ZAMĚSTNANECKÝ ČASOPIS NEMOCNICE PARDUBICKÉHO KRAJE

DOTEK

2/2019

NOVÁ PARDUBICKÁ PRACOVIŠTĚ

HIV PORADNA

ROZHOVOR – MĚSÍC V ZAMBII



VÝSLEDKY PRŮZKUMU POKOJENOSTI

Z OBSAHU

4
Fotoreport ze Dne otevřených dveří

5
Studenti v NPK

6–11
Průzkum spokojenosti

12
Nová pravidla pracovních cest a náhrad

13
Rozhovor – měsíc v zambijské nemocnici

14
Kvalita

15–16
Aktuality

18
Výročí docenta Iserleho a doktorky Ulvrové

19
Zajímavosti



5 NEMOCNIC, JEDEN TÝM



Už třetí ročník konference s názvem „Pět nemocnic, jeden tým“ hostily Pardubice na konci května. Více než stovka nelékařských zdravotnických pracovníků z nejrůznějších oddělení napříč celou NPK se zde setkala, aby diskutovala, sdílela, předávala si navzájem zkušenosti a pochlubila se tím nejlepším ze svého oboru.



DOTEK, zaměstnanecký časopis Nemocnice Pardubického kraje / Datum vydání: 17. září 2019 / Ročník 2, číslo 2 / registrace MK ČR E 23333 / adresa redakce: Nemocnice Pardubického kraje, a. s., Kyjevská 44, 532 03 Pardubice / šéfredaktor: Kateřina Semrádová (sem), editor: Karolína Frýdová (kfr), redakce: Alena Františková (fra), Julian Záhorovský (zah), Dušan Korel (kor), další autoři textů: Marketa Nemšovská (nem), Josef Vamberský (vam), Běla Šafářová Pelikánová (pel), grafická úprava: Jitka Ročeňová (Barth Media, a. s.) / Foto: Tomáš Kubelka, Barth Media, Shutterstock a archiv Nemocnice Pardubického kraje / Vydavatel: Nemocnice Pardubického kraje, a. s., Kyjevská 44, 532 03 Pardubice, IČ 27520536, HYPERLINK „http://www.nempk.cz“ www.nempk.cz



Milé kolegyně, milí kolegové,

držíte v ruce další číslo časopisu DOTEK, na jehož stránkách se tentokrát dozvíte především podrobnosti z průzkumu spokojenosti zaměstnanců. Připravili jsme pro Vás šest stran informací nejen o tom, jak průzkum dopadl, ale i srovnání naší nemocnice s ostatními v Česku.

Vyzpovídali jsme pro Vás nejdéle sloužící lékařku v NPK MUDr. Lidmilu Ulvrovou, zjišťovali, jak pracujeme v NPK se studenty, a co nového nás čeká v e-learningu nebo při vyplácení cestovních náhrad. Kromě spousty informací jsme pro Vás připravili i pár zajímavostí. Pokud Vás zajímá, jaké to je pracovat jako lékař v Africe, přečtěte si rozhovor na str. 13. A chcete-li si ověřit svoji znalost lékařského slangu, zkuste test na str. 19.

I tentokrát Vám přeji příjemné čtení

Kateřina Semrádová
vedoucí oddělení komunikace a marketingu
katerina.semradova@nempk.cz





Osvěta, prevence, vzdělávání…









…i to je vedle léčby posláním zdravotnického zařízení. Proto na konci května naše nemocnice uspořádaly Den otevřených dveří, který se vůbec poprvé konal ve všech pěti nemocnicích v jeden den. Pardubická, Chrudimská, Svitavská, Orlickoústecká i Litomyšlská nemocnice nabídly především těm nejmenším zajímavé informace, nové zkušenosti i zábavu.







Studenti v Nemocnici Pardubického kraje...

Studenti se seznámí s pracovním životem, chodem firmy a zaměstnanci. Firma naopak pozná, jak fungují na pracovišti, může se podílet na jejich odborné přípravě a namotivovat je k nástupu do nemocnice. Spolupráce se školami má smysl, a NPK ji proto dlouhodobě věnuje náležitou pozornost. Pro představu přinášíme pár zajímavých čísel.

27 S tolika školami má Nemocnice Pardubického kraje uzavřenou dohodu o praxi studentů. Mezi těmito partnery najdeme lékařské fakulty, fakulty zdravotnických studií, farmaceutické fakulty a střední a vyšší odborné zdravotnické školy z celé republiky. Na základě těchto dohod mohou studenti daných škol v našich nemocnicích absolvovat praxi bez složitého a zdlouhavého papírování.

20 Tolik studentů zdravotnických oborů je v letošním roce zapojeno do stipendijního programu NPK. Ten je určen pro studenty všeobecného lékařství a studenty oborů diplomovaná všeobecná sestra, porodní asistentka, radiologický asistent, ergoterapeut nebo fyzioterapeut.

500+ Přes pět set studentů středních zdravotnických škol, vyšších odborných škol zdravotnických a univerzit absolvuje ročně v celé NPK odbornou výuku a praxi. NPK je nejvýznamnějším partnerem středních zdravotnických škol v Pardubickém kraje při zajišťování praktické výuky v hodinách ošetřování nemocných v oboru „Praktická sestra“ a při odborném výcviku v oboru „Ošetřovatelství“.

36 + 13 Tolik zdravotnických pracovníků, konkrétně 36 nelékařů a 13 lékařů, bylo letos nově zařazeno na rezidenční místa v NPK. Ta od roku 2009 využívá možnost čerpat finanční prostředky z dotačních projektů Ministerstva zdravotnictví „Rezidenční místa“, které jsou zaměřeny na podporu specializační přípravy zdravotnických pracovníků. Vloni bylo v tomto programu zařazeno v NPK celkem 82 lékařů a 70 nelékařů.



78 Tolik lékařů i nelékařských zdravotnických pracovníků vykonalo v NPK v roce 2018 v rámci celoživotního vzdělávání odbornou stáž. Letos jich bylo již 67. Z tohoto počtu lze odhadovat, že do konce roku bude číslo z minulého roku překonáno.

Poznejte studenty osobně

Se začátkem školního roku se začínají chystat studentské akce a pracovní veletrhy. Studenti zdravotnických oborů i pracovníci ve zdravotnictví, ať už lékaři, či nelékaři na nich mají možnost seznámit se s nabídkou pracovního trhu a v ideálním případě si třeba rovnou domluvit stáž, praxi nebo pohovor.

NPK, jako pravidelný návštěvník těchto akcí, má na podzim zajištěná svá místa hned na několika veletrzích. Ve středu 16. října zamíří do Prahy na **veletrh AMECA**, který je určený nejen medikům a mladým lékařům, ale i zkušenějším kolegům a nelékařskému zdravotnickému personálu. O tři týdny později, 6. listopadu, NPK zavítá na 7. ročník **Dne firem JOBStart** na Vysoké škole polytechnické v Jihlavě. Ve dnech 15. a 16. listopadu se naše společnost představí na prestižním **11. Mezinárodním Job Days lékařství a zdraví a 5. Job Days pro zdravotnický a pečovatelský personál**, této akce se zúčastní ty nejlepší nemocnice a zdravotnická zařízení z Německa, Rakouska, Slovenska a České republiky.

Tím však výčet plánovaných událostí nekončí. NPK dlouhodobě spolupracuje s řadou zdravotních škol, které pravidelně navštěvuje. Na podzim jsou tak kromě veletrhů plánovány prezentace na středních a vyšších odborných školách v Havlíčkově Brodě, Hradci Králové, Jihlavě, Boskovicích, Žďáru nad Sázavou nebo v Praze. Samozřejmostí je spolupráce s „domovskými“ SZŠ, VOŠZ a Univerzitou Pardubice.

Motivací studentů pro práci v NPK může být i osobní setkání

Máte zájem se se studenty sami setkat, popovídat si s nimi, seznámit je s činností vašeho oddělení a třeba jim nabídnout spolupráci? Vyrazte za nimi na veletrh nebo do školy přímo do centra dění. Pro více informací kontaktuje vedoucí oddělení vzdělávání Alenu Němečkovou.

Ohlédnutí za školním rokem 2018/2019

I uplynulý školní rok byl nabitý studentskými akcemi. V říjnu 2018 jsme se představili na MedExpo v Ostravě, v listopadu na veletrhu Trimed JOB, který pořádá 3. lékařská fakulta Univerzity Karlovy, a na Dnu firem JOBStart v Jihlavě. V prosinci jsme zavítali do Plzně na veletrh Kariéra ve zdravotnictví. Ani jaro se pak nenechalo v účasti na akcích pro studenty zahanbit. V březnu se firma představila za hranicemi, a to na dvoudenním veletrhu v Bratislavě s názvem Job Days lékařství a zdraví. O necelý měsíc později jsme zavítali do Brna na Masarykovu univerzitu na první ročník Medicínského veletrhu Medicalo a chybět jsme nemohli ani na Veletrhu uplatnění v medicíně na Lékařské fakultě v Hradci Králové.



Jsme spokojenější, společnou cestu však stále hledáme

Dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců proběhlo v NPK už podruhé. Oba dotazníky od sebe dělily dva roky provozu, nových procesů a postupných změn. Některé oblasti zájmu se tak lišily, přibyly nové, jiné zmizely. Do průzkumu se zapojilo 27 % respondentů. V rámci procesu vyhodnocování pak došlo i na srovnání Nemocnice Pardubického kraje s jinými nemocnicemi Česka a výsledky jsou rozhodně zajímavé.

Deset okruhů, 39 otázek, 1295 zaměstnanců a přes půl roku práce, to je jen zlomek čísel, jimiž se musela společnost BN a kolektiv, která dotazník tvořila a vyhodnocovala, probrat. Nebyla to však jen čísla, svou roli v hodnocení výsledků sehrálo společenské klima a ekonomická situace v Česku. „Během let 2015 a 2018 například poklesla celková nezaměstnanost a lidé se dnes více zajímají o práci jinde. Zaměstnanecká spokojenost tak v tomto období mírně klesá napříč obory," vysvětlil Bořek Navrátil, jednatel společnost BN a kolektiv.

Srovnání výsledků 2015/16 a 2018

Porovnávat oba dotazníky byl s ohledem na různý způsob sestavení nelehký úkol, přesto jsme se o tento krok pokusili. Můžeme říci, že v porovnání s lety 2015/16 jsou dnes zaměstnanci mnohem více spokojeni s tím, jak funguje spolupráce nejen na pracovišti, ale i napříč společností. Zvýšil se také počet těch, kteří by i nadále rádi v NPK pracovali.

Bez zajímavosti není ani parametr sounáležitosti s organizací. Přestože řada zaměstnanců výhody ve spojení nevidí, obecné pozitivní vnímání přínosu sloučení se zvýšilo. Na přelomu 2015/16 jsme však lépe hodnotili práci přímého nadřízeného a k ošetření do nemocnice bychom poslali vyšší procento svých přátel a příbuzných.



JAK JSOU TEDY ZAMĚSTNANCI SPOKOJENÍ?

Společnost a management NPK

Pět let po spojení se stále ukazuje, že s tímto krokem nejsou zaměstnanci příliš ztotožněni, vezmeme-li však v úvahu předchozí zkoumání, odráží nový průzkum mírné zlepšení. Zkušenosti z jiných lokalit, ať už ze státní nebo soukromé sféry, však ukazují, že pět let je v našem konzervativním prostředí stále krátká doba.

Poměrně velká část dotazovaných si navíc s prvním okruhem otázek nevěděla rady a nehodnotila jej. Vyšší procento hodnotitelných odpovědí jsme zaznamenali u konkrétnějších typů otázek, například těch, které se ptaly na znalost struktury společnosti (zaměstnanci ji spíše znají, ale jasná jim příliš není) nebo na pozitivní dopad sloučení na fungování jejich pracovišť (tento dojem zaměstnanci spíše nemají).

Nejlépe celou tuto oblast hodnotili zaměstnanci ze Svitav, nejhůře naopak ti z Ústí nad Orlicí.

Konkrétní management, konkrétní nemocnice

S přímým nadřízeným panuje u většiny zaměstnanců spokojenost. Jsme s ním v pravidelném kontaktu a jeho práci můžeme subjektivně soudit a hodnotit. Složitější je to u někoho, s kým v běžném, pravidelném kontaktu nejsme a informace o něm získáváme zprostředkovaně (a nezapomínejme na to, že chvála se v Čechách příliš nenosí). V takovém případě se pak nelze divit tomu, že činnost lokálního vedení nehodnotíme s nadšením ani pozitivně.

Anonymita dotazníku kladné hodnocení umožní, a tak nadřízeného pochválíme rádi. Zaměstnanci od nich dostávají srozumitelnou zpětnou vazbu, problémy na pracovišti se řeší a postupy práce jsou nastavené dobře. Chválíme však jen do té doby, než dojde na otázku peněz. U otázky, zda považují za spravedlivé, jak náš nadřízený přistupuje k našemu finančnímu ohodnocení, totiž zaznamenáváme poměrně velký rozptyl v odpovědích.

Vztahy, kolegové a spokojenost s prací

Průzkum z roku 2015/16 se kromě spokojenosti zabýval také otázkou míry důležitosti některých oblastí. Ukázalo se, že přestože jsou dnes úhelným kamenem téměř všeho peníze, pro to, abychom byli v zaměstnání spokojení, je mnohem důležitější pracovat v kolektivu, kde se na sebe můžeme spolehnout a kde panují dobré vztahy. Hned v závěsu platilo totéž pro celou společnost a až na třetím místě bylo finanční ohodnocení.

Tři nejdůležitější oblasti zájmu z průzkumu 2015/2016

	Důležitost parametru v roce 2015/2016
Dobrá spolupráce na mém pracovišti	95 %
Dobrá spolupráce mezi jednotlivými pracovišti v naší nemocnici	89 %
Moje odpovídající finanční ohodnocení	87 %

Vytvářet podmínky pro to, abychom spokojení byli, se NPK daří, za profesionály považuje své kolegy více než 70 % dotázaných, lidé pozitivně vnímají vztahy na pracovišti i to, že se na odbornou pomoc mohou spolehnout. Je proto s podivem, kam směřovaly odpovědi na otázku, zda by zaměstnanci doporučili svým příbuzným a známým ošetření v nemocnici, kde pracují. Ukázalo se totiž, že by tomu tak spíše nebylo, i když hranice mezi spíše ano a spíše ne nebyla nijak ostrá. Svým příbuzným a známým by pak nedoporučili ani práci ve stejné nemocnici či úseku, tam už bylo stanovisko jasnější a my bychom se měli ptát po důvodech.

Na vysoké úrovni je hodnocena také možná spolupráce s dalšími odděleními v nemocnici, s kolegy mimo svá pracoviště totiž spolupracujeme spíš dobře. A nechybí nám ani sebereflexe. Dvaapadesát procent z 1295 dotázaných připouští, že by jinde v nemocnici mohly být zavedeny lepší postupy, než platí u nich, zbývajících 48 % na to názor nemá.

Z výsledků posledního průzkumu je zároveň patrné, že se svou prací v NPK jsme spíše spokojení.

Budoucnost a profesní rozvoj

Své vzdělávací plány většinou známe a naši nadřízení náš profesní rozvoj podporují, přesto právě možnost profesního rozvoje nepatří mezi hlavní důvody, proč ve své nemocnici či úseku pracujeme. Svou profesní budoucnost bychom se společností, v níž jsme zaměstnaní, rádi spojovali i nadále. Kdyby nám nabídli obdobnou práci za stejných podmínek, ke změně bychom se podle všeho ve většině případů nerozhodli a totéž platí i pro práci mimo obor. O něco vyšší tendence k fluktuaci se však ukázala u nezdravotnických profesí.

Dostupnost informací

Podle výsledků v této části průzkumu máme pocit, že nám naši přímí nadřízení všechny podstatné informace spíš předávají. Podobně hodnotíme i systém provozních porad na pracovišti. Tam, kde pracujeme, pak většinou víme, jak si informace opatřit a koho se na ně zeptat. Ovšem najít informace z akciové společnosti už je větší oříšek. K tomu, abychom si opatřili odpovědi na to, co nás zajímá, musíme navíc vyvinout nějaké úsilí, jednoduše se k informacím nedostaneme.

Peníze nejsou všechno, ale bez peněz...

Tento okruh byl společně s dostupností informací v druhém dotazníku novinkou. V roce 2015/16 jsme se jen ptali, jak moc vysoko stojí tato oblast na našem žebříčku hodnot. Ukázalo se, že je na třetí pozici. O dva roky později už respondenti konkrétně odpovídali: spíše nesouhlasí s tím, že by jejich finanční ohodnocení bylo vzhledem k obdobným pozicím v Pardubickém kraji odpovídající a spíše se jim nelíbí systém benefitů. Naopak připustili, že by bylo správné, aby se část ohodnocení vázala na odvedený pracovní výkon.

Zajímavá byla i otázka mířící k plošnému navyšování mezd, rozdělila respondenty na dva podobné tábory, protože se pohybovala na těsné hranici souhlasu a nesouhlasu. Váže se k ní ale ještě jeden primát, šlo totiž o otázku s největším rozptylem odpovědí v celém dotazníku. Zdá se, že tady shoda skutečně nepanuje.

Zhodnocení výsledků

Nemocnice Pardubického kraje je pět let po svém vzniku v situaci, kdy se její zaměstnanci s nastalou situací stále vyrovnávají. Jednotlivé nemocnice, různě geograficky rozložené po Pardubickém kraji, se se ztrátou své suverenity sžívají postupně a pomalu. Je nesmyslné očekávat, že bude tento proces zdárně dokončen v tak krátkém čase. Zkušenosti z jiných lokalit i ze soukromého sektoru ukazují, že konzervativní prostředí zdravotnictví potřebuje k adaptaci na změnu především čas podpořený aktivní komunikací. Jakýkoli, byť nepatrný, nárůst pozitivního vnímání výhod jedné společnosti tak můžeme považovat za malý krůček správným směrem.

Již zmíněná geografická roztříštěnost společnosti klade na přenos informací vysoké nároky. Nutností je jednotná elektronická komunikační platforma a dobrá propustnost informací v osobní oblasti. Technologické řešení ani adekvátní systém porad však nejsou všespasitelné. Zaměstnanci by rozhodně měli mít možnost se k informacím dostat (intranet, firemní časopis, pravidelné informace formou e-mailových newsletterů, osobní komunikace), klade to však nároky na ně samé tyto zdroje sledovat a snažit se si informace aktivně opatřit.

Nemocnice Pardubického kraje patří k jedněm z mála zdravotnických zařízení, jejichž ekonomika každoročně negeneruje záporné hodnoty. Díky tomu je možné investovat do rozvoje areálů, přístrojového vybavení i nových technologií, v běhu jsou velké stavebně-investiční akce jako výstavby centrálních urgentních příjmů nebo nové psychiatrie, zlepšuje se prostředí pro pacienty i zaměstnance. Ekonomicky stabilní společnosti se daří získávat prostředky z evropských zdrojů, mezinárodních grantových fondů i z výzev českých ministerstev, pro které je spolehlivý partner.

Období ekonomické prosperity se odráží i v oblasti zdravotnictví, celorepublikově rostou mzdy napříč odvětvími, nezaměstnanost klesá a náklady, které se vydávají na zaměstnance, se zvyšují. V NPK tvořily v loňském roce osobní náklady více než 60 % nákladů celé společnosti. Od roku 2014 se pak tyto náklady zvedly o plných 25 %. Ekonomická stabilita naší firmy tak má vliv i na to, že nárůst mezd pohodlně kopíruje trh, a ještě dovoluje rozvoj tam, kde by na něj malé subjekty bez výrazné podpory veřejného sektoru jen stěží dosáhly.

Na tomto místě bychom pak ještě rádi poděkovali všem zaměstnancům, kteří se do průzkumu zapojili, za jejich čas a ochotu se s námi podělit o své názory. Nesmírně si toho vážíme. Děkujeme! (sem)

Když nevím...

Vyhodnocení dotazníku se zakládá především na numerickém vyjádření slovních odpovědí, přičemž stanovisku Nevím nebyl přiřazen žádný bod. Podívali jsme se tedy i na to nejzajímavější z této oblasti a zjišťovali jsme, kolikrát, jak a v jakých okruzích respondenti neznali odpověď (tabulka 2). Nezodpovězenou otázkou zůstává, proč tomu tak je... Nevíme? Nechceme vědět? Nezajímá nás to? Nebo byla jen špatně položená otázka?

Nejvíce konkrétních odpovědí Nevím jsme zaznamenali u otázky poslední, kde 620 z 1295 respondentů nevědělo, zda jsou ochotni připustit, že by v jiné nemocnici naší společnosti mohly být zavedeny lepší postupy a procesy než ty, které se uplatňují v té jejich. Soubor otázek s největším výskytem této odpovědi se pak nacházel hned na začátku, ptali jsme se v něm na vnímání výhod sloučení. Bez názoru bylo v tomto okruhu průměrně 26 % dotázaných (maximálně 40 %, minimálně 12 %).

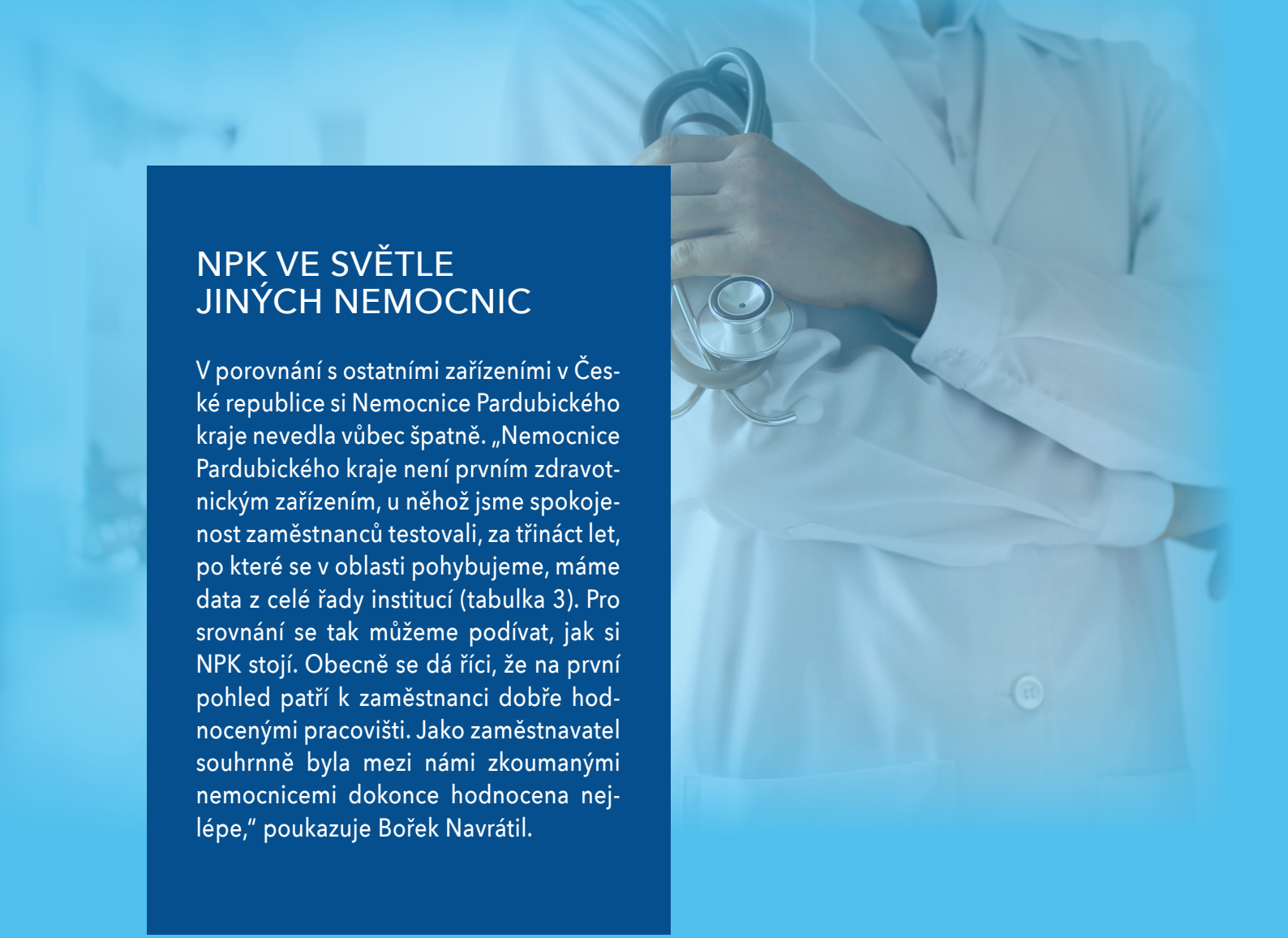
Vzpomenout musíme i hodnocení již zmíněného spravedlivého přístupu k finančnímu ohodnocení ze strany vlastního nadřízeného, zda jej uplatňuje, totiž nehodnotila téměř čtvrtina dotázaných (23 %).





Tři nejčastější odpovědi na dotazníkové otázky ANO – NE – NEVÍM

Tři otázky, na které byla nejčastější odpověď **ANO**	Tři otázky, na které byla nejčastější odpověď **NE**	Tři otázky, na které byla nejčastější odpověď **NEVÍM**
Myslíte si, že Váš přímý nadřízený přispívá svou činností k tomu, abyste mohl/a dobře vykonávat svou práci?	Změnil/a byste pracoviště, kdyby Vám nabídli obdobnou práci za stejných platových podmínek v jiném zdravotnickém zařízení?	Jsem ochoten připustit, že v jiných nemocnicích našeho kraje jsou zavedeny lepší postupy než ty, které uplatňujeme v naší nemocnici.
Můj přímý nadřízený/vedoucí mi dává srozumitelnou zpětnou vazbu o mém pracovním výkonu.	Je pro Vás organizační struktura společnosti Nemocnice Pardubického kraje srozumitelná?	Myslíte si, že spojení nemocnic Pardubického kraje do akciové společnosti snížilo celkové náklady na poskytované zdravotní služby v NPK?
Na našem oddělení/pracovišti k sobě chováme vzájemný respekt.	Myslíte si, že spojení nemocnic Pardubického kraje do akciové společnosti přineslo zlepšení zdravotní péče pro pacienty v kraji?	Znáte nějaké konkrétní přínosy/pozitiva sloučení nemocnic v Pardubickém kraji do jedné akciové společnosti?



NPK VE SVĚTLE JINÝCH NEMOCNIC

V porovnání s ostatními zařízeními v České republice si Nemocnice Pardubického kraje nevedla vůbec špatně. „Nemocnice Pardubického kraje není prvním zdravotnickým zařízením, u něhož jsme spokojenost zaměstnanců testovali, za třináct let, po které se v oblasti pohybujeme, máme data z celé řady institucí (tabulka 3). Pro srovnání se tak můžeme podívat, jak si NPK stojí. Obecně se dá říci, že na první pohled patří k zaměstnanci dobře hodnocenými pracovišti. Jako zaměstnavatel souhrnně byla mezi námi zkoumanými nemocnicemi dokonce hodnocena nejlépe," poukazuje Bořek Navrátil.

Srovnání spokojenosti zaměstnanců zdravotnických zařízení v Česku

Hodnocení okruhů otázek	Městská nemocnice s .r. o.	Městská nemocnice	Fakultní nemocnice	Krajská nemocnice	Celkově za NPK
Hodnocení práce a vytížení	70 %	78 %	73 %	60 %	73 %
Osobní perspektiva	73 %	73 %	76 %	53 %	67 %
Komunikace s přímým nadřízeným	88 %	90 %	85 %	64 %	78 %
Pracovní hodnocení	62 %	54 %	56 %	45 %	61 %
Nemocnice jako zaměstnavatel souhrnně	61 %	64 %	67 %	59 %	73 %

Nová pravidla hry…
mění se nároky českých zaměstnanců?

Peníze a dlouhá dovolená, to jsou i přes všemožné novinky z hlav personalistů stále ty nejžádanější benefity. Vzdělávání je zase oblast, kterou ve zdravotnictví považují za významnou především zdravotní sestry. A jak důležité je sestavení správné sady otázek pro získání relevantních výsledků dotazníku spokojenosti zaměstnanců? Na to jsme se ptali RNDr. Bořka Navrátila, který tento dotazník sestavoval a vyhodnocoval pro Nemocnici Pardubického kraje.

Jak složité je připravit takový dotazník spokojenosti?

Důležitá je správná formulace otázek. Abychom mohli výsledky správně interpretovat, musíme se nejprve správně zeptat. Řada průzkumů dnes srovnává nesrovnatelné. Správně sestavený dotazník sleduje od začátku až do konce celkovou koncepci. Je velký rozdíl, když se někdo ptá, zda je zaměstnanec s něčím spokojený, nebo zda je to pro něj důležité. Třeba takové peníze, důležitost bude vysoká, spokojenost zpravidla velmi nízká, to je takový český evergreen, který může v hodnocení nasekat pěknou paseku. Pečlivá příprava dotazníku tak je mnohdy důležitější než samy výsledky. Když se totiž nepovede, výsledky jsou zavádějící.

Zmínil jste finanční ohodnocení. Otázka na něj padla i v našem dotazníku. Dají se obecně vysledovat nějaké další trendy?

Nízká spokojenost s platem je taková trvalka. Někdy je tlak na nárůst platů enormní a vede až k takovým absurditám, kdy je zaměstnancům jedno, kde na to firma vezme. Zpravidla to pak končí redukcí pracovních míst. Obecně se ale dá říci, že spokojenost roste, když se ve firmě očekává navyšování. Jsme naladění na očekávané přilepšení.
Spokojenost s platem roste také v momentě, kdy se čeká propouštění. Negativní vliv na spokojenost s penězi má naopak reorganizace, jsme velmi konzervativní a změny nemáme rádi. Z průzkumu ale často vyplyne, že ta výsledná negativní nálada není nikdy tak vysoká, jak očekávalo vedení. Ukazuje to na naši tendenci očekávat nejhorší možný scénář.

Dalším trendem, který se dotazníky táhne jak červená nit, je spokojenost s výsledky vlastní práce. Málokdo o sobě řekne, že se mu nelíbí, co vyprodukoval…

Zůstaňme ještě chvíli u peněz. Dá se trochu paušalizovat a říct, které profese se ozývají častěji?

Dá. Hlasitě si na nespokojenost stěžují zaměstnanci justice, zdravotníci, vědeckovýzkumní pracovníci a konstruktéři. Všechna tato zaměstnání se obecně těší vysoké veřejné prestiži, ale mentálně jsme asi ještě nedospěli k ocenění intelektuální práce penězi. Na druhou stranu i tady stejně jako u všech průzkumů hraje roli třeba geografie. Výsledky stejného průzkumu by se totiž lišily nejenom stát od státu, ale mnohdy i v rámci jednotlivých regionů státu jednoho.

Stojíme o zaměstnanecké benefity?

Stojíme. Ve věci benefitů však narážíme na to, že zaměstnanci neznají možnosti a na druhou stranu některé benefity za benefity vůbec nepovažují, například závodní stravování nebo týdny dovolené navíc. Považují je za samozřejmost, za nárokovou složku. Obecně se ale dá říci, že chceme více peněz a víc dovolené.

A co vzdělávání?

To je docela zajímavá otázka. Ukazuje se totiž, že ve zdravotnictví se chtějí vzdělávat více sestry než lékaři, více se na vzdělávací akce hlásí a výše hodnotí význam vzdělávání. Nejméně pak stojí o vzdělávání kancelářský management.

Z našeho dotazníku vyplynulo, že zaměstnanci příliš nerozumějí organizační struktuře. Jak je to jinde? A zajímá je to vůbec?

Řada lidí se orientuje jen v základních a jim blízkých oblastech, v kontaktu jsou s přímým nadřízeným a přes něj pak mají ještě informace o jeho nadřízeném, dál zpravidla nevidí a často ani nepotřebují. Je to taky velmi zajímavé téma, protože v posledních letech se ukazuje, že zaměstnanci přestávají být spokojení se svými pravomocemi, cítí se sešněrováni a zaměstnavatelé to vnímají. Ve výsledku tak roste význam různých šedých struktur, chodbové šeptandy a snad v každé firmě se objevují šiřitelé blbé nálady a tzv. traviči studní.

Co se s tím dá dělat?

Jsou to taková nová pravidla hry. Řešení je v dobře nastaveném managementu, protože management je řemeslo jako každé jiné, a když se má dělat pořádně, je to full-time job, zpravidla se už nedá moc kloubit s nějakou další profesí.

Vraťme se zpátky k průzkumu. V NPK proběhly od sloučení na konci roku 2014 už dva, jak často by se měly opakovat?

Takové optimum jsou podle mě právě ty dva roky, čím menší firma, tím může být interval delší. Zároveň bych doporučoval provádět podobná šetření před plánovanými změnami. Statistiky ukazují, že spokojení zaměstnanci mají nižší tendenci měnit zaměstnání, otevřeněji komunikují, mají méně absencí a pozitivněji jednají. Bez zveřejnění výsledků jsou však průzkumy k ničemu.

Náš dotazník vyplnilo 27 % zaměstnanců, co o nás toto číslo říká? Je to hodně, nebo málo?

Návratnost je závislá na způsobu distribuce, nařídíte-li vyplnění dotazníku direktivně, budete mít obrovskou návratnost, ale taky hodně zkreslené výsledky. Nic vám totiž neřeknou o vztahové rovině zaměstnanec – zaměstnavatel. Při návratnosti 30 % a víc už můžeme takový formalizovaný výsledek očekávat. Klesá anonymita průzkumu a lidé se začínají bránit. Sedmadvacetiprocentní návratnost je podle mě skvělý výsledek, svědčí o loajalitě a otevřenosti zaměstnanců i dobré propagaci a organizaci daného šetření.

RNDr. Bořek Navrátil (*1963) vystudoval přírodní vědy a matematiku, je jednatelem společnosti BN a kolektiv, která se oblasti HR managmentu věnuje už od roku 2006, s průzkumy spokojeností má tedy dlouholeté zkušenosti. Kromě konzultační a poradenské činnosti se věnuje také výuce.

Počítačové učebny můžete navštívit každé úterý

Chcete nahlédnout do elektronického výplatního lístku nebo si potřebujete splnit školení na e-learningu? Zaměstnancům, kteří běžně nemají přístup k počítači, úsek ICT od července zpřístupnil k těmto účelům počítačové učebny (bez možnosti tisku), a to ve všech lokalitách Nemocnice Pardubického kraje. Učebny můžete navštívit **každé úterý od 14 do 15 hodin**. V této době bude v místnosti také přítomen pracovník IT, který v případě potřeby pomůže s obsluhou počítače.



Kde PC učebny naleznete?

Pardubická nemocnice – budova č. 10, 1. patro
Chrudimská nemocnice – budova ředitelství, zasedací místnost, 2. patro
Litomyšlská nemocnice – budova C (bývalé kožní oddělení), 1. patro, zadní vchod
Svitavská nemocnice – učebna v suterénu pod bývalou prádelnou
Orlickoústecká nemocnice – suterén budovy D (interna)

Od srpna platí nová směrnice o pracovních cestách a vyplácení cestovních náhrad



Polovina prázdnin s sebou přinesla změny související s pracovními cestami a poskytováním cestovních náhrad. Seznamte se s tím, jak celý proces podle nové směrnice funguje.

Povolení pracovní cesty

Před zahájením pracovní cesty je nutné, aby si zaměstnanec zajistil schválený formulář **Cestovní příkaz** nebo v případě vzdělávací akce schválený formulář **Povolení k účasti na vzdělávací akci**. Formulář **Povolení k účasti na vzdělávací akci** je současně i podklad k proplacení účastnických poplatků, ubytování a jízdného. Tento formulář musí zaměstnanec odevzdat vždy nejpozději 5 pracovních dní před nástupem na pracovní cestu.

Vyúčtování cestovních náhrad

Vyúčtování cestovních náhrad musí být v souladu se schválenými výdaji na **Povolení k účasti na vzdělávací akci** nebo na **Cestovním příkazu** vyplněným před pracovní cestou.

Pro včasné proplacení cestovních náhrad je nutné, aby zaměstnanec doložil vyúčtování cestovních náhrad včetně originálů příloh potvrzené přímým nadřízeným nejdéle do 10 kalendářních dnů po skončení pracovní cesty. V cestovním příkaze se uvádějí pouze údaje nutné k vyúčtování cestovních náhrad, výdaje hrazené zaměstnavatelem předem nebo výdaje hrazené sponzorem se ve vyúčtování neuvádějí. Veškeré náhrady jsou vypláceny pouze na základě prokázaných výdajů (nikoli na základě např. čestného prohlášení). Dále je nutné uvádět dle skutečnosti nárok na stravné (zaměstnanec nemá nárok na proplacení stravného, pokud bylo poskytnuto v rámci ubytování nebo v průběhu kongresu, semináře apod.).

Vyplácení cestovních náhrad

Zásadní změnou je vyplácení cestovních náhrad ve mzdě v Chrudimské, Svitavské a Litomyšlské nemocnici. V Pardubické a Orlickoústecké nemocnici již tento způsob vyplácení funguje. Úhrada cestovních náhrad proběhne ve mzdě za měsíc, ve kterém byl řádně vyplněný cestovní příkaz předložen k vyúčtování, včetně cestovních příkazů předložených do 1. pracovního dne následujícího měsíce (např. pokud zaměstnanec pojede na pracovní cestu v červenci a cestovní příkaz předloží k vyúčtování 1. 8., bude mu vyplacen v červencové mzdě). Všechny cestovní příkazy daného roku musí být předloženy k vyúčtování nejpozději do 15. 1. roku následujícího. (pel, kfr)

Kam odevzdat schválený formulář Povolení k účasti na vzdělávací akci?

- v PKN na odbor vzdělávání
- v CHN na sekretariát ředitelky nemocnice
- v SYN lékaři na sekretariát ředitele nemocnice, ošetřující personál náměstkyni pro ošetřovatelskou péči, THP na oddělení finančního účetnictví
- v LIN na personální odbor
- v OUN na personální odbor

Kam přinést vyplněný Cestovní příkaz včetně příloh k vyúčtování?

- v PKN na oddělení finančního účetnictví
- v CHN na oddělení finančního účetnictví
- v SYN na oddělení finančního účetnictví
- v LIN na oddělení finančního účetnictví
- v OUN na pokladnu

MĚSÍC V ZAMBIJSKÉ NEMOCNICI

V Africe musí být doktor všestranný, říkají mladí lékaři

Opustili komfort evropské nemocnice a vydali se sbírat zkušenosti do Afriky. Veronika Kvapilová a Boris Jegorov, dva mladí lékaři z Pardubické nemocnice, strávili měsíc v nemocnici ve Mwandi Village v Zambii. *„Nemocnice, daleko od jakéhokoli velkého města, do které jde pacient klidně i dva dny z buše. To byla ta opravdová Afrika,“* shodují se zdravotníci.

Proč jste se rozhodli právě pro nemocnici ve Mwandi Village, čím vás zaujala?

VK: Už několikrát jsem vycestovala, a ať už to byla Indie, Ghana nebo arabské země, vždy jsem se snažila najít nemocnici, která dělá tu opravdovou místní medicínu a je otevřená obyčejným lidem. Nemocnice ve Mwandi Village, do které jsme se dostali přes dobrovolnickou organizaci Love Volunteers, tyto požadavky splňovala.

Jak je taková nemocnice personálně a technicky zajištěna?

VK: Tato nemocnice zaměstnává pouze dva lékaře, jednomu z nich je zhruba 45 let, druhý je asi v našem věku, tedy pár let po škole. Kromě nich jsou zde asi tři desítky sester a několik paramediků, kteří vzhledem k hrubému nedostatku personálu v zásadě zastávají funkci našich lékařů. Tito paramedici byli velmi šikovní, někteří z nich dělali naučené výkony, další obstarávali ambulanci a selektovali pacienty. Nejzkušenější lékař se staral především o novorozence a byl volán pouze k vážnějším případům, nebo k takovým, se kterými si paramedici nevěděli rady. Problém nedostatku personálu zde tkví především v tom, že studium na lékařské fakultě si mohou dovolit pouze lidé z dobře situovaných rodin, protože je hrazené. Po dokončení studií jsou na dva nebo tři roky přiděleni do některé z malých vesnických nemocnic, ale po uplynutí této doby ve většině případů odcházejí do zdravotnických zařízení ve velkých městech.

BJ: Technické vybavení je na místní poměry slušné. Mají laboratoř, rentgen i ultrazvuk, bohužel chybí někdo, kdo by ho uměl kvalitně přečíst. Na druhou stranu mají hodně specifických věcí, které u nás nejsou tolik běžné, jako jsou nejrůznější testy na HIV, tuberkulózu, malárii, jednoduše na to, co je nejvíce trápí.

Zambie se řadí mezi nejchudší země světa, mohou si vůbec místní zdravotní péči dovolit?

VK: Zdravotní péče je zde už více než deset let poskytována zdarma, takže každý může dostat základní vyšetření i léky bezplatně. Díky tomu obrovsky vzrostl průměrný věk. Například i léky na HIV, které jsou velmi drahé, jsou zdarma. Ačkoli se v tomto směru situace lepší, osvěta prozatím nedošla tak daleko, aby si lidé ve větší míře dávali pozor na přenos těchto nemocí. Výskyt HIV a dalších přenosných chorob je zde stále velmi vysoký.

BJ: S bezplatnou péčí souvisí také fakt, že je zde nyní větší potenciál dělat dobrou medicínu, protože se lékař nemusí tolik ohlížet na to, co naordinovat a zda si to pacient může dovolit.

Jaká byla vaše role v nemocnici?

BJ: Vzhledem k tomu, že nemocnice je rozdělená pouze na dětské, ženské, mužské oddělení a porodnici, od lékaře se očekává, že bude všestranný. Já osobně jsem měl pocit, že máme možnost dělat naprosto cokoli. U nás jsme jako začínající lékaři zvyklí na dohled, chodíme se ptát, chodíme se radit. Zatímco tady byl jeden zkušený doktor a buď poradil, nebo neporadil. Museli jsme se spoléhat sami na sebe. A bylo příjemné zjistit, že za těch pár let, co jsme v práci, jsme se toho už hodně naučili :-)

Měli jste příležitost setkat se s případem, který u nás není obvyklý?

VK: Zmínila bych asi případ albínky, která přišla s počínající fází lepry. To pro mě bylo zajímavé nejen proto, že s touto nemocí se člověk málokdy setká, ale i proto, že jsem mohla sledovat, jak ji léčili.

BJ: Mě se asi nejvíce dotkl případ zhruba desetiletého chlapce, kterého pokousal krokodýl a zlomil mu předloktí i kost pažní. Vzhledem k omezeným možnostem, které v dané chvíli na místě byly, už s rukou jistojistě nikdy nebude hýbat. Druhým zajímavým případem byl muž postřelený do ruky i nohy. Otevřenou ránu jsme ošetřili, nicméně zranění si vyžadovalo převoz. Bohužel, pacient v tu chvíli považoval problém za vyřešený a převoz odmítl. Jak to s ním dopadlo, nevíme…

VK: Občas bylo složité pacientům některé věci vysvětlit, protože je zde poměrně vysoká negramotnost. Navíc je u obyvatel stále silně zakořeněný vztah k přírodní medicíně a tradicím.

Stalo se vám tedy, že by pacient odmítl léčbu kvůli svému přesvědčení?

VK: To ne. Naopak, místní mají k západní medicíně velkou důvěru. Pokud už do nemocnice přijdou, věří, že vše, co lékař dělá, dělá s nejlepším svědomím, a velmi si ho váží.

Ať už profesně či osobnostně, jak vás tato cesta obohatila?

VK: Pro mě jsou tyto cesty skvělé v tom, že si člověk uvědomí, co všechno má a jak málo stačí ke štěstí. U nás neustále hledáme, pořád bychom chtěli víc a pořád nám to nestačí. Přitom život je hezký právě ve své jednoduchosti.

BJ: Pro mě to byla obrovská zkušenost. Lidé tam žijí pro nás na nepředstavitelném místě, ale jsou opravdu šťastní, nic jim nechybí a stále se usmívají. Vlastně jsme se tam za celou dobu nesetkali s žádnými nemocemi ze stresu. (kfr)







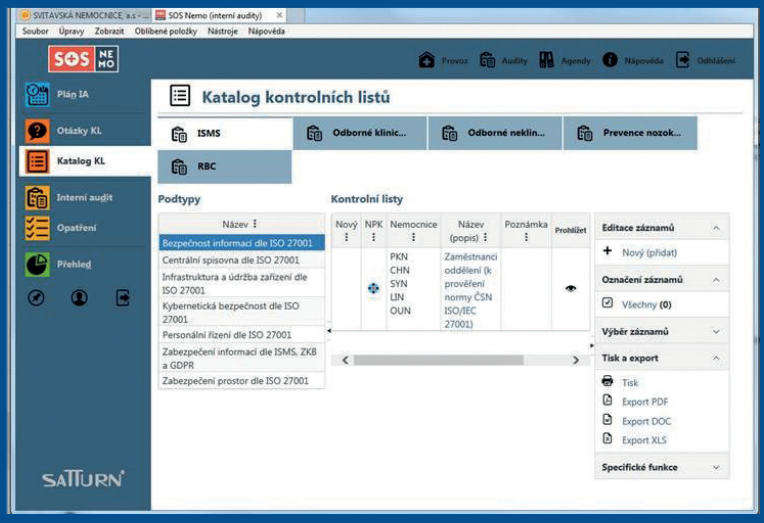






AGENDA INTERNÍHO AUDITU OD SRPNA TAKÉ ELEKTRONICKY

Tým interních auditorů a manažerů kvality pracoval na zavedení elektronického vedení auditu, který zahrnuje elektronický formulář a distribuci záznamu odpovědným osobám. Zároveň byla napříč NPK sjednocena kontrolní kritéria, kterých je nyní v SOS NEMO zavedeno 1189. Nadále budeme usilovat o jejich optimalizaci ve smyslu jejich počtu i srozumitelnosti. SOS NEMO nám umožní rychlé srovnávání kontrolovaných oblastí, hodnocení zjištěných neshod a v neposlední řadě usnadní zpracovávání statistických dat a jejich prezentaci. Ostrý audit v SOS NEMO začal od 1. 8. 2019. Do konce roku budeme v tomto prostředí pracovat a zjišťovat názory našich auditorů na možná vylepšení, která budou následně řešena na přelomu ledna a února příštího roku. (nem, fra)



Nežádoucí události a stížnosti povedeme v SOS NEMO

Hlášení a následná analýza nežádoucích událostí je dnes hlavní a mnohdy jedinou používanou reaktivní metodou řízení rizik při poskytování zdravotních služeb. Jedná se o cennou zpětnou vazbu. Nežádoucí události jsou nyní hlášeny přes odkaz z intranetu do webové aplikace INAVERZ. Stávající elektronické hlášení nežádoucích událostí poskytuje průměrný standard k vedení této agendy, ale dnešní doba již vyžaduje systém hlášení nežádoucích událostí „rehabilitovat" a zjednodušit.

Co snižuje celkovou hlášenost nežádoucích událostí?

Určitě nedostatek času personálu. S nadsázkou řečeno, každý si rozmyslí, jestli stráví patnáct a více minut vyplňováním formuláře a jeho odesíláním. Hlášení bývá pro zaměstnance obtížné i proto, že to není (naštěstí) jejich pravidelná náplň práce. Průměrná sestra nahlásí nežádoucí událost jednou ročně. Logicky nelze očekávat, že bude se softwarem na hlášení pracovat rychle, zvláště pokud používá více aplikací.

Pro zajímavost bylo v loňském roce v NPK nahlášeno 1 440 nežádoucích událostí. Nejčastějšími hlášenými nežádoucími událostmi byly ve 35,4 % pády.

Ideální je omezit hlášení na krátké sdělení a „stisknutí tlačítka". To je i záměr nové úpravy systému SOS NEMO. Připravujeme jednoduchou formu elektronického formuláře, kdy hlásící osoba vyplní pouze „co se stalo". Vše ostatní udělá osoba/tým pověřená řízením rizik. Hlásit nežádoucí události tedy budeme od příštího roku již v tomto novém a přívětivějším prostředí.

Další agenda, která v této aplikaci bude spravována oddělením řízení kvality NPK, jsou stížnosti. Stížnostní spisy zde povedeme od 1. 9. 2019. Aplikace nám umožní přehledně a chronologicky zaznamenávat jak přijetí stížnosti, tak podaná vyjádření odpovědnými osobami, až po finalizaci odpovědi a statistické výstupy. Součástí této aplikace jsou i vzorové formuláře. Důležitou funkcí zde bude chronologický přehled všech vstupů a záznamů či vložených událostí ke každému spisu.

V roce 2018 bylo v NPK podáno a řešeno celkem 100 stížností, což je o 4 méně než v roce 2017, a 341 pochval, což je zvýšená pozitivní zpětná vazba o 22 podání.

Centralizace agend řízení kvality do jednoho softwaru zlepší jejich znalost, a tedy i práci s nimi. Neméně důležitá je pro nás možnost řešit nedostatky či nové potřeby, což nám SOS NEMO nabízí. Oddělení řízení kvality věnuje těmto novým a důležitým inovacím velikou pozornost a péči. Při práci v SOS NEMO se jistě budou vyskytovat další možnosti a nápady na zlepšení těchto procesů, pak budeme rádi, pokud nám poskytnete zpětnou vazbu. (nem, fra)



Obnova kamerového systému

V areálu Chrudimské nemocnice byly k současnému bezpečnostnímu kamerovému systému bez záznamu instalovány nové kamery se záznamem. V letošním roce se jedná o doplnění 12 kamer, které se umisťují k příjmovým ambulancím a na další vytipovaná místa se zvýšeným pohybem osob, jako jsou vjezdy, chodby a suterén. Doba ukládání kamerového záznamu je maximálně 5 dnů v souladu se Směrnicí o kamerovém systému v NPK. K obnově kamerového systému dochází letos průběžně také v ostatních nemocnicích. (vam)

Novinky z krajského zdravotnictví

„Pardubický kraj je zřizovatelem Nemocnice Pardubického kraje, ale i dalších zdravotnických zařízení v regionu. Ať už se jedná o zařízení akutní či následné péče, o odborné a rehabilitační ústavy nebo záchrannou službu a její výjezdové základny, krajské zdravotnictví musí fungovat jako celek, tedy systematicky a předvídatelně. Všichni přeci pečujeme o stejného pacienta. Proto se Pardubický kraj zaměřuje na vzájemnou spolupráci všech krajských zdravotnických zařízení a zároveň je investičně podporuje.

Novinkou je například nové pracoviště – **Institut spánkové medicíny, centrum diagnostiky a léčby poruch dýchání ve spánku**, které otevřela Léčebna dlouhodobě nemocných Rybitví. Velkou část těchto poruch řeší již v Pardubické nemocnici, avšak nové centrum v Rybitví se stává prvním v kraji, které nabízí pomoc v celé široké škále spánkových poruch. Zařízení je oprávněno vyšetřovat a diagnostikovat dospělé pacienty s poruchou spánku a indikovat ventilační léčbu ve všech režimech.

Těší nás i provedená investice do **Dětského centra Veská**, do zařízení pro ohrožené děti a rodiny. Hlavní budova byla kompletně rekonstruována a byl k ní přistaven výtah. V souvislosti s tím byly provedeny i drobné úpravy na všech podlažích. Tyto změny jsou důležité i pro další rozvoj služeb centra.

V **Odborném léčebném ústavu v Jevíčku** jsme také dokončili další důležitou investici. Za 40 milionů korun jsme zrekonstruovali bývalý dětský pavilon na lůžka návazné rehabilitační péče v oboru pneumologie. Stala se tak jednou z našich větších investic do léčebných ústavů, která nebyla financována z prostředků Evropské unie, ale výhradně z našeho krajského rozpočtu.

Jednou z dlouhodobých snah Pardubického kraje je získávat do svého vlastnictví majetek, ve kterém sídlí instituce zřizované krajem. Budova v Žižkově ulici **Vysokomýtské nemocnice**, kde je poskytována služba následné lůžkové zdravotní péče, se stává vlastnictvím kraje. Sjednocování vlastnictví a další investice kraje do budov, kde působí krajské zdravotnické organizace, jsou jasným signálem o našem odhodlání dále zlepšovat dostupnost zdravotní péče v celé škále zdravotnických služeb.“

Ladislav Valtr, radní Pardubického kraje pro zdravotnictví

Gynekologie v Chrudimské nemocnici se evakuovala. Naštěstí jen cvičně

Ve čtvrtek 4. dubna se na lůžkovém oddělení chrudimské gynekologie konalo taktické cvičení s nácvikem evakuace osob při požáru podle požárního evakuačního plánu oddělení. Personál si tak mohl prakticky vyzkoušet, jak dlouho zabere přesun pacientů na lůžkách po evakuačních cestách na určená místa pro evakuaci. Dalším cílem cvičení bylo zopakování si nastavených postupů a velení u zásahu. Cvičení se uskutečnilo za plného provozu oddělení, bez účasti jednotek hasičského záchranného sboru. (vam)

Nový zákon o GDPR

V účinnost vstoupil zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, který zrušil dosavadní právní úpravu ochrany osobních údajů, tj. zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Současně je účinný i změnový zákon č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů.

Proběhla aktualizace Traumatologického plánu NPK vč. dodatků s účinností od 14. 6. 2019

K zásadním změnám došlo v/ve:

- seznamech kontaktních osob,
- nastavení systému komunikace mezi kontaktními místy jednotlivých nemocnic a operačním střediskem ZZS Pardubického kraje,
- doplnění postupu při nahlášení intoxikace neznámou látkou u vězňů v PKN,
- změně kontaktního místa v LIN z ARO na chirurgickou ambulanci. (vam)

Pohotový zásah sestry zachránil život malého tanečníka

Zatímco na jevišti probíhala taneční vystoupení, v zákulisí se odehrávalo drama, o němž diváci zprvu neměli ani tušení. Bohudík drama se šťastným koncem. Zásluhou pohotového zásahu Michaely Sodomkové. Sestra z oddělení dětské chirurgie Pardubické nemocnice zachránila život tříapůlletému Danielovi.

„Když začal reagovat, byla to neskutečná úleva, neskutečný pocit. Pro mě je největší odměnou, že je zdravý, nemá žádné následky, dál chodí tančit,“ řekla Michaela Sodomková, která za svůj čin převzala Cenu médií v rámci ocenění Pardubického kraje.

Záchrana v zákulisí

Dramatická událost se odehrála 8. června loňského roku v Multifunkčním centru v Hlinsku, kde se konal tradiční závěrečný profilový pořad Pohybového studia Sluníčko, v němž Michaela Sodomková působí jako vedoucí. Právě vystupovala na pódiu s dětmi. *„Měli jsme za sebou asi čtvrté vystoupení programu, když za mnou přiběhla uplakaná maminka, že s Danečkem je zle,“* zavzpomínala na osudnou chvíli v horkém červnovém odpoledni.

Chlapec náhle zkolaboval v zákulisí, postihly ho silné febrilní křeče s následnou zástavou a bezvědomím. Dětská sestra mu okamžitě přispěchala na pomoc. *„Byl promodralý, nedýchal. Zjistila jsem, že má jazyk zapadlý až po kořen. Byl celý v křeči, dostat jazyk ven byl boj, ale povedlo se. Pětkrát jsem vdechla a začala masáž srdce. Asi po třetí intervenci se Daneček rozkašlal,“* popisovala zkušená zdravotní sestra s bezmála dvacetiletou praxí.

Potlesk vestoje

Poté už chlapce převzala do péče přivolaná posádka záchranky, která ho spolu s maminkou převezla do Chrudimské nemocnice. Sama „hrdinka“ se hned vzápětí vrátila na pódium a pokračovala s dětmi v programu.

„Na konci programu jí a další zdravotní sestře Lucii Pejchlové, která jí asistovala, vzdali diváci hold potleskem vestoje. Do té doby totiž nikdo kromě malé skupiny lidí nevěděl, co se stalo,“ řekl ředitel Střediska volného času Pohoda Jiří Hrabčuk a dodal: *„Podle slov lékařů nebýt včasného a profesionálního zákroku paní Sodomkové, mohlo dojít k nevratnému poškození zdraví malého pacienta. Takto je zcela zdráv a bez následků.“* (kor)



NEJEN PRVNÍ POMOC A BEZPEČNOST PRÁCE NOVĚ V E-LEARNINGU

Není třeba se omezovat, přesouvat naplánované schůzky a přeorganizovávat celý pracovní den kvůli školení. Díky e-learningu, který v Nemocnici Pardubického kraje funguje od začátku letošního roku, můžete splnit školení v jakýkoli den a jakoukoli hodinu. Neméně podstatnou výhodou online vzdělávání zaměstnanců je i jeho organizace, protože evidovat a kontrolovat školení pro téměř 5000 zaměstnanců bez elektronického systému, je téměř nemožné.
Právě jednoduchá dostupnost, snazší organizace a úspora času zaměstnanců byly hlavními důvody zavedení online formy vzdělávání, jejíž ostrá verze odstartovala letos v únoru s kurzem Odpadové hospodářství ve všech lokalitách NPK. Takový způsob vzdělávání a upevňování potřebných znalostí pro výkon práce je v dnešní době zcela běžný. Po úspěšném startu bude **od září postupně spouštěn e-learning teoretické části KPR, na říjen už je připraveno online školení týkající se ISMS a BOZP**. Brzy bude dostupný také kurz v oblasti bezpečného používání omezovacích prostředků, který reaguje na požadavek legislativy, aby v této problematice byli zdravotníci vzděláváni, a jiné. *„Letošní rok byl ve znamení testování a vylepšování systému e-learningu, tak aby vše dobře fungovalo. Od příštího roku už budeme postupně přesouvat všechna teoretická školení do systému, který je pro organizaci školení i jejich plnění přívětivější,“* podotkla vedoucí odboru vzdělávání Alena Němečková.



Systém automaticky hlídá frekvenci školení. Každému zaměstnanci vždy přijdou do e-mailu dvě upozornění – první 10 dní a druhé 3 dny před uplynutím termínu daného školení.

HIV poradnu v Orlickoústecké nemocnici navštívilo na tři desítky zájemců



Anonymní testování i prostředí

HIV poradna, která nabízí testování na HIV, ale také syfilis a žloutenku typu B a C, je v Orlickoústecké nemocnici v provozu od konce února. Jejím provozovatelem je Česká společnost AIDS pomoc. Poradna má vlastní uzavřenou čekárnu a samotné poradenství a testování probíhá zdarma a anonymně. Působí v ní vyškolený personál, který nemá v oblasti sexuálního chování žádné předsudky a nikoho nehodnotí.

Co říká na práci v poradně konzultant Petr Vaníček?

Práce v anonymní poradně je zajímavá, je jiná než v běžné ambulanci, kde se ptáte pacienta na kartičku pojišťovny a identifikační údaje. Nás zajímá pouze věk a kraj, ze kterého zájemce přichází. Celé je to postaveno na důvěře mezi personálem poradny a zájemcem o test. Ve většině případů se jedná o přátelské popovídání, kdy je personál připraven zmírnit stres spojený s nejistotou z výsledku. Před každým testem vyplňuje zájemce takzvaný předtestový dotazník, ve kterém se musí odkrýt ve smyslu intimních věcí. K tomu napomáhá právě anonymita. Jsem velice rád, že se podařilo otevřít poradnu tohoto typu u nás v nemocnici, potažmo v celém Pardubickém kraji. Věřím, že si k nám najde cestu řada zájemců, kteří buď chtějí mít jistotu, nebo mají podezření, že se mohli v minulosti nakazit. (fra)



STATISTIKA

Od otevření poradny bylo vyšetřeno celkem 34 zájemců o anonymní testování. Jednalo se převážně o muže, a to ve 26 případech. Doposud nebyl zaznamenán žádný záchyt pozitivity u HIV, ale ani u ostatních nemocí, které se zde testují.

Při Dni dobrovolnictví v orlickoústeckém parku Kociánka se 4. června představilo i Dobrovolnické centrum NPK

„Snažili jsme se představit dobrovolnickou činnost v našich nemocnicích a samozřejmě je naší snahou nalákat nové zájemce o dobrovolnictví," vysvětlila Jana Svojanovská, koordinátorka Dobrovolnické služby v Orlickoústecké nemocnici. Dobrovolníci v nemocnicích se snaží aktivně zlepšit duševní pohodu pacientů a podílet se tak na jejich efektivní léčbě. Pravidelně za nimi docházejí na oddělení. „Jedná se o volnočasové aktivity, například čtení knih, hraní her nebo třeba procházky v areálu nemocnice. Může jít rovněž o součást rehabilitace, kdy pacienti vezmou do ruky míčky nebo kostičky a musí s nimi něco tvořit," poznamenala Jana Svojanovská a dodala: „Máme také různé akce. Pořádáme koncerty a besídky, slavíme tradiční svátky, jakou jsou Vánoce nebo Velikonoce."



Víte, že?

Dobrovolníci v NPK odpracovali v roce 2018 celkem 488, 25 hodiny v rámci různorodých dobrovolnických aktivit.
V Litomyšlské, Svitavské a Chrudimské nemocnici se podařilo pro společnou péči o naše pacienty získat i canisterapeuty. Činnost dobrovolníků je v naší nemocnici podporována a rozvíjena v rámci Programu „Přátelská nemocnice".

Pokud znáte ve svém okolí někoho, kdo by chtěl svůj volný čas trávit smysluplně a pomáhat ostatním, kontaktujte koordinátorku Dobrovolnické služby NPK Šárku Portyšovou na e-mailu sarka.portysova@nempk.cz nebo telefonu 734 360 907.

PARDUBICKÁ NEMOCNICE MÁ DVĚ NOVÁ PRACOVIŠTĚ



Špičkové technologie umožňující posun v poskytované zdravotní péči. Moderní prostředí skýtající kvalitnější komfort pro pacienty i personál. Pardubická nemocnice má dvě nová pracoviště, která již začala sloužit potřebám nemocných – magnetickou rezonanci a ergodiagnostické centrum.

Nová magnetická rezonance zkrátí čekací lhůty

Špičkový přístroj Vantage Galan se silou magnetického pole 3 Tesla za přibližně 48 milionů korun pořídila nemocnice v rámci projektu modernizace centra vysoce specializované péče v oblasti onkogynekologie. Primárně je určen pro pacientky onkogynekologického centra, volná kapacita však bude využívána i pro potřeby dalších oddělení. *„Nemocnice Pardubického kraje v současnosti disponuje třemi magnetickými rezonancemi. Jedna je v Ústí nad Orlicí, dvě v Pardubicích. Díky tomu se zkrátí čekací doba na vyšetření, což je dobrá zpráva pro pacienty,"* řekl generální ředitel Nemocnice Pardubického kraje Tomáš Gottvald.
Magnetická rezonance 3T není jedinou technologickou novinkou onkogynekologického centra. Další moderní diagnostické a operační přístroje a vybavení za bezmála 20 milionů korun byly pořízeny přímo na porodnicko-gynekologickou kliniku. *„Naše onkogynekologické centrum je nyní vybaveno na špičkové úrovni,"* dodal generální ředitel Gottvald.
Pro novou magnetickou rezonanci vznikla přístavba pavilonu radiodiagnostického oddělení. Stavební náklady ve výši necelých 30 milionů korun hradil Pardubický kraj.

Dříve infekční, dnes moderní ergodiagnostika

Pardubický kraj byl rovněž investorem rekonstrukce budovy číslo 10, která byla zmodernizována za téměř 50 milionů korun. V pavilonu dříve sídlilo infekční oddělení, nyní již slouží potřebám klientů ergodiagnostického centra a administrativě nemocnice.
„Posun pro klienty je patrný na první pohled. Ještě donedávna bylo toto pracoviště umístěno ve stavebních buňkách pod vodojemem. Ty jsou nyní zbourány kvůli výstavbě nového psychiatrického pavilonu. Dnes je ergodiagnostické centrum ve zrekonstruované budově a má k dispozici výrazně komfortnější prostředí," řekl při prohlídce prostor krajský radní pro oblast zdravotnictví Ladislav Valtr. (kor)





Ergodiagnostické centrum je součástí centra rehabilitace. Vzniklo v 90. letech minulého století a bylo vůbec **prvním pracovištěm svého druhu v Česku**. Poskytuje ergoterapeutickou péči dospělým pacientům Pardubické nemocnice po úrazech a závažných onemocněních, zejména neurologického charakteru, které měly vliv na pohyblivost jejich končetin. Ergoterapeuti pomáhají s návratem do běžného života a se soběstačností. V centru je tak k dispozici například plně vybavená kuchyň s linkou a nádobím, nácviková koupelna s toaletou nebo dílna.
Vedle ergoterapie je náplní činnosti centra ještě ergodiagnostika. V úzké spolupráci s Úřadem práce Pardubického kraje zajišťuje odborné lékařské vyšetření, jehož cílem je zjistit aktuální pracovní potenciál klienta z hlediska jeho zdravotního stavu. Výsledkem tak není stanovisko, co klient všechno nesmí, ale naopak, co všechno a do jaké míry je schopen zvládnout.

Co je cílem ergoterapie? A jak se s pacienty pracuje? Nascanujte QR kód, navštivte YouTube kanál NPK a podívejte se na video s vedoucí Ergodiagnostického centra Pardubické nemocnice Monikou Brunclíkovou, která vám jeho činnost přiblíží.



Oční lékaři vzdali hold stoletému docentu Iserlemu

Úctyhodné jubileum bude slavit docent Jan Iserle. Emeritní primář očního oddělení Pardubické nemocnice se na podzim dožije 100 let. První oslavu se zástupem gratulantů však absolvoval již v květnu. Jeho mateřské pracoviště pořádalo tradiční odborné setkání oftalmologů Malá pardubická Live Surgery a letošní program vzdal hold tomuto vynikajícímu očnímu lékaři a jeho významným „kulatinám".



Pokřtili i knihu

„Docent Iserle byl ve své době skvělým očním chirurgem a organizátorem a také spolupracovníkem profesora Vanýska při prvních implantacích umělých očních čoček v padesátých letech v tehdejším Československu. Vzhledem k jeho životnímu jubileu jsme se rozhodli letošní Live Surgery věnovat právě jemu a koncipovali ji spíše jako společenskou událost a jako předběžnou oslavu pana docenta," řekl primář očního oddělení Jan Novák.

Tradiční akce proto změnila místo konání. Z přednáškové místnosti Pardubické nemocnice se přesunula mimořádně do sálu Domu hudby v Pardubicích. V programu byla připomenuta činnost docenta Iserleho, který pardubické oční oddělení jako primář vedl v letech 1961 až 1984 a poté na něm pracoval až do roku 1996. V rámci setkání byla slavnostně pokřtěna kniha o historii tohoto pracoviště, jež byla vydána u příležitosti 100. narozenin docenta Iserleho. A pochopitelně nechyběla ani řada gratulantů v čele s primátorem města Martinem Charvátem a ředitelkou nemocnice Štěpánkou Fraňkovou. Mimořádný dárek si pro emeritního primáře nachystali současní lékaři očního oddělení. Jana Zaydlarová na klavír a Jiří Blažek na violoncello se postarali o hudební vystoupení. *„Všechny tři skladby odehráli skvěle. Pan docent byl unešený, po celou akci zářil, to jsme si přáli,"* podotkl primář Novák.

Odborníci se sešli u kulatého stolu

Malá pardubická pochopitelně nabídla i odborný program. Dopolední část tvořily živé přenosy operací najednou ze dvou sálů očního oddělení Pardubické nemocnice. Operatéři se odpoledne sešli v Domě hudby u kulatého stolu, jehož se zúčastnil rovněž italský lékař Maurizio Quadri. Druhým zahraničním hostem přednáškového programu byl profesor Milan Izák ze Slovenska, jeden ze zakladatelů mikrochirurgie oka v tehdejším Československu. *„Přestože mu letos bude osmdesát let, stále aktivně operuje. Je opravdu vynikající. Jsme potěšeni, že přijal naše pozvání,"* dodal primář Novák. (kor)



Půl století v Pardubické nemocnici. Radiologie zažila neskonalý boom, říká doktorka Ulvrová

Na radiodiagnostické oddělení Pardubické nemocnice nastoupila doktorka Lidmila Ulvrová v roce 1969 a vydržela zde dodnes. Žádná jiná lékařka v této nemocnici nepracuje déle než ona.

Jak se během vašeho působení v Pardubické nemocnici změnilo pracovní prostředí a váš obor?
Prostředí se změnilo radikálně. Když jsem nastupovala, byl tu primářem doktor František Procházka. Ten byl zakladatelem rentgenologického oddělení v Pardubické nemocnici a byl u stavby budovy, kde se dnes oddělení nachází. Tehdy šlo především o radiodiagnostiku skeletu a zažívacího ústrojí, měli jsme i angiologické pracoviště, kde se dělala základní cévní vyšetření. Ačkoli byl pan primář na svou dobu docela progresivní, možnosti bohužel nebyly takové jako dnes. Po doktoru Procházkovi nastoupil jako primář doktor Vladimír Zych. Přístroje se postupem času začínaly obměňovat, v roce 1987 jsme dostali první ultrazvuk, ale sdíleli jsme ho s gynekologií a kardiologií. Další možnosti pak začaly přicházet po revoluci, kdy nastoupil do funkce primáře doktor Dušan Spitzer. Přišla první a druhá generace CT, se vším jsme se museli sžít a za pochodu se naučit pracovat. No a dnes? Je tu neskonalý boom a já si to velmi užívám. Za současného primáře Leoše Ungermanna se radiodiagnostické oddělení dočkalo už dvou přestaveb, další generace špičkových CT přístrojů, nových ultrazvuků, nové angiografie a magnetické rezonance.

Co konkrétně si užíváte nejvíc?
S novými technologiemi přišly nové možnosti. Vše se digitalizuje a díky tomu nejsme odkázáni jen na to, co nám klinik napíše na poukázku. Ono se sice řekne, že medicína je pořád stejná, ale není to pravda. Díky novým metodám máme možnost zjistit řadu vážných stavů, což dřív nebylo možné. Nicméně medicínské myšlení a zdravý rozum si člověk musí zachovat.

Myslíte, že právě díky technologiím může být radiologie atraktivní pro mladé lékaře?
Určitě. Dnešní generace má k technologiím mnohem blíž, je s nimi srostlá. Myslím, že za výhodu by mohl někdo považovat i to, že nemusíme tolik jako jiní lékaři pracovat s lidmi. Není to tolik stresující a vyčerpávající obor.

V Pardubické nemocnici jste 50 let. Nechtěla jste někdy změnit působiště?
Vlastně ne. Já jsem byla 25 let zástupcem primáře, což je půlka té doby. V práci jsem měla vždycky co dělat a vedle toho jsem měla i koníčky. Roli taky hraje určitě moje povaha, neměla jsem ambice to měnit, a držel mě tu i neustálý rozvoj oboru.

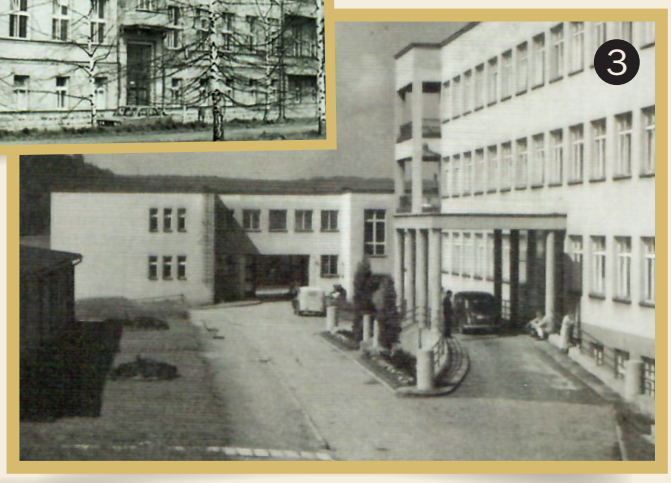
Co je podle váš tím nejdůležitějším faktorem, který udrží člověka na jednom pracovním místě?
No podívejte se (ukazuje na tabuli fotografií kolegů z dětství i současnosti, pozn. red.), to mi dali k 70. narozeninám. Není to krásný? Ráda se na to dívám. Vždycky tu byl dobrý kolektiv. Prima lidi, kteří k sobě byli přátelští. To myslím, že mluví za všechno. Navíc mladí lékaři člověka taky nabíjí. Jsou to fešáci, no nechodila byste sem ráda? :-) (kfr)

HISTORIE NAŠICH NEMOCNIC JE BOHATÁ A DLOUHÁ

Poznáte místa na fotografiích?











1. Stavba Chrudimské nemocnice v letech 1948–1957
2. Budova současného interního oddělení a LDN Litomyšlské nemocnice v 70. letech
3. Budova chirurgie a jeden z dřevěných pavilonů v Orlickoústecké nemocnici v roce 1945
4. Vrátnice Pardubické nemocnice v roce 1941
5. Historická fotografie interního křídla Svitavské nemocnice (30. léta)

Sprechen Sie „po doktorsku“?

Zeptal se vás někdy číšník, jestli si dáte *jepe* či *nepe*, případně *dřezovku*? Nebo jste možná zaslechli v autobuse rozhovor studentů, kteří tvrdili, že musejí udělat *déúčko* a pak se učit na *čéjinu*, jinak dostanou *kuli*.

Téměř každá sociální skupina nebo profese používá denně charakteristické výrazy, které jsou znakem příslušnosti k té či oné skupině, ale především mluvčím usnadňují komunikaci, protože jsou jednoznačné a hlavně úsporné. Proto si moderátor v televizi raději připne *klopák* než klopový mikrofon, žák základní umělecké školy vezme *čtvrtky* místo žákovských houslí čtvrteční velikosti a zedník nepoužije hladítko na beton, ale *kleťák*.
Prostředí zdravotnictví je vzhledem ke své rozmanitosti a složitosti terminologie v tomto ohledu ještě specifičtější. **Lékařský jazyk je bohatý, obsahuje desítky tisíc termínů, mnoho eponym a zkratek, a v podstatě tvoří naprosto samostatnou řeč.** Takové prostředí je výbornou základnou pro používání pracovních slangových výrazů. A co vy, porozumíte výrazům na první dobrou? :-)

Beťák Bečárna

Céempéčko

Fýzák Empír

Kreoš Glymča

Líza a Róza

Lurdy Nihilitida

Pasonetka

Vysvětlivka:
Beťák = beta karoten
Bečárna = místnost pro první dobu porodní
Céempéčko = centrální mozková příhoda
Empír = operační plášť, který se zavazuje vzadu
Fýzák = fyziologický roztok
Glymča = glykemie
Kreoš = kreatinin
Líza a Róza = paralýza a skleróza
Lurdy = zástupy pacientů čekajících na ošetření lékaře
Nihilitida = pacientovi nic není
Pasonetka = víkendová služba (pátek, sobota, neděle)
*Antonín Doležal, *Lékařský slang a úsloví*
——
jepe = jemně perlivá voda
nepe = neperlivá voda
dřezovka = voda z vodovodu
déúčko = domácí úkol
čéjina = český jazyk
kule = pětka

(kfr)

DOSTIHOVÝ SPOLEK

www.zavodistepardubice.cz



12. a 13. 10. 2019

VÍKENDOVÝ FESTIVAL SE 129. VELKOU PARDUBICKOU SE SLAVIA POJIŠŤOVNOU

Nejstarší a nejtěžší dostih kontinentální Evropy

Pardubické závodiště

129. VELKÁ PARDUBICKÁ SE SLAVIA POJIŠŤOVNOU

SLAVIA POJIŠŤOVNA

Pardubice

Pardubický kraj

MINISTERSTVO ZEMĚDĚLSTVÍ

PARDUBIČTÍ TAHOUNI