АНАЛИЗА О ЗАДОВОЉСТВУ ЗАПОСЛЕНИХ У 2020. ГОДИНИ

**1**

**Увод**

Разумевање проблема задовољства послом је од суштинског значаја за побољшање организације посла, пословне културе и климе, система награђивања, система нaпредовања, итд. Ово важи за здраствене установе можда више него за друге врсте установа, јер запослени у здравству имају највећу могућу одговорност у свом послу. Истраживања задовољства запослених дају основу за дефинисање основе мотивисања, издвајања потреба, уважавање потреба и нивоа њиховог задовољства у организацији и основ су за предузимање акција и мера у циљу побољшања задовољства запослених. Мерење задовољства послом представља кључни услов ка постизању задатих циљева у унапређењу квалитета здраствене заштите.

**2.**

**Методолигија рада**

Истраживање задовољства запослених у Дому здравља Алексинац је спроведено према стручно- методолошком упуству Института за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“ .

У истраживању се користио јединствен упитник за све запослене раднике свих профила. Упитник се састојао од двадесет три питања. Запослени су на крају имали могућност да унесу своје примедбе и предлоге за унапређење квалитета рада и задовољства запослених.

Дом здравља као акредитована установа је спровео интерну анализу апитника у циљу унапређења квалитета рада запослених , као и квалитета услова рада запослених, у даљем делу рада поступао је у складу са упуством од стране Института за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“ .

Анализа добијених података показује:

* Укупан број запослених који су учествовали у решавању анкете на дан 7.12.2020. године,102.
* Као и број запослених у одговорима по понуђеним питањима, приказан у процентима.

**3.**

**Статистички – графички приказ спроведене анализе**

1. **У којој мери сте задовољни?**
2. **Адекватношћу опреме за рад:**

Оцена 1. 1,04%

Оцена 2. 4,80%

Оцена 3. 15,63%

Оцена 4. 32, 29%

Оцена 5. 43,75%

Не односи се на мене: /

**графикон бр.1**

1. **Адекватност простора за рад:**

Оцена 1. 0%

Оцена 2. 10,42%

Оцена 3. 14,58%

Оцена 4. 21,88%

Оцена 5. 1,04%

Не односи се на мене: /

**графикон бр.2**

1. **Расположивим временом за рад:**

Оцена 1. 0 %

Оцена 2. 1,05%

Оцена 3. 21,05%

Оцена 4. 23,16%

Оцена 5. 53,68%

Не односи се на мене: 1,05

**графикон бр.3**

**4. Аутономијом у обављању посла- могућношћу да доносите одлуке:**

Оцена 1. 2,08%

Оцена 2. 4,17%

Оцена 3. 17,71%

Оцена 4. 26,04%

Оцена 5. 45,83 %

Не односи се на мене: 4,17%

**графикон бр.4**

**5. Уважавање и вредновање вашег рада од стране претпостављених:**

Оцена 1. 5,21%

Оцена 2. 3,13%

Оцена 3. 15,63%

Оцена 4. 52,08%

Оцена 5. 1,04%

Не односи се на мене: 0

**6. Непосредна сарадња са колегама:**

Оцена 1. 0%

|  |
| --- |
| 0,00 |
| 5,21 |
| 11,46 |
| 26,04 |
| 57,29 |
| 0,00 |
| 0,00 |

Оцена 2. 5,21%

Оцена 3. 11,46%

Оцена 4. 26,04%

Оцена 5. 57,29%

Не односи се на мене: /

**графикон бр.5**

**7. Однос пацијената према вама:**

Оцена 1. 10,42%

Оцена 2. 8,33%

Оцена 3. 7,29%

Оцена 4. 22,92%

Оцена 5. 46,88%

Не односи се на мене: 4,17%

**графикон бр.6**

**8. Могућношћу за професионални развој / континуирану едукацију:**

Оцена 1. 5,26%

Оцена 2. 6,32%

Оцена 3. 20,00%

Оцена 4. 38,95%

Оцена 5. 2,11%

Не односи се на мене: /

**графикон бр.7**

**9. Финансијском надокнадом за рад:**

Оцена 1. 10,31%

Оцена 2. 10,31%

Оцена 3. 34,02%

Оцена 4. 14,43%

Оцена 5. 29,90%

Не односи се на мене: 1,03%

**графикон бр.8**

**10. Руковођење и организација рада у установи:**

Оцена 1. 3,09%

Оцена 2. 4,12%

Оцена 3. 8,25%

Оцена 4. 36, 08%

Оцена 5. 48,45%

Не односи се на мене: /

**11. Одржавање адекварних хигијенских услова за рад у складу са мерама превенције болничкох инфекција:**

Оцена 1. 2,06%

Оцена 2. 4,12%

Оцена 3. 12,37%

Оцена 4. 29, 90%

Оцена 5. 51,55%

Не односи се на мене: /

**12. Спровођење адекватних мера за спречавање и контролу ширења COVID-19 инфекције :**

Оцена 1. 2,06%

Оцена 2. 3,09%

Оцена 3. 10,31%

Оцена 4. 27,84%

Оцена 5. 56,70%

Не односи се на мене: /

**графикон бр.9**

не односи се на мене 4,00%

**13. Колико сте приликом обављања посла напети, под стресом или притиском:**

Нимало 15,63 %

Мало 16,67%

Умерено 34,38 %

Много 22,92%

Веома много 10,42%

**14. Колико сте прилоком обављања посла у условима епидемије COVID 19, напети, под стресом?**

Нимало 5,26 %

Мало 18,95%

Умерено 18,95%

Много 33,68%

Веома много 23,16%

**15. Да ли сте радили или радите у COVID зони?**

Да: 53,25%

Не: 46,75%

**16. Шта је по вама највећи изазов рада у условима епидемије COVID 19?**

Рад у потпуно новим суловима 35,32%

Исцрпљеност због обима посла 21,23%

Исцрпљеност због рада под заштитном опремом 42,21%

Расположивост заштитне опреме 10,00%

Доступност информација 80,00%

Неизвесност и страх од заразе 72. 35%

Суочавање са искуством пацијената 69,87%

**17. Ако размишљате о промени посла у наредних пет година, да ли планирате да:**

Одете и приватни сектор здравства 5,26 %

Радите послове ван здравствене заштите 4,21 %

Одете у иностранство 12,63 %

Не размишљате о промени посла 77,89 %

**18.**

**Узимајући све наведено у обзир, оцените задовољство послом који сада обављате:**

Оцена 1 0%

Оцена 2. 6,38

Оцена 3. 24.47%

Оцена 4. 31,91%

Оцена 5. 37,23%

**графикон бр.11**

**ОПШТИ ПОДАЦИ**

**19. Пол:**

Мушки 10,64%

Женски 89,36 %

**графикон бр.12**

**20. Године старости:**

мање од 35 12,00%

35 до 54 80,80%

више од 55 7,20%

**21. Занимање:**

|  |
| --- |
| 18,28 |
| 10,75 |
| 1,08 |
| 58,06 |
| 4,30 |
| 7,53 |
| 0,00 |

Доктор медицине 18,28%

Доктор стоматологије 10,75%

Магистар фармације 0%

Медицинска сестра-техничар 58,06%

Здраствени сарадник 4,30%

Административни радник 7,53%

Технички радник 0%

**22. Да ли тренутно обављате неку од руководећих функција:**

Да: 25%

Не: 75,0%

**23. Да ли поред посла који обављате у Вашој установи радите додатно и у:**

У настави 0%

У приватној пракси 4,21%

У неком другом сектору 2,11%

Не радим додатно 93,68 %

1. **РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА**

у истраживању професионалног задовољства учествовали су сви запослени који су 7. децембра били на послу. Стопа попуњености је 95,09%

1. **Статистичка анализа питања је показала:**

**Питање број 1,** задовољство адекватношћу опреме за рад, највећи проценат је оценом 5. оценило је 43,75 %, што је приказано на графикону број 1.

**Питање број 3,** задовољство расположивим временом за обављање посла највећи проценат је оценом 5. оценило је 53,68 %.

**Питање број 4,** задовољство аутономијом у обављању посла- могућношћу да доносите одлуке, највећи проценат је оценом 5. оценило је 45,38%.

**Питање број 5,** задовољство уважавањем и вредновањем Вашег рада, највећи проценат је оценом 5. оценило је 52,08 %.

**Питање број 6,**се односи на задовољство непосредном сарадњом са колегама, највећи проценат је оценом 5. оценило је 57,29%.

**Питање број 10,** задовољство руковођењем и организацијом рада у установи, највећи проценат је оценом 5. оценило је 48,45%.

**Питање број 14.** На птање колико сте под стресом приликом обављања посла сада у време епидемије covid 19, 33,68% је одговорило да је много, 23,16 да је веома много под стресом.

**Питање број 18, је :** узимајући све у обзир, оцените задовољство послом који сада обављате, највећи проценат је оценом 5. оценило је 37,23%

**Питање број 19,** односило се на опште податеке, пол запослених који су учествовали у анкети. Женски пол је заступљенији у овој анкети 89,36%.

1. **ПРЕДЛОГ МЕРА У ЦИЉУ УНАПРЕЂЕЊА ЗАДОВОЉСТВА ЗАПОСЛЕНИХ:**

С обзиром да су наша истраживања показала да је најмање незадовољство запослених месечном надокнадом за пружени рад и да из године у годину оно расте, или остаје непромењено, а такође је евидентан велики стрес на послу, предлози мера се односе на ова два аспекта:

* Oсећај корисности на послу повећава зарада али и остале бенефиције, које запослени добијају као компензацију за свој рад. Системи награђивања могу бити индивидуални (за изузетно залагање, прековремени рад), и групни (тимски и групни бонуси, односно стимулације). Претпоставка ефикасног награђивања радног учинка захтева квалитетну анализу и комуникацију између запослених и руководства. Запослени често повезују професионални развој с унапређењем. Поједине установе и поједина радна места, посебно у сектору здравствене заштите, не могу обезбедити хијерархијско напредовање. Због тога је потребно да се стратегија награђивања базира на подстицању појединаца да унапређење препозна у професионалном и личном развоју, уместо у напредовању у хијерархији према све вишим платним нивоима.

* Систем стимулације и мотивације запослених, поред материјалних, мора обухватати и оне нематеријалног карактера јер им је циљ задовољење различитих људских потреба. Будући да потребе нису само материјалне, већ и социјалне и психолошке (потребе раста и развоја појединца, професионално признавање способности, статуса, социјални контакти…) потребно је систем материјалне стимулације допунити нематеријалним подстицајима који истичу значај сваког појединца за установу и уважавају његов индивидуални допринос. Ови подстицаји укључују све више и остале факторе мотивације попут партиципације у постављању циљева и одлучивању, аутономије у обављању задатака и одговорности, дефинисању послова, сарадњи са другим институцијама, могућност континуиране едукације, флексибилно радно време, итд.

II Занимања у сектору здравствене заштите су, по правилу, веома стресна. Као стресори у служби могу бити: промена технологије, рад са пацијентима, промена организационе структуре, промена људи, повећани захтеви, кратки рокови... Потребно је да руководиоци у службама и одељењима идентификују места где се стрес нарочито јавља у већем интензитету по запослене и препознају особе које осећају висок ниво стреса. Одговор на повећан ниво стреса на радном месту треба да буде и на организационом нивоу, што је посао менаџмента, али и превентивно деловање на индивидуалном нивоу појединца.

Задовољство послом је субјективна категорија и представља личну перцепцију запосленог у којој мери су задовољена његова очекивања од посла којим се бави. Као такво, сигурно да је подложно укупном осећању мањег задовољства због економске нестабилности и несигурности времена у коме је истраживање спроведено. Задовољство послом представља једно од најкомплекснијих подручја са којим се суочавају руководиоци. Како постоји значајан утицај који задовољство послом има на читаву установу, неопходно је настојати да радници буду задовољни и испуњени послом који обављају.

Анализу спроведене анкете извршила главна сестра

Дома здравља Алексинац,

Александра Стоилковић струк.медицинска сестра

Упознат: Комисија за унапређење квалитета рада ДЗ Алексинац,

Председник Комисије

др мед. спец. Данијела Митић,

Директор Дома здравља

др мед. спец. Родољуб Живадиновић