



PROGRAM POPRAWY JAKOŚCI na rok 2025 r.

Pozyskiwanie kadr

Wstęp:

Od dłuższego czasu Zarząd Szpitala podejmuje działania aby pozyskać/zatrzymać specjalistów. W tym celu, zgodnie z przepisami prawa, dostosowuje się warunki pracy do potrzeb:

- elastyczny czas pracy,
- indywidualny rozkład czasu pracy,
- zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- różne rodzaje zatrudnienia: umowa o pracę, umowa cywilnoprawna (kontrakt, umowa zlecenie),
- różne systemy czasu pracy np. równoważny lub podstawowy + dyżury medyczne,
- dyżury medyczne – całodobowe jak również krótkie tzw. towarzyszące,
- realizacja szkoleń specjalizacyjnych finansowanych przez Szpital (w zakresie pozarezydenckim) w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej,
- umożliwienie podnoszenia kwalifikacji i rozwoju osobistego poprzez: dodatkowy urlop szkoleniowy na konferencje, sympozja, warsztaty itp., dostęp do publikacji naukowych oraz możliwość prowadzenia badań naukowych i dydaktycznych,
- zatrudnienie studentów medycyny na V i VI roku studiów (umowa zlecenie) do wykonywania zadań w zakresie asystentów medycznych,
- porozumienie o wolontariat – studenci oraz lekarze stażyści,
- nagrody i wyróżnienia dla studentów i pracowników w postaci dodatkowych dni wolnych lub/i artykuł w Biuletynie Szpitalnym,
- opracowane standardy postępowania,
- możliwość zawarcia trzymiesięcznych umów absolwenckich (również płatnych) po ukończeniu studiów; przedmiotem takiej umowy jest nabycie umiejętności praktycznych i doświadczenia, niezbędnych do wykonywania pracy (mogą się odbywać w obszarze działalności podstawowej oraz w części administracyjnej).

Zgodnie z ustawą o działalności leczniczej również w ramach wolontariatu studenci zdobywający kwalifikacje do wykonywania zawodu medycznego oraz doktoranci mogą brać udział w udzielaniu świadczeń zdrowotnych w ramach kształcenia w uczelni medycznej lub innej uczelni prowadzącej kształcenie w zakresie nauk medycznych lub nauk o zdrowiu, pod bezpośrednim nadzorem osób wykonujących zawód medyczny właściwy ze względu na treści kształcenia.

Świadczenie usług przez studentów lub absolwentów uczelni medycznych w formie różnego



rodzaju umów i porozumień to ważna forma wsparcia dla pacjentów i personelu medycznego. Współpraca tych osób z personelem szpitalnym przyczynia się do poprawy jakości opieki nad pacjentami, a zainteresowanym daje możliwość zdobycia cennego doświadczenia zawodowego.

Uzasadnienie wyboru i cel:

Z planu zatrudnienia na rok 2024 wynika, że mimo podejmowanych działań nadal brakuje specjalistów głównie z dziedzin: radiologii, hematologii i chirurgii ogólnej.

Aby temu zaradzić zatrudnia się studentów V i VI roku studiów medycznych najczęściej na podstawie umowy zlecenia jak również porozumienia o wolontariat do wykonywania zadań asystenta medycznego jako pomoc dla lekarzy m.in. w uzupełnianiu dokumentacji medycznej, wywiadach medycznych, badaniach itp. Dzięki temu przyszli lekarze poznają pracę z pacjentem hospitalizowanym, uczą się dokumentowania wszystkich czynności medycznych oraz mają czas na podjęcie decyzji o wyborze specjalizacji.

W OKMR pracują również wolontariusze studiujący ratownictwo medyczne i są to studenci początkowych lat studiów. Doświadczenia innych placówek medycznych w Polsce zatrudniających asystentów lekarzy, czyli studentów, na których delegowana jest część podstawowych, ale niezbędnych czynności, pokazują, że pomysł jest trafiony. Przykładowo w wielu szpitalach zatrudniających asystentów w SOR, zauważalnie skrócił się czas oczekiwania na triage i konsultacje z lekarzem.

Z lekarzami, którzy przez 13 miesięcy realizują program stażu podyplomowego jest możliwość zawierania również dodatkowo umów zleceń oraz porozumień o wolontariat. Istnieje wówczas duże prawdopodobieństwo, że lekarze stażyści zadeklarują chęć pozostania w Szpitalu.

Dodatkowe czynności lekarze najczęściej chcą odbywać w tej klinice/oddziale, w którym docelowo chciałby odbywać szkolenie specjalizacyjne (personalizacja stażu podyplomowego).

Planowane etapy realizacji:

1. Mapowanie kompetencji.
2. Mapowanie stanowisk.
3. Zmiany w procesie rekrutacji: poszukiwanie pracowników przez kompetencje; uwzględnienie wcześniejszych doświadczeń (np. praktyk, wolontariatów, umów zleceń, kół naukowych).
4. Realizacja programu dla młodej kadry lekarskiej, opracowanego w roku 2024 na następne lata, polegającego na comiesięcznych spotkaniach z kierownictwem i/lub przedstawicielami poszczególnych klinik/oddziałów klinicznych/zakładów.

Cel spotkań : zainteresowanie młodej kadry lekarskiej podejmowaniem szkolenia specjalizacyjnego z danej dziedziny, a tym samym zachęcenie do ubiegania się



o zatrudnienie w Szpitalu.

5. Zmiany w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (dotyczy zapisów ewentualnych kwot dodatkowego wynagrodzenia/nagród za wykonywane czynności).

W przepisach wewnętrzzakładowych Dyrekcja Szpitala chciałaby uwzględnić dodatkowe wsparcie dla zatrudnionych pracowników np.:

1	Dodatkowe czynności	Wynagrodzenie za każde badanie/poradę brutto
2	Dodatek za planowany audyt	100-200 zł
3	Dodatek za opiekę nad stażystami	
4	Dodatek za opiekę nad wolontariuszami, studentami, praktykantami	
5	Wykonywanie badań: Kolonoskopia Gastroskopia USG EKG wysiłkowe	
6	Wykonanie sekcji zwłok, łącznie ze sporządzeniem protokołu	
7	Za wyjazdy w karetkach przewozowych, noszenie pacjentów na różne piętra	% stawki godzinowej dodatku – z wynagrodzenia zasadniczego lub minimalnej w danym roku (1 wyjazd 3%)
8	Dodatek za dyżury medyczne w przypadku małej ilości personelu medycznego, przy podpisanej klauzuli opt-out np. RTG, OKMR, Ortopedia-Urazowa Izba Przyjęć	kwotowo

Opracowała dn... 12.11.2024...

mgr Wioletta Górna

mgr Aneta Krzyżewska

Dyrektor
Szpitala Uniwersyteckiego Nr 2
im. dr. J. Biziel w Bydgoszczy

dr n. med. Agnieszka Rogalska