

Doložka: Toto je verze dotazníku pro pilotní průzkum, kterou nelze použít bez souhlasu autora. V případě potřeby kontaktujte: duque@fadq.org

Vedení evropských nemocnic

Dotazník pro předsedu správní rady

(PTA1) Za správní radu označujeme nejvyšší řídicí orgán, který dohlíží na celkové fungování nemocnice. Správní rada schvaluje roční rozpočet nemocnice a jmenuje/odvolává ředitele nemocnice. (Členství ve správní radě obnáší několik setkání v průběhu roku, obvykle 4-8.)

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Osobní charakteristiky předsedy správní rady

(PTA2) Termínem "**správní rada**" označujeme nejvyšší řídicí orgán, který dohlíží na celkové fungování nemocnice.

A01 Jste?

- Muž
- Žena

A02 Kolik je vám let?

— —

A03 Jak dlouho už jste zapojen do aktivit správní rady této nemocnice?

— — let

A04 Je vaše profesní minulost spojená se zdravotnictvím?

- Ne
- Ano

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Osobní charakteristiky předsedy správní rady (pokračování)

(PTA3) Termínem "**správní rada**" označujeme nejvyšší řídicí orgán, který dohlíží na celkové fungování nemocnice.

A05 Kolik oficiálních členů má vaše správní rada?

__ __ členů

A06 Kolik členů správní rady je odborníky na následující oblasti?

0 = žádný
 1 = 1 člen
 2 = 2 členové
 3 = 3 nebo více členů

	0	1	2	3
A0601 Účetnictví / finančnictví	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A0602 Právo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A0603 Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A0604 Medicína	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A0605 Ošetřovatelství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A0606 Politika / zákonodárství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A0607 Kvalita péče	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A0608 Reality	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A0609 Klinický výzkum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A0610 Řízení lidských zdrojů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A07 Kolikrát oficiálně zasedalo celé osazenstvo správní rady nemocnice v loňském roce?

__ __ krát

A08 Na kolik nemocnic dohlíží vše správní rada?

__ __ nemocnic

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Organizační kultura nemocnice

(PTA4) Následující dotazník vychází z validovaného nástroje na měření kultury (Competing Values Framework questionnaire). Následuje popis **5 situací**. Každá situace prezentuje odlišný aspekt vaší NEMOCNICE; např. její vedení nebo systém odměňování. Pro každou situaci prosím rozdělte **100 bodů** mezi čtyři popisy v závislosti na tom, jak jsou podobné vaší NEMOCNICI. Pro každou situaci prosím použijete všech **100 bodů**. Prosím odpovídejte sami za sebe a nenechte se ovlivnit názory ostatních v nemocnici ani přílišným přemýšlením - chceme vaši spontánní odpověď.

(PTA5) **Například situace 1, pokud je NEMOCNICE A velmi podobná té vaší, nemocnice B trochu podobná a C a D nejsou vůbec podobné, můžete dát 70 bodů nemocnici A, 30 bodů nemocnici B a žádné body nemocnici C a D. Situace 1 a další příklady mohou vypadat takto:**

Situace 1	
A	70
B	30
C	0
D	0
Celk. =	100

Situace 2	
A	25
B	25
C	25
D	25
Celk. =	100

Situace 3	
A	80
B	10
C	0
D	10
Celk. =	100

Situace 4	
A	0
B	0
C	100
D	0
Celk. =	100

A09 Charakteristika nemocnice

Body

A0901	NEMOCNICE A je velmi osobní místo: <i>je jako vzdálená rodina</i>
A0902	NEMOCNICE B je velmi dynamickým a tvůrčím prostředím: <i>lidé jsou ochotni riskovat.</i>
A0903	NEMOCNICE C je velmi formální a strukturované místo: <i>byrokratické postupy ovlivňují to, jak jsou věci vykonávány.</i>
A0904	NEMOCNICE D je velmi zaměřená na splnění úkolů: <i>hlavní cíl je odvést práci a lidé nejsou příliš osobně angažovaní.</i>
	= 100

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Organizační kultura nemocnice (pokračování)

(PTA6) Následující dotazník vychází z validovaného nástroje na měření kultury (Competing Values Framework questionnaire). Každá situace prezentuje odlišný aspekt vaší *NEMOCNICE*; např. její vedení nebo systém odměňování. Pro každou situaci prosím rozdělte **100 bodů** mezi čtyři popisy v závislosti na tom, jak jsou podobné vaší *NEMOCNICI*. Pro každou situaci prosím použijete všech **100 bodů**. Prosím odpovídejte sami za sebe a nenechte se ovlivnit názory ostatních v nemocnici ani přílišným přemýšlením - chceme vaši spontánní odpověď.

(PTA7) **Například** situace 1, pokud je *NEMOCNICE A* velmi podobná té vaší, nemocnice *B* trochu podobná a *C* a *D* nejsou vůbec podobné, můžete dát 70 bodů nemocnici *A*, 30 bodů nemocnici *B* a žádné body nemocnici *C* a *D*. Situace 1 a další příklady mohou vypadat takto:

Situace 1	Situace 2	Situace 3	Situace 4
A 70	A 25	A 80	A 0
B 30	B 25	B 10	B 0
C 0	C 25	C 0	C 100
D 0	D 25	D 10	D 0
Celk. = 100	Celk. = 100	Celk. = 100	Celk. = 100

A10 Vedení NEMOCNICE

Body

A1001	Vedení NEMOCNICE A je zapálené a starostlivé: <i>usiluje o rozvoj potenciálu svých zaměstnanců.</i>
A1002	Vedení NEMOCNICE B přijímá na sebe rizika: <i>motivuje personál k riskování a inovací.</i>
A1003	Vedení NEMOCNICE C vyžaduje pravidla: <i>očekává, že personál bude dodržovat pravidla, vnitřní předpisy a protokoly.</i>
A1004	Vedení NEMOCNICE D jsou koordinátoři a zprostředkovatelé: <i>motivují personál k dosahování stanovených cílů.</i>
	= 100

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Organizační kultura nemocnice (pokračování)

(PTA8) Následující dotazník vychází z validovaného nástroje na měření kultury (Competing Values Framework questionnaire). Každá situace prezentuje odlišný aspekt vaší *NEMOCNICE*; např. její vedení nebo systém odměňování. Pro každou situaci prosím rozdělte **100 bodů** mezi čtyři popisy v závislosti na tom, jak jsou podobné vaší *NEMOCNICI*. Pro každou situaci prosím použijete všech **100 bodů**. Prosím odpovídejte sami za sebe a nenechte se ovlivnit názory ostatních v nemocnici ani přílišným přemýšlením - chceme vaši spontánní odpověď.

(PTA9) **Například** situace 1, pokud je *NEMOCNICE A* velmi podobná té vaší, nemocnice *B* trochu podobná a *C* a *D* nejsou vůbec podobné, můžete dát 70 bodů nemocnici *A*, 30 bodů nemocnici *B* a žádné body nemocnici *C* a *D*. Situace 1 a další příklady mohou vypadat takto:

Situace 1	Situace 2	Situace 3	Situace 4
A 70	A 25	A 80	A 0
B 30	B 25	B 10	B 0
C 0	C 25	C 0	C 100
D 0	D 25	D 10	D 0
Celk. = 100	Celk. = 100	Celk. = 100	Celk. = 100

A11 NEMOCNIČNÍ soudržnost

Body

A1101	Tmel, který drží NEMOCNICI A pohromadě, je loajalita a tradice: <i>personál je vysoce zavázaný nemocnici.</i>
A1102	Tmel, který drží NEMOCNICI B pohromadě, je závazek k inovaci a pokroku: <i>personál rád sám vytýčuje směr.</i>
A1103	Tmel, který drží NEMOCNICI C pohromadě, je zdvořilost a formální pravidla: <i>udržování hladkého průběhu operace je důležitý.</i>
A1104	Tmel, který drží NEMOCNICI D pohromadě, je důraz na naplnění úkolů a dosažení cílů: <i>lidé se soustředí na svou práci.</i>
= 100	

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Organizační kultura nemocnice (pokračování)

(PTA10) Následující dotazník vychází z validovaného nástroje na měření kultury (Competing Values Framework questionnaire). Každá situace prezentuje odlišný aspekt vaší *NEMOCNICE*; např. její vedení nebo systém odměňování. Pro každou situaci prosím rozdělte **100 bodů** mezi čtyři popisy v závislosti na tom, jak jsou podobné vaší *NEMOCNICI*. Pro každou situaci prosím použijete všech **100 bodů**. Prosím odpovídejte sami za sebe a nenechte se ovlivnit názory ostatních v nemocnici ani přílišným přemýšlením - chceme vaši spontánní odpověď.

(PTA11) **Například situace 1, pokud je NEMOCNICE A velmi podobná té vaší, nemocnice B trochu podobná a C a D nejsou vůbec podobné, můžete dát 70 bodů nemocnici A, 30 bodů nemocnici B a žádné body nemocnici C a D. Situace 1 a další příklady mohou vypadat takto:**

Situace 1	Situace 2	Situace 3	Situace 4
A 70	A 25	A 80	A 0
B 30	B 25	B 10	B 0
C 0	C 25	C 0	C 100
D 0	D 25	D 10	D 0
Celk. = 100	Celk. = 100	Celk. = 100	Celk. = 100

A12 Hodnoty NEMOCNICE

Body

A1201	NEMOCNICE A klade velký důraz na <i>soudržnost a pracovní morálku</i> .
A1202	NEMOCNICE B klade velký důraz na <i>růst a připravenost čelit novým výzvám</i> .
A1203	NEMOCNICE C klade velký důraz na <i>neměnnost a stabilitu</i> .
A1204	NEMOCNICE D klade velký důraz na <i>soutěživost a výkon</i> .
	= 100

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Organizační kultura nemocnice (pokračování)

(PTA10) Následující dotazník vychází z validovaného nástroje na měření kultury (Competing Values Framework questionnaire). Každá situace prezentuje odlišný aspekt vaší *NEMOCNICE*; např. její vedení nebo systém odměňování. Pro každou situaci prosím rozdělte **100 bodů** mezi čtyři popisy v závislosti na tom, jak jsou podobné vaší *NEMOCNICI*. Pro každou situaci prosím použijete všech **100 bodů**. Prosím odpovídejte sami za sebe a nenechte se ovlivnit názory ostatních v nemocnici ani přílišným přemýšlením - chceme vaši spontánní odpověď.

(PTA11) **Například situace 1, pokud je NEMOCNICE A velmi podobná té vaší, nemocnice B trochu podobná a C a D nejsou vůbec podobné, můžete dát 70 bodů nemocnici A, 30 bodů nemocnici B a žádné body nemocnici C a D. Situace 1 a další příklady mohou vypadat takto:**

Situace 1	
A	70
B	30
C	0
D	0
Celk. =	100

Situace 2	
A	25
B	25
C	25
D	25
Celk. =	100

Situace 3	
A	80
B	10
C	0
D	10
Celk. =	100

Situace 4	
A	0
B	0
C	100
D	0
Celk. =	100

A13 NEMOCNIČNÍ 'odměny' (= finanční nebo formou zpětné vazby, pochvaly apod.)

Body

A1301	NEMOCNICE A rozděluje odměny mezi zaměstnance rovnoměrně: <i>každý je oceněn stejně.</i>
A1302	NEMOCNICE B rozděluje odměny na základě výkonnosti: <i>ti, kteří jsou výkonnější, jsou více oceňováni.</i>
A1303	NEMOCNICE C rozděluje odměny dle pozice: <i>čím vyšší máte postavení, tím více dostanete.</i>
A1304	NEMOCNICE D rozděluje odměny dle dosahování cílů: <i>ti, kteří dosáhnou cíle, jsou odměněni.</i>
	= 100

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Organizační kultura nemocnice (pokračování)

(PTA14) Termínem "správní rada" označujeme nejvyšší řídicí orgán, který dohlíží na celkové fungování nemocnice.

A14 Když uvažujete o vaší správní radě, do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními?

- 1 = zásadně nesouhlasím
 2 = spíše nesouhlasím
 3 = spíše souhlasím
 4 = jednoznačně souhlasím

<i>V naší správní radě...</i>		1	2	3	4
A1401	...panuje jednota a shoda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1402	...si vzájemně důvěřujeme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1403	...panuje atmosféra "jsme tým"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1404	...je příjemná pracovní atmosféra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1405	...je velká ochota pomáhat jeden druhému.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1406	...sdílíme mnoho společných hodnot.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Orientace na kvalitu

(PTA15) V tomto dotazníku je "**kvalita**" multidimenzionální koncept, zahrnující následující dimenze: efektivita, účinnost, orientace na pacienta a bezpečí pacienta. **Kvalita péče** je úroveň, s jakou poskytnutá péče dosahuje žádoucích účinků u pacienta při aplikaci současných vědeckých poznatků.

A15 Jak byste ohodnotili úroveň odborných znalostí členů vaší správní rady v oblasti kvality péče?

Prosím určete mezi 1 (žádná odbornost) a 10 (velká odbornost).

Úroveň odbornosti: __ __

A16 Jak prioritní by podle vašeho názoru mělo být školení členů správní rady v:

- 1 = nízká priorita
- 2 = střední priorita
- 3 = vysoká priorita

		1	2	3
A1601	Kvalita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A1602	Finance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Orientace na kvalitu (pokračování)

A17 Které dvě osoby mají největší a druhý největší vliv na kvalitu v nemocnici? Prosím určete svůj výběr označením "1" a "2".

A1701 ředitel nebo správní rada nemocnice (*osoba, která je považována za šéfa nemocnice*)

A1702 předseda správní rady nebo jiného správního orgánu (*vrcholný správní subjekt, který dohlíží na celkovou funkci nemocnice*)

A1703 rada pro kvalitu nemocnice, pokud v nemocnici je (*skupina, která se primárně zaměřuje na kvalitu péče*)

A1704 náměstek LPP nebo jiný hlavní lékař (*nejvýše postavený lékař v nemocnici*)

A1705 manažer kvality nebo ekvivalent (*osoba odpovědná za kvalitu péče*)

A1706 hlavní sestra/náměstkyně oš. péče (*nejvýše postavená sestra v nemocnici*)

A18 Co je nejdůležitější a druhá nejdůležitější oblast pro dozor vaší správní radou nebo jejími komisemi? Prosím označte vaši volbu čísly "1" a "2".

A1801 Ekonomická výkonnost

A1802 Provoz (personální obsazení a správa)

A1803 Strategické plánování

A1804 Výsledky v oblasti kvality péče

A1805 Hodnocení spokojenosti pacientů

A1806 Přínos pro veřejnost

A1807 Snížení počtu nežádoucích událostí

A19 Co je nejdůležitější a druhá nejdůležitější oblast pro evaluaci výkonnosti/schopností ředitele nemocnice? Prosím označte vaši volbu čísly "1" a "2".

A1901 Ekonomická výkonnost

A1902 Provoz (personální obsazení a správa)

A1903 Strategické plánování

A1904 Výsledky v oblasti kvality péče

A1905 Hodnocení spokojenosti pacientů

A1906 Přínos pro veřejnost

A1907 Snížení počtu nežádoucích událostí

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Orientace na kvalitu (pokračování)

A20 Jak často byla EKONOMICKÁ VÝKONNOST předmětem jednání na schůzích správní rady v průběhu loňského roku?

- Nikdy nebylo předmětem jednání (pokračujte otázkou # 22)
- Někdy
- Většina jednání
- Každé jednání

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Orientace na kvalitu (pokračování)

A21 Jaké procento času z celkového trvání jednání bylo běžně věnováno záležitostem EKONOMICKÉ VÝKONNOSTI na schůzích správní rady v průběhu loňského roku?

- 10% nebo méně
- 11% - 20%
- 21% - 30%
- 31% - 40%
- Více než 40%

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Orientace na kvalitu (pokračování)

A22 Jak často byly VÝSLEDKY KVALITY předmětem jednání na schůzích správní rady v průběhu loňského roku?

- Nikdy nebylo předmětem jednání (pokračujte otázkou # 24)
- Někdy
- Většina jednání
- Každé jednání

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Orientace na kvalitu (pokračování)

A23 Jaké procento času z celkového trvání jednání bylo běžně věnováno záležitostem VÝSLEDKŮ KVALITY na schůzích správní rady v průběhu loňského roku?

- 10% nebo méně
- 11% - 20%
- 21% - 30%
- 31% - 40%
- Více než 40%

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Orientace na kvalitu (pokračování)

A24 Kolikrát za poslední rok obdržela správní rada vaší nemocnice zprávu obsahující konkrétní data o:

- A2401** Ukazatelích ekonomické výkonnosti: __ __ krát
A2402 Ukazatelích kvality: __ __ krát

A25 Jak často byly následující body vyhodnocovány během posledního roku správní radou?

- 1 = Méně než jednou ročně
 2 = Nejméně jednou ročně
 3 = Čtvrtletně nebo častěji

	1	2	3
A2501 Výsledky ukazatelů ekonomické výkonnosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2502 Výsledky ukazatelů kvality	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2503 Průzkum spokojenosti pacientů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2504 Čtvrtletně nebo častěji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Posilování role pacienta

A2 Má vaše nemocnice radu pacientů? 6

- Ne (pokračujte otázkou # 29)
- Ano

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Posilování role pacienta (pokračování)

A2 7 Proběhla během posledního roku jednání mezi ředitelem nemocnice (nebo správní radou) a radou pacientů?

- Ne
- Ano

A2 8 Proběhla během posledního roku jednání mezi správní radou a radou pacientů?

- Ne
- Ano

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Posilování role pacienta (pokračování)

**A2
9 Jsou pacienti nebo jejich (zákonní) zástupci zastoupeni ve správní radě?**

- Ne (pokračujte otázkou # 35)
- Ano

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Posilování role pacienta (pokračování)

A3 0 Jaký je typický profil pacientů nebo jeho zástupců?

- Někdejší pacienti nemocnice
- Někdejší pacienti nemocnice, kteří podávali stížnost / byli předmětem nežádoucí události v oblasti bezpečí péče
- Zástupce pacientů byl vybrán z patientské veřejnosti
- Zástupce pacientů byl určen jinak

A3 1 Jak byste obecně popsal úroveň vzdělání pacienta / zástupce pacientů?

- maximálně středoškolské vzdělání
- vyšší odborné
- vysokoškolské

A3 2 Máte specifická výběrová kritéria pro pacienty / zástupce pacientů?

- Ne
- Ano

A3 3 Jsou pacienti / zástupci pacientů oficiálně školeni pro výkon jejich funkce ?

- Ne
- Ano

A3 4 Jak byste ohodnotil přínos pacienta / zástupce pacientů vaší správní radě?

- Malý přínos, ale přítomnost pacienta/zástupce pacientů je povinná.
- Nějaký přínos má, ale často je nekonstruktivní, nerealistický nebo nepřiměřený.
- Konstruktivní přínos, dovoluje nám zavádět zlepšení.
- Významný přínos, klíčový pro realizaci péče zaměřené na pacienta.

Deepening our Understanding of Quality Improvement in Europe

Obsah / náplň

- Osobní charakteristiky předsedy správní rady
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Posilování role pacienta
- Úkoly správní rady

Úkoly správní rady

A35 Které z následujících úkolů patří k hlavní náplni práce vaší správní rady?		Ne	Ano
A3501	Přijímání a / nebo aktualizace vnitřních předpisů nemocnice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3502	Definování dlouhodobého poslání nemocnice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3503	Definování strategických cílů pro systém zvyšování kvality	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3504	Strategické plánování (analýza a reakce na změny v nabídce a poptávce)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3505	Operační plánování (projektování a rozvoj služeb a infrastruktury)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3506	Operační rozhodovací proces (rutinní rozhodování, krátkodobé plánování)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3507	Získávání finančních prostředků	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3508	Přijímání a propouštění nemocničních lékařů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3509	Přijímání a propouštění členů (nižších) vedoucích orgánů (= jakékoliv skupiny pověřené vedením nemocnice s rozhodovací pravomocí)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3510	Přijímání a propouštění výkonného managementu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3511	Přijímání a propouštění jiných zaměstnanců	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3512	Odměňování členů (nižších) vedoucích orgánů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3513	Odměňování výkonného managementu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3514	Odměňování nemocničních lékařů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3515	Odměňování ostatních zaměstnanců	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3516	Schvalování ročního rozpočtu / finančního plánu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3517	Schvalování velkých plateb, smluvních činností a / nebo úvěrů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3518	Schvalování programů kvality	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3519	Kontrola rozpočtu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3520	Evaluační výsledků výkonného managementu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3521	Hodnocení automatizovaných systémů generujících klíčové indikátory výkonnosti (dashboards / scoreboards)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3522	Sledování dostupnosti a společenského prospěchu nemocničních služeb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3523	Sledování ekonomické výkonnosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3524	Sledování klinických ukazatelů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3525	Intervence v záležitostech biomedicínské etiky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3526	Vyjednávání se státní správou nebo zřizovatelem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3527	Reprezentace a udržování vztahů s veřejností	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3528	Rozhodování vnitřních sporů, funguje jako odvolací instance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Děkujeme za vyplnění dotazníku.