

TEST KOMPETENCJI KIEROWNICZYCH kadry polskich szpitali



CENTRUM MEDYCZNE
KSZTAŁCENIA
PODYPLOMOWEGO

lipiec – wrzesień 2015



CENTRUM KSZTAŁCENIA
PODYPLOMOWEGO
PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH



Centrum
Monitorowania
Jakości w Ochronie Zdrowia

Forum Ekonomiczne w Krynicy
10 września 2015 r.



ebadanie.com

edumetriq
AKADEMIA OCHRONY ZDROWIA

Kadra kierownicza szpitali

- Dyrektorzy, DM, DF, DA, NP
- Ordynatorzy, kierownicy oddziałów
- Pielęgniarki oddziałowe
- Kierownicy działów administracyjnych

Respondenci

> 1 000 ocenionych kierowników

> 8 500 wypełnionych ankiet

> 50 „odważnych” szpitali (30 do końca sierpnia)

Poinformowano **wszystkie szpitale w Polsce**, w tym na spotkaniach z udziałem 100 dyrektorów zaproszonych przez Zarządy Województw: Podkarpackiego, Śląskiego, Małopolskiego, Kujawsko-Pomorskiego, Świętokrzyskiego, Zachodniopomorskiego.

Metodyka

- Anonimowość oceniających i ocenianych
- Samoocena kierowników
- Ocena pracownicza (bezpośredniego przełożonego)
- Ocena 30 zachowań – tzw. opisów behawioralnych (ankieta <http://ebadanie.com>) dla kompetencji:
 - **Komunikacja interpersonalna**
 - **Motywowanie**
 - **Kierowanie zespołem**

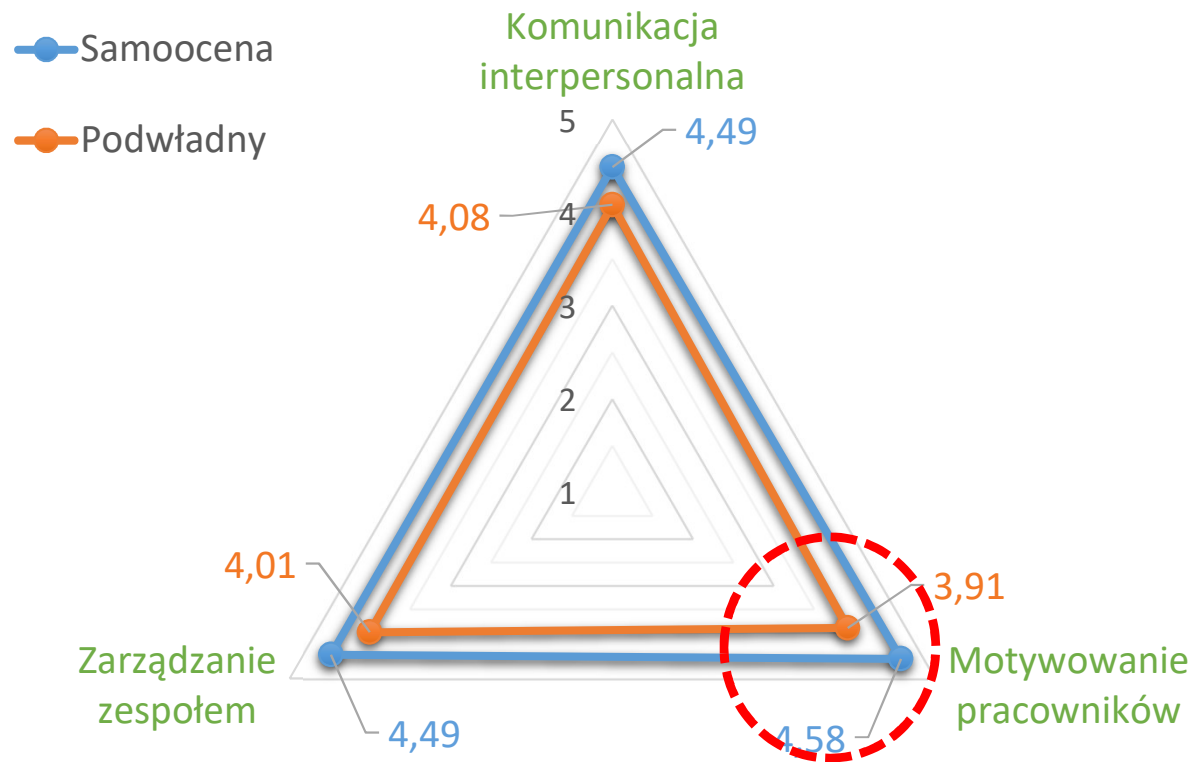
Najwyżej oceniane zachowania

Zachowanie	Kompetencja	Samocena	Podwładny
Jasno formułuje cele i wymagania dotyczące zadań wykonywanych przez pracowników	Zarządzanie zespołem		4,183
Potwierdza zrozumienie wysłuchanych informacji	Komunikacja interpersonalna		4,204
Swoim zachowaniem okazuje zainteresowanie rozmową (kontakt wzrokowy, postawa ciała, wyraz twarzy, pauzy, potakiwanie)	Komunikacja interpersonalna		4,279
Dzieli się istotnymi dla pracowników i współpracowników informacjami	Komunikacja interpersonalna	4,708	
Troszczy się o dobrą atmosferę w zespole	Motywowanie pracowników	4,725	
Bierze na siebie odpowiedzialność za podjęte decyzje	Motywowanie pracowników	4,841	

Najniżej oceniane zachowania

Zachowanie	Kompetencja	Samocena	Podwładny
Umie przyznać się do popełnionego błędu i wyciągnąć wnioski	Motywowanie pracowników		3,664
Chwali pracowników za pozytywne zachowania i wyniki	Motywowanie pracowników		3,769
Dostarcza podwładnym potrzebnego wsparcia przed rozpoczęciem pracy	Zarządzanie zespołem		3,816
Racjonalnie radzi sobie z emocjami	Komunikacja interpersonalna	4,200	
Radzi sobie w trudnych sytuacjach z rozmówcami (np. Kiedy ktoś zmienia temat, przeszkadza, przerywa pytaniami lub złośliwie komentuje...)	Komunikacja interpersonalna	4,218	
Systematycznie udziela podwładnym konstruktywnej informacji zwrotnej, dotyczącej ich pracy	Zarządzanie zespołem	4,323	

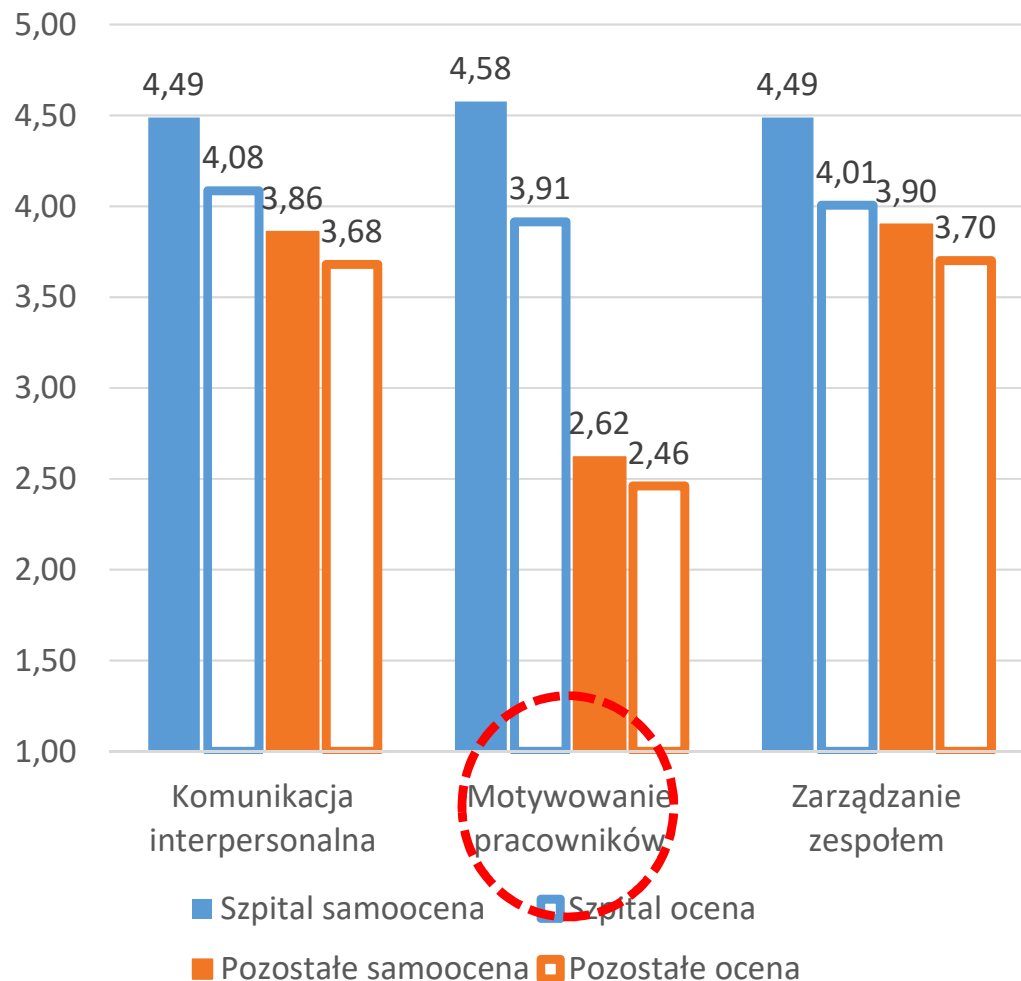
Poziomy kompetencji



Samoocena menedżerów jest we wszystkich obszarach znacząco wyższa od oceny tych samych zachowań przez podwładnych.

Menedżerowie oceniają najwyżej swoje kompetencje w obszarze motywowania. Podwładni widzą ten obszar jako najłabszą stronę menedżerów.

Ochrona zdrowia vs przemysł



Możliwe interpretacje:

Kompetencje kadry kierowniczej polskich szpitali są doskonałe.

lub

Pracownicy szpitali nie mają wiary w możliwość poprawy kompetencji przełożonych.

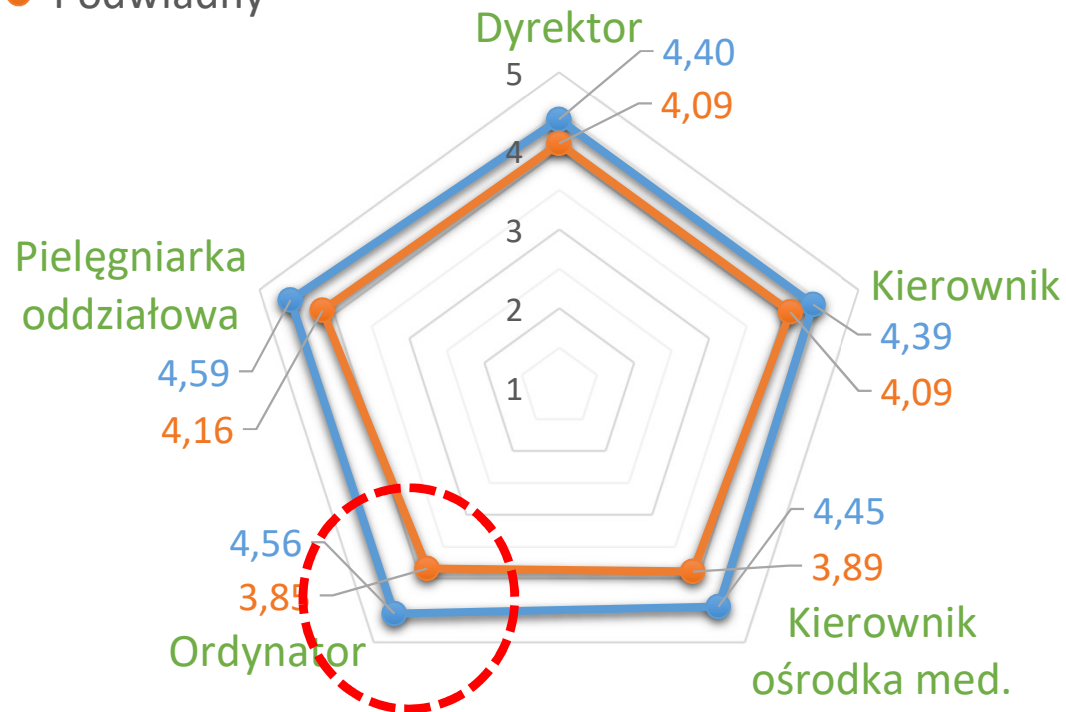
lub

Występuje mała świadomość czym są kompetencje kierownicze i jak wiele od nich zależy.

Oceny grup zawodowych

—●— Samoocena

—●— Podwładny



Największe różnice w ocenie zachowań widoczne są w grupie ordynatorów. Ocena podwładnych jest znacznie niższa niż samoocena.

Pielęgniarki są oceniane przez podwładnych wyżej niż ordynatorzy.

Najmniej kontrowersji uwidacznia się w rezultatach oceny dyrektorów oraz kierowników dz. admin.

Wnioski

1. Świadomość kompetencji kierowniczych i możliwości ich rozwoju jest mała nawet wśród pracowników najlepiej zarządzanych szpitali (uczestników badania)
2. Solidarność grupy pracowniczej w ochronie zdrowia jest duża
3. Ordynatorzy są grupą zawodową najbardziej potrzebującą wsparcia

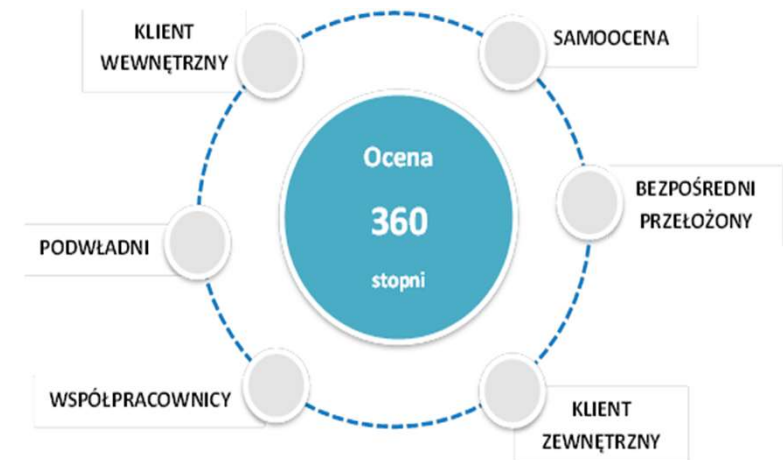
Rekomendacje

Resort – wzmocnienie kompetencji kierowniczych powinno się odbyć w sposób systemowy – np. asystenci ordynatorów ds. zarządzania lub ordynatorzy w roli konsultantów merytorycznych

Dyrektorzy szpitali – zmiana mentalności poprzez badania, szkolenia itp. powinna dotyczyć **zarówno pracowników jak i menedżerów**

Ocena kadry kierowniczej szpitala – 360 stopni

Ocena 360 stopni jest narzędziem o ogromnym potencjale. Pozwala uczestniczącym w niej osobom uzyskać informacje na temat swojego zachowania w miejscu pracy, pomóc im zidentyfikować mocne strony i dowiedzieć się na rozwój jakich obszarów powinny szczególnie zwrócić uwagę.



Na ocenę 360 stopni składa się samoocena, ocena przełożonych, ocena podwładnych oraz ocena kolegów zajmujących równorzędne stanowiska. Do oceny mogą również zostać włączeni uczestnicy spoza szpitala – np. pacjenci oraz wybrani kontrahenci. Ocena jest realizowana anonimowo, jej celem jest umożliwienie rozwoju osobistego i czerpania większej satysfakcji z lepszych relacji w miejscu pracy. Wyniki zna tylko zainteresowana osoba oraz dyrektor szpitala.

Przykładowy raport z badania 360 stopni oraz więcej szczegółów na temat oferty Edumetriq można uzyskać na stronie www.edumetriq.pl lub telefonicznie 698 101 798 oraz mailowo kontakt@edumetriq.pl.

Pakiet e-szkoleń

Edumetriq Akademia Ochrony Zdrowia specjalizuje się w dostarczaniu szkoleń dla instytucji i pracowników sektora ochrony zdrowia. Stworzyliśmy unikalne połączenie szkoleń tradycyjnych i e-learningu. Opracowane przez nas programy odpowiadają potrzebom wynikającym ze zmian systemowych, regulacji prawnych oraz wymagań instytucji certyfikujących i akredytujących. Nasze szkolenia to nie tylko poprawa kwalifikacji, ale także większe bezpieczeństwo personelu medycznego. Zarządzającym podmiotami leczniczymi oferujemy wsparcie procesu zarządzania kompetencjami.

Dzięki e-szkoleniom Edumetriq pracownicy szpitala uzyskują faktyczną zdolność do spełniania przez szpital wymagań objętych certyfikatami ISO i akredytacją Ministra Zdrowia.

Informacje na temat zakresu tematycznego e-szkoleń można uzyskać na stronie www.edumetriq.pl lub telefonicznie 698 101 798 oraz mailowo kontakt@edumetriq.pl.

