



Karvinská hornická nemocnice a.s.

Dotazník spokojenosti 2016

Celkové hodnocení

Dotazník vyplnilo ze 446 zaměstnanců 278, což činí **62,33 %**. **Je to dobrá návratnost**, svědčí o tom, že většina zaměstnanců se zapojuje do dění, mají motivaci vyjádřit se k procesům v organizaci, svědčí to o interakci pracovníků, která je základem vztahů k samotné organizaci.

Ze skupin hodnotitelů byla neaktivnější **skupina nelékařský zdravotnický pracovník - z 255, vyplnilo 188 pracovníků, to je 73,7 % - velmi dobrá návratnost.**

Skupina **lékařů a nezdravotníků** se zapojila podobně - **47 %**. (Lékaři 37 ze 78, tj. 47,4 %, nezdravotníci 53 ze 113, tj. 46,9 %. Lehký podprůměr, **můžeme označit za udržování kontaktu** s organizací, neutrální hodnotu.

Hodnocení motivačních a stimulačních kritérií

Celkově dotazník spokojenosti dopadl jako **PRŮMĚRNÁ SPOKOJENOST** se všemi faktory, ani jeden z faktorů nevybočil z hranic průměru - příklad 2,45 mezi spíše spokojený/á a spíše nespokojený/á.

Také hodnocení jednotlivých skupin zaměstnanců nevykazují na žádnou velkou odchylku z průměru, jedná se o rozdíl jedné až dvou desetín %.

U kompetence „Růst a rozvoj“ je rozdíl mezi lékaři a nezdravotníky 0,6 % v neprospěch nezdravotníků a u „respektu a ocenění“ je rozdíl 0,32 mezi lékaři a nelékařskými zdravotnickými pracovníky a nezdravotníky. Lékaři své ocenění a respekt cítí mírně lépe.

1. FINANČNÍ MOTIVACE, BENEFITYA PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

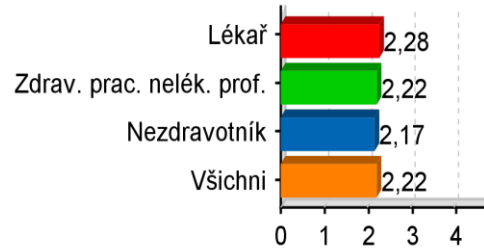


2. ATMOSFÉRA A VZTAHY

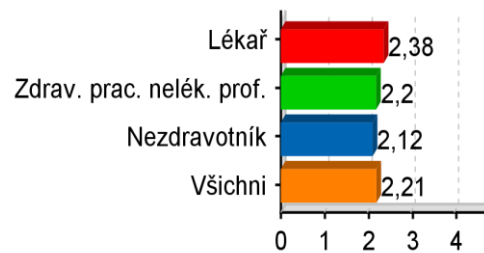




3. KOMUNIKACE NA PRACOVÍŠTI



4. ORGANIZACE PRÁCE



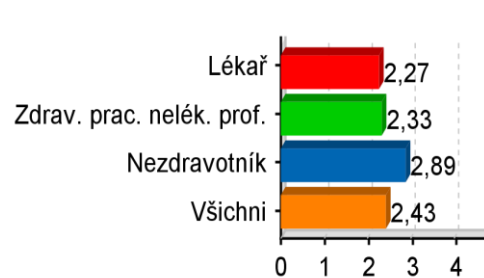
5. RESPEKT A OCENĚNÍ



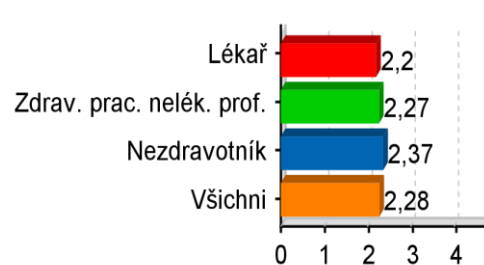
6. POMOC A PODPORA



7. ROZVOJ A RŮST



8. SMYSL A NAPLNĚNÍ





Podrobné výstupy:

1. FINANČNÍ MOTIVACE, BENEFITY A ODMĚŇOVÁNÍ

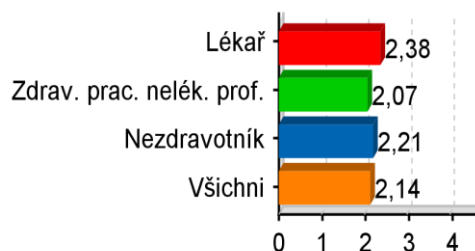
1.1. Se svým finančním hodnocením spokojen?



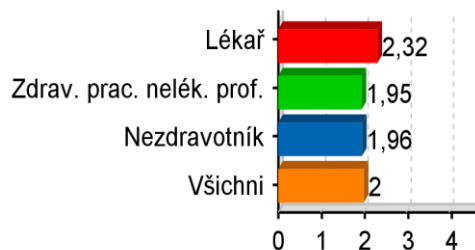
1.2. Ke své práci mám potřebné prostředky a nástroje:



1.3. S pracovním prostředím:



1.4. Benefity jsou pro mě:

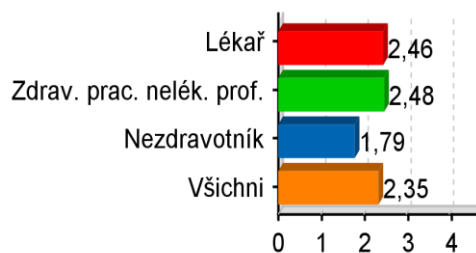


1.5.1. Příspěvek na stravování ve výši 40 % z ceny jídla

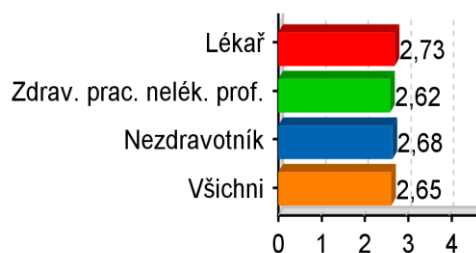




1.5.2. Příspěvek na životní pojištění ve výši 450,- Kč měsíčně



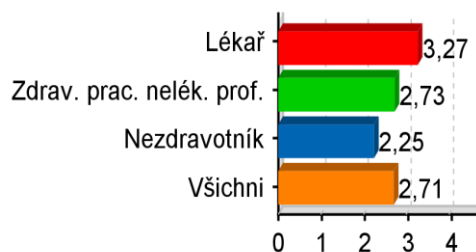
1.5.3. 10% sleva na nákup v kantýně



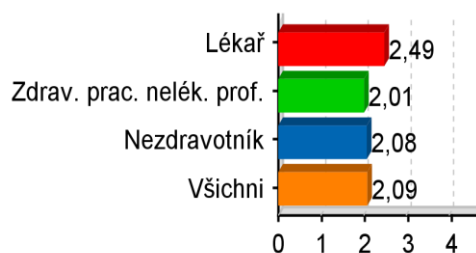
1.5.4. Týden dovolené navíc



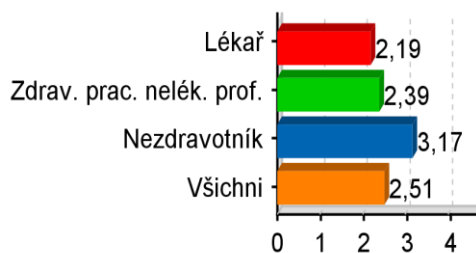
1.5.5. Vánoční balíčky nebo dárkové poukazy



1.5.6. Bezplatná hospitalizace na pokoji s nadstandardním vybavením pro zaměstnance, 70% sleva pro rodinné příslušníky



1.5.7. Plná úhrada nákladů spojených se vzděláváním u nás i v zahraničí

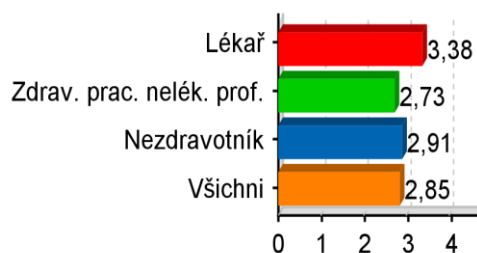




1.5.8. Zajištění zvýhodněného volání u mobilního operátora, a to i pro rodinné příslušníky



1.5.9. Pronájem nově zrekonstruovaného srubu na Karolince (2 apartmány, 500,- Kč/den)



1.5.10. Zkrácená pracovní doba (7,5 hod.)



1.5.11. Výlety (letní, zimní)



1.5.12. Finanční příspěvek



Se svým **finančním hodnocením** jsou **nelékařští zdravotničtí pracovníci spíše nespokojeni (3,11)**, nezdravotníci se k této hranici blíží (2,83), lékaři jsou spokojeni v průměru (2,41).

Všechny skupiny **mají ke své práci potřebné prostředky a nástroje**, s pracovním prostředím jsou spokojeni.

Pracovníci jsou spokojeni s **poskytováním benefitů**.

Nejvíce motivační je týden dovolené navíc, nejvíce pro nezdravotníky, příspěvek na stravování pro nelékařské zdravotnické pracovníky, příspěvek na životní pojištění motivuje nezdravotníky. Zkrácená pracovní doba motivuje nejvíce lékaře.

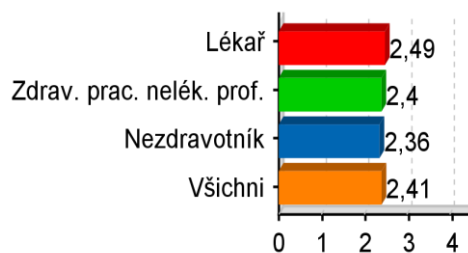
Nejméně motivační jsou výlety, pronájem srubu, pro lékaře vánoční balíčky.

V **příloze č. 1** připojujeme **seznam benefitů, které by pracovníci přivítali** (napříč skupinami).



2. ATMOSFÉRA A VZTAHY

2.1. Atmosféru v KHN vnímám jako:



2.2. Atmosféra v organizaci mě:



2.3. Vztahy a atmosféru na mém pracovišti hodnotím:



2.4. Konflikty na pracovišti jsou řešeny:



Atmosféra v organizaci je příjemná až neutrální - jednotné vnímání skupin je stejné,
Atmosféra je někdy motivuje, někdy stresuje.
Lépe jsou vnímány **vztahy na konkrétním pracovišti**, konflikty na pracovišti jsou řešeny.

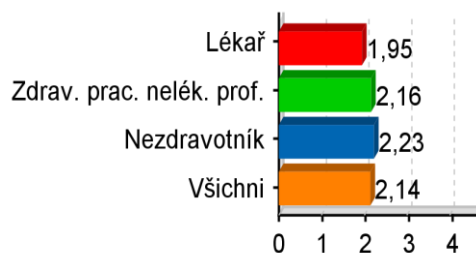
3. KOMUNIKACE NA PRACOVÍŠTI

3.1. Komunikace s nadřízeným je pro mě efektivní a příjemná:

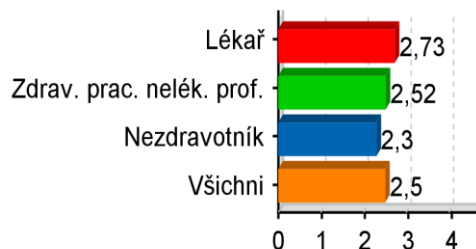




3.2. Komunikace s kolegy na pracovišti je konstruktivní, prospěšná, soustředuje se na řešení problémů:



3.3. Komunikace s kolegy z jiných oddělení je efektivní, soustředuje se na řešení problémů:



Pracovníci jsou většinou spokojeni s komunikací s nadřízeným.

Spokojeni jsou také s komunikací s kolegy.

S kolegy z jiných pracovišť je někdy efektivní, jindy méně pro lékaře, nelékařské zdravotnické pracovníky průměrně, nezdravotníci jsou většinou spokojeni.

4. ORGANIZACE PRÁCE

4.1. Procesy na našem oddělení fungují:



4.2. Procesy v rámci nemocnice fungují:



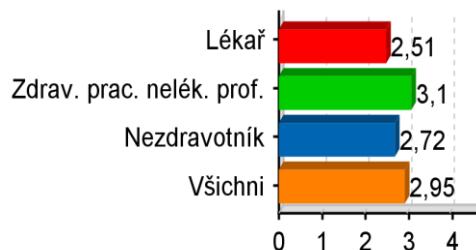
Procesy na jednotlivých odděleních z pohledu členů oddělení jsou fungující, pouze drobnosti na vylepšení.

Procesy v rámci nemocnice jsou také fungující.

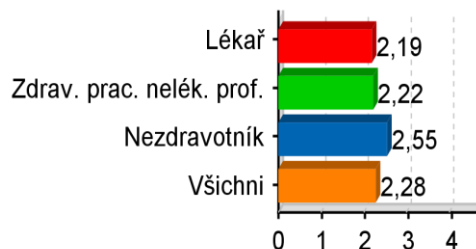


5. RESPEKT A OCENĚNÍ

5.1. Vedení KHN má k mé pracovní roli respekt, vyjadřuje uznání, oceňuje můj přínos:



5.2. Můj nadřízený má k mé pracovní roli respekt, vyjadřuje uznání, oceňuje můj přínos:



5.3. Můj pracovní kolektiv má k pracovní roli respekt, vyjadřuje uznání, oceňuje můj přínos:



Lékaři vcelku cítí respekt ze strany vedení KHN, nelékařští zdravotničtí pracovníci hodnotí svůj pocit: jak - kdy.

Nadřízený projevují o poznání větší respekt pro všechny tři skupiny, zvláště pak pro nelékařské zdravotnické pracovníky.

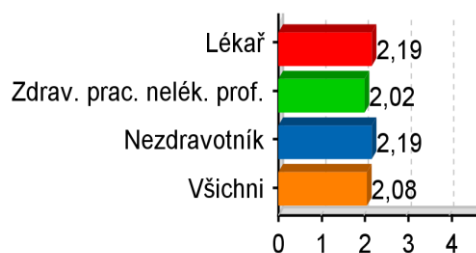
Pracovní kolektiv - kolegové projevují respekt především mezi lékaři.

6. PODPORA A POMOC

6.1. Ve své práci se cítím být podporován/a celou organizací KHN:

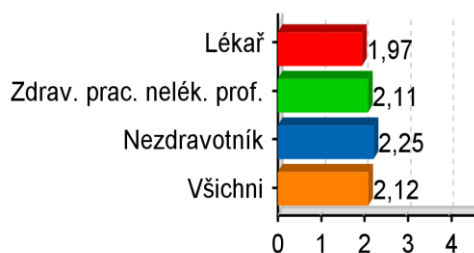


6.2. Cítím se být podporován/a přímým nadřízeným ve své práci:





6.3. Cítím podporu mého pracovního týmu:



Pracovní podporu organizací KHN cítí jako průměrnou, skupina nelékařských zdravotnických pracovníků vzkazuje: jak, kdy.

Svým nadřízeným se cítí být většinou podporováni všechny skupiny. (Zajímavý rozdíl mezi předchozím bodem u skupiny nelékařských zdravotnických pracovníků.)

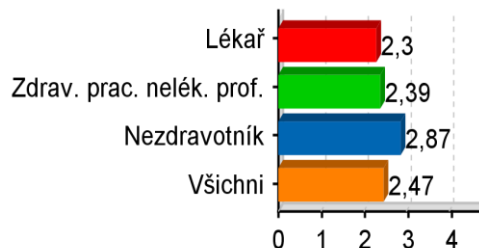
Pracovní týmy jsou většinou podporující, nejvíce u lékařů.

7. ROZVOJ A RŮST

7.1. Jsem spokojený/á s tím, jak v naší organizaci probíhá vzdělávání:



7.2. Moje práce mi poskytuje dostatek rozvoje - pociťuji neustálý rozvoj:



Lékaři a nelékařští zdravotničtí pracovníci jsou spíše spokojeni s tím, jak probíhá vzdělávání v organizaci, nezdravotníci někdy ano, někdy ne.

Stejné hodnocení u jednotlivých skupin vyšlo i v bodu: moje práce mi poskytuje dostatek rozvoje.

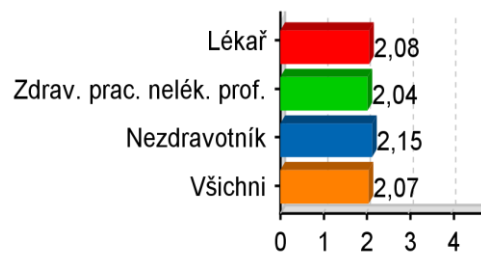
8. SMYSL A NAPLNĚNÍ

8.1. Moje práce mi poskytuje seberealizaci - je pro mě naplněním mého poslání:





8.2. Ve své práci vidím přínos pro druhé, považuji ji za smysluplnou:

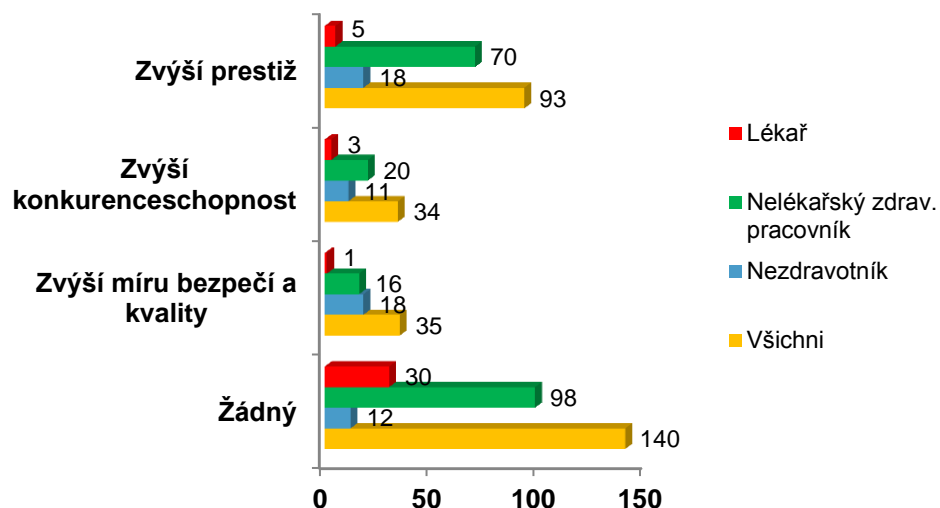


Práce poskytuje průměrnou seberealizaci (moje práce je mi posláním).

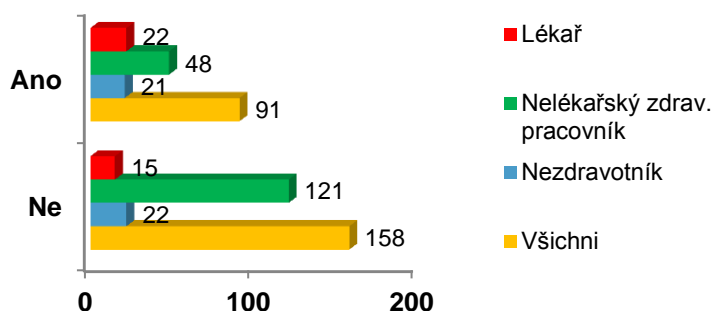
Všechny skupiny vidí přínos své práce pro druhé - spíše ano. Je zde rozdíl mezi seberealizací a přínosem pro druhé.

9. AKREDITACE

9.1. Jaký vidíte přínos mezinárodní akreditace JCI pro KHN?



9.2.) Já sám/a se na přípravě k mezinárodní akreditaci JCI podílím:





Lékaři nevidí přínos akreditace v prestiži, ve zvýšení konkurenceschopnosti, nejméně ve zvýšení kvality a bezpečí. Na akreditaci se podílí 59 % lékařů, kteří vrátili vyplněný dotazník z celkových 37.

Nelékařští zdravotničtí pracovníci vidí největší přínos v prestiži, částečně v konkurenceschopnosti, polovina respondentů nevidí přínos. Je to skupina, která vnímá, že se na této akreditaci podílí z 26 % respondentů, kteří odpověděli. Někteří pracovníci na tyto otázky neodpověděli.

Nezdravotníci se k této oblasti vyjádřili minimálně. Přesto doplnili, že se jich podílí 39,6 % z vrácených dotazníků.

Přílohy:

Příloha č. 1 - Seznam benefitů, které by pracovníci přivítali



Co byste přivítal/a jako další benefit:

1) poukázky, příspěvky na masáže, rehabilitaci, wellness, kosmetiku, kadeřníka,	35x
2) příspěvek na penzijní pojištění (7x místo životního)	30x
3) finanční příspěvek na dovolenou, vánoce, 13. ,14. plat	25x
4) rekondiční, rehabilitační pobyty	24x
5) pravidelné odměny	23x
6) stravenky	14x
7) místo dalších benefitů lepší finanční ohodnocení	10x
8) osobní ohodnocení	7x
9) navýšení mezd stejně jako ve státních nemocnicích	7x
10) příspěvky, poukázky na bazén, fitness, sportovní aktivity, dle vlastního výběru	7x
11) poukázky do lékárny	7x
12) další dovolenou, týden dovolené navíc	6x
13) „sick days“ – 2 - 3 dny	4x
14) věrnostní odměny	4x
15) rekreační pobyty, více možností k ubytování	3x
16) odměna za odpracování celého měsíce bez PN a paragrafu	3x
17) parkovací místo	3x
18) klimatizace	2x
19) finanční příspěvek nezávislý na stálém překračování plánu z min. období (na 150 % se plnilo za socialismu)	2x
20) příspěvek na tábory pro děti, ozdravné pobyty	2x
21) permanentky, vstupy na kulturní akce	2x
22) vzdělávání	2x
23) vánoční balíčky odpovídající celoroční práci	2x
24) vitamíny	1x
25) navýšení víkendových příplatků	1x
26) 1x měsíčně pravidelné dávky ovoce pro zdravotníky	1x
27) volný přístup do našeho bazénu	1x
28) psycholog	1x
29) pružná pracovní doba	1x
30) Čím více benefitů, tím více výmluv pro vedení KHN, proč nezvyšovat platy, benefity nabízejí všechny firmy, "Vaše" benefity nevnímám jako něco extra	1x
31) Další benefity nejsou potřeba, ale rozvíjet stávající - zanechat výlety a ne jen sportovní den v bydlišti	1x



- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 32) Chtěla bych dělat svou práci a nebýt zatěžována zbytečnými požadavky, které vytvářejí možná dobrý efekt, ale ne dobrou efektivitu práce | 1x |
| 33) Je smutné, že nejstarší pracovníci mají nejnižší plat a absolventi nejvyšší - je to urážející | 1x |
| 34) Kdy se byl ředitel naposledy podívat na pracoviště a zeptat se osobně? | 1x |
| 35) To, co je uvedeno jako benefit, je jinde běžný standard (dovolená je všude 5 týdnů, příspěvky na stravu jsou vyšší,...), benefity v KHN mě nemotivují k ničemu, motivace jsou peníze | 1x |