АНАЛИЗА О ЗАДОВОЉСТВУ ЗАПОСЛЕНИХ У 2021. 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 мотивисња, 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 седамнаест 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 10.12.2021. године,120.
* 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:**

веома незадовољан 0,0%

незадовољан 0,83%

ни задовољан, ни незадовољан 15,83%

задовољан 30,83%

веома задовољан 51,67%

 не односи се на мене 0,83%

1. **Aдекватност простора за рад:**

веома незадовољан 0.00%

незадовољан 0,00%

ни задовољан, ни незадовољан 15,00%

задовољан 30,83%

веома задовољан 54,17%

не односи се на мене 0,00%

1. **Расположиво време за рад:**

веома незадовољан 0%

незадовољан 1,67%

ни задовољан, ни незадовољан 19,17%

задовољан 33,33%

веома задовољан 45,83%

не односи се на мене 0,00%

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

веома незадовољан 0,00%

незадовољан 1,67%

ни задовољан, ни незадовољан 19,17%

задовољан 41,67%

веома задовољан 35,83%

не односи се на мене 1,67%

 **5. Уважавањем и вредновањем вашег рада:**

веома незадовољан 0,00 %

незадовољан 0,83%

ни задовољан, ни незадовољан 22,50%

задовољан 32,50%

веома задовољан 44,17 %

 не односи се на мене 0,00 %

 **6. Непосредном сарадњом са колегама:**

веома незадовољан 0%

незадовољан 0,00%

ни задовољан, ни незадовољан 13,33%

задовољан 30,00%

веома задовољан 55,00%

 не односи се на мене 1,67%

 **7. Односом пацијената према Вама:**

веома незадовољан 0,00%

незадовољан 3,33%

ни задовољан, ни незадовољан 16,67%

задовољан 30,00%

веома задовољан 46,67%

 не односи се на мене 3,33%

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

веома незадовољан 0%

незадовољан 4,17%

ни задовољан, ни незадовољан 23,33%

задовољан 32,50%

веома задовољан 38,33%

не односи се на мене 1,67%

 **9. Финансијском надокнадом за рад:**

веома незадовољан 0,00%

незадовољан 13,33%

ни задовољан, ни незадовољан 27,50%

задовољан 31,67%

веома задовољан 27,50%

не односи се на мене 0,00%

**10.Руковођењем и организацијом рада у установи:**

веома незадовољан 0%

незадовољан 0%

ни задовољан, ни незадовољан 23,33%

задовољан 33,33%

веома задовољан 38,33%

не односи се на мене 5,0%

 **11. Oдржавање адекватних хигијенских услова за рад у складу са мерама превенције болничких инфекција:**

веома незадовољан 0,00%

незадовољан 5,00%

и задовољан, ни незадовољан 17,50%

задовољан 27,50%

веома задовољан 50,00%

 не односи се на мене 0,00%

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

веома незадовољан 0,00%

незадовољан 1,67%

ни задовољан, ни незадовољан 17,50%

задовољан 27,50%

веома задовољан 53,33%

не односи се на мене 0,00%

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

Нимало 5,00%

Мало 28,33%

Умерено 41,67%

Много 20,00%

Веома много 0,00%

**14. Колико сте приликом обављања посла у условима епидемије COVID – 19 напети,под стресом или притиском:**

Нимало 10,83%

Мало 20,83%

Умерено 35,83%

Много 25,00%

Веома много 7,50%

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

Да 46,67%

Не 53,33%

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

Рад у потпуно новим условима 22,00%

Исцрпљеност због обима посла 0,00%

Исцрпљеност због рада под заштитном опремом 21,77%

Расположивост заштитне опшреме 0,00%

Доступност информација 0,00%

Неизвесност и страх од заразе 0,00%

Суочавање са искуствима пацијената 56,23%

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

Одете у приватни сектор 1,67%

Радите послове ван здравствене заштите 2,50%

Одете у иностранство 8,33%

Не размишљам о промени посла 87,50%

**18. Узимајући све наведено у обзир,молимо вас да на скали од 1 до 5( где 1 значи веома незадовољан,а 5 веома задовољан) оцените укупно задовољство послом који сада обављате:**

1 0,00%

2 0,00%

3 18,33%

4 53,33%

5 28,33%

**ОПШТИ ПОДАЦИ**

**19. Пол:**

Мушки 19,17%

Женски 80,83 %

**20. Године старости:**

мање од 35 22,50%

35 до 54 60,00%

више од 55 17,50%

**21. Занимање:**

Лекар 22,81%

Медицинска сестра-техничар 5,26%

Здраствени радник-друго занимање 0%

Здраствени сарадник 64,91%

Административни радник 2,63%

Технички радник 4,39%

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

Да 10,00%

Не 90,00%

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

У настави 0%

У приватној пракси 3,33%

У неком другом сектору 5,00%

Не радим додатно 91,67%

1. **РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА**

у истраживању професионалног задовољства учествовали су сви запослени који су 1. децембра били на послу. Стопа попуњености је 94.37%

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

**Питање број 1,** задовољство адекватношћу опреме за рад, највећи проценат је одговорио да је веома задовољан 51,67%, што је приказано на графикону број 1.

**Питање број 2,** задовољство адекватношћу пристора за рад, највећи проценат је оних који су одговорили да су задовољни 54,17%, што је приказано на графикону број 2.

**Питање број 3,** задовољство расположивим временом за рад са пацијентима, највећи проценат је оних који су одговорили да су задовољни 45,83%, што је приказано на графикону број 3.

**Питање број 4,** задовољство аутономијом у обављању посла- могућношћу да доносите одлуке, највећи проценат је оних који су одговорили да су веома задовољни 41,67%, што је приказано на графикону број 4.

**Питање број 5,** задовољство уважавањем и вредновањем Вашег рада, на ово питање је највећи проценат оних који су веома задовољни 44,17%, што је приказани на графикону број 5.

**Питање број 6,**се односи на задовољство непосредном сарадњом са колегама, највећи број је оних који су задовољни сарадњом са колегама 55,00%, што је приказани на графикону број 6.

**Питање број 7,** односи на задовољство одношћу пацијената према вама, највећи број је оних који су веома задовољни сарадњом 46,67%, што је приказано на графикону број 7.

**Питање број 8,** односи се на могућност за професионални развој, највећи проценат је одговорио да је веома задовољан 38,33%, графикон број 8.

**Питање број 9,** задовољство финансиској надокнади за рад, највећи проценат је веома задовољно 31,67%, графикон број 9.

**Питање број 10,** задовољство руковођења и организације рада у установи. Највећи проценат је оних који су веома задовољни, 38,33%. Што је приказано на графикону број 10.

**Питање број 11, је :** одржавање адекватних хигијенских услова за рад у складу са мерама превенције болничких инфекција, највећи проценат је оних који су веома задовољни 50%.

**Питање број 12, је:**спровођење адекватних мера за спречавање и контролу ширења COVID 19 инфекција. Највећи проценат је оних који су веома задовољни 53,33%.

**Питање бр 13,је:** Колико сте приликом обављања посла напети, под стресом или притиском. Највећи проценат је оних који су умерено 41,67%.

**Питање бр 14,је: .** Колико сте приликом обављања посла у условима епидемије COVID – 19 напети,под стресом или притиском. Највећи проценат је оних који су умерено 36,83%.

**Питање бр 15,је:** Да ли сте радили или радите у COVID зони. У проценат рада са ковид пацијентима било је укљуно нешто мало више од половине анкетираних радика, који су на дан тестирања били присутни на посао, 53,33%.

**Питање бр 17,је**: Ако размишљате о промени посла у наредних пет година. Највећи проценат је одговорио да не размишља о промени посла 87,50%.

**Питање број 19,** односило се на опште податеке, пол запослених који су учествовали у анкети. Женски пол је заступљенији у овој анкети и то са 80,83%.

**Питање број 20.** које се односи на године старости. Највећи проценат је старосне доби између 35 и 54 године старости, 60%.

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.

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

- Упозната: Комисија за унапређење квалитета рада ДЗ Алексинац,

Председник Комисије

др мед. спец. Данијела Митић,

Извештајем упознат:

Директор Дома здравља

др мед. спец. Родољуб Живадиновић