|  |
| --- |
| Profesionální tým v nemocnici Kyjov – Krátké shrnutí projektu a jeho výstupůHarmonogram: 1.6. 2023 – 31.5. 2024 Cílové skupiny: zaměstnanci nemocnice/pacienti  **Východiska:**   * Celospolečenská situace v době (po) covidu * Vysoké pracovní nároky na zaměstnance, psychický nápor * Negativní prostředí na pracovišti, špatná komuniace * Vysoká fluktuace zaměstnaců   **↓**  Aktivity projektu:   * Poznání skutečných problémů a potřeb zaměstnanců * Příprava a testování možných řešení * Podpora evaluace a dalších procesů   **↓**  Realizace po krocích:   1. Odborné a přesné pochopení hloubky problému a tématu:  * Oslovili jsme zástupce každého oddělení formou hloubkového rozhovoru a odstartovali aktivity projektu * Analyzovali jsme dostupné zdroje informací z nemocnice * Analyzovali jsme odbornou literaturu, studie (i ze zahraničí) , kontaktovali ostatní nemocnice v ČR * Probíhala pracovní setkání na poradách, se stakeholdery, s vedením nemocnice  1. Zásobník nápadů:  * Průběžně jsme se 1 x týdně setkávali nejen se stakeholdery, ale napříč se všemi profesemi zaměstnanců i vedením nemocnice * Společně jsme se zamýšleli, diskutovali, tvořili a vybrali nejslibnější nápady * Připravili jsme několik dílčích aktivit i ucelené řešení  1. Podpora evaluace a dalších procesů  * Celou cestu projektem jsme šli podle evaluačního designu pro každou fázi projektu * Evualace a všechy aktivity probíhaly v souladu s HCD designem * Závěrem byla účinnost zkoumaných řešení vyhodnocena   ↓  Konkrétní zavedené výstupy:   * Workshopy pro vedoucí zaměstnance na téma leadershipu, emoční odolnosti, zvládání stresu, poskytování zpětné vazby a vedení týmů * Zavedeny nové komunikační kanály a platformy – interní ROZCESTNÍK (výrazně zlepšení informovanost a zapojení zaměstnanců) * Psychodiagnostika jako nástroj osobnostního a kariérního rozvoje implementována do manažerské a personální práce v nemocnici   Shrnutí klíčových poznatků:   * Prostředí v nemocnici vyžaduje vysokou úroveň emoční inteligence a behaviorálních dovedností * Ve zdravotnictví existuje hlubší potřeba definování poslání a hodnot organizace * Klíčovými kompetencemi manažerů jsou interpersonální a komunikační dovednosti * Pouze organizace, jejichž kultura je založena na DŮSTOJNOSTI, vzájemném RESPEKTU a ROVNOSTI, mohou dosáhnout všech předpokladů kvalitní péče a spokojenosti pacientů * Klíčové – vytváření zázemí pro zaměstnance, a to svojí PODPOROU, DŮVĚROU, STABILITOU A MENTORINGEM * Klíčové kompetence v akutní péči - KOMUNIKACE, ŘÍZENÍ, SPECIALIZACE, ADAPTABILITA A ANALYTICKÉ MYŠLENÍ * Udržení zdravotních sester je základní garancí kvality péče. Nejdůležitější roli v angažovanosti hrají vrchní sestry. * Leadership je základní kámen firemní kultury. * Otevřená komunikace zvyšuje zapojení zaměstnanců. |

Závěr:

Projekt "Profesionální tým v nemocnici Kyjov" přinesl cenné poznatky a nástroje pro zlepšení firemní kultury, pracovních podmínek a komunikace v nemocnici.