

**ANALIZA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH U
ZDRAVSTVENIM USTANOVAMA**

Zavod za javno zdravlje Sremska Mitrovica

Decembar 2011. godine

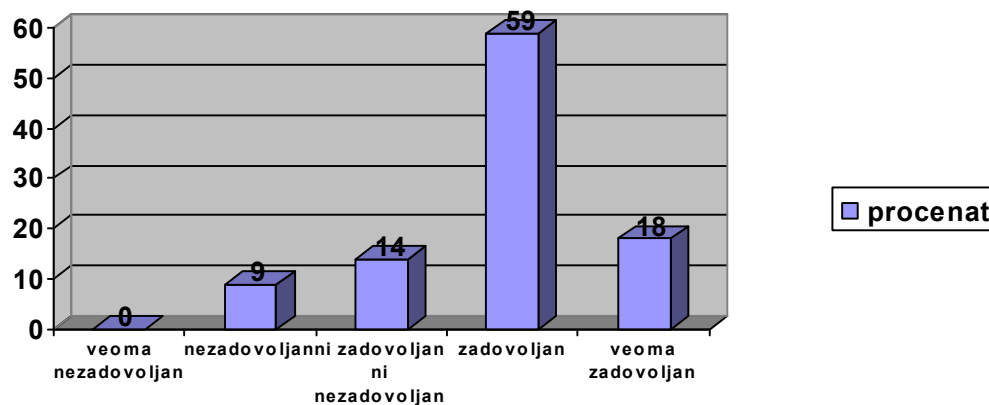
ANALIZA ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

Procena zadovoljstva zaposlenih izvršena je na osnovu anonimnog anketiranja 85 zaposlenih u Zavodu za javno zdravlje Sremska Mitrovica.

Kadrovska struktura zaposlenih je: 59% zdravstvenih radnika, 19% zdravstvenih saradnika, 13% su tehnički radnici, i administrativnih radnika je 9%. 19% anketiranih trenutno obavlja neku rukovodeću funkciju.

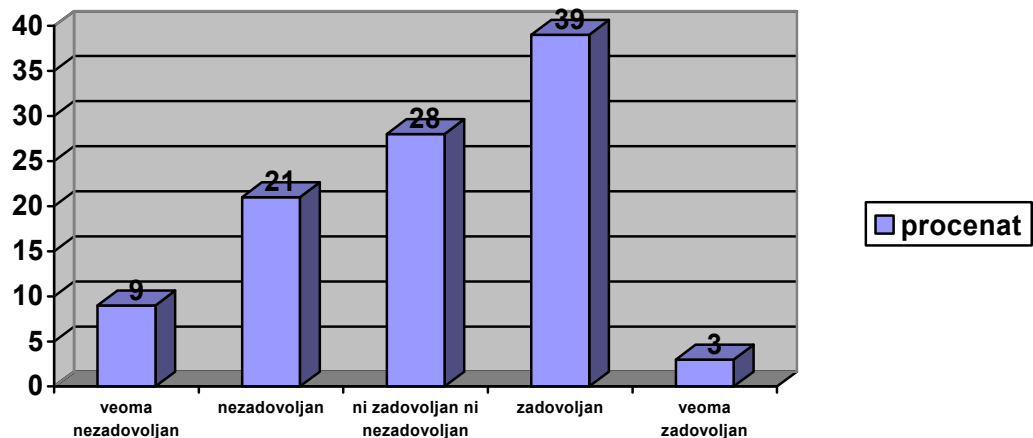
Na pitanje da li je oprema adekvatna za rad najveći broj je odgovorio potvrdno - 59%, veoma je zadovoljno 18%, sa da i ne 14%, nezadovoljno je 9%, a veoma nezadovoljnih nema.

Grafikon- Adekvatnost opreme



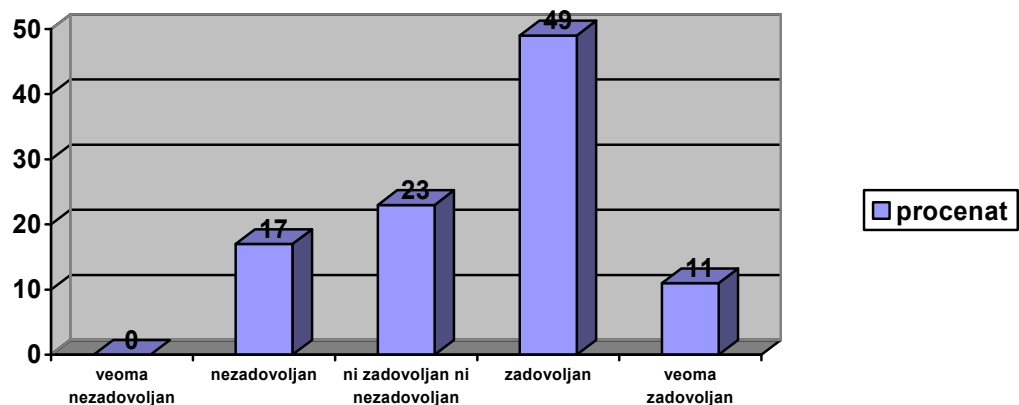
Međuljudskim odnosima je veoma zadovoljno 3% zaposlenih, veoma nezadovoljno 9%, nezadovoljno 21%, ni zadovoljno ni nezadovoljno 28% i zadovoljno 39% zaposlenih.

Grafikon – Međuljudski odnosi



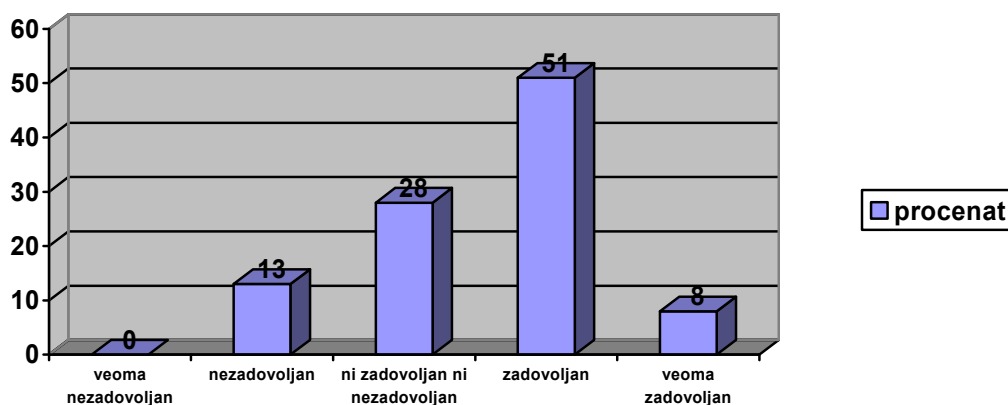
Na pitanje koliko su zadovoljni neposrednom saradnjom sa kolegama najveći broj zaposlenih je zadovoljan 49%, 23% je i zadovoljno i ne, 17% je nezadovoljno, 11% je veoma zadovoljno i veoma nezadovoljnih nema.

Grafikon- Neposredna saradnja sa kolegama



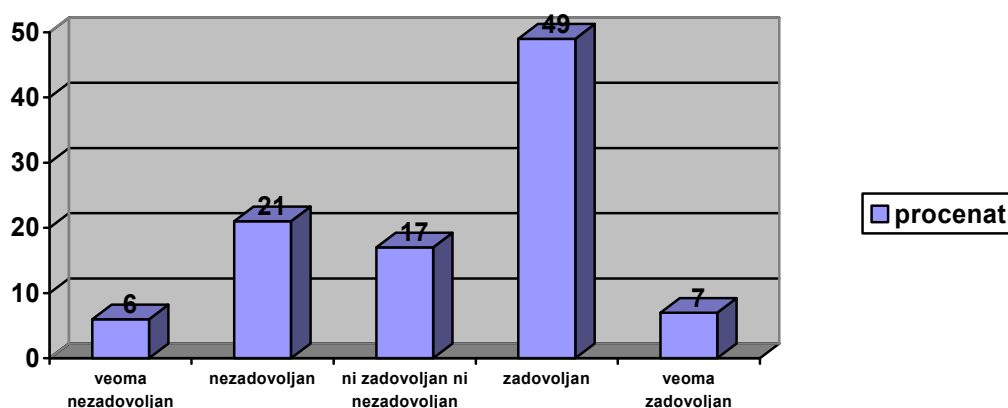
Autonomijom u obavljanju posla veoma nezadovoljnih nema, veoma je zadovoljno 8% zaposlenih, nezadovoljno 13%, ni zadovoljno ni nezadovoljno 28% i zadovoljno 51%.

Grafikon – Autonomija u radu



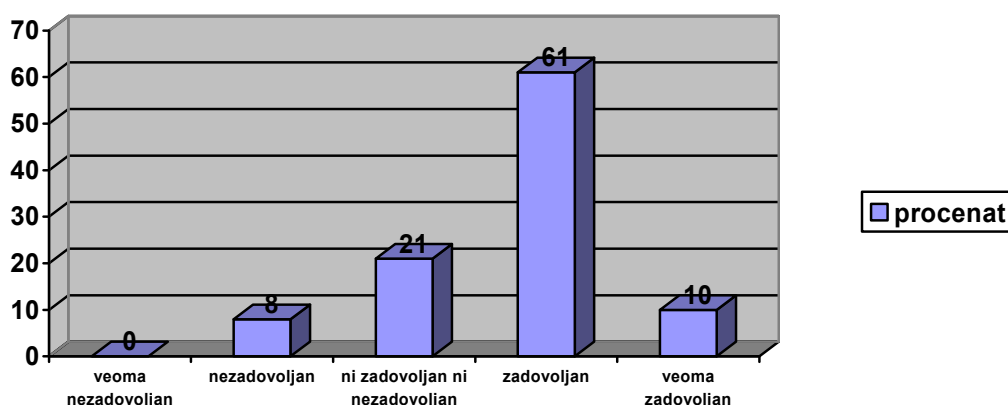
Mogućnostima profesionalnog razvoja koje im pruža sadašnji posao veoma je nezadovoljno 6% zaposlenih, veoma zadovoljno 7%, ni zadovoljno ni nezadovoljno 17%, nezadovoljno 21% i zadovoljno 49%.

Grafikon – Mogućnost profesionalnog razvoja



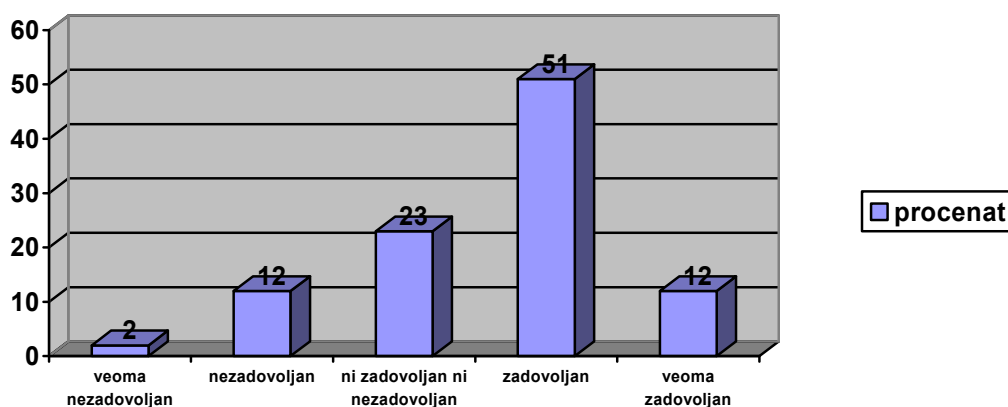
Na pitanje o raspoloživom vremenu za obavljanje zadatih poslova, najveći broj zaposlenih je zadovoljan tj. 61% anketiranih, 21% je i zadovoljno i ne, 10% je veoma zadovoljno, 8% je nezadovoljno a veoma nezadovoljnih nema.

Grafikon- Raspoloživo vreme



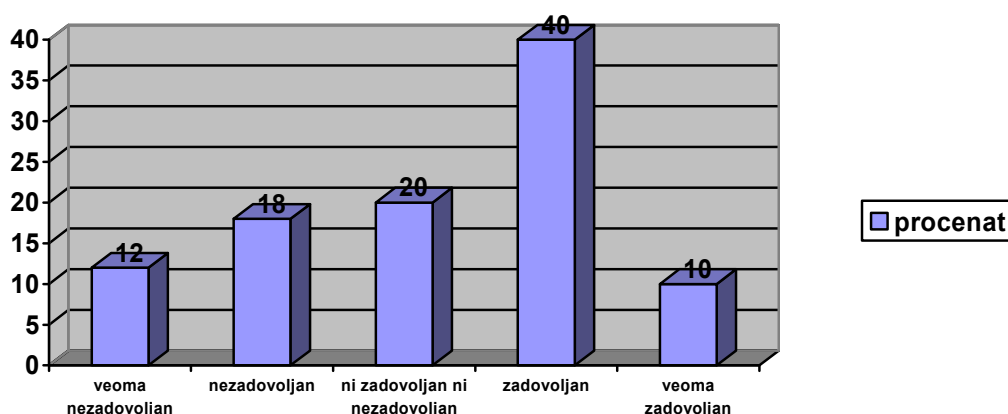
Na pitanje koliko su zadovoljni mogućnostima da u radu koriste sva svoja znanja, sposobnosti i veštine dobijeni su sledeći odgovori - najveći broj korisnika je zadovoljan 51%, sa da i ne je odgovorilo 23%, nezadovoljnih je 12% i veoma zadovoljnih je 12% a veoma nezadovoljno je 2% zaposlenih.

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



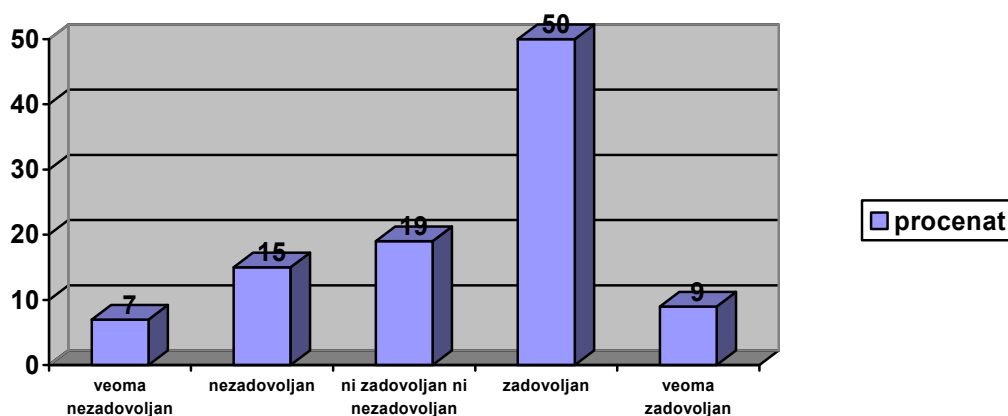
Na pitanje da li su zadovoljni finansijskom nadoknadom za rad najveći broj anketiranih je zadovoljan 40%, i zadovoljan i ne 20%, nezadovoljno je 18% zaposlenih, veoma nezadovoljno 12% i veoma zadovoljno 10%.

Grafikon – Finansijska nadoknada



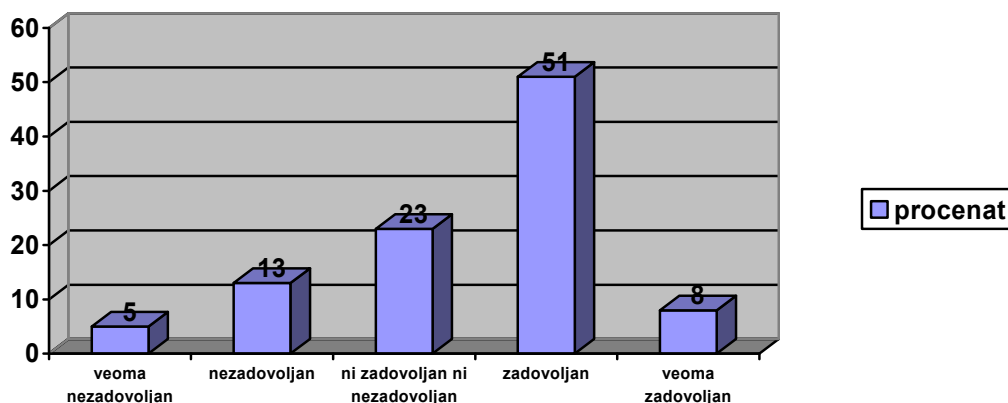
Na pitanje da li su zadovoljni mogućnostima za kontinuiranu edukaciju najveći broj je odgovorio da je zadovoljan 50%, 19% je i zadovoljan i nezadovoljan, 15% je nezadovoljno, 9% je veoma zadovoljno i 7% je veoma nezadovoljno.

Grafikon- Mogućnost za kontinuiranu edukaciju



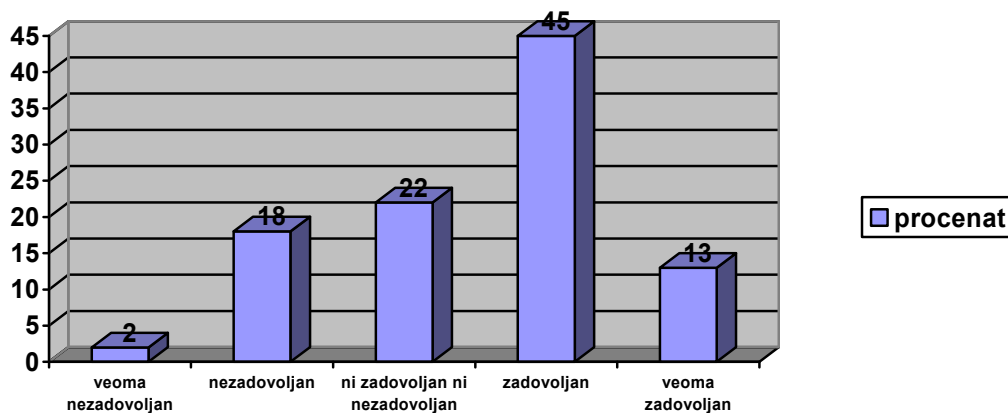
Na pitanje da li su zadovoljni postojanjem redovnih evaluacija njihovog rada od strane rukovodioca 51% je zadovoljno, 23% nema stav, 13% zaposlenih je nezadovoljno, 8% je veoma zadovoljno a 5% zaposlenih je nezadovoljno.

Grafikon - Redovna evaluacija rada od strane rukovodioca



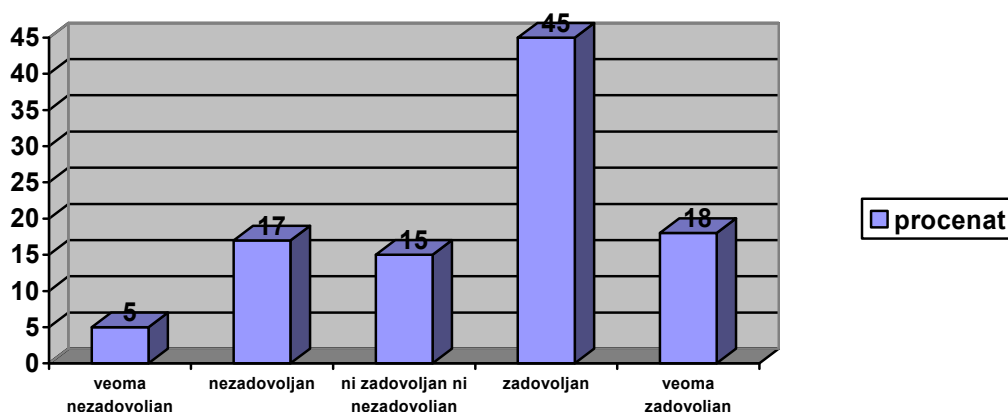
Zaposleni su iskazivali i nivo zadovoljstva podrškom pretpostavljenih. Najveći broj njih 45% je zadovoljno, 22% nema stav, 18% zaposlenih je nezadovoljno, 13% je veoma zadovoljno, i 2% je vrlo nezadovoljno.

Grafikon- Podrška pretpostavljenih



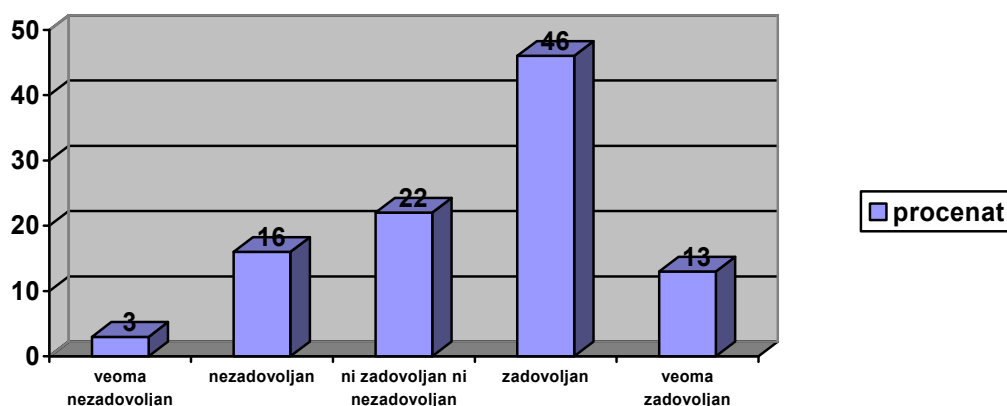
Na pitanje da li su zadovoljni mogućnošću da iznose svoje ideje pretpostavljenima 45% je zadovoljno, 18% je veoma zadovoljno, 17% je nezadovoljno, 15% nema stav i 5% zaposlenih je vrlo nezadovoljno.

Grafikon- Iznošenje ideja pretpostavljenim



Na pitanje da li su zadovoljni dobijanjem jasnih uputstava šta se od njih očekuje u okviru posla 46% zaposlenih je zadovoljno, 22% je ni zadovoljno ni nezadovoljno, 16% zaposlenih je nezadovoljno, 13% je veoma zadovoljno i 3% je veoma nezadovoljno.

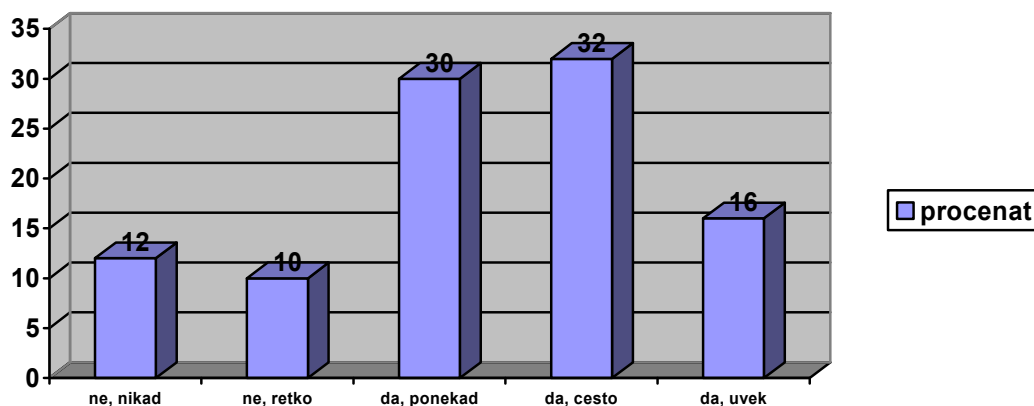
Grafikon- Dobijanje jasnih uputstava o poslu



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

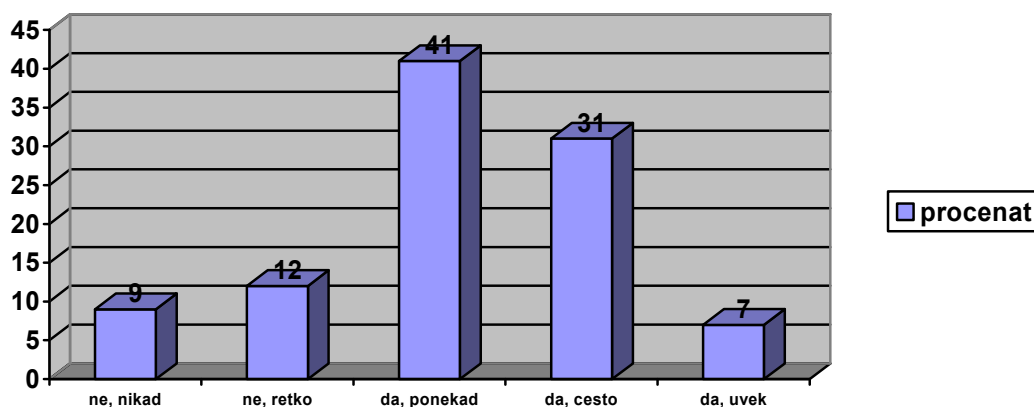
Na pitanje da li se osećaju emocionalno iscrpljeno nakon posla 10% zaposlenih je odgovorilo ne retko, 12% ne nikad, 16% da uvek, 30% da ponekad a 32% da često.

Grafikon- Emocionalna iscrpljenost nakon posla



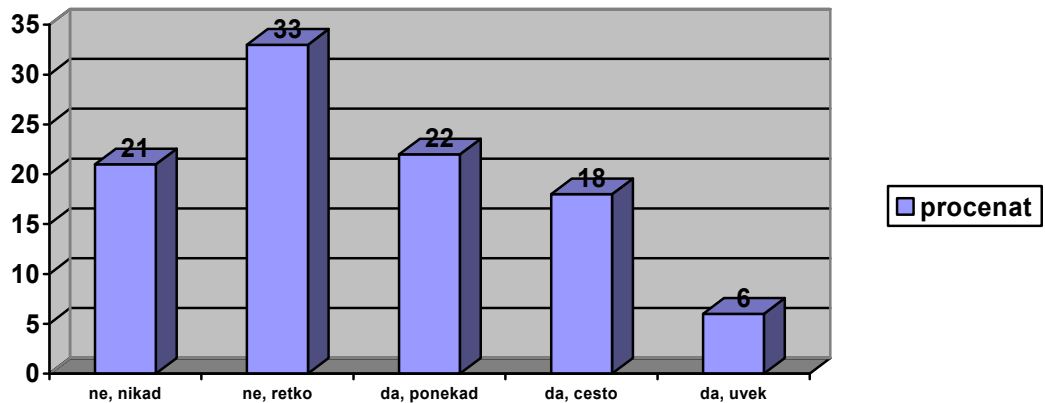
Na pitanje da li se osećaju fizički iscrpljeno nakon posla 7% zaposlenih je odgovorilo da uvek, 9% ne nikad, 12% ne retko, 31% da često a 41% da ponekad.

Grafikon- Fizička iscrpljenost nakon posla



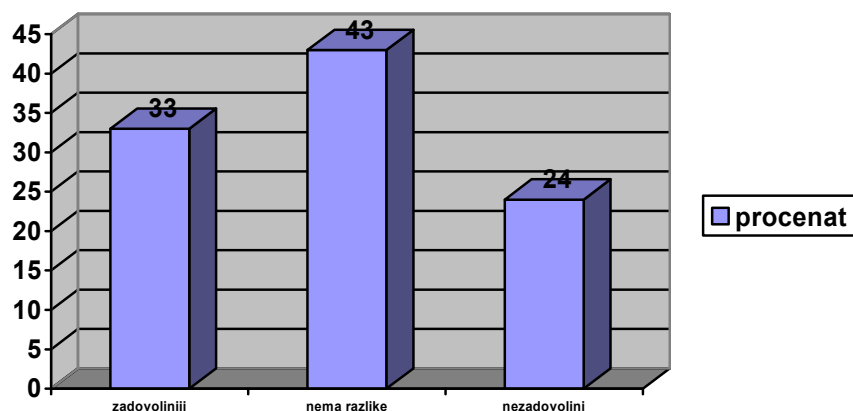
Na pitanje da li osećaju umor na pomisao da treba da idu na posao 33% zaposlenih je odgovorilo ne retko, 22% da ponekad, 21% ne nikad, 18% da često a 6% da uvek.

Grafikon- Umor na pomisao na posao



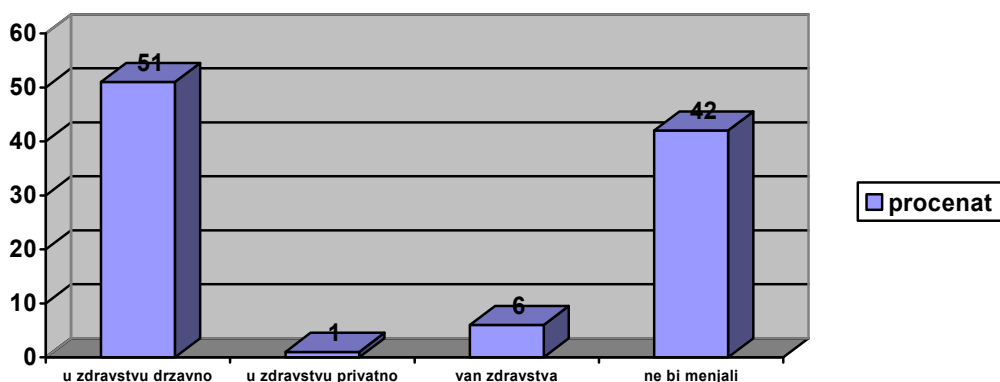
Pri poređenju zadovoljstva poslom pre pet godina i danas, 24% je nezadovoljnije poslom danas, 33% je zadovoljnije poslom a kod 43% zaposlenih nema razlike.

Grafikon-Zadovoljstvo poslom posle pet godina



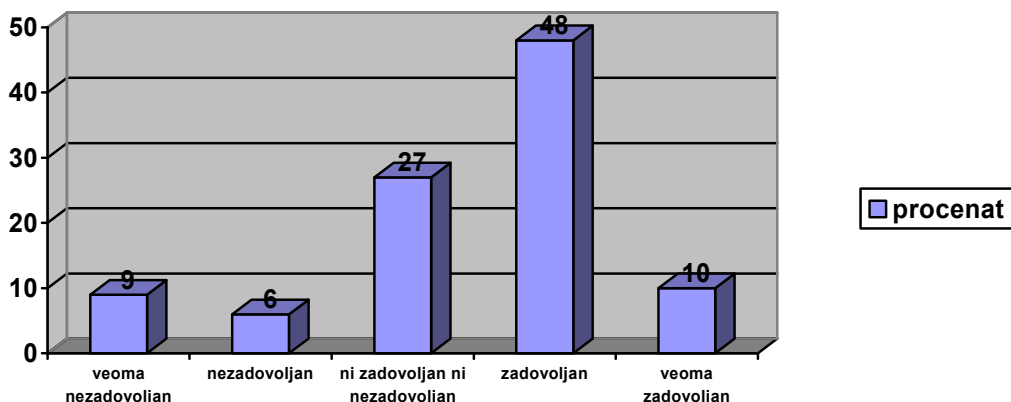
Kada razmišljaju o poslu u narednih pet godina, planovi su sledeći: 51% zaposlenih bi ostalo u državnom sektoru zdravstva, 42% ne bi menjali posao, 6% bi radilo poslove van zdravstvene zaštite a 1% bi otišlo u privatni sektor zdravstva.

Grafikon- Promena posla



Uzimajući sve navedeno u obzir, zaposleni su ocenili zadovoljstvo poslom koji sad obavljaju na sledeći način: 6% zaposlenih je nezadovoljno, 9% je veoma nezadovoljno, 10% je veoma zadovoljno, 27% je ni zadovoljno ni nezadovoljno i 48% zaposlenih je zadovoljno.

Grafikon- Zadovoljstvo poslom



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

- Potrebno je definisati za svako radno mesto indikative prema kojim se radnici stimulisali ili kažnjavali. Za sada su prema važećoj zakonskoj regulativi ravnopravni radnici i neradnici.
- više kolegijalnosti, veće plate
- adekvatno nagrađivanje zdravstvenih saradnika
- da radnici na određeno dobiju posao na neodređeno kako bi zadovoljstvo bilo potpunije
- potrebno je više autonomije u rukovođenju i stimulaciji zaposlenih koji pružaju svoj maksimum na poslu. Sankcionisanje neradnika.
- Oformiti menadžerski tim za ugovaranje novih poslova na terenu. Bolji marketing.
- treba unaprediti međuljudske odnose