



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
2η Δ.Υ.Π.Ε. ΠΕΙΡΑΙΑ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ
«ΤΖΑΝΕΙΟ»
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ
& ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ: ΒΑΡΒΑΡΕΣΣΟΣ Χ.

ΤΗΛ. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:4592720
e-mail : gr.poiotitas@tzaneio.gr

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ Γ.Ν.ΠΕΙΡΑΙΑ <<ΤΖΑΝΕΙΟ>>

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της έρευνας είναι να αξιολογήσει τον βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων καθαριότητας του Νοσοκομείου, μετά την εφαρμογή του θεσμού των ατομικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου από τις 8 Δεκεμβρίου 2017.

Η συνεχής βελτίωση της ικανοποίησης των εργαζομένων, έχει ουσιαστική συμβολή στην ποιοτική αναβάθμιση των λειτουργιών του Νοσοκομείου

ΔΕΙΓΜΑ-ΜΕΘΟΔΟΣ

Ως δείγμα ελήφθη το σύνολο των εργαζομένων στην καθαριότητα 70 άτομα,

Τα συμμετέχοντα άτομα ήταν 60.

Η ικανοποίηση μετρήθηκε με την χρήση τετραβάθμιας κλίμακας στη οποία αντιπροσωπεύονται : το 1 <<Απορριπτό>>, το 2 <<Αποδεκτό>>, το 3<<Καλό>> και το 4 <<Πολύ καλό>>.

Τα ανώνυμα ερωτηματολόγια, συνοδευόμενα με φακέλους διενεμήθησαν σε όλα τα μέλη του δείγματος. Για την περαιτέρω διασφάλιση της ανωνυμίας, τα ερωτηματολόγια τοποθετήθηκαν σε εσώκλειστους φακέλους και συλλέχθηκαν σε συγκεκριμένο Γραμματοκιβώτιο σε χώρο με δυνατότητα πρόσβασης όλο το 24ωρο. Έτσι επιτεύχθηκε το απόρρητο και διευκολύνθηκαν οι συμμετέχοντες στη έρευνα.

Χρόνος διεξαγωγής της έρευνας ΙΟΥΛΙΟΣ- ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2018

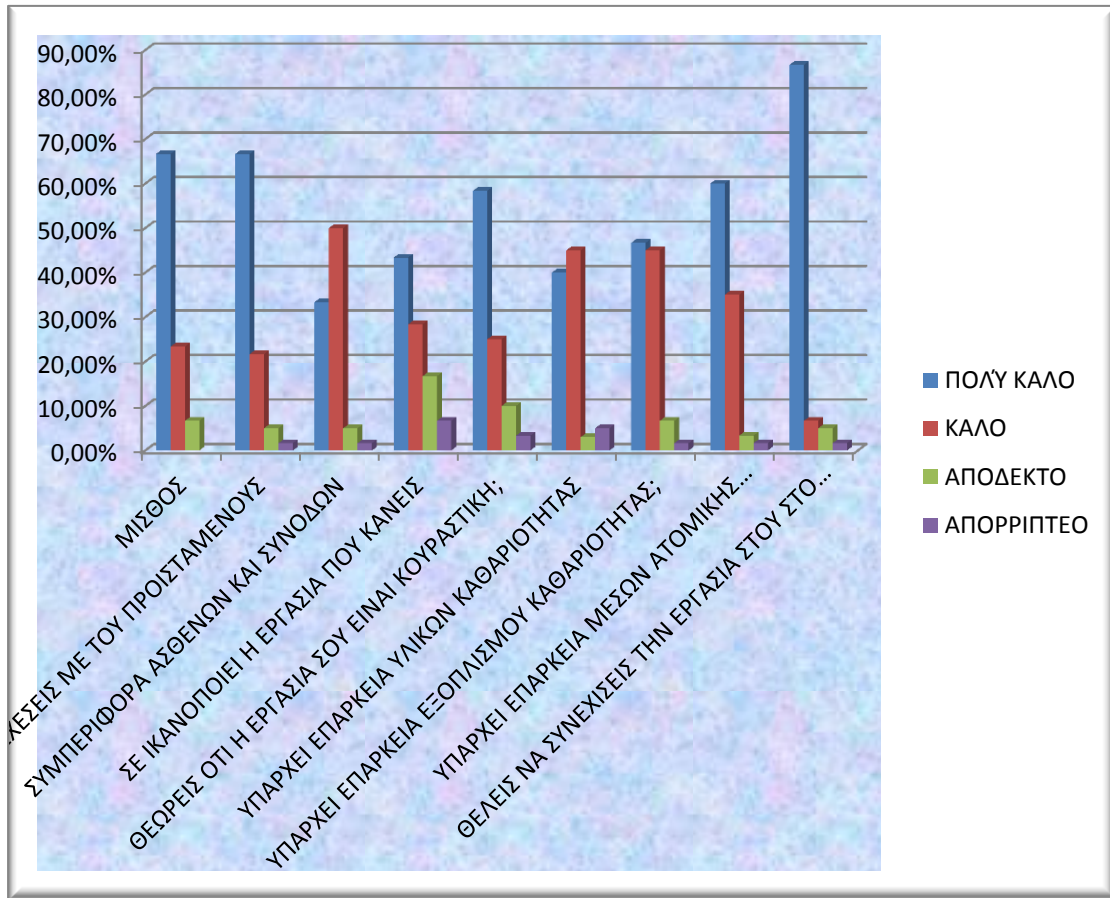
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο τομέας της καθαριότητας χαρακτηρίζεται από ένταση εργασίας και υψηλού βαθμού έκθεσης σε φυσικούς, χημικούς κινδύνους και βιολογικούς παράγοντες.

Η ποιότητα των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων του κλάδου καθαριότητας είναι κεφαλαιώδες ζήτημα, γιατί το προσωπικό φροντίζει για την καθαριότητα και υγιεινή των χώρων και εγκαταστάσεων του Νοσοκομείου, που επισκέπτεται καθημερινά μεγάλος αριθμός πολιτών. Το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο έρευνας μας παρουσιάζει τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων στην καθαριότητα, μετά την απόφαση του Ευρωπαϊκού δικαστηρίου. Θα επιχειρήσουμε με τα αποτελέσματα της έρευνας να κατανοήσουμε πως επιδρά η οργάνωση των ατομικών δράσεων των εργαζομένων σε ένα ζωντανό κοινωνικό σύστημα δράσης ιδιαίτερου τύπου: τον οργανισμό.

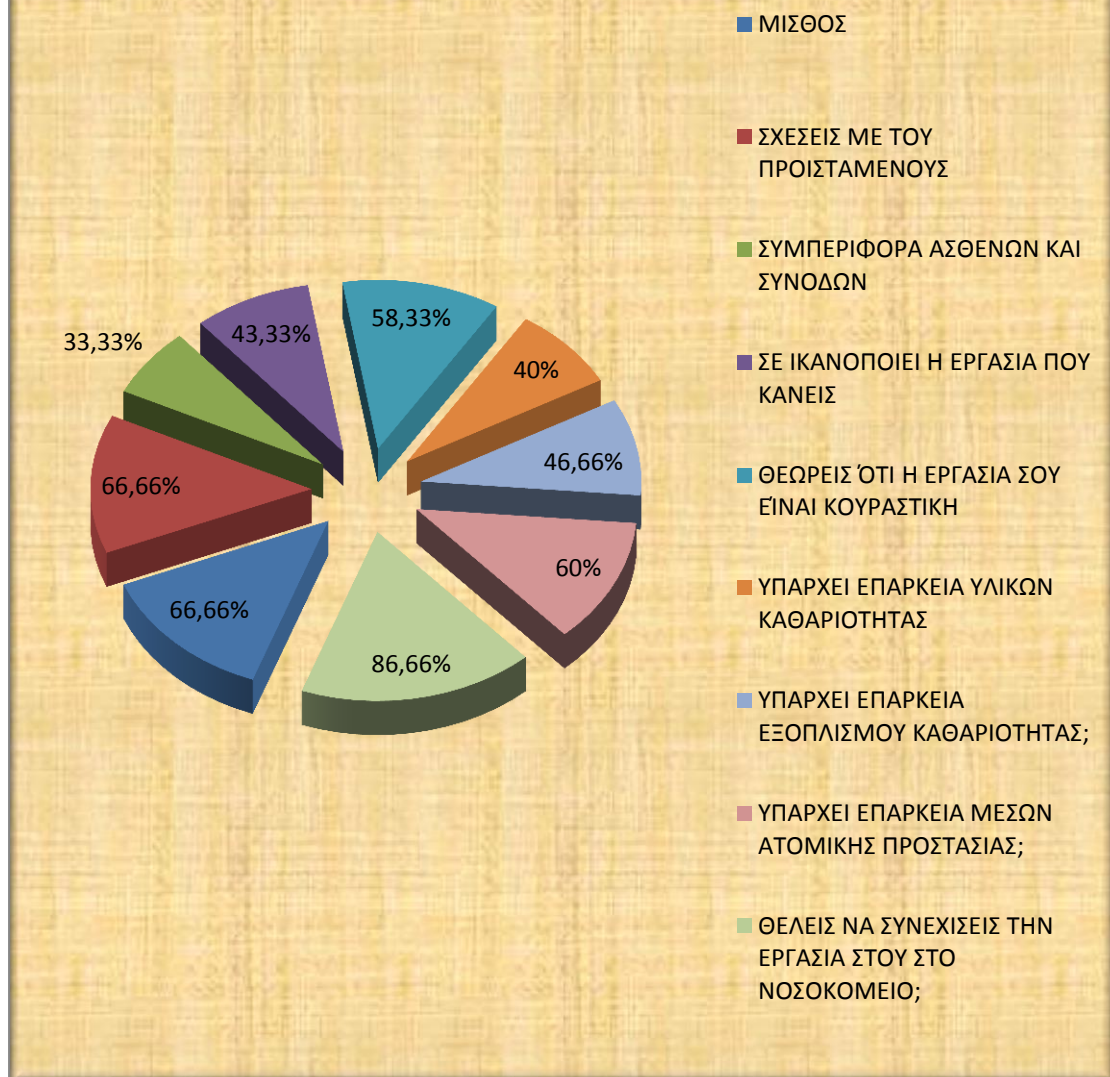
**ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΕΣ ΤΙΜΕΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ
ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ**

	Πολύ Καλό	Καλό	Αποδεκτό	Απορριπτό
ΑΜΟΙΒΗ	66,66%	23,33%	6,66%	
ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ	66,66%	21,66%	5%	1,66%
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΑΣΘΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΟΔΩΝ	33,33%	50%	5%	1,66%
ΣΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΕΙΣ;	43,33%	28,33%	16,66%	6,66%
ΘΕΩΡΕΙΣ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΟΥ ΕΙΝΑΙ ΚΟΥΡΑΣΤΙΚΗ	58,33%	25%	10%	3,33%
ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	40%	45%	3%	5%
ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	46,66%	45%	6,66%	1,66%
ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΜΕΣΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	60%	35%	3,33%	1,66%
ΘΕΛΕΙΣ ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΕΙΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΟΥ ΣΤΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ	86,66%	6,66%	5%	1,66%



Διάγραμμα (1)

ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ



Τα ποσοστά βαθμού ικανοποίησης **Πολύ Καλό** είναι τα ακόλουθα:

Στην επιθυμία για περαιτέρω συνέχιση της εργασίας στο Νοσοκομείο 86%

Μισθός και οι Σχέσεις με τους Προϊσταμένους 66.7%

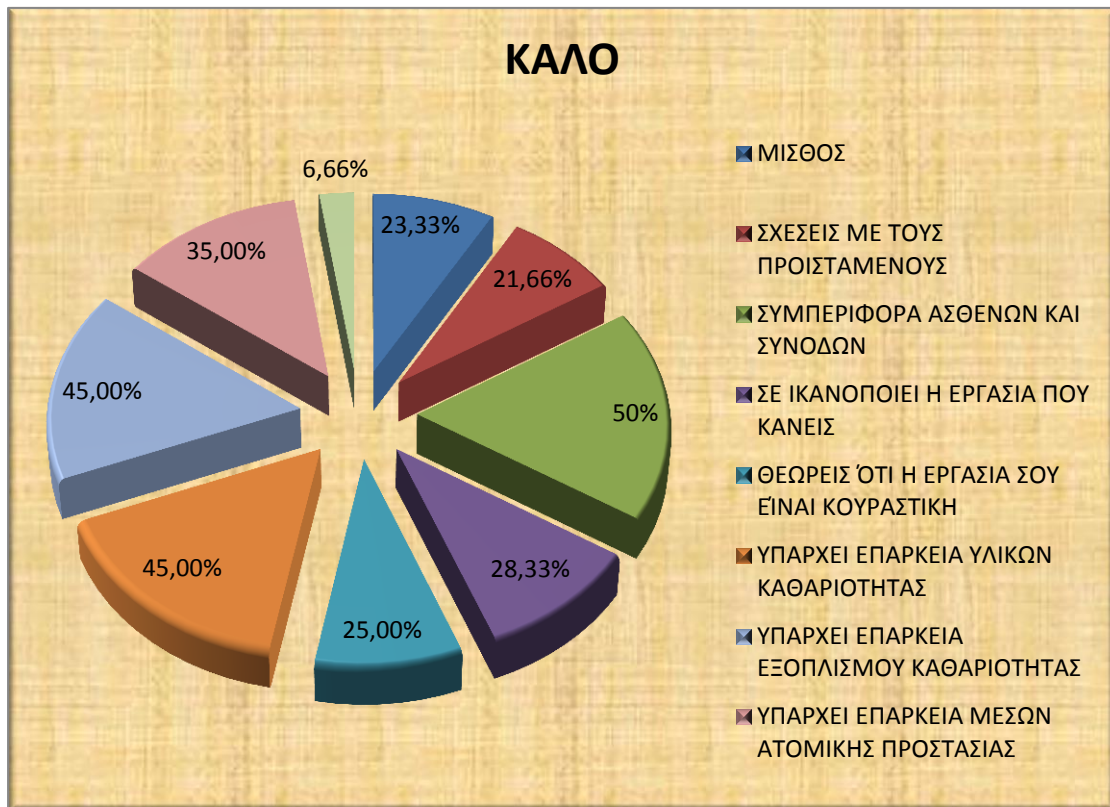
Επάρκεια των Μέσων Προστασίας 60%

Κόπωση από την Εργασία 58,33%

Επάρκεια του Εξοπλισμού Καθαριότητας 46.67%

Ικανοποίηση από την εργασία 43,33%

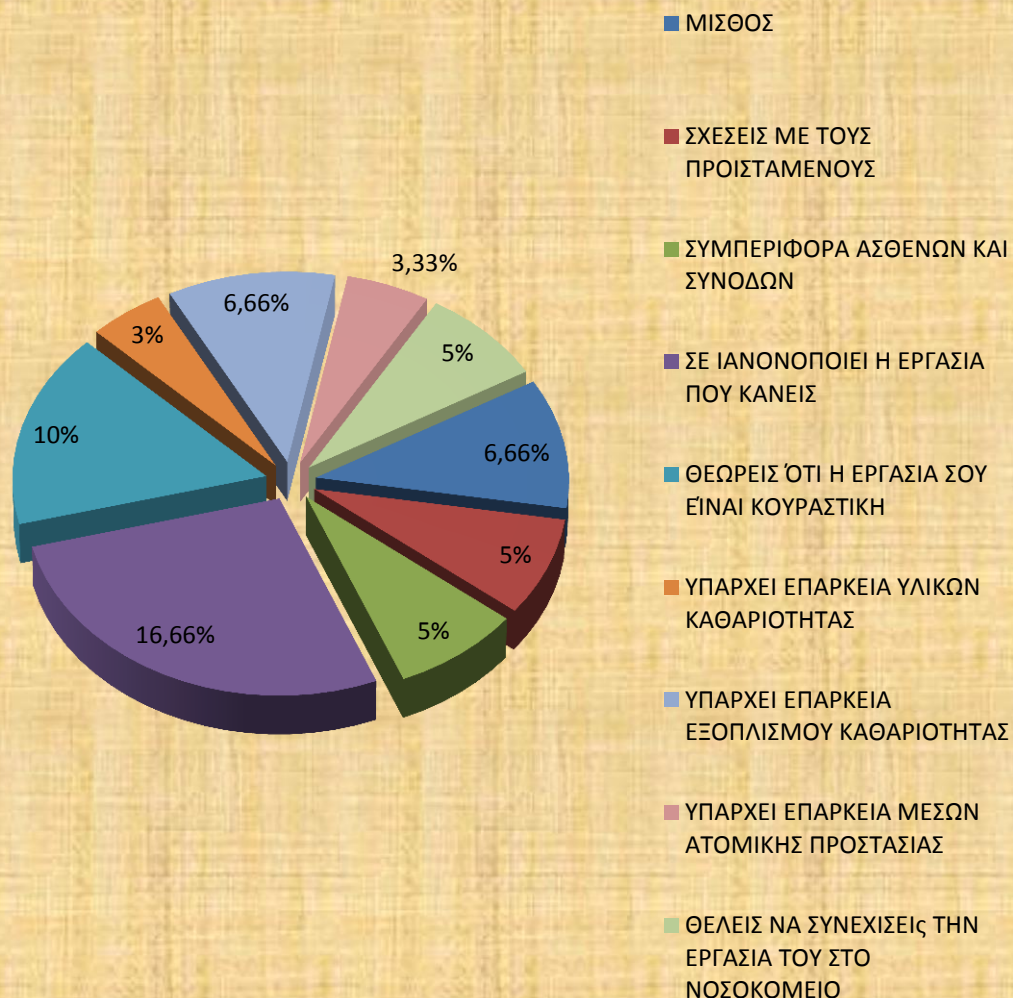
Ικανοποίηση από την Συμπεριφορά των Ασθενών και Συνοδών 33, 33%.



Τα ποσοστά βαθμού ικανοποίησης **Καλό**) είναι τα ακόλουθα :

Συμπεριφορά των ασθενών και συνοδών 50%, ακολουθούν
 Επάρκεια υλικών και εξοπλισμού καθαριότητας 45%,
 Επάρκεια Μέσων ατομικής προστασίας 35%,
 Ικανοποίηση από την Εργασία 28,33%,
 Κόπωση από την εργασία 25%,
 Μισθός 23,33%,
 Σχέσεις με τους Προϊσταμένους 21,66%,
 Επιθυμία για περαιτέρω συνέχιση της εργασίας στο Νοσοκομείο 6,66%.

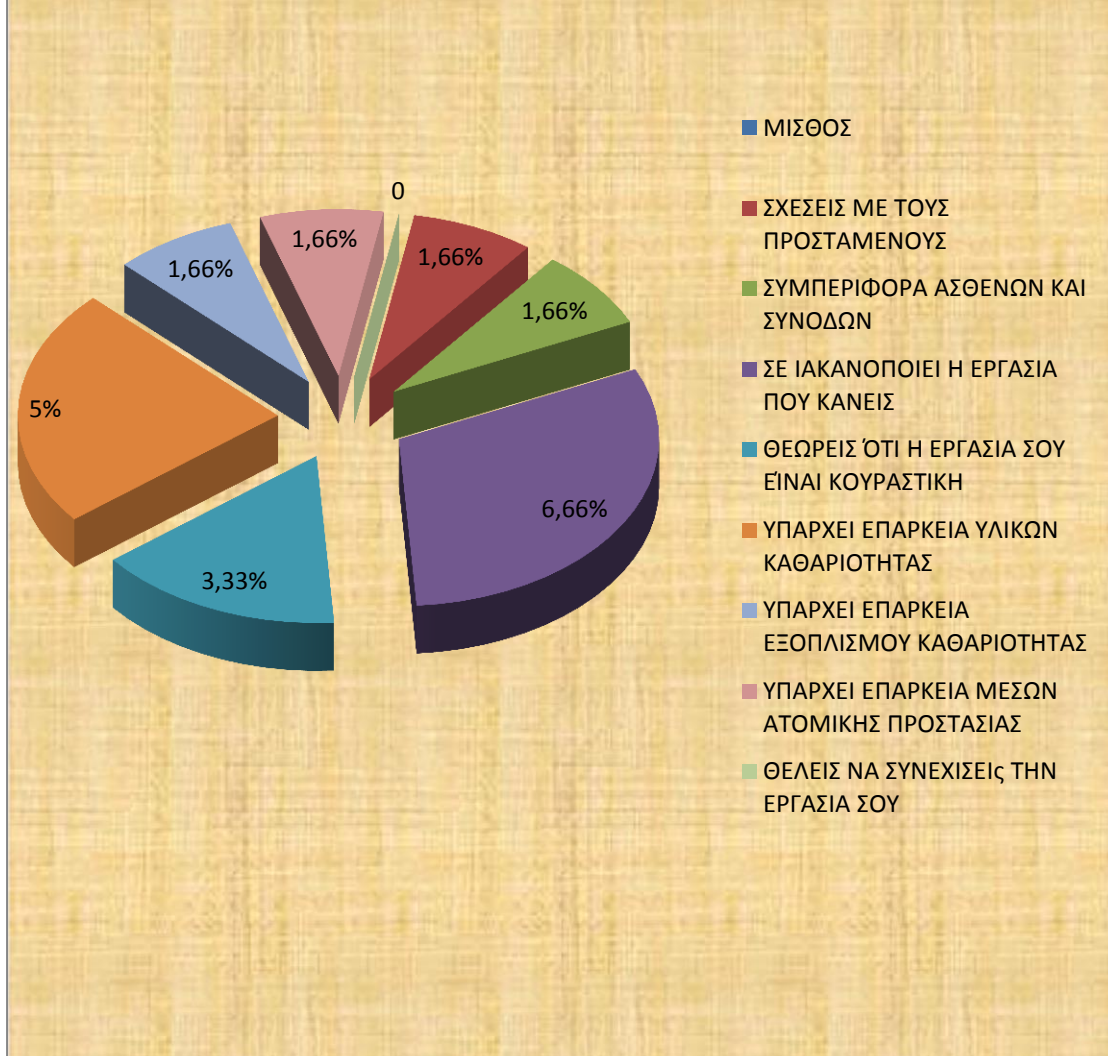
ΑΠΟΔΕΚΤΟ



Τα ποσοστά βαθμού ικανοποίησης **Αποδεκτό** όπως παρατηρούνται στο διάγραμμα είναι τα ακόλουθα:

Ικανοποίηση από την Εργασία 16,66%,
Κόπωση από την Εργασία 10%,
Μισθός και η Επάρκεια Εξοπλισμού Καθαριότητας 6,66%,
Σχέσεις με τους Προϊσταμένους, η Συμπεριφορά Ασθενών και Συνοδών και η Επιθυμία της Περαιτέρω Συνέχισης της Εργασίας στο Νοσοκομείο 5%,
Επάρκεια Μέσων Ατομικής Προστασίας 3,33%
Επάρκεια Υλικών καθαριότητας 3%

ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΟ



Τα ποσοστά βαθμού ικανοποίησης **Απορριπτέο** όπως παρατηρούνται στο διάγραμμα (5).

Ικανοποίηση από την εργασία 6,66%,
Επάρκεια των Υλικών Καθαριότητας 5%,
Κόπωση από την Εργασία 3,33%,
Σχέσεις με τους Προϊσταμένους, η Συμπεριφορά των Ασθενών και των Συνοδών, η Επιθυμία της Περαιτέρω Συνέχισης της Εργασίας, η Επάρκεια Εξοπλισμού Καθαριότητας και Μέσων Ατομικής Προστασίας από 1,66%

**Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΣΤΗΝ ΔΟΜΟΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ
ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΟΥ PARSONS
ΤΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΩΣ ΚΥΡΙΟ ΣΥΣΤΗΜΑ
ΩΣ ΜΟΝΑΔΑ ΔΡΑΣΗΣ**

Στην κοινωνιολογική αντίληψη του δομολειτουργισμού (Talcott Parsons, 1902-1979), ο οργανισμός ως «Μονάδα Δράσης» αποτελεί τον σύνδεσμο μεταξύ της κοινωνικής οργάνωσης και του φυσικού κόσμου, όπου με τα νοήματα της οργανωσιακής κουλτούρας (κανόνες, αξίες), απαρτίζεται ο κόσμος της δράσης του κοινωνικού γίνεσθαι.

Η εργασία αποτελεί τον σημαντικότερο παράγοντα συντήρησης και προαγωγής των ανθρώπινων κοινωνιών, την δύναμη με την οποία οι φυσικές δυνάμεις μετατρέπονται σε δυνάμεις πολιτισμού. Ο πολιτισμός εισάγει στο σύστημα αξίες, κανόνες, ιδέες: α) ως πόρους και β) ως περιορισμούς. Προϋπόθεση του Πολιτισμού είναι το καλό επίπεδο της υγείας και η απρόσκοπτη παροχή της στα μέλη μιας κοινωνίας.

Το δημόσιο Νοσοκομείο ως μη κερδοσκοπικός οργανισμός, ανήκει στους κτητικούς ή κοινωφελείς οργανισμούς που παρέχουν το αγαθό της υγείας.

Εντάσσεται στους στρατηγικούς φορείς που είναι απαραίτητοι για την οικονομική ανάπτυξη μιας κοινωνίας.

• **ΥΠΟΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ**

Κάθε σύστημα πρέπει να προσαρμόζεται στο φυσικό κοινωνικό και πολιτισμικό περιβάλλον. Η επιβίωση του Νοσοκομείου στο ανταγωνιστικό περιβάλλον των ημερών μας, εξαρτάται από την αποτελεσματική ανταπόκριση στις αλλαγές, την υιοθέτηση των καινοτομιών, από τον βαθμό ικανοποίησης των ασθενών και των εργαζομένων, την ευμενή αποδοχή από την κοινότητα και την συνεχή βελτίωση των λειτουργιών της υπηρεσίας, όπως καταγράφονται τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου και απεικονίζονται στα παρακάτω διαγράμματα

• **ΥΠΟΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ**

Κάθε σύστημα πρέπει να αξιοποιεί τους πόρους του για να πετύχει τους στόχους του. Πέρα από την οικονομική αποτίμηση της παραγωγής και της παροχής υπηρεσιών, οι στόχοι περιλαμβάνουν:

Την επαρκή και ορθολογική διάθεση των πόρων. Την ικανοποίηση των εργαζομένων (οικονομική και ηθική).

Την ικανοποίηση των ασθενών και της κοινότητας.

Στους δείκτες **Πολύ Καλό & Καλό** ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων στα πεδία του ερωτηματολογίου είναι: ΑΜΟΙΒΗ 89,99%, ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ 85 %, ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ 91,68%, ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΜΕΣΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ 95%, ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΑΣΘΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΟΔΩΝ 83,33% ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ 72,16%

	Πολύ Καλό	Καλό	Αποδεκτό	Απορριπτό
ΑΜΟΙΒΗ	66,66%	23,33%	6,66%	
ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	40%	45%	3%	5%
ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	46,66%	45%	6,66%	1,66%
ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΜΕΣΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	60%	35%	3,33%	1,66%
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΑΣΘΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΟΔΩΝ	33,33%	50%	5%	1,66%
ΣΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΕΙΣ	43,33%	28,33%	16,66%	6,66%

**ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ
ΜΕ ΑΝΑΘΕΣΗ ΣΕ ΑΝΑΔΟΧΟ-ΕΡΓΟΛΑΒΟ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΗΣ
ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ**

Καταγγελίες στην επιθεώρηση εργασίας για μειωμένα ημερομίσθια, για οφειλόμενα ημερομίσθια και επιδόματα. Όσα άτομα έθεσαν θέμα αμοιβής, απολύθηκαν.
Την 1 Οκτωβρίου 2015, δέκα άτομα έκαναν στάση εργασίας στο προαύλιο του νοσοκομείου για τι δεν είχε καταβληθεί η αμοιβή τους από τον Μάιο του 2015 , φυσικά τα άτομα αυτά απολύθηκαν

• **ΥΠΟΣΥΣΤΗΜΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ**

Κάθε σύστημα πρέπει να διατηρεί την εσωτερική συνοχή των μελών του και να αναπτύσσει τρόπους αντιμετώπισης των αποκλίσεων του, ώστε να διατηρεί την συνοχή του.
Οι εργαζόμενοι διαμορφώνουν τις επιθυμίες για μεγαλύτερη προσπάθεια στην εργασία τους και να παραμείνουν μέλη του οργανισμού.

Στους δείκτες **Πολύ Καλό & Καλό** ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων στα πεδία του ερωτηματολογίου είναι: ΘΕΩΡΕΙΣ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΟΥ ΕΙΝΑΙ ΚΟΥΡΑΣΤΙΚΗ 83,33%, ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ 88,32%, ΘΕΛΕΙΣ ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΕΙΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΟΥ ΣΤΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ 95,32%

	Πολύ Καλό	Καλό	Αποδεκτό	Απορριπτέο
ΘΕΩΡΕΙΣ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΟΥ ΕΙΝΑΙ ΚΟΥΡΑΣΤΙΚΗ	58,33%	25%	10%	3,33%
ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ	66,66%	21,66%	5%	1,66%
ΘΕΛΕΙΣ ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΕΙΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΥ ΣΤΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ	86,66%	6,66%	5%	1,66%

ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ ΜΕ ΑΝΑΘΕΣΗ ΣΕ ΑΝΑΔΟΧΟ-ΕΡΓΟΛΑΒΟ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΗΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ

Σύμφωνα με μελέτη του ΙΝΕ ΓΕΣΕΕ και δημοσιεύματα του ημερήσιου τύπου, εργαζόμενοι στους εργολάβους καθαριότητας απασχολούνταν 6 ημέρες την εβδομάδα, με μια ημέρα ημερήσιας ανάπαυσης, ενώ υπέγραφαν στο θεωρημένο παρουσιολόγιο για πενθήμερη απασχόληση με δύο ημέρες ανάπαυσης, επίσης αρκετοί εργάζονταν συνεχόμενα 16 ώρες

• ΥΠΟΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΟΤΥΠΩΝ

Κάθε σύστημα πρέπει να διατηρείται όσο το δυνατόν περισσότερο σε κατάσταση ισορροπίας ή καλύτερα μεταβαλλόμενης ισορροπίας.

Ο οργανισμός είναι και φορέας κοινωνικοποίησης και κοινωνικού ελέγχου.

Οι ρόλοι που επιτελούν τα μέλη του οργανισμού απορρέουν από την θέση που κατέχουν στην οργανωτική του δομή.

Οι ρόλοι είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις, οι απαγορεύσεις και οι επιβραβεύσεις σύμφωνα με κανόνες και αξίες.

Στην αντίληψη του Parsons ο σχηματισμός της προσωπικότητας, είναι στενά συνδεδεμένος με το ζήτημα της αφομοίωσης αξιών και κανόνων σχετικών με τους ρόλους στο πλέγμα των στόχων του ατόμου.

Οι ιεραρχημένες σχέσεις ως κοινωνικό φαινόμενο είναι προϊόν συναίνεσης. Η νομιμοποίηση των σχέσεων προϊσταμένων-υφισταμένων, προϋποθέτει την ύπαρξη και την λειτουργία οργανωτικών αρχών και διαδικασιών με αντικειμενικά κριτήρια.

ΠΡΟΤΥΠΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Συναισθηματικά ουδέτερη στάση

Η συμπεριφορά των ατόμων στις διάφορες καταστάσεις που προκύπτουν στις εργασιακές σχέσεις, να είναι ψύχραιμη και όχι συναισθηματικά φορτισμένη.

Εξειδικευμένοι ρόλοι

Οι ρόλοι των δρώντων προσώπων είναι εξειδικευμένοι και οριοθετημένοι σε συγκεκριμένους τομείς.

Αντικειμενικά κριτήρια

Οι οργανωτικές αρχές προϊσταμένων – υφισταμένων, ταξινομούνται με αντικειμενικά κριτήρια και δεν διέπονται από μεροληπτικά κριτήρια.

Απόκτηση στάτους ρόλων

Οι ρόλοι δεν μεταφέρονται και διέπονται από κριτήρια επαγγελματικής αρμοδιότητας και ειδίκευσης (πόσο καλά κάνεις τη δουλειά σου – κύρος)

Επίκεντρο προσανατολισμού το άτομο η κοινωνική ομάδα

Η οικονομία και η οικονομική δράση ορμώνται από εγωιστικά κίνητρα. Όμως οι άνθρωποι επιδιώκουν την επιτυχία σύμφωνα με τις προτεραιότητες για το κοινό καλό του ασθενούς και της κοινωνίας, με την παρέμβαση του δικαίου για την απόδοση της δικαιοσύνης.

Η απόφαση Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου **C – 260/17**, υπέρ της επιλογής των διοικήσεων των ελληνικών νοσοκομείων, ότι να συνάψουν συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στους τομείς της εστίασης, και της καθαριότητας, δεν παραβιάζονται οι αρχές της ίσης μεταχείρισης, της διαφάνειας και της αναλογικότητας, συνάδει με το πνεύμα του κράτους δικαίου, του κοινωνικού κράτους και του πολιτικού πολιτισμού.

Συνάδει με την ύπαρξη και τήρηση των δικαιωμάτων, ως άσκηση νόμιμης εξουσίας των εργαζομένων για την υπεράσπιση του βιοτικού τους συμφέροντος. Στο επίκεντρο της εργασιακής σχέσης είναι η προσωπικότητα του εργαζόμενου. Η εργασία πρέπει να εμπεριέχει και την δυνατότητα εκδήλωσης της προσωπικότητας του ανθρώπου και προέκταση αυτής μέσα στην παραγωγική διαδικασία. Εδώ έγκειται ο παρεμβατικός χαρακτήρας του νόμου, που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις προστατεύοντας τους εργαζόμενους, τους οικονομικά και κοινωνικά ασθενέστερους.

Να θυμηθούμε την φράση του Lacordaire « Μεταξύ πλούσιου και φτωχού, μεταξύ αδύνατου και ισχυρού η ελευθερία καταπιέζει, ενώ ο νόμος απελευθερώνει»

