

Závěrečné hodnocení projektu č. CZ.1.04/1.1.02/35.00358 „Rozvoj profesních kompetencí a dovedností zaměstnanců Oblastní nemocnice Mladá Boleslav, a.s.“

Projekt byl zahájen 15.3.2010. K tomuto datu získala Oblastní nemocnice Mladá Boleslav, a.s., nemocnice Středočeského kraje na realizaci tohoto projektu finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Tento operační program je spolufinancován z Evropské unie (EU), Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu ČR.

Jeho cílem bylo vytvoření a realizace propracovaného systému interního vzdělávání, určeného v první fázi pro 385 zaměstnanců naší nemocnice. Účastníky vzdělávání byli lékaři, střední zdravotnický personál, management nemocnice a technicko-hospodářský personál. Obsahy jednotlivých kurzů byly odlišeny a přizpůsobeny profesím v cílových skupinách tak, aby kopírovaly požadované potřeby.

Výsledkem je zvýšení znalostí a dovedností v oblasti řízení lidských zdrojů, v organizaci práce a v komunikaci lékař-pacient v modernizovaných podmínkách provozu Oblastní nemocnice Mladá Boleslav, a.s. Zlepšení komunikačních dovedností – propacientská komunikace, prevence syndromu vyhoření apod., která se týkala lékařů, SZP, sanitářů a v případě zlepšení komunikace s dodavateli technicko-hospodářských pracovníků. Dále zvýšení ICT znalostí z důvodů elektronizace administrativy a lékařské dokumentace. Ta se týkala téměř celé cílové skupiny, tedy lékařů, středního zdravotnického personálu i technicko-hospodářských pracovníků. Dosaženo bylo i zlepšení úrovně jazykové znalosti v anglickém jazyce v profesní skupině lékařů a středního zdravotnického personálu z oddělení, kde byl zaznamenán nejvyšší nárůst cizojazyčných pacientů. Dále u lékařů-cizinců bylo dosaženo vyšší úrovně znalosti českého jazyka v mluvené i písemné formě. Byla pokryta potřeba zvýšení počtu řidičů referentských vozů v souvislosti s nárůstem počtu pacientů i změnou struktury poskytování zdravotnických služeb. To se dotklo lékařů, středního zdravotnického personálu a technicko-hospodářských pracovníků.

V případě naší nemocnice se jednalo o první projekt tohoto typu a proto je logický závěr, že začátky byly těžké. Lze konstatovat, že první polovina projektu se celkově nesla v duchu mírných komplikací. Kromě výše uvedeného došlo dále ke změně ve vedení nemocnice na pozici ředitele, později i na pozici předsedy představenstva, došlo ke změně v řadách realizačního týmu z důvodu mateřské dovolené a poslední "pohromou" byla celorepubliková protestní akce lékařů: "Děkujeme-odcházíme". Posledně jmenovaná skutečnost se projevila i v mírném časovém posunu celkového harmonogramu jednotlivých aktivit.

V rámci projektu probíhalo celkem pět aktivit:

- Manažerská akademie, které se zúčastnilo celkem 21 manažerů.
- Jazykové dovednosti - 55 úspěšných absolventů v členění 48 absolventů kurzu AJ, 7 absolventů kurzu ČJ.
- PC dovednosti - zde absolvovalo celkem 354 zaměstnanců.
- Komunikační dovednosti - nejvýznamnější aktivita celého projektu, kterou ukončilo 365 absolventů.
- Školení řidičů, kde bylo v dvanáctiměsíčním odstupu proškoleny celkem 90 osob.

Cílem projektu bylo celou cílovou skupinu zapojit v co největší míře do všech probíhajících aktivit. Důležitou prioritou pro všechny členy realizačního týmu byla kromě provozního a personálního zajištění projektu, především evaluace aktivit. Plnění tohoto úkolu spočívalo po celou dobu projektu především v práci všech tří lektorů.

Ovšem hodnocení jednotlivých aktivit neprobíhalo pouze formou evaluačních dotazníků, ale také formou "face to face". A takováto hodnocení, zvláště pokud jsou kladná, potěší víc, než deset dotazníků. Pro realizační tým a potažmo i pro poskytovatele dotace je kladem informace, že práce realizačního týmu a externích lektorů byla hodnocena pozitivně a tedy i finanční prostředky z fondu EU a rozpočtu ČR nebyly vydány nadarmo. V očích většiny těch, kteří se projektu zúčastnili, byl čas věnovaný jednotlivým aktivitám využit efektivně. Tuto skutečnost jsme měli možnost si potvrdit i v rámci závěrečné konference, která se konala v měsíci srpnu a které se zúčastnili jak zástupci dodavatelských firem, tak i zástupce vedení nemocnice a samozřejmě také většina členů realizačního týmu.

Na závěr si dovoluji lehce upřesnit cíl projektu, který se snad podařilo naplnit: cílovou skupinou nebylo pouze oněch 421 zaměstnanců Klaudiánovy nemocnice, ale i část ze zhruba 120 tisíc pacientů, kteří projdou naším zdravotnickým zařízením v průběhu jednoho roku. Protože jsou to právě oni, pro jejichž spokojenost byl celý projekt realizován.

Naše poděkování patří všem zaměstnancům Klaudiánovy nemocnice, kteří se projektu účastnili, jejich nadřízeným i kolegům, kteří jim toto umožnili, všem lektorům, kteří jednotlivé aktivity školili a především managementu nemocnice, díky kterému mohla být celá tato aktivita zrealizována.

Realizační tým