



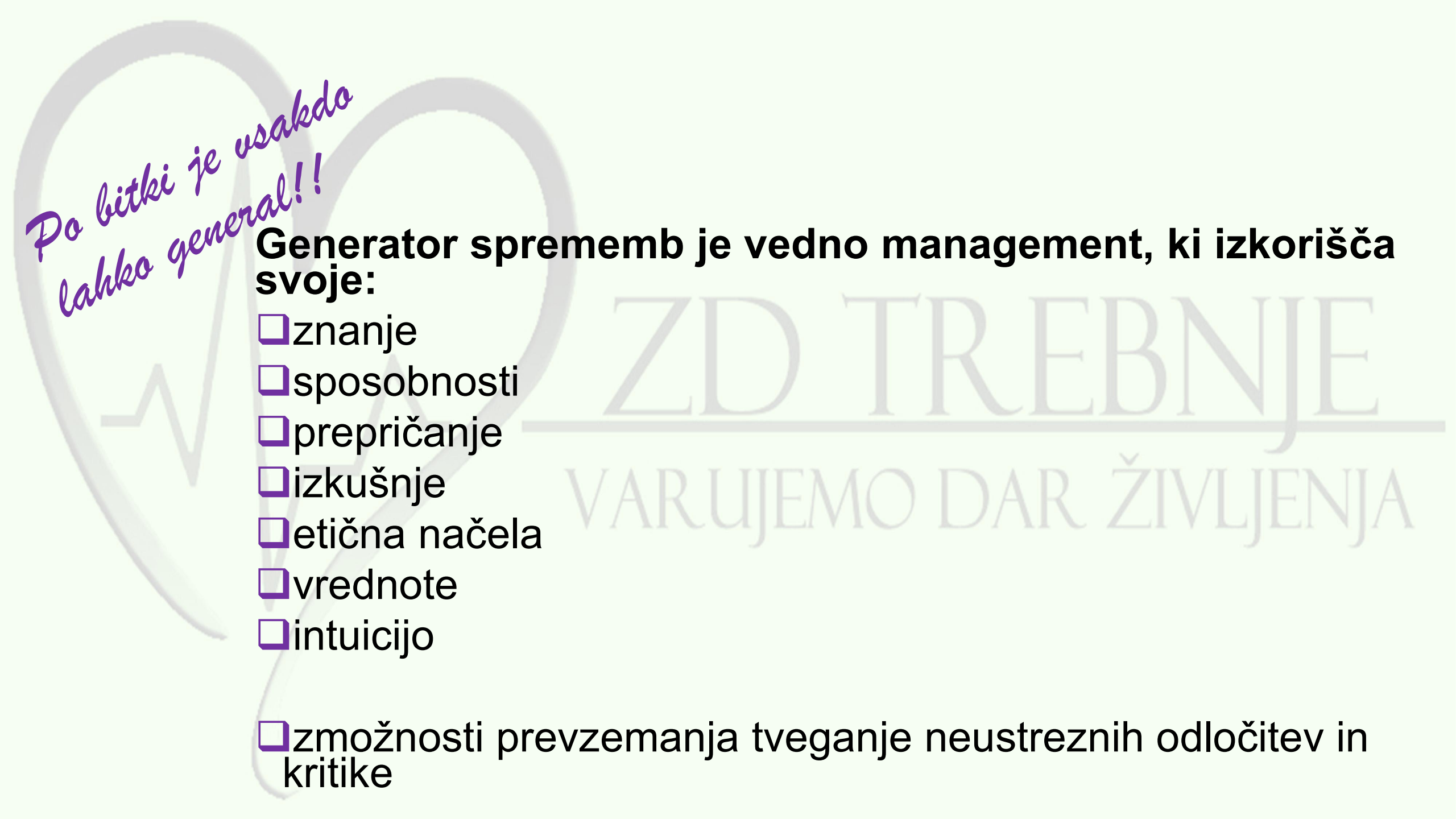
OPREMAZACJA
ZDRAVSTVENIH
DOMOV

Mag. Vera Rozman, univ. dipl. ekon.

*Je čas za spremembe:
Vedno!!*



Nenehne izboljšave vodijo k zniževanju stroškov materiala in storitev, skrajševanju časa za posamezno operacijo, izboljšanju kakovosti in/ali dvigu zadovoljstva deležnikov



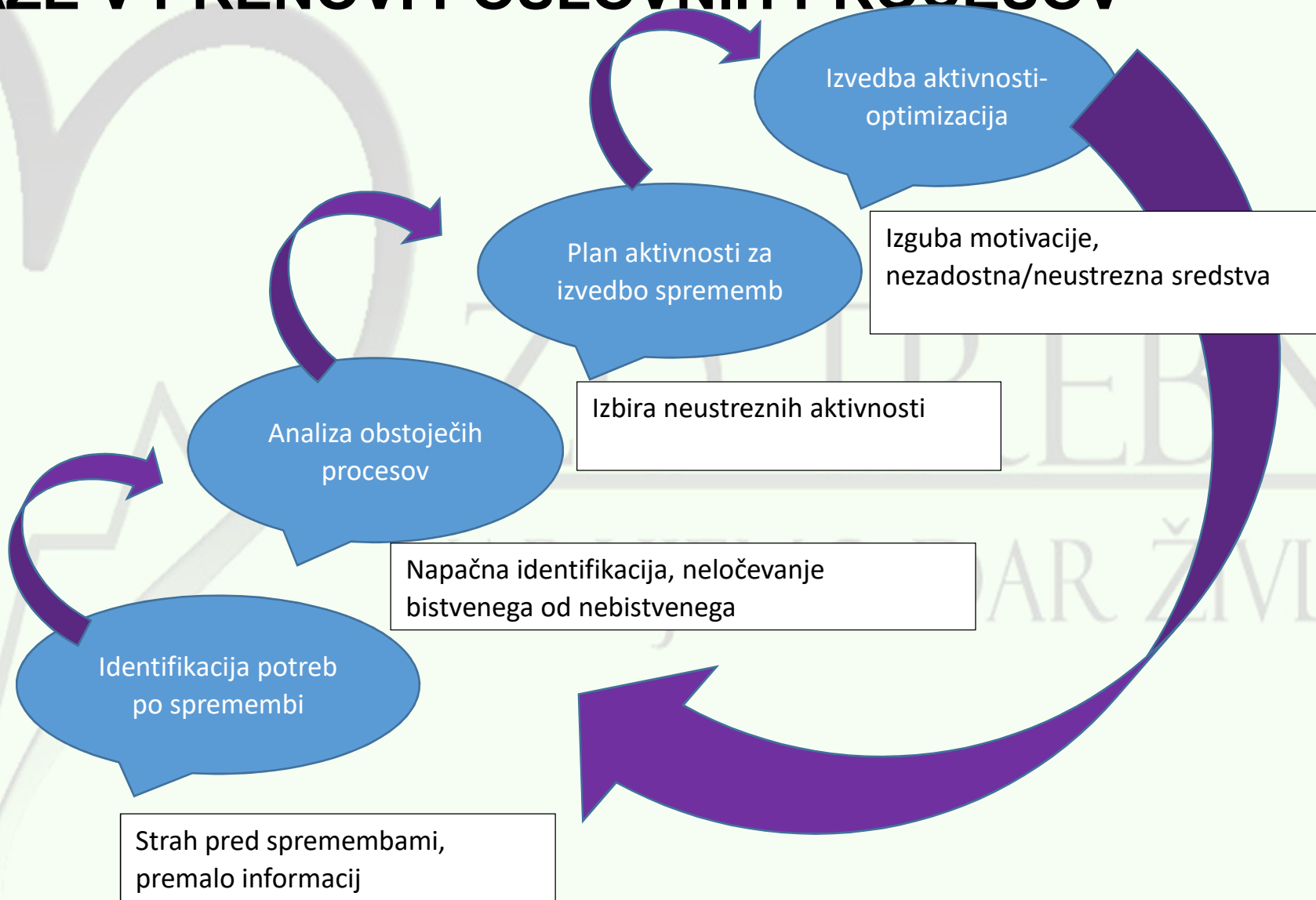
*Po bitki je usakdo
lahko general!!*

Generator sprememb je vedno management, ki izkorišča svoje:

- znanje
- sposobnosti
- prepričanje
- izkušnje
- etična načela
- vrednote
- intuicijo

- zmožnosti prevzemanja tveganje neustreznih odločitev in kritike

FAZE V PRENOVI POSLOVNIH PROCESOV



Optimizacija(=≠) optimizem

Optimizacija pomeni izboljšanje ali spreminjanje obstoječih poslovnih procesov.

Je proces iskanja najboljših stroškovno učinkovitih poslovnih rešitev, ob upoštevanju danih omejitev.

S procesom optimizacije stremimo k doseganju najvišjih možnih rezultatov glede na dane resurse.

Optimizacijo je smiselna do takrat ko so mejni stroški enaki mejnim prihodkom.

*Uspeh ne pride sam
od sebe*

KLJUČNI DEJAVNIKI USPEHA UVAJANJA SPREMEMB

- motivacija
- vodenje
- spreminjanje obstoječe organizacijske kulture in strukture
- vizija, usmeritve, cilji in opredeljeni merljivi rezultati, spremljanje napredka
- dobro in jasno opredeljene vloge in
- sprejemanje tveganja



ZAPOSLENI SO PRAVILOMA PROTI SPREMEMBAM

- občutek izgube nadzora
- občutek utapljanja v spremembah
- občutek, da je ideja slaba
- preveč predhodnih napak
- ščitenje svojega obstoja



ZAPOSLENI SO KLJUČNI

- znanje
- kompetence
- pooblastila
- osebnostne lastnosti
- pripravljenost za delo
- sodelovanja
- zaupanje

*Zaposleni so naše
največje bogastvo*

NAJMOČNEJŠE ORODJE VSAKE ORGANIZACIJE 

**kolektivna modrost; vedenje in izkušnje vseh
zaposlenih.**

ZD TREBNIJE
VARUJEMO DAR ŽIVLJENJA

*Tako se pri nas
dela*

ORGANIZACIJSKA KULTURA SPREMEMB

Organizacijska kultura pomen spremljanje zaposlenih, razvijanje odnosov, upoštevanje posameznikov, določanje načina dela in odziva na notranje in zunanje dražljaje

Organizacijska kultura je vzorec vrednot, norm, prepričanj, obnašanj, predvidevanj in tihega sodelovanja, ki oblikujejo način, kako se ljudje v organizaciji obnašajo in kako uspešno delujejo.



TIMSKO DELO



MULTIDISCIPLINARNI PRISTOP

Vsak posameznik član skupine vstopa v proces optimizacije s svojimi nalogami, funkcijam, kompetencami, pooblastili....



VPRAŠANJE KAPACITET

- Ali delovni proces dopušča dodatne obremenitve zaposlenih
- Ali so zaposleni motivirani
- Želijo izstopati
- Imam opremo, prostor, finančne resurse
- Jih lahko ustrezno nagradimo



PSIHOLOŠKA POGODBA Z ZAPOSLENIMI

Psihološko pogodbo definiramo kot niz vzajemnih, večinoma neformalnih pričakovanj in ciljev, ki jih imata zaposleni in delodajalec drug do drugega. Imam pomemben vpliv na uspešnost zaposlenega in njegovo motivacijo



SVETOVALCEV

- So njihove storitve kot »must have«?
- Glavnino dela opravijo zaposleni
- Zunanja spodbuda in nadzor
- Preverjanje in konzultacije
- Dopolnitev lastnih kadrovskih potencialov

Delamo pravi??

Tudi v javnem sektorju je potrebno zasledovati bazna ekonomska načela kot so:

- uspešnost in učinkovitost:**
- delati prave stvari, ob pravem času, na pravi način.**
- dolgoročno ne moreš potrošiti (celotni stroški) več, kot prejmeš (celotni prihodki)**

*Narediti dogovorjen
ali narediti dogovor?*

RAZLIKA V PROCESU OPTIMIZACIJE V GOSPODARSTVU IN JAVNEM SEKTORJU

GOSPODARSTOV

Dosledno sledenje zahtevam trga

Večje posvečanje praktičnemu izvajanju

Opiranje na ekonomske zakonitosti

Zaposleni se bolj orientirajo na cilje

Obveznosti in dolžnosti

Nespoštovanja org. kulture redke

Ko se vodstvo odloči, se realizira

JAVNI SEKTOR

Dosledno sledenje regulativi in predpisom

Večje posvečanje formalnostim in birokracij

Opiranje na širši družbeni interes

Zaposleni se bolj orientirajo na interese

Pravice in „ni moje delo“

Nespoštovanja org. kulture pogostejše

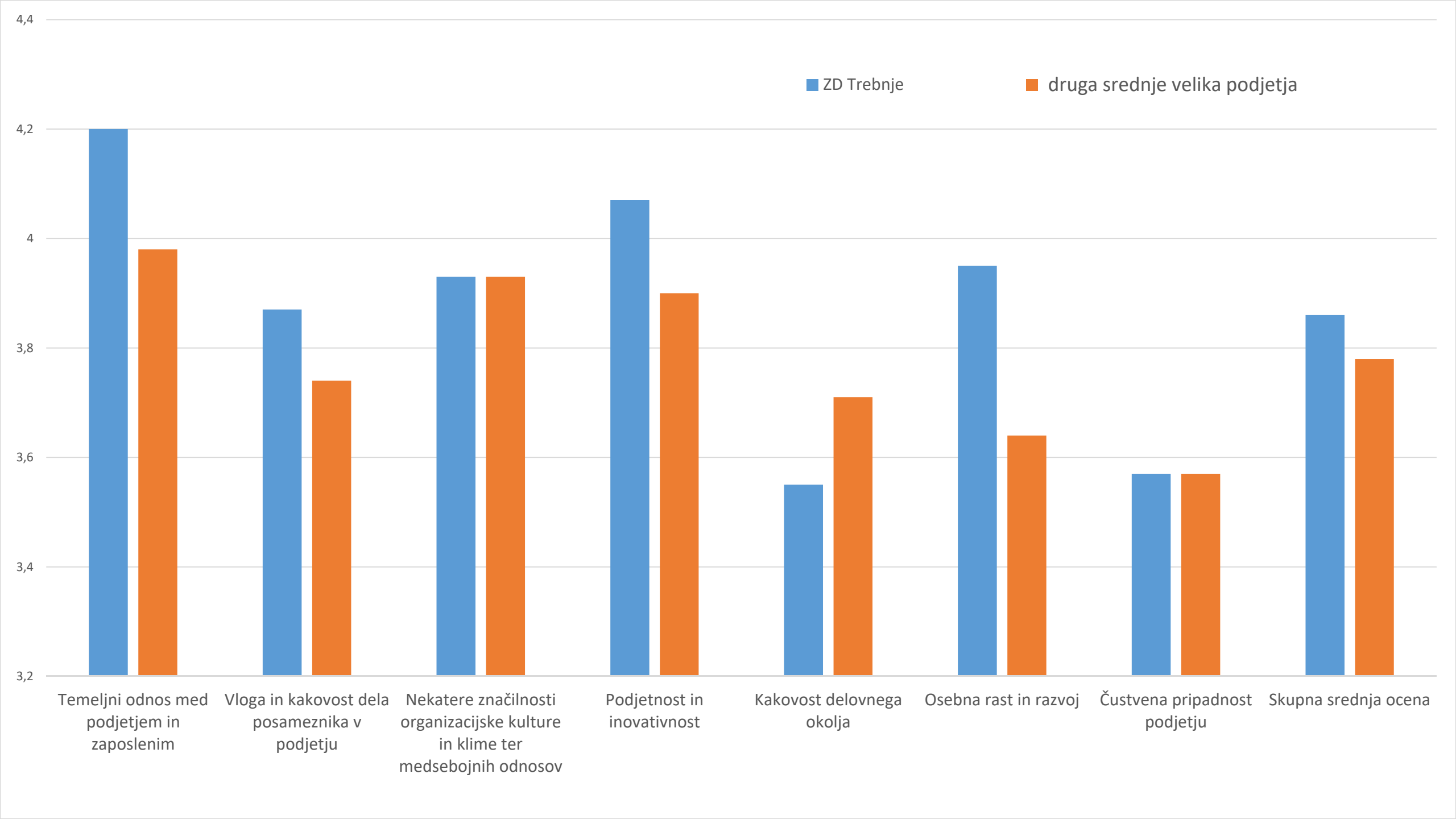
Ko se vodstvo odloči, se še debatira



PRIMERJAVA Z GOSPODARSTVOM-ZLATA NIT

Preverjanja na naslednjih področjih:

- temeljni odnos med podjetjem in zaposlenim
- vloga in kakovost dela posameznika v podjetju
- značilnosti organizacijske kulture, klime in medsebojnih odnosov
- podjetnost in inovativnost
- kakovost delovnega okolja
- osebna rast in razvoj ter
- čustvena pripadnost



Kje smo dobri...

NAJVEČJA POZITIVNA Odstopanja od povprečja

BELEŽIMO PRI NASLEDNJIH VPRAŠANJIH:

- V zadnjem letu sem imel-a v podjetju pogovor o mojem napredku.
- Pri delu je zelo malo po nepotrebem izgubljenega časa, energije ali denarja.
- Moje delo mi nudi občutek uspeha.
- Svoje delo samostojno načrtujem.
- Učenje je v našem podjetju vrednota.

na kje še bomo

NAJVEČJA NEGATIVNA Odstopanja od povprečja beležimo pri naslednjih vprašanjih:

- Delo za službo opravljam tudi izven delovnega časa.
- Moj delovni čas je predolg.
- V zadnjem mesecu sem od nadrejenega dobil priznanje ali pohvalo za dobro delo.
- Tempo dela, ki ga od mene pričakujejo, je previsok.
- V podjetju je razumevanje za učenje na napakah.

*Vztrajno delamo
majhne korake*

KATERE SPREMEMBE SMO UVEDLI LETOS

Posodobili sistem elektronskega naročanja

Uvedli vrstomate

Pravilnik o promociji in izobraževanju za zdrav življenjski slog

Izvedba poglobljenih letnih razgovorov

Projekt nadgradnje prostorov

Izboljšanje informiranosti s portalom za vprašanja in pobude

Sodelovanje v posebnih projektih

Reorganizacija službe nujne medicinske pomoči

Integracija diagnostičnih naprav v enotni laboratorijski sistem
Uvedba dodatnih varnostnih pristopov z zaščito informacijskega sistema (vdor v server)

Telemetrija za službena vozila

Postavitev Modre police

Odprtje slikarske razstave

Sprememba parkirnega režima za pridobitev dodatnih parkirnih mest

Vzpostavitev portala za naročanje malic

.....

*Smo na
pravi poti?*

