|  |
| --- |
| Profesionální tým v nemocnici Kyjov – Krátké shrnutí projektu a jeho výstupů Harmonogram: 1.6. 2023 – 31.5. 2024Cílové 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.