

TEST KOMPETENCJI KIEROWNICZYCH kadry polskich szpitali



CENTRUM MEDYCZNE
KSZTAŁCENIA
PODYPLOMOWEGO



CENTRUM KSZTAŁCENIA
PODYPLOMOWEGO
PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH



Centrum
Monitorowania
Jakości w Ochronie Zdrowia



POLSKA
FEDERACJA
SZPITALI

Forum Ekonomiczne w Krynicy
10 września 2015 r.



ebadanie.com

edumetriq
AKADEMIA OCHRONY ZDROWIA

prometriq
projekty i programy zdrowotne

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 (opisów behawioralnych) dla kompetencji:
 - Komunikacja interpersonalna
 - Motywowanie
 - Kierowanie zespołem

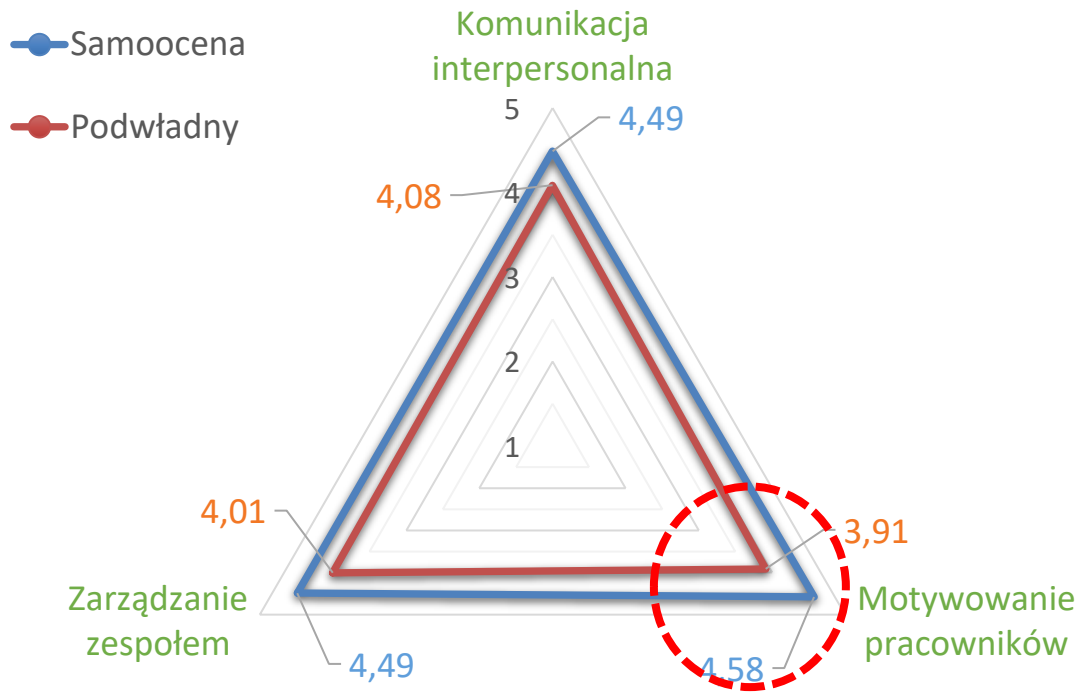
Najwyżej oceniane zachowania

Zachowanie	Kompetencja	Samooceana	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	Samooceana	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	

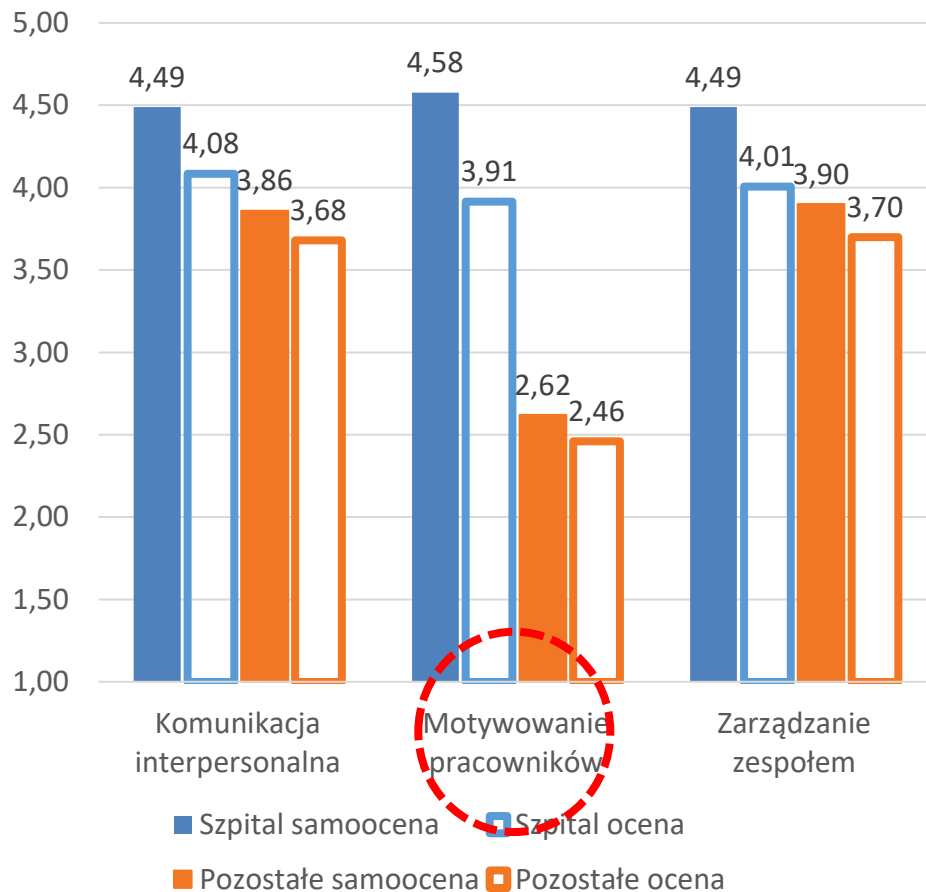
Poziomy kompetencji



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.

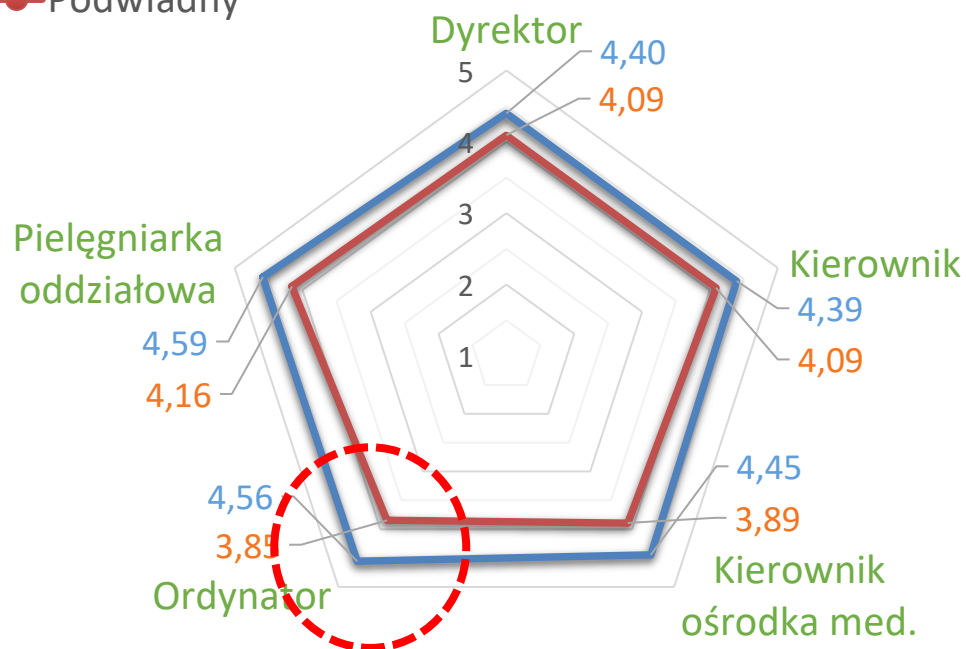
lub

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.

Rekomendacje

Rekomendacje na podstawie wyników badania zostały przekazane bezpośrednio dyrektorom szpitali biorących udział w badaniu.

Zachęcamy Państwa do udziału w badaniu 2020 !

Prosimy o kontakt: sekretariat@prometriq.pl

Tel. 698 101 798, 698 101 878