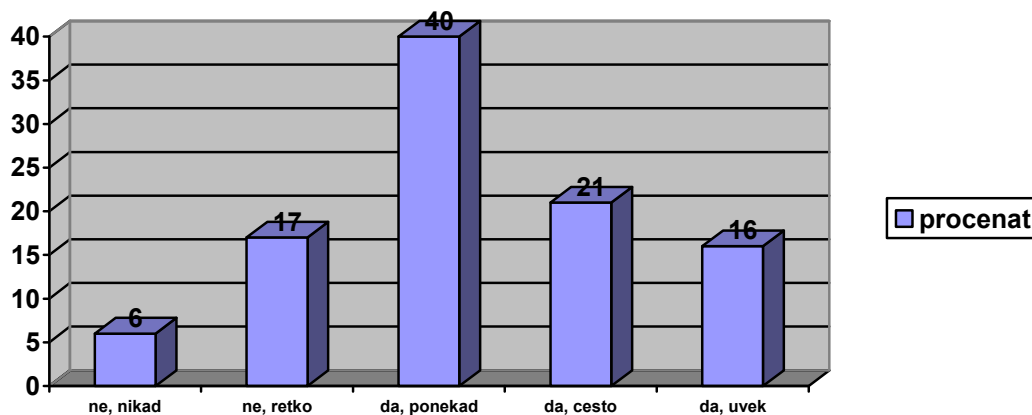
Na pitanje da li se osećaju emocionalno iscrpljeno nakon posla 6% zaposlenih je odgovorilo ne retko, 9% ne nikad, 12% da uvek, 34% da često a 39% da ponekad.

Grafikon- Emocionalna iscrpljenost nakon posla



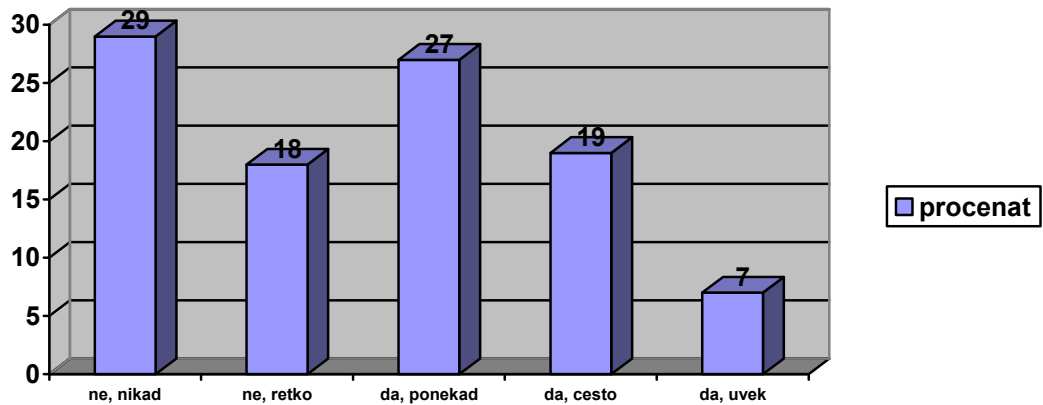
Na pitanje da li se osećaju fizički iscrpljeno nakon posla 6% zaposlenih je odgovorilo ne nikad, 16% da uvek, 17% ne retko, 21% da često a 40% da ponekad.

Grafikon- Fizička iscrpljenost nakon posla



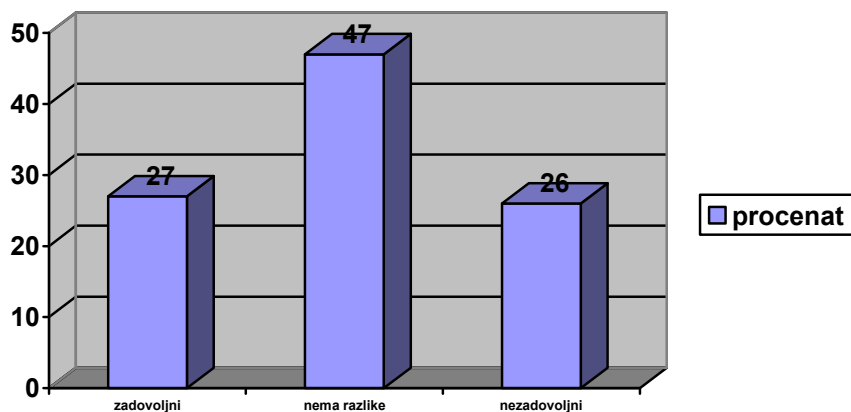
Na pitanje da li osećaju umor na pomisao da treba da idu na posao 29% zaposlenih je odgovorilo ne nikad, 27% da ponekad, 19% da često, 18% ne retko a 7% da uvek.

Grafikon- Umor na pomisao na posao



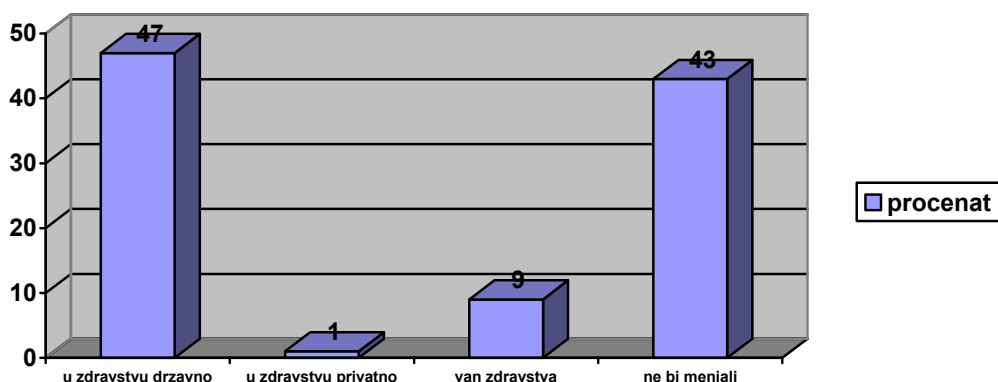
Pri poređenju zadovoljstva poslom pre pet godina i danas, 26% je nezadovoljnije poslom danas, 27% je zadovoljnije poslom a kod 47% nema razlike.

Grafikon-Zadovoljstvo poslom posle pet godina



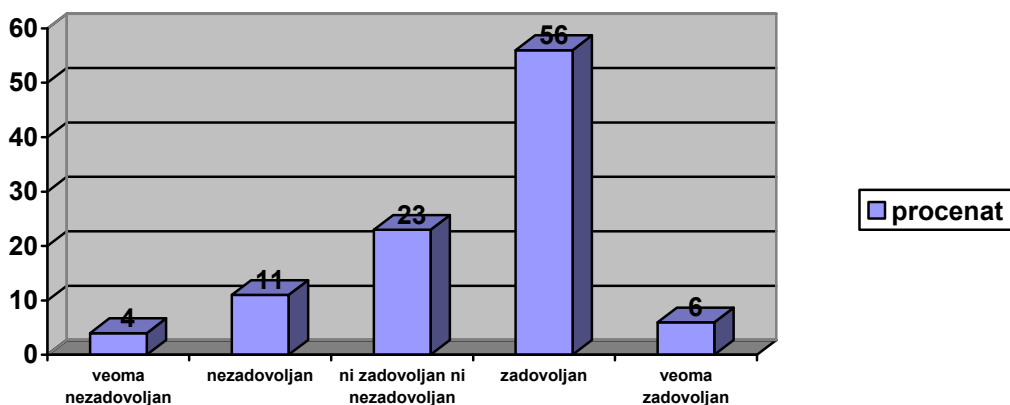
Kada razmišljaju o poslu u narednih pet godina, planovi su sledeći: 47% zaposlenih bi ostalo u državnom sektoru zdravstva, 43% ne bi menjali posao, 9% bi radilo poslove van zdravstvene zaštite a 1% bi otišlo u privatni sektor zdravstva.

Grafikon- Promena posla



Uzimajući sve navedeno u obzir, zaposleni su ocenili zadovoljstvo poslom koji sad obavljaju na sledeći način: 4% je veoma nezadovoljno, 6% je veoma zadovoljno, 11% zaposlenih je nezadovoljno, 23% je ni zadovoljno ni nezadovoljno i 56% zaposlenih je zadovoljno.

Grafikon- Zadovoljstvo poslom



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

- Više uposliti besposlene.
- Izjednačavanje plate zdravstvenih i nezdravstvenih radnika .
- Povećanje plate.
- Kvalitet rada bi se poboljšao kada bi rukovodstvo ustanove davalo sve neophodne informacije za rad. Informacije za rad uz jasne obaveze i prava zaposlenih bi doveli do kvalitetnijeg rada. Više pažnje posvetiti ljudskim resursima. Treba biti otvoren za nove ideje i rešenja. Saslušati i druge i proceniti nakon toga kako i u kom pravcu delovati.
- Adekvatno vrednovanje rada zdravstvenih saradnika .
- Više nagraditi ljude koji stvarno rade, a ne sve isto .
- Treba poštovati radno vreme i ne kasniti na posao. Treba svako na svom radnom mestu da se maksimalno i savesno angažuje na obavljanju radnih zadataka.
- Više nagrađivanja radnika a kažnjavanje neradnika.
- Na edukacije treba da idu svi a ne poneki.
- Potrebna veća samostalnost rukovodioca u donošenju odluka i veća fleksibilnost užeg rukovodstva.
- Više prostoriya za rad, više ljudi u okviru sistematizacije posla (i specijalista raznih specijalnosti i srednjeg kadra).