АНАЛИЗА О ЗАДОВОЉСТВУ ЗАПОСЛЕНИХ У 2022. 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 осамнест + петкоја су се односили на опште податке 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 28.11.2022. године,112.
* Као и број запослених у одговорима по понуђеним питањима, приказан у процентима.

**3.**

**Статистички – графички приказ спроведене анализе: РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА**

**Оцене од 1 до 5**

1. Адекватношћу опреме за рад:

1 - 0,00%

2-4.00%

3-9.00%

4-36.00%

5-52.00%

Не односи се на мене - 0,00%

1. Адекватност простора за рад:

1-0.00%

2-3.00%

3-8.00%

4-32.00%

5-57.00%

3. Расположивост временом за рад:

1-0,00%

2-3.00%

3-8.00%

4-32.00%

5-54.00%

6-не односи се на мене 1,00%

4.Аутономија у обављању послова:

1-0,00%

2-3.00%

3-8.00%

4-32.00%

5-54.00%

6-не односи се на мене 1,00%

5. Уважавање и вредновање вашег рада од стране претпостављених

1-4.00%

2-4.00%

3-17.00%

4-21.00%

5-54.00%

6. Непосредна сарадња са колегама

1-0.00%

2-4.00%

3-9.00%

4-39.00%

5-47.00%

7. Однос пацијената према вама

1-2.00%

2-4.00%

3-15.00%

4-30.00%

5-46.00%

6-не односи се на мене 4.00%

8. Могућност за професионални развој/ континуирану едукацију

1-2.00%

2-5.00%

3-16.00%

4-29.00%

5-46.00%

6-не односи се на мене 1.00%

9. Финансијска надокнада за рад

1-3.00%

2-19.00%

3-22.00%

4-29.00%

5-27.00%

10. Руковођење и организација рада у установи

1-20.00%

2-3.00%

3-13.00%

4-32.00%

6-не односи се на мене 1.00%

11. Одржавање адекватних хигијенских услова за рад у складу са мерама превенције болничких инфекција

1 2.00%

2 7.00%

3 8.00%

4 31.00%

5 51.00%

6 не односи се на мене 1.00%

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

1 1.00%

2 5.00%

3 5.00%

4 31.00%

5 55.00%

6 не односи се на мене 1.00%

13. Колико сте приликом обављања посла у редовним условима напети, под стресом или притиском?

* Нимало 9.00%
* Мало 13.00%
* Умерено 42.00%
* Много 20.00%
* Веома 17.00%

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

* Нимало 11.00%
* Мало 10.00%
* Умерено 38.00%
* Много 21.00%
* Веома 21.00%

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

Да 77.00%

Не 23.00%

16. Шта је од наведеног, по вама, највећи изазов рада у условима епидемије COVID-19?  
  
Рад у потпуно новим условима 5.20%  
Исцрпљеност због обима посла 12.90%  
Исцрпљеност због рада под заштитном опремом 35.36%  
Расположивост заштитне опреме 5.00%  
Доступност информација 30.00%   
Неизвесност и страх од заразе 10.00%  
Суочавање са искуствима пацијената 1.54%

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

Одете у приватни сектор здравства 8.50%  
Радите послове ван здравствене заштите 1.50%  
Одете у иностранство 5.00%   
Не размишљате о промени посла 84.00%

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. 5.00%

3. 14.00%

4. 49.00%

5. 31.00%

ОПШТИ ПОДАЦИ

19. Пол:

* Мушки 25.00%
* Женски 75.00%

20. Године старости:

У анкети су учествовали запослени са следећом старосном структуром показану у процентима

* До 34 38.00%
* Од 35 до 54 51.40%
* 55 и више 10.60%

21. Занимање:

У анкети су учествовали запослени на радним местима у процентима

* Доктор медицине 25.80%
* Доктор стоматологије 6.50%
* Магистар фармације /
* Медицинска сестра/техничар 41.20%
* Здравствени сарадник /
* Административни радник 7.30%
* Технички радник 19.20%

22. Да ли тренутно обављате неку од руководећих функција:

* Да 25.00%
* Не – 75.00%

23. Да ли поред посла који обављате у вашој установи радите :

* У настави 0.00%
* У приватној пракси 3.00%
* У неком другом сектору 0.00%
* Не радим додатно 97.00%

1. ПРЕДЛОГ МЕРА И АНАЛИЗА У ЦИЉУ УНАПРЕЂЕЊА ЗАДОВОЉСТВА ЗАПОСЛЕНИХ:

С, обзиром да су наша истраживања показала да је највеће 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, наставити у складу самогућностима и законско регулативом.

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, итд. Менаџмент установе ће наствати са активностима оцењивања радника и могућности да сами се изјасне о свом раду и коментаром оцене од стране непосредног руководиоца. Редовним састанцима на нивоу служби где се прати и остварење плана, показатељи квалитета прописаним законом издвајају се појединци и тимови, који се у складу са могућностима стимулушу за свој рад.

Питање у анкети које се односе на изложеност стресу у условима епидемије- пандемије ковид 19, највећи проценат је одговорио да умерено осећа стрес 38.00%, 21% мало и нимало, док се 21% изјаснило да много осећа стрес или притисак рада у наведеном времену у ком се налазимо. 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.

Проценат запослених који су учествовали у анкети су највећим процентом оценили оценом 4. и то 49% задовољство послом који обављају и оценом 5. 32%. 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 су смернице којим иде менаџмент наше установе. Како се и даље налазимо у условима пандемије изазване ковидом 19, а сама анализа питања запослених како су задовољни спровођењем активности на спречавању и ширењу наведене инфекције, оценама 4. и 5. оценило је укупно 86% запослених. Потребно је да сви наставимо са Усвојеним мерама превенције ширења инфекције.

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