

# Profesionální tým v nemocnici Kyjov – Krátké shrnutí projektu a jeho výstupů

Harmonogram: 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 komunikace
- Vysoká fluktuace zaměstnanců



## 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 hlubokého 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

### 2. 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

### 3. Podpora evaluace a dalších procesů

- Celou cestu projektem jsme šli podle evaluačního designu pro každou fázi projektu
- Evaluace a všechny 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.



Spolufinancováno  
Evropskou unií



Nemocnice  
Kyjov