

Stres v práci a jeho podíl na spokojenosti zaměstnanců

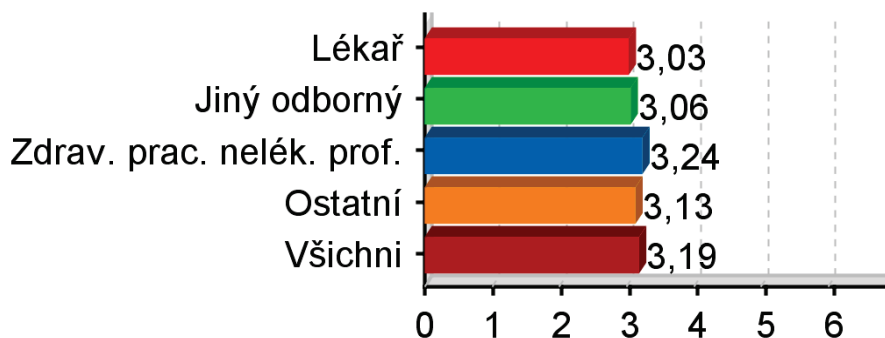
Celkové hodnocení:

Zaměstnanci Karvinské hornické nemocnice (dále jen KHN) se cítí být v současnosti ve stresu občas, a je to pro ně v normě. Komplexně dotazník vyhodnotil situaci - STRES V PRÁCI - jako velmi dobrou. Gratuluji!

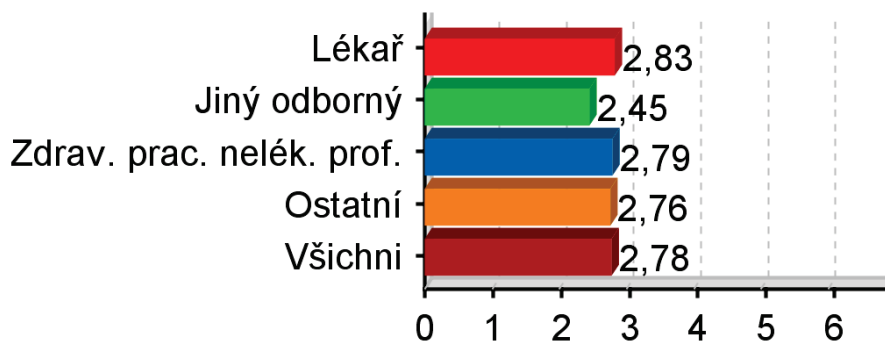
Všechny faktory: Atmosféra, komunikace, motivace, odolnost vůči stresu, organizace práce byly vyhodnoceny od 2,6 do 3,11. Výsledky jsou velmi podobné i přes všechny 4 skupiny hodnotitelů: Lékařské profese (LP), jiní odborní pracovníci (OP), zdravotnický pracovník nelékařských profesí (ZPNP) a ostatní (O). Nejlépe byla hodnocena kompetence „organizace práce na pracovišti“ - 2,605, nejmenší skóre pak „atmosféra na pracovišti“ - 3,11.

Dotazník vyplnilo celkem 234 zaměstnanců z celkového počtu 440 zaměstnanců KHN – 53,2 %. Celkově dotazník ukázal velmi dobrou odolnost vůči stresu všech zaměstnanců.

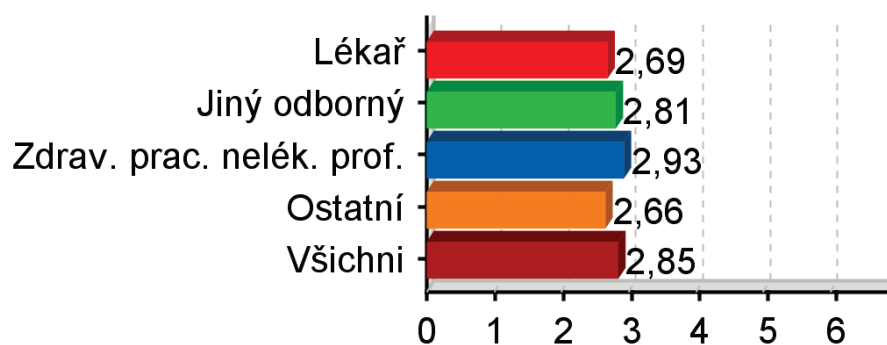
Atmosféra a firemní kultura



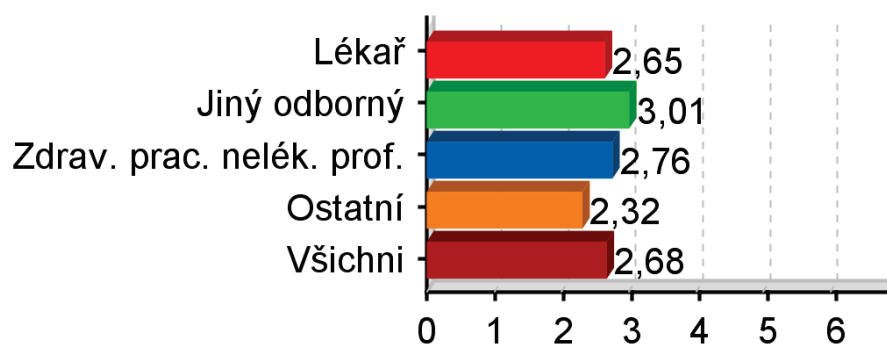
Komunikace



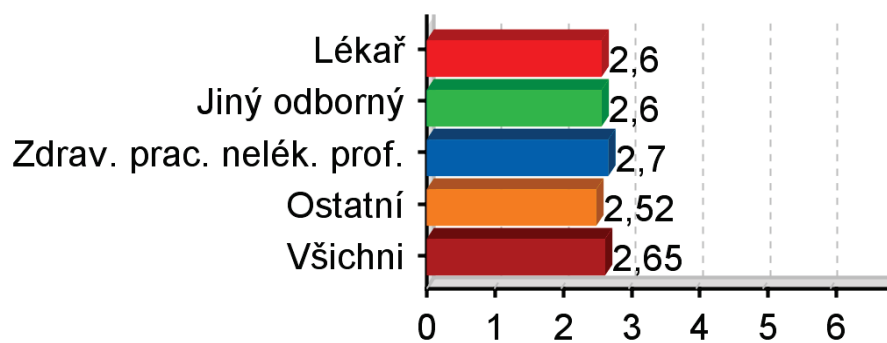
Motivace



Odolnost vůči stresu



Organizace práce



Podrobnosti k jednotlivým skupinám hodnotitelů:

29 z 82 **lékařů** to je 35 %. Tento počet hodnotitelů je podprůměrný, na vyplnění byl dostatečný počet dnů (14). Co je důvodem menšího zájmu o průzkum, který může posílit zaměstnance? Propagací dotazníku to nebude, zdravotní odborný personál dotazník vyplnil ve výborném procentu. Je možné, že lékaři nevnímají tyto průzkumy jako důležité, věnují se více své odbornosti, než personální péči o zaměstnance. Lékaři - komplexně, kteří tento dotazník vyplnili, jsou ve všech bodech spokojeni až velmi spokojeni - souhrnně. Možná hypotéza neúčasti je, že lékaři, jsou spokojeni se současným stavem. Pro lékaře je atmosféra na pracovišti příjemná, komunikace konstruktivní, s motivací jsou spokojeni, stejně tak, jako s organizací práce. Lékaři jsou odolní vůči stresu a necítí se být ve vyšším pracovním stresu - je to pro ně v normě. Komplexní hodnoty u jednotlivých faktorů byly vyhodnoceny téměř stejně, nedošlo k žádným odlišnostem nebo výkyvům.

8 z 11 jiných odborných pracovníků (OP), jiných odborných profesí, to je 72 %. Tito pracovníci byli nejméně spokojeni ze všech 4 skupin pracovníků. Hypotéza k tomuto vysokému % je, že tento dotazník byl příležitostí pro zpětnou vazbu. OP hodnotili lehce níže svou odolnost vůči stresu než ostatní, stejně tak atmosféru i firemní kulturu. Naopak nejlépe ze všech skupin hodnotitelů byly spokojeni s komunikací.

156 z 252 zdravotnických pracovníků nelékařských profesí (ZPNP) to je 62 %. Tato početná skupina nejvíce ovlivnila výsledek dotazníku. Tato skupina je spokojena ve všech oblastech. Pro skupinu ZPNP je nejméně hodnocená atmosféra a firemní kultura (i ze všech hodnotitelů), výsledek je pořád hodnocen v oblasti lehkého nadprůměru – příjemná.

Ostatních 41 pracovníků ze 110, to je 37 %. I tato skupina se pohybuje v oblasti spokojenosti, jejich odolnost vůči stresu je hodnocená jako vysoká, jejich profese se podílí na jejich stresu jen občas, spíše ne. Jsou spokojeni s organizací práce, motivací i firemní komunikací.

Celkové vyhodnocení se pohybuje převážně ve vysokém nadprůměru až průměru. To znamená, že celkově pracovníci ve společnosti KHN nejsou ve stresu, který by byl závažný, bylo by nutné dělat celkové opatření, hledat řešení. Některé odchylky, které stojí za řešení, se ukázaly na jednotlivých pracovištích (viz. podrobné hodnocení).

Svůj **současný pocit stresu** ohodnotili jako průměrný, vzhledem k náročnosti profese, kterou vykonávají, to je velmi dobrý výsledek. Za **příčinu svého stresu** označují spíše pracovní zatížení, umí jednoznačně oddělit profesi od soukromého života. Svou odolnost vůči stresu hodnotí pracovníci celkově jako nadprůměrnou.

Průměrně respondenti hodnotili **celkovou atmosféru** v KHN, atmosféru na vlastním pracovišti hodnotili lépe, jiní odborní až o jeden stupeň.

Firemní komunikace je lehce nadprůměrná, konflikty na pracovišti jsou řešeny, komunikace s nadřízeným i podřízenými je efektivní, stejně tak, jako komunikace s kolegy z jiných pracovišť.

Svou práci dotazovaní vnímají jako **dobře zorganizovanou** – jak na oddělení, tak na vlastním pracovišti. Na svou kvalitní práci mají dostatek času, při výkonu své práce se cítí být pod stresem pouze z malé části. Z toho může plynout, že na pracovní pozici a úkony mají dostatečný počet pracovníků – personální obsazení je dobré.

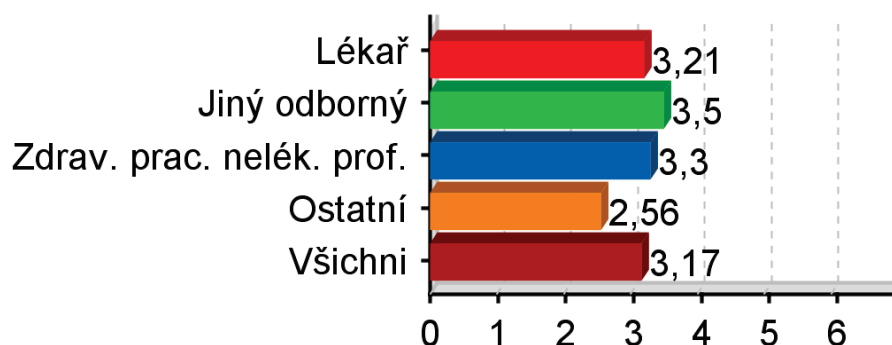
Z motivačních faktorů nadprůměrně vyšlo, že všechny skupiny pracovníků považují svou práci za smysluplnou, práce není příčinou stresu. Je to silný vnitřní motiv, který je vždy důležitý pro nadprůměrnou výkonnost. Oceňování a ohodnocování se podílí na pocitu stresu dotazovaných pouze z malé části.

Možné doporučení na zlepšení, které vyplývá z nižšího hodnocení, kvalitativního:

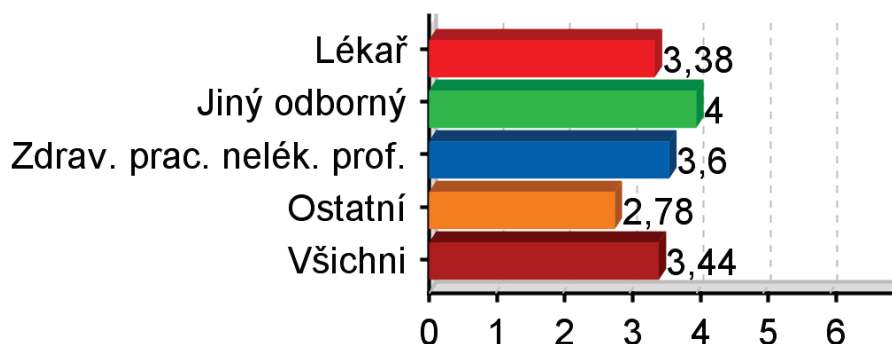
- **Zatížení v oblasti motivace - oceňování,** odměňování OP a ZPNP. K nadefinování možností na rozvoj v této oblasti je důležité udělat hloubkové rozhovory především s ZPNP o tom, co pracovníky motivuje, jaké vnitřní motivy, vnější stimuly jsou pro ně důležité. Doporučuji se zaměřit hlavně na jednotlivé oddělení, kde tento faktor vyšel na 3,4 v otázce 5E. Na základě informací, je možné navrhnout cílenou práci s motivací ve společnosti.
- Kvalitativní hodnocení ukazuje na možnost zlepšení **celkové atmosféry a firemní kultury v KHN**. K tomuto ukazateli je možné si zodpovědět na tyto základní otázky:
 - *Jakým způsobem jsou komunikovány základní informace o společnosti: vize, mise, hodnoty, organizační struktura, dlouhodobé a střednědobé cíle nemocnice?*
 - *Jakým způsobem jsou komunikovány výsledky a úspěchy KHN jako celku i jednotlivých oddělení?*

- Jakým způsobem, jak často a kde se zaměstnanci mají možnost setkávat s managementem společnosti?
- Je určený zástupce managementu, který pomáhá řešit jejich problémy – mezioborové, například Help desk, komunikace mezi kolegy s jiných oddělení?
- Jakým způsobem je podporována mezitýmová práce, běží v nemocnici projekty, do kterých jsou zapojeni pracovníci napříč?

1) Do jaké míry se cítíte být v současné době ve stresu?

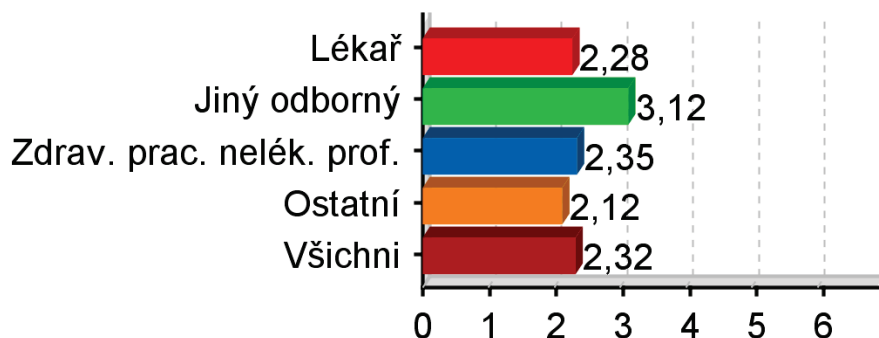


2) Do jaké míry se na tom podílí pracovní stres, pracovní zatížení?

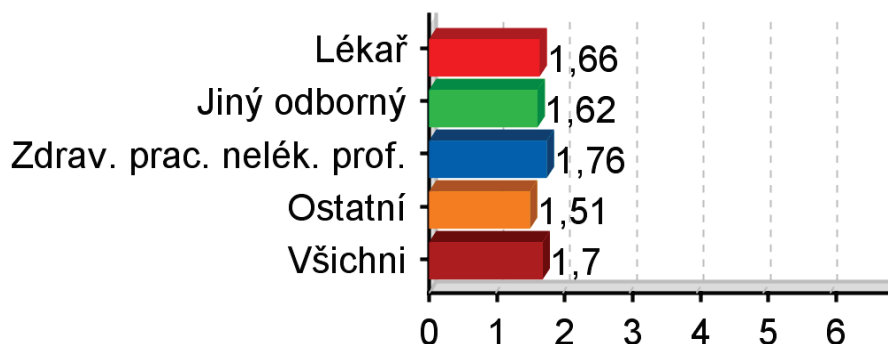


3) Dokážete oddělit osobní stres (události v soukromém životě) od pracovního stresu (události v pracovním životě)?

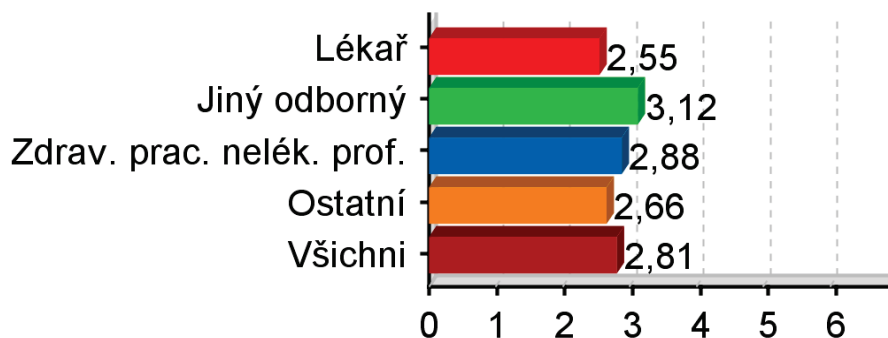
- a. Po skončení pracovní doby, umím „zavřít dveře“ a věnovat se osobnímu životu bez pracovní zátěže:



b. Při příchodu na pracoviště se věnuji už jenom pracovním záležitostem:



4) Jak hodnotíte svou odolnost vůči stresu, zvládání stresových situací?



5) Posuďte, prosím, jak moc se na vašem zatížení podílejí tyto oblasti, použijte bodové hodnocení:

1 → faktor, který se nepodílí

4 → často

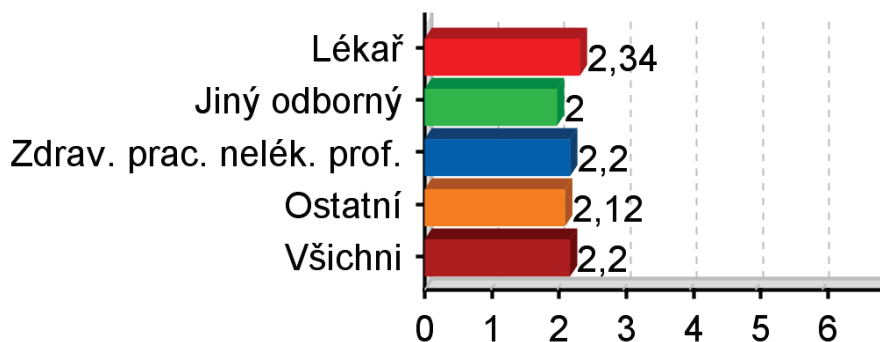
2 → zřídka

5 → většinou tento faktor

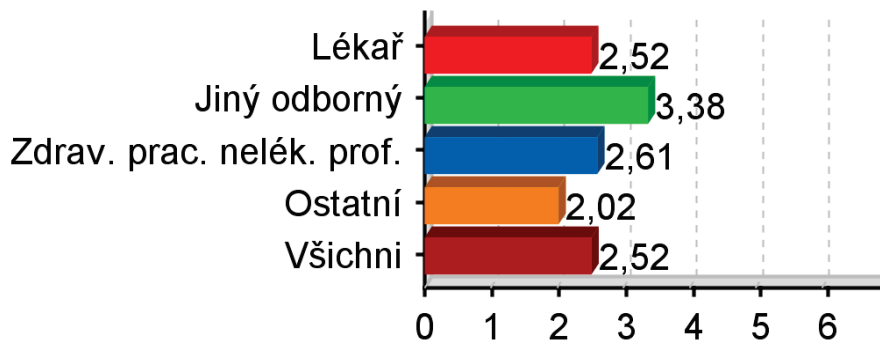
3 → občas

6 → nejvíce tento faktor

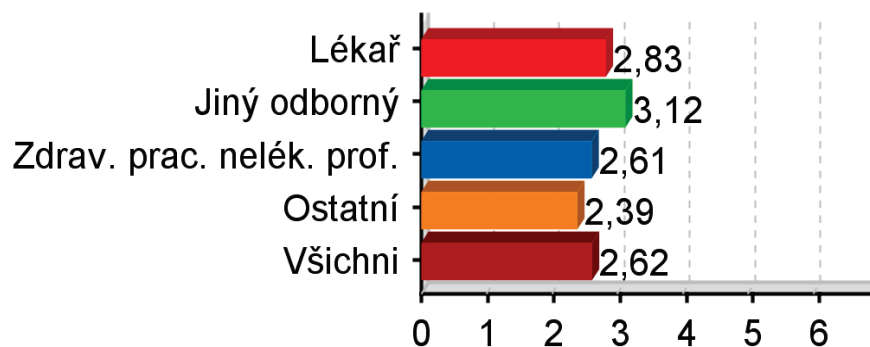
- osobní zátěž



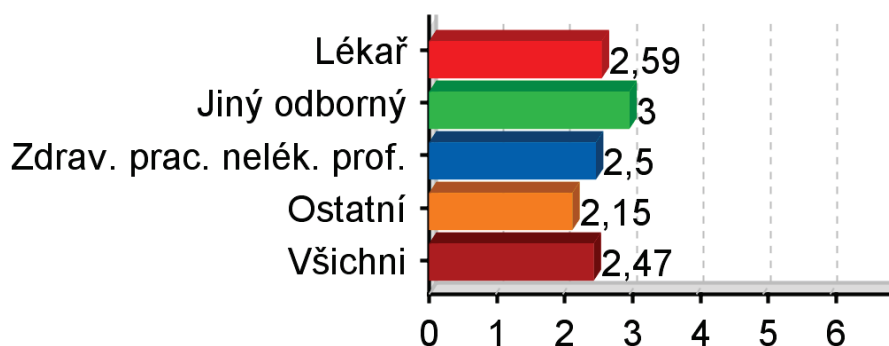
- pracovní prostředí



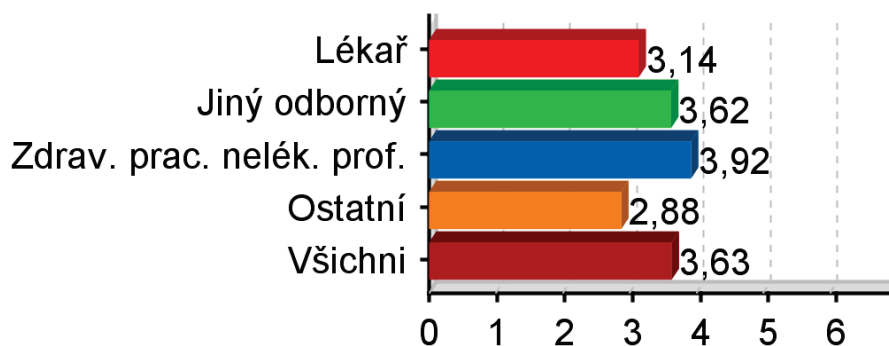
- vztahy na pracovišti



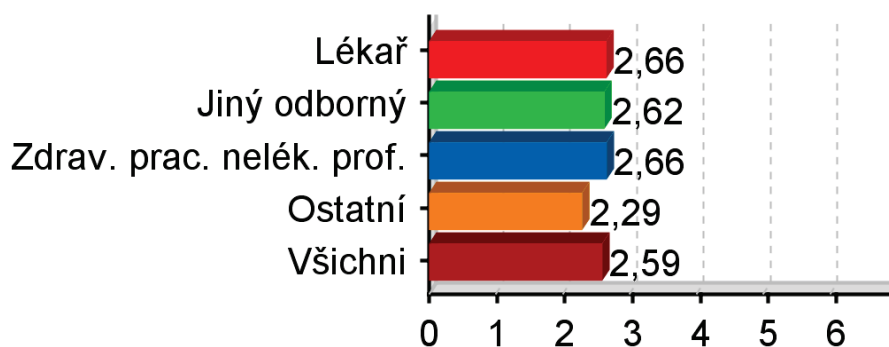
- organizace vaší práce



- motivace, oceňování a odměňování



- vaše práce samotná (její náplň, obsah)

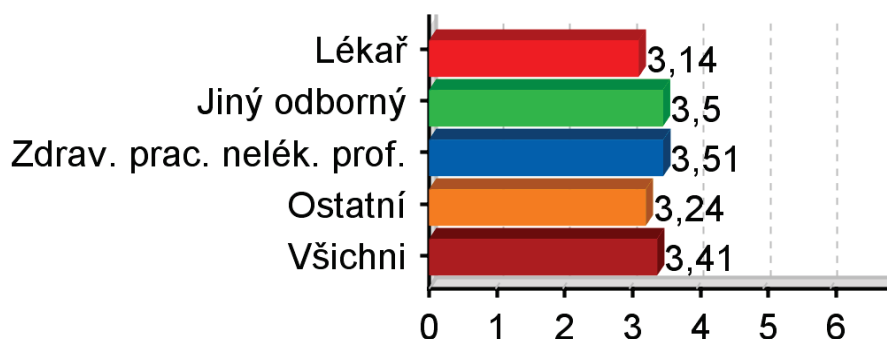


6) Je něco, co se týká pracovního prostředí, co byste chtěli nebo potřebovali vylepšit, tak aby to snížilo Váš pracovní stres? V čem Vám můžeme pomoci při zvládnání pracovního stresu?

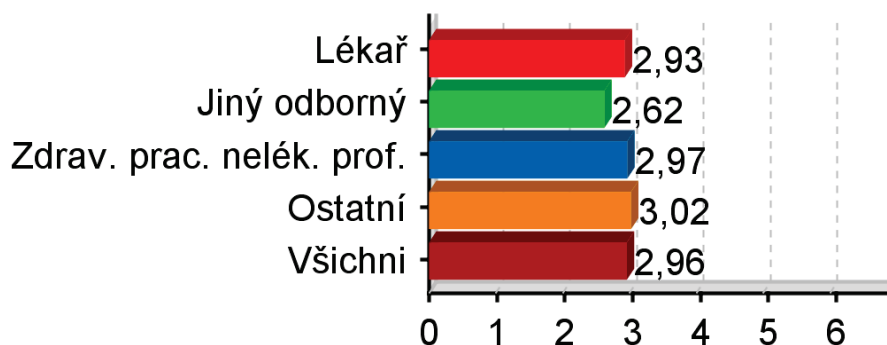
- 15x plat (zvýšit, mnoho let stejný základ)
- 15x přidat kvalitní pracovníky
- 8x místnost sester (stále obsazená lékaři, chybí soukromí)
- 8x motivace
- 7x finanční motivace
- 6x zrušit zákaz nošení mikin (pláště nezahřejí)
- 4x ocenění
- 4x rekonstrukce (sociální zařízení, okna, odpady, společné šatny)
- 4x vrátit starý systém plánování směn (nový zasahuje do rodinného života)
- 4x zlepšení komunikace mezi jednotlivými odděleními
- 4x klimatizace (fouká přímo na pacienty, vysoká suchost)
- 3x spolupráce mezi jednotlivými odděleními
- 3x zlepšit komunikaci s vedením KHN
- 3x zvýšit kvalitu a neupřednostňovat kvantitu
- 3x vztahy s lékaři
- 3x strach z přepadení
- 3x nestresovat (ze strany vedení)
- 3x omezení administrativy
- 3x změna počítačového programu (lékárna)
- 3x místo pro psaní dokumentace
- 3x na JIP mají přístup lidé, kteří zde nepracují
- 2x odolnější dveře
- 2x lepší komunikace s lékaři
- 2x hlídané parkoviště pro personál
- 2x úprava náplně práce (5 věcí najednou se dělat nedá)
- 2x počet pacientů
- 2x organizace práce
- 2x odstranění chaosu v pracovní činnosti
- 2x přidat ošetřovatelku na oddělení
- 2x množství přesčasové práce
- 2x další počítač na pracovišti (lékárna)
- 2x pravidelné odměny
- 1x centrální příjem
- 1x vztahy na pracovišti
- 1x lidský přístup
- 1x vážit si kvalitních a loajálních pracovníků
- 1x vážit si dobře odvedené práce
- 1x zbytečně nebuzerovat a nezastrašovat
- 1x příjem vzorků z nemocnice do 8 hod. a z ambulancí a terénu do 9 hod.
- 1x flexibilita pracovníků na jednotlivých pracovištích
- 1x větší podpora nadřízených
- 1x špatná spolupráce s příjmovou interní ambulancí (vše dělají sestry na oddělení)

- 1x dovybavit pracovní místo pomůckami
- 1x vhodný centrální příjem
- 1x slušné chování od klientů
- 1x větší podniková kultura
- 1x nepřiměřené a neoprávněné ohodnocení a chování ze strany vedení KHN
- 1x dodržování určených zásad při plnění pracovních podmínek
- 1x špatně placené služby o víkendech
- 1x chybí zastání zaměstnavatele při stížnostech
- 1x vulgárnost pacientů
- 1x malé prostory pokojů (úzký vstup na toaletu i koupelny)
- 1x smysluplné, racionální a lepší řízení ze strany managementu nemocnice
- 1x zajistit 4 sestry na ranní směně + 2 ošetřovatelky (jedna do 14:00 hodin)
- 1x předakreditační neúměrný stres
- 1x přístup pacientů
- 1x systém vedení celého oddělení
- 1x více empatie ze strany vedení
- 1x rovnoměrné rozdělení práce pro všechny
- 1x dělat práci za jiné (hlavně lékaře, kteří jsou neschopni vést dokumentaci)
- 1x vybavení lékařských pokojů
- 1x neustálý tlak operativy
- 1x vadné vybavení na oddělení (tiskárna)

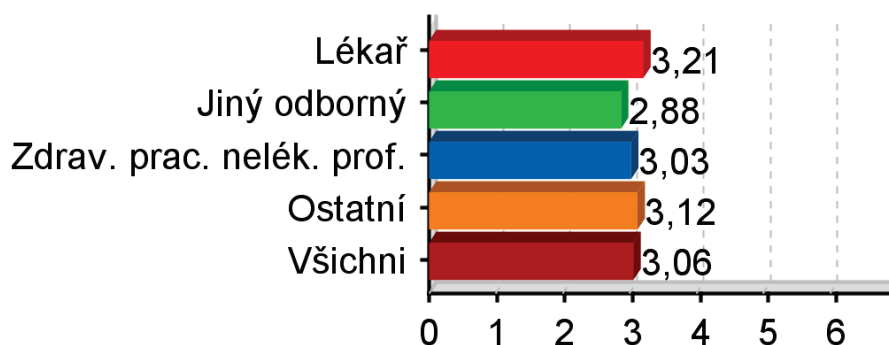
7) Jak hodnotíte celkovou atmosféru v KHN?



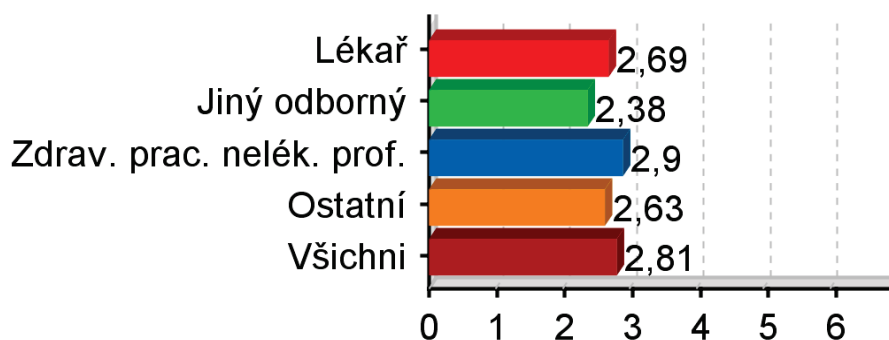
8) Jak hodnotíte atmosféru na vašem pracovišti - ve vašem týmu?



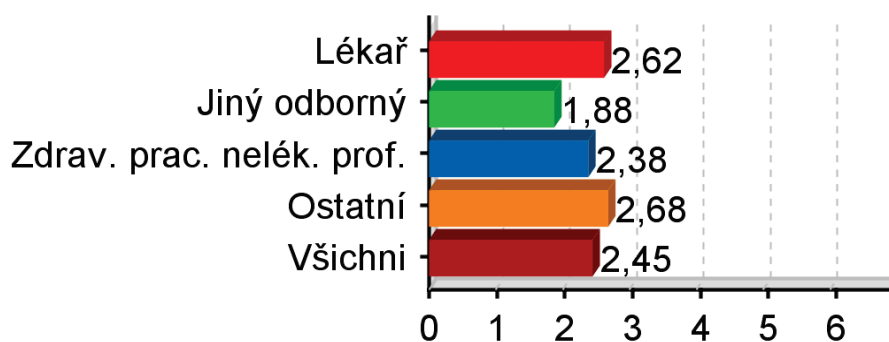
9) Je pracovní komunikace na pracovišti konstruktivní?



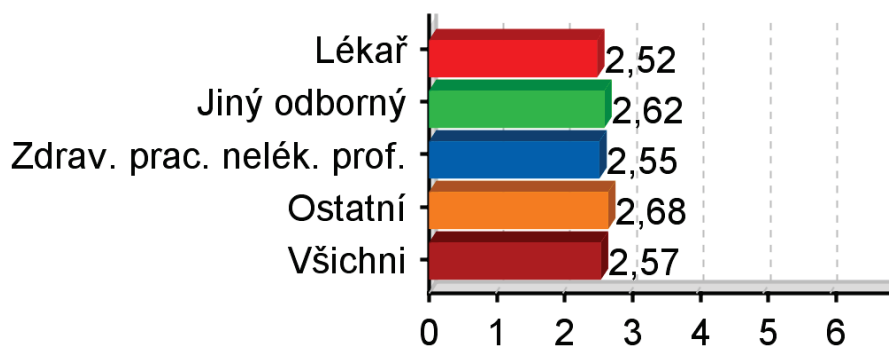
10) Konflikty na pracovišti jsou řešeny?



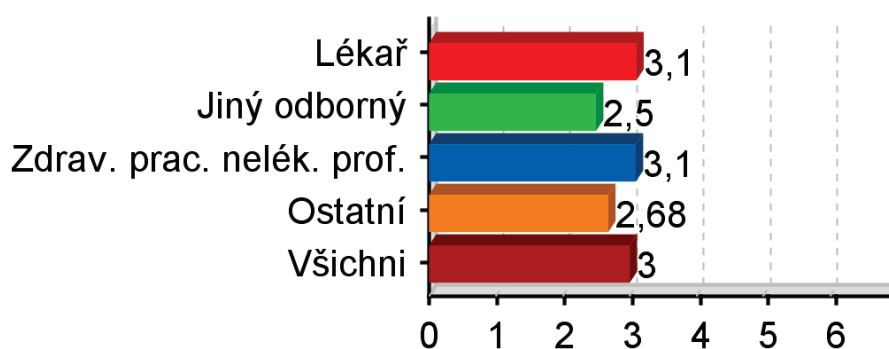
11) Komunikace s nadřízeným je pro mě efektivní a smysluplná?



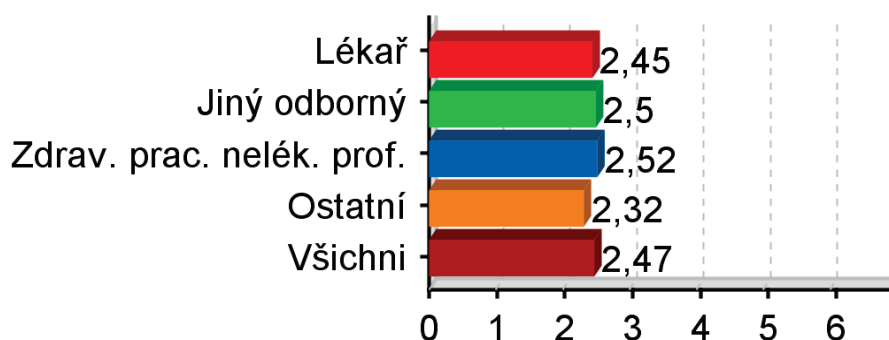
12) Komunikace s podřízenými na pracovišti je konstruktivní, prospěšná, soustřeďuje se na řešení problémů?



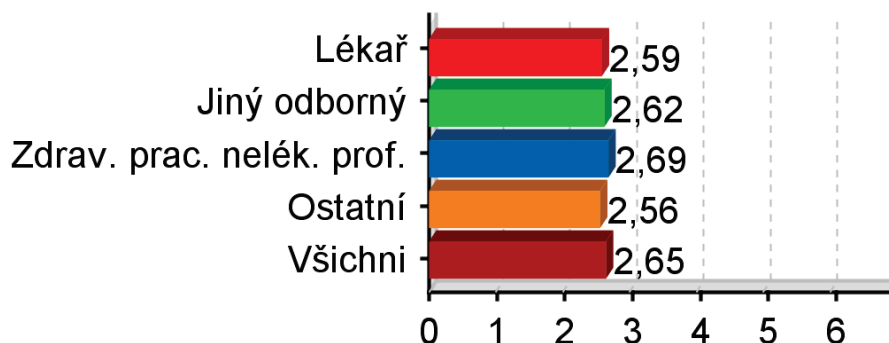
13) Komunikace s kolegy z jiných oddělení je konstruktivní, efektivní soustřeďuje se na řešení problémů?



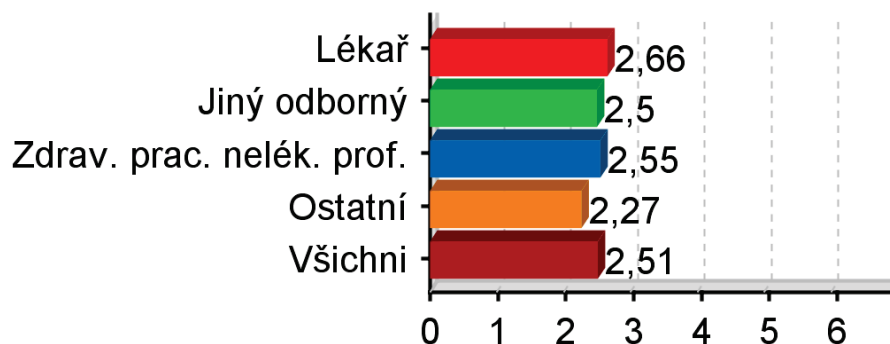
14) Vnímáte svoji práci jako dobře zorganizovanou?



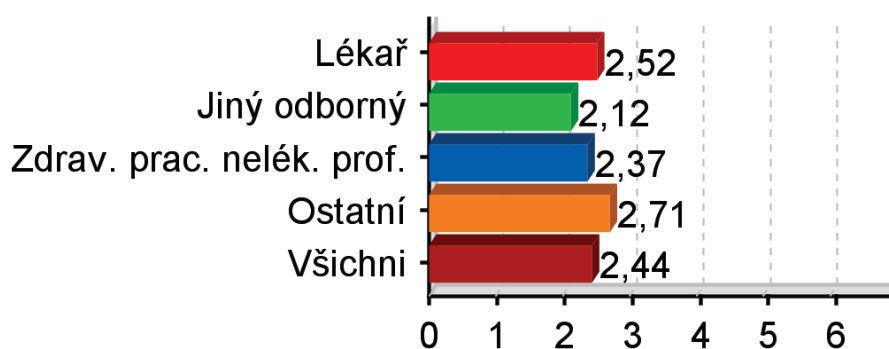
15) Jak vnímáte organizaci práce na celém vašem oddělení?



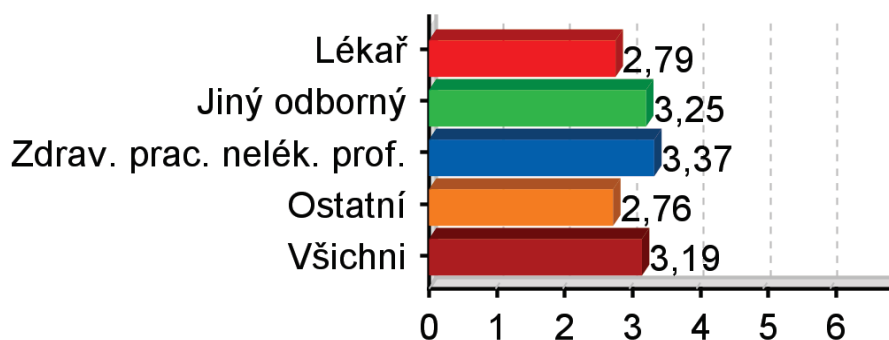
16) Jak velký vliv máte na efektivní organizaci své vlastní práce?



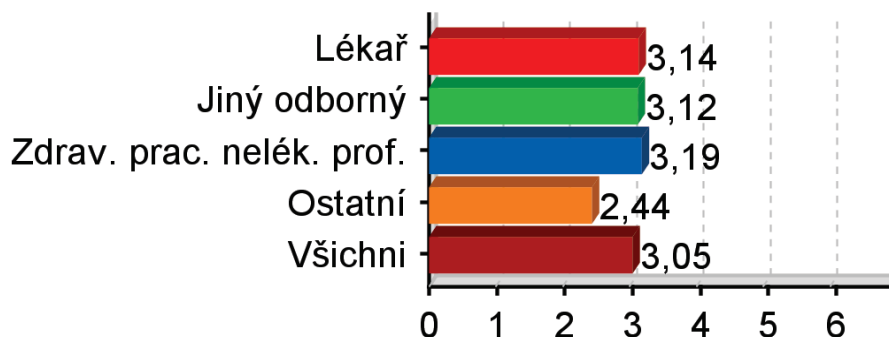
17) Cítíte se být podporováni přímým nadřízeným v tom, aby vaše práce byla efektivní (po stránce organizace)?



18) Mate dostatek času pro kvalitní výkon své práce?



19) Cítíte se ve výkonu práce pod časovým stresem?



20) Považujete vaši práci za smysluplnou?

