

A 3D illustration of a person placing a puzzle piece on a path leading to a goal. The person is a yellow stick figure standing on a white pedestal, holding a red puzzle piece. A path of white puzzle pieces leads from the person towards the word 'GOAL' in large, red, 3D letters on a white platform in the background.

GOAL

STANJE IN PRILOŽNOSTI RAZVOJA ZAPOSLENIH V ZDRAVSTVU

MAG. VESNA VIŽINTIN ŠPORN, UNIV.DIPL.PRAV.

NACIONALNI INŠTITUT ZA JAVNO ZDRAVJE

KAJ JE STRATEŠKO UPRAVLJANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI?

Širok spekter strategij in aktivnosti organizacije, katerih namen je upravljanje ljudi in njihovega dela.

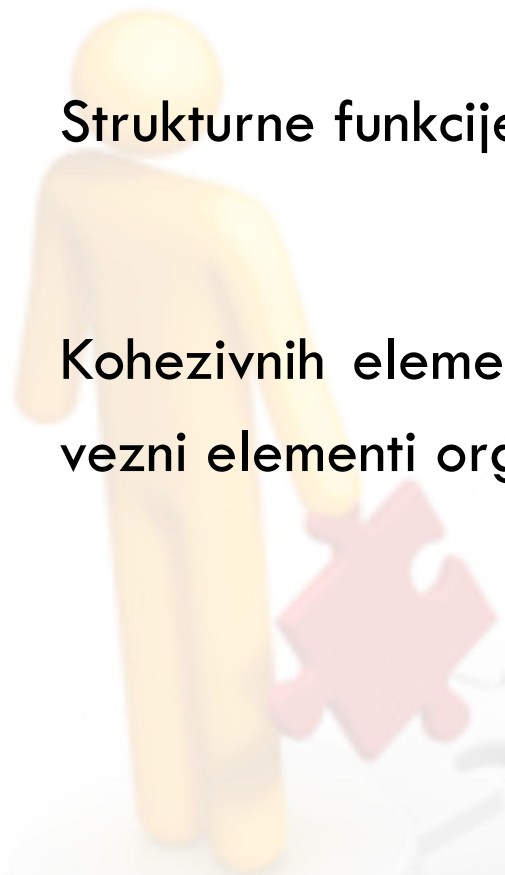
Gre za razvoj sposobnosti (znanje, veščine, izkušnje, odnos, vrednote), ki so pomembne za posameznikovo delo in istočasno za razvoj organizacijske kulture, ki z odnosi in povezavami med posamezniki in skupinami ustvarja delovno okolje za uspešno doseganje ciljev organizacije.

GOAL

Sestavljeno je iz dveh delov:

Strukturne funkcije upravljanja človeških virov (klasični kadrovski podprocesi)

Kohezivnih elementov (kompetence, vodenje, komunikacija in organizacijska kultura), ki so vezni elementi organizacije ter zaposlenih.



GOAL

Tekoča dela:

Urejanje sistema (delovni čas, nagrajevanje, ocenjevanje, izobraževanje oz. usposabljanje, način odločanja, generalne usmeritve) – nujno poznavanje delovnih procesov, prisotnost pri delu na posameznih oddelkih

Obravnavanje posameznikov (ključnih, težavnih)

Delo z vodstvenim kadrom (pomoč, usposabljanje) – devolucija!

GOAL

KAKO SE VZPOSTAVITVE LOTIMO ?

Analiza stanja (področja nezadovoljstva, fluktuacija, absentizem, strokovna usposobljenost, obstoječe kompetence zaposlenih ter značilna vedênja ob delu, uspešnost procesov, stopnja birokratizacije) – kje so težave, kaj ne deluje dovolj dobro?

Strateški načrt z akcijskim delom - kratkoročni, srednjeročni ter dolgoročni ukrepi.

Obdobje: 5 let

Evalvacija in nadgradnja!

GOAL



POTREBE:

Strokovnjak za HRM v vodstvenem timu

Ustrezno velika ekipa v kadrovski službi (1 na 100-150 ljudi)

Informacijska podpora

Sredstva za izobraževanje in usposabljanje vodij

Sredstva za izvedbo aktivnosti (teambuildingi, športne prireditve, drugi dogodki)

OBSTOJEČE STANJE?

Kratka analiza, mednarodna primerjalna študija (Cranfield network)

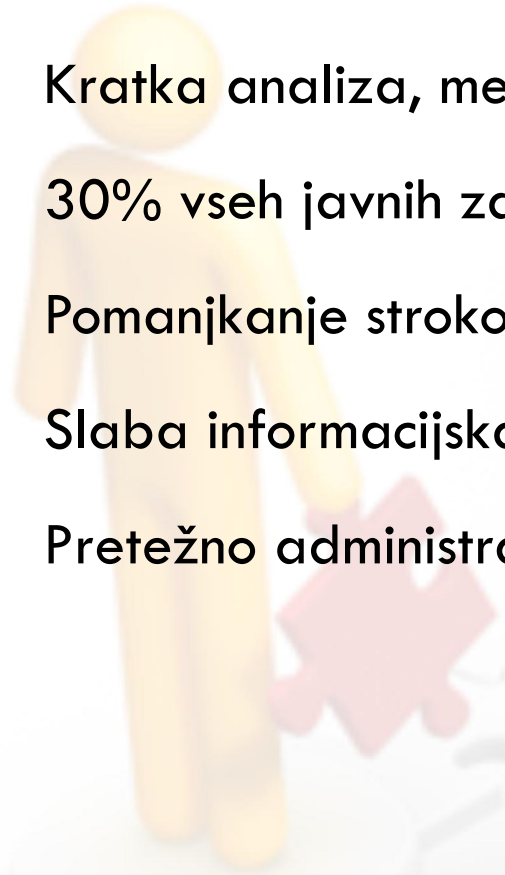
30% vseh javnih zdravstvenih zavodov, od tega je bilo 70% zavodov z več kot 200 zaposlenimi

Pomanjkanje strokovnjakov s področja HRM (pravo, ekonomija)

Slaba informacijska podpora (80% pomanjkljiv)

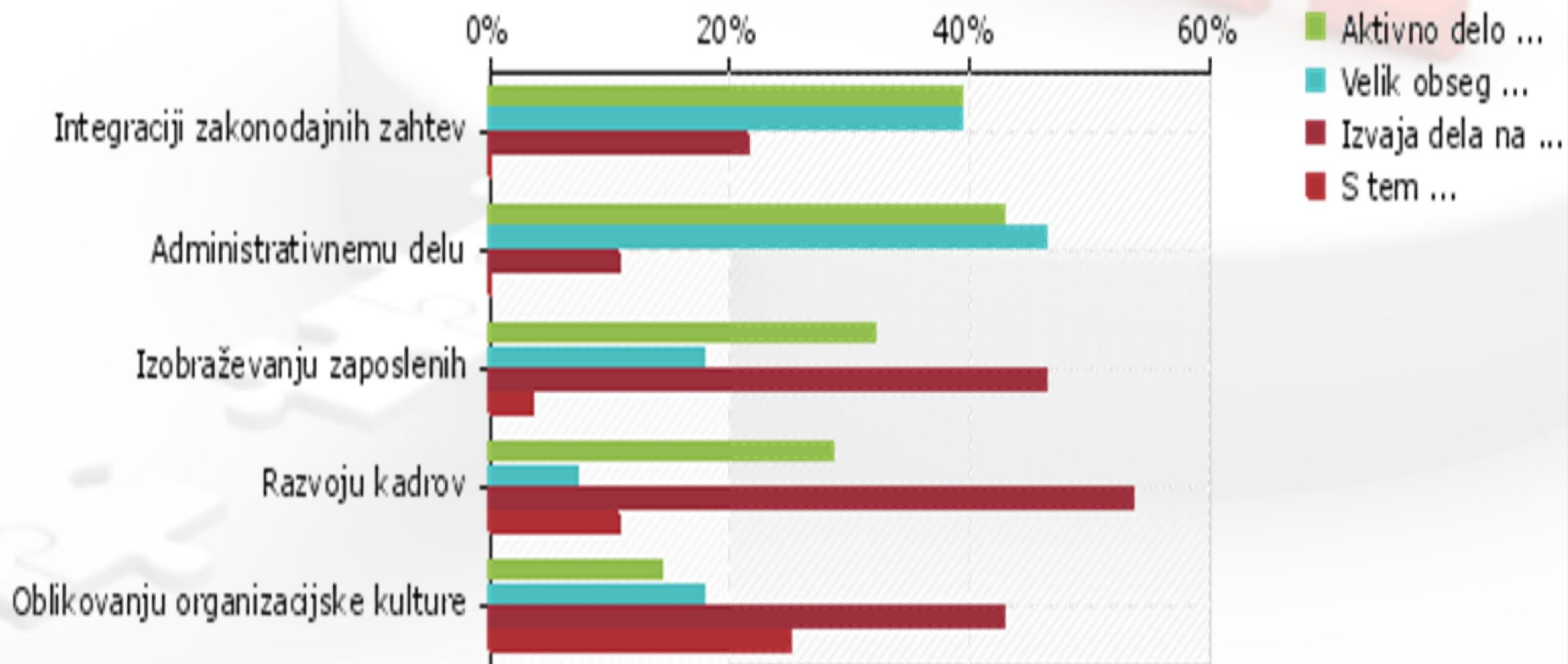
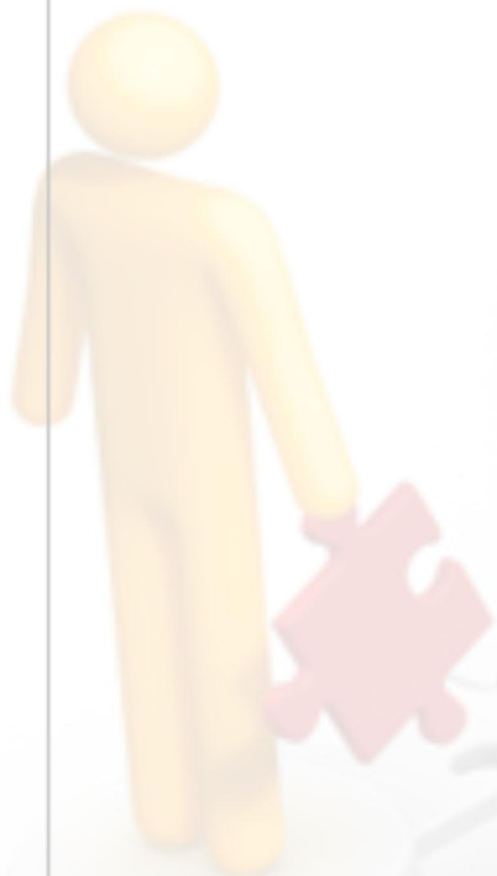
Pretežno administrativno delo, implementacija zakonodaje

GOAL

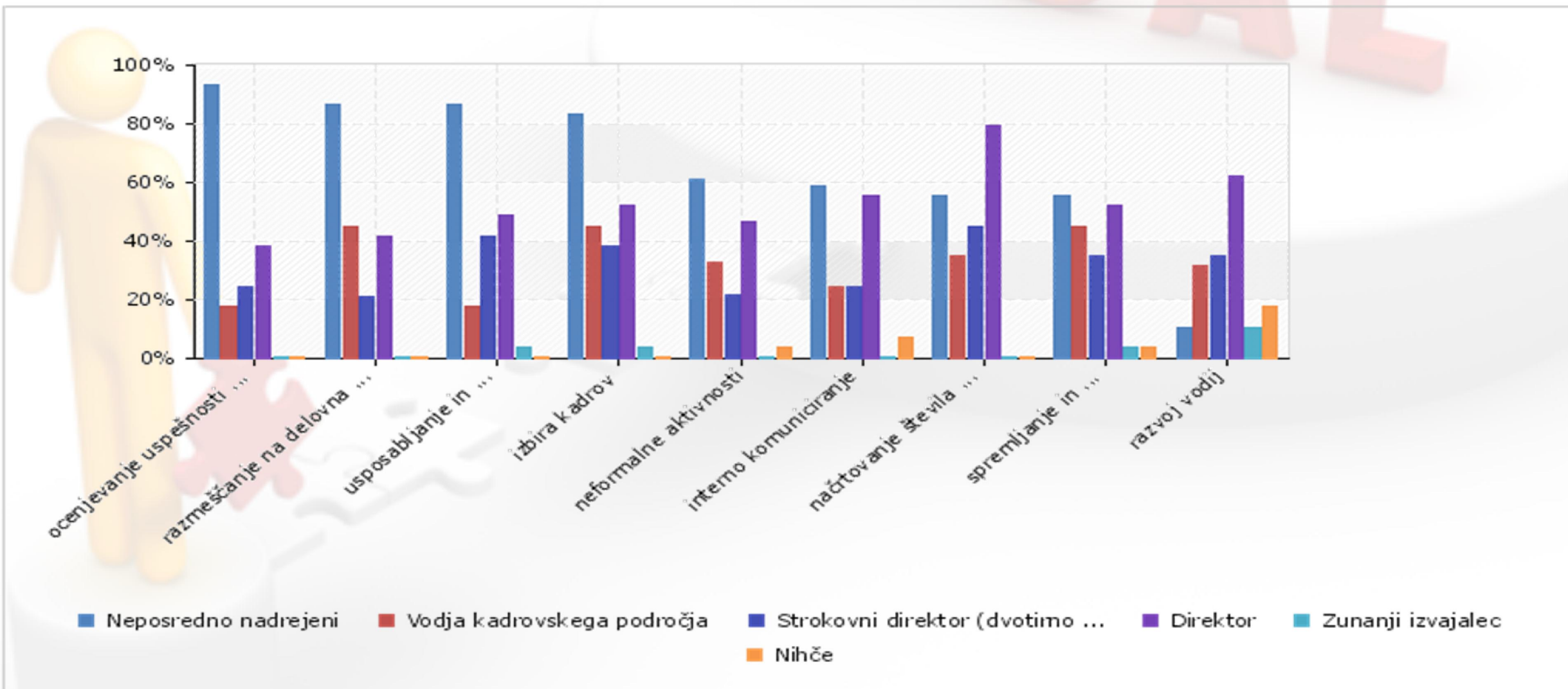


GOAL

Čemu se namenja največ pozornosti?

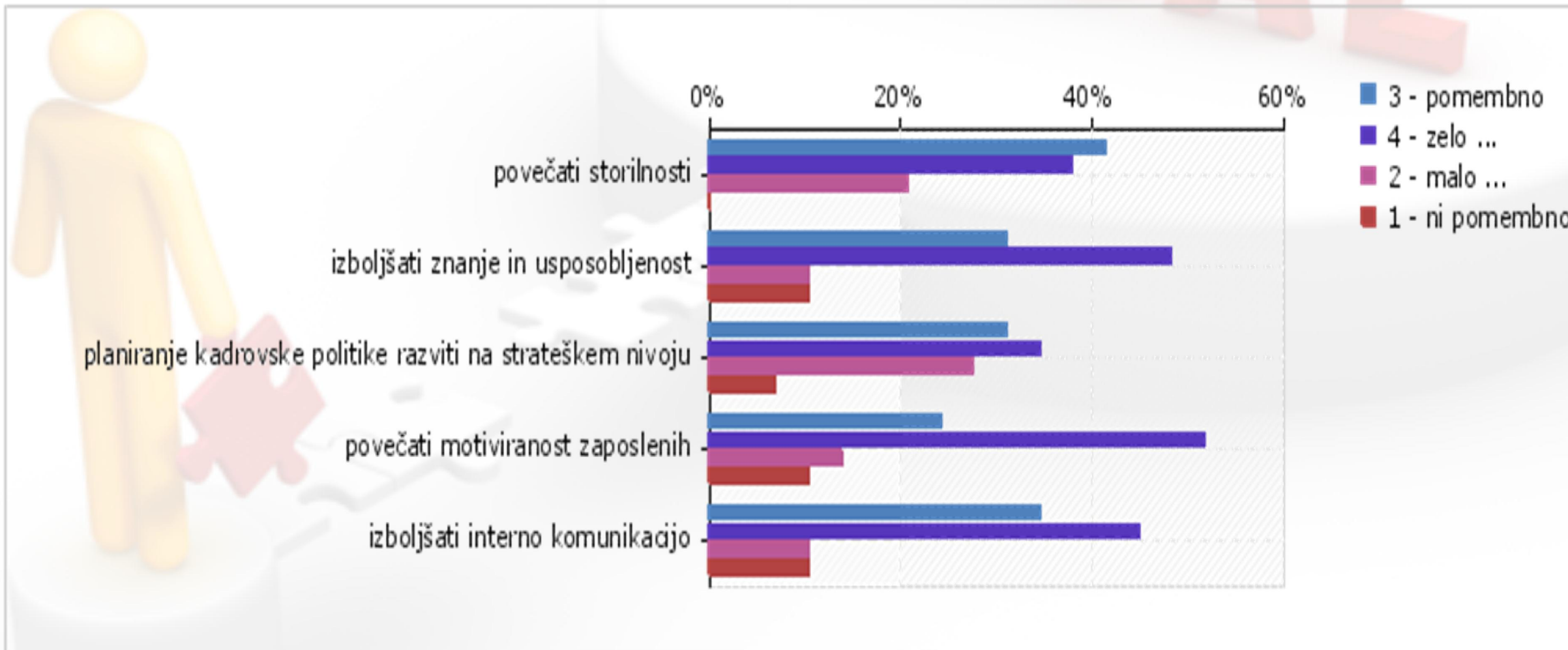


Ni vključevanja osebe, ki je odgovorna za upravljanje s človeškimi viri v fazi načrtovanja na način, da bi jo sodelujoči prepoznavali kot odločilno za načrtovanje dela – administrativna funkcija kadrovske službe.



GOAL

Kaj so najpomembnejši cilji v zavodu?



Usposabljanje

Visoko razvito v zdravstvu

Načrtovanje?

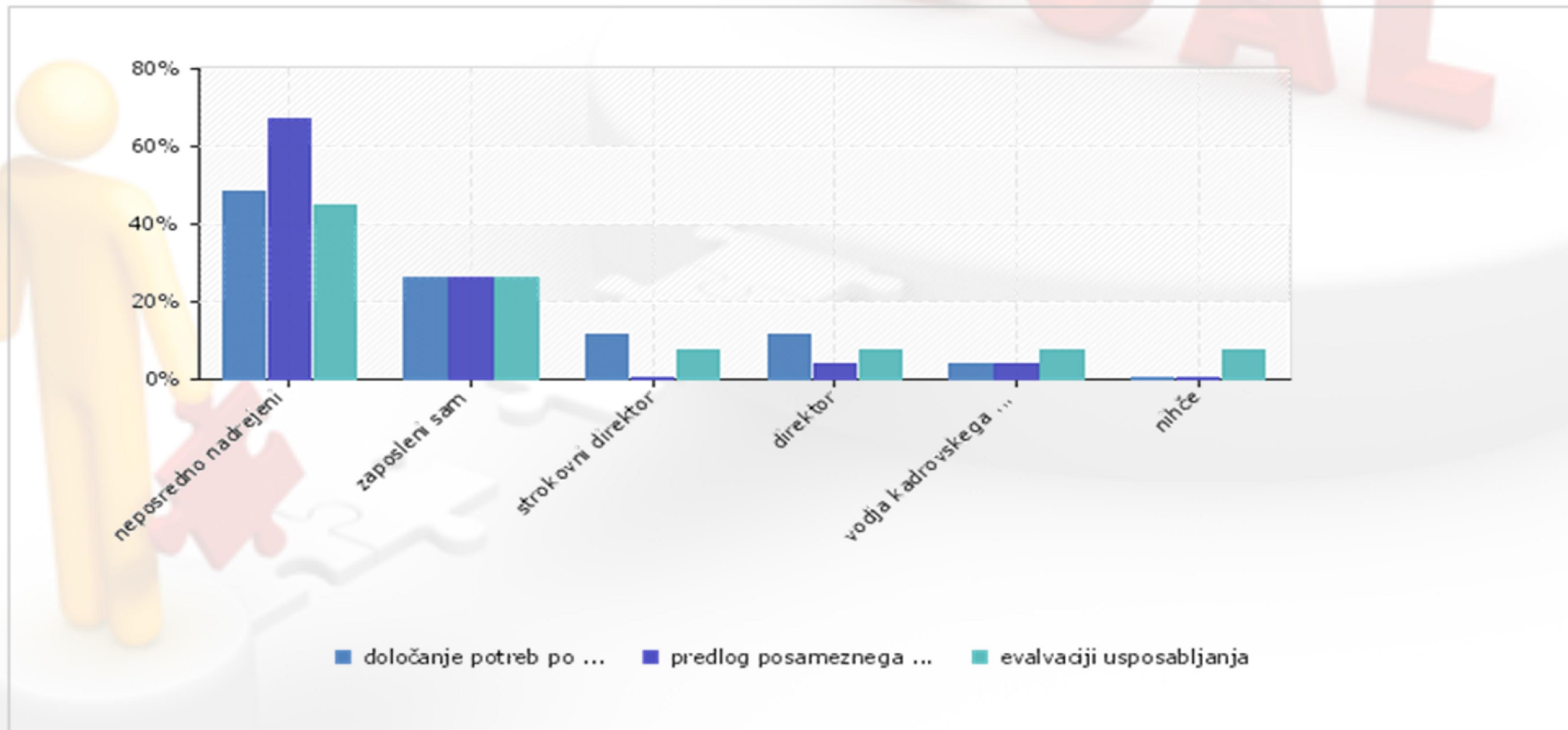
Strokovne vsebine, administrativna funkcija kadrovske službe

GOAL

A 3D illustration of a person placing a puzzle piece on a path leading to a goal. The person is a yellow stick figure standing on a white pedestal, holding a red puzzle piece. The path is made of white puzzle pieces leading towards a large white platform with the word 'GOAL' written in large, red, 3D letters on top. The background is a light, hazy gradient.

Kdo ima največji vpliv na naslednje dejavnosti?

GOAL



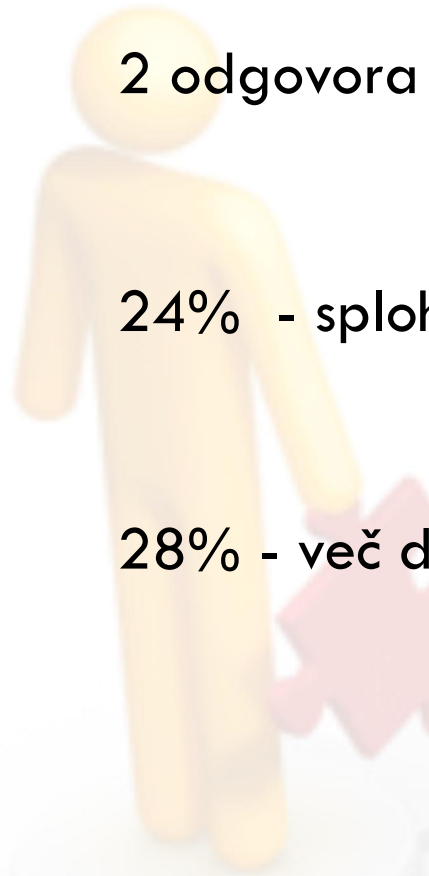
Usposabljanje vodij

2 odgovora glede sredstev za usposabljanje vodij – ni posebej določen?

24% - sploh ne

28% - več dni letno - tretjina sodelujočih (večji zavodi)

GOAL



slovenska podjetja/multinacionalke:

GOAL

premajhno zavedanje vodilnega menedžmenta o strateški vlogi kadrovske funkcije, predvsem pri udejanjanju strategije;

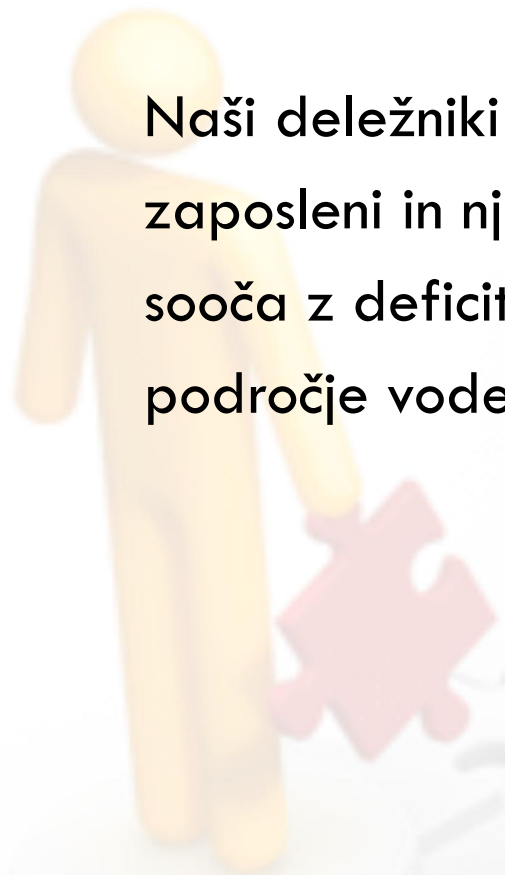
ni izdelanih orodij, ki ocenjujejo sposobnost in uspešnost menedžerjev na področju razvoja in motiviranja zaposlenih;

neznanje srednjega menedžmenta pri uporabi sodobnih kadrovskih orodij;

premajhna uporaba analitičnih orodij in izračunov donosnosti vloženih sredstev v kadrovske projekte;

GOAL

Naši deležniki so ljudje, z njimi in med seboj delajo ljudje, torej so naš ključen kapital zaposleni in njihova strokovna usposobljenost, v katero se vlaga leta. V panogi, ki se sooča z deficitarnostjo kadrov na trgu in je tako odvisna od človeškega faktorja, področje vodenja ljudi ne more biti »za zraven«.



GOAL

KAJ PA SEDAJ?

Zavedanje vodstva zavoda, da je to področje naslednje področje, ki ga je potrebno vzpostaviti in dvigniti na ustrezen nivo, na enak način kot smo vzpostavili pomembnost sistema kakovosti

Ustrezna ekipiranost v večjih zavodih, združevanje manjših pri zaposlovanju

Sistemska ureditev v okviru ZDRZZ, komisija za HRM po vzoru pravne komisije

GOAL



*Take our 20 best people away, and i will tell you that
Microsoft would become an unimportant company.*

Bill Gates, in Fortune, November 25th, 1996