

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

---

## Vedení evropských nemocnic

Dotazník pro nejvýše postavenou sestru v nemocnici

---

(PTM1) Za nejvýše postavenou sestru v nemocnici označujeme sestru, která dohlíží na kvalitu ošetrovatelské péče a je v bezprostředním kontaktu / účastní se porad s ředitelem nemocnice. Není však členkou správního orgánu (např. správní rady) nemocnice (má odpovědnost za každodenní chod nemocnice).

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

Nejvýše postavená sestra

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

### Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry

**M01** Jste:

- Muž
- Žena

**M02** Kolik je vám let?

\_\_ \_\_

**M03** Jak dlouho pracujete v této nemocnici?

\_\_ \_\_ let

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

## Organizační kultura nemocnice

(PTM2) 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.

(PTM3) **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         |
| Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 |

### M04 NEMOCNIČNÍ charakteristiky

Body

|       |       |                                                                                                                   |
|-------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| M0401 |       | NEMOCNICE A je velmi osobní místo: je jako vzdálená rodina                                                        |
| M0402 |       | NEMOCNICE B je velmi dynamickým a tvůrčím prostředím: lidé jsou ochotni riskovat.                                 |
| M0403 |       | NEMOCNICE C je velmi formální a strukturované místo: byrokratické postupy ovlivňují to, jak jsou věci vykonávány. |
| M0404 |       | NEMOCNICE D je velmi zaměřená na splnění úkolů: hlavní cíl je odvést práci a lidé nejsou moc osobně angažovaní.   |
|       | = 100 |                                                                                                                   |

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

## Organizační kultura nemocnice (pokračování)

(PTM5) 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.

(PTM5) **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         |
| Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 |

### M05 NEMOCNIČNÍ vedení

Body

|              |                                                                                                            |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>M0501</b> | Vedení NEMOCNICE A je zapálené a starostlivé: usiluje o rozvoj potenciálu svých zaměstnanců.               |
| <b>M0502</b> | Vedení NEMOCNICE B přijímá na sebe rizika: motivuje personál k přijímání rizik a inovací.                  |
| <b>M0503</b> | Vedení NEMOCNICE C vyžaduje pravidla: očekává, že personál bude dodržovat pravidla, metodiku a protokoly.  |
| <b>M0504</b> | Vedení NEMOCNICE D jsou koordinátoři a zprostředkovatelé: motivují personál k dosahování stanovených cílů. |
| = 100        |                                                                                                            |

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

## Organizační kultura nemocnice (pokračování)

(PTM6) 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.

(PTM7) **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         |
| Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 |

### M06 NEMOCNIČNÍ soudržnost

Body

|       |                                                                                                                            |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| M0601 | Tmel, který drží NEMOCNICI A pohromadě, je loajalita a tradice: personál je vysoce zavázaný nemocnici.                     |
| M0602 | Tmel, který drží NEMOCNICI B pohromadě, je závazek k inovaci a pokroku: personál rád sám vytyčuje směr.                    |
| M0603 | Tmel, který drží NEMOCNICI C pohromadě, je zdvořilost a formální pravidla: udržování hladkého chodu nemocnice je důležité. |
| M0604 | Tmel, který drží NEMOCNICI D pohromadě, je důraz na naplnění úkolů a dosažení cílů: lidé se soustředí na svou práci.       |
|       | = 100                                                                                                                      |

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

## Organizační kultura nemocnice (pokračování)

(PTM8) 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.

(PTBM9) **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         |
| Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 |

### M07 Hodnoty NEMOCNICE

Body

|              |                                                                    |
|--------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>M0701</b> | NEMOCNICE A klade velký důraz na soudržnost a pracovní morálku.    |
| <b>M0702</b> | NEMOCNICE B klade velký důraz na růst a ochotu čelit novým výzvám. |
| <b>M0703</b> | NEMOCNICE C klade velký důraz na neměnnost a stabilitu.            |
| <b>M0704</b> | NEMOCNICE D klade velký důraz na soutěživost a výkon.              |
| = 100        |                                                                    |

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

### Organizační kultura nemocnice (pokračování)

(PTM10) 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

(PTM11) **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         |
| Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 | Total = 100 |

#### M08 NEMOCNIČNÍ 'odměny' (= finanční nebo formou zpětné vazby, pochvaly apod.)

Body

|       |                                                                                                     |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| M0801 | NEMOCNICE A rozděluje odměny mezi zaměstnance rovnoměrně: každý je oceněn stejně.                   |
| M0802 | NEMOCNICE B rozděluje odměny na základě výkonnosti: ti, kteří jsou výkonnější, jsou více oceňováni. |
| M0803 | NEMOCNICE C rozděluje odměny dle pozice: čím vyšší máte postavení, tím více dostanete.              |
| M0804 | NEMOCNICE D rozděluje odměny dle dosahování cílů: ti, kteří splní cíl, jsou odměněni.               |
| = 100 |                                                                                                     |

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

## Orientace na kvalitu v nemocnici

(PTM12) 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.

- M09** Které dvě osoby mají největší a druhý největší vliv na kvalitu v nemocnici? Prosím určete svůj výběr označením "1" a "2".
- M0901** \_\_\_ ředitel nebo správní rada nemocnice (*osoba, která je považována za šéfa nemocnice*)
- M0902** \_\_\_ předseda správní rady nebo jiného správního orgánu (*vrcholný vedoucí subjekt, který dohlíží na celkovou funkci nemocnice*)
- M0903** \_\_\_ rada pro kvalitu nemocnice, pokud v nemocnici je (*rada, která se primárně zaměřuje na kvalitu péče*)
- M0904** \_\_\_ náměstek LPP nebo jiný hlavní lékař (*nejvýše postavený lékař v nemocnici*)
- M0905** \_\_\_ manažer kvality nebo ekvivalent (*osoba odpovědná za kvalitu péče*)
- M0906** \_\_\_ hlavní sestra/náměstkyně ošetrovatelské péče (*ať už vede jakýkoli počet zaměstnanců*)



Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

### **Orientace na kvalitu v nemocnici (pokračování)**

(PTM13) "Ošetrovatelským personálem" jsou myšleny všechny sestry ve vaší nemocnici.

**M10 Máte zavedeny nějaké automatizované systémy generující klíčové indikátory kvality (dashboard, scoreboard), které pravidelně vyhodnocujete společně s ošetrovatelským personálem?**

- Ne (Prosim, pokračujte otázkou # 13)
- Ano

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

### Orientace na kvalitu v nemocnici (pokračování)

**M11** Jak často ošetrovatelský personál během posledního roku podával kvantifikované zprávy řediteli a / nebo správní radě (= vrcholnému správnímu subjektu, který dohlíží na celkové fungování nemocnice)?

**M1101** \_\_ krát hlášení výsledků v ukazatelích **finančního** hospodaření

**M1102** \_\_ krát hlášení výsledků v ukazatelích **kvality**

**M12** Jak často během posledního roku byly ošetrovatelským personálem vyhodnocovány následující body ?

1 = Méně než jednou ročně

2 = Nejméně jednou ročně

3 = Čtvrtletně nebo častěji

|                                                               | <b>1</b>                 | <b>2</b>                 | <b>3</b>                 |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>M1201</b> Výsledky ukazatelů <b>finančního</b> hospodaření | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1202</b> Výsledků ukazatelů <b>kvality</b>                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1203</b> Průzkum spokojenosti pacientů                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1204</b> Nežádoucí události                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

### Obsazení odborníků ve vedení

**M13** Jak byste ohodnotili úroveň interakce mezi členy ošetrovatelského personálu a vrcholového vedení nemocnice ve vyvíjení strategií kvality? Prosím určete mezi 1 (žádná interakce) a 10 (velmi podstatná interakce)

Míra interakce: \_\_ \_\_

**M14** Má vaše nemocnice oficiální orgán, který zastupuje všechny zdravotní sestry?

- Ne (prosím pokračujte otázkou # 17)
- Ano

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

### Obsazení odborníků ve vedení (pokračování)

**M15 Jakým způsobem se zdravotní sestry stávají členy tohoto oficiálního orgánu?**

- Všechny zdravotní sestry jsou automaticky členy
- Jsou vybírány nebo jmenovány svými kolegy
- Jsou určeny vedením nemocnice

**M16 Má tento oficiální orgán nějakou rozhodovací pravomoc v otázkách hájících zájmy všech zdravotních sester ve vaší nemocnici?**

- Ne
- Ano

Obsah / náplň:

- Osobní charakteristiky náměstkyně ošetrovatelské péče / hlavní sestry
- Organizační kultura nemocnice
- Orientace na kvalitu v nemocnici
- Obsazení odborníků ve vedení

### Obsazení odborníků ve vedení (pokračování)

**M17 Pokud má vaše nemocnice oficiální orgán, který reprezentuje všechny zdravotní sestry, jak byste popsal(a) jeho účast na procesu rozhodování v následujících oblastech:**

**Pokud vaše nemocnice nemá oficiální orgán, který reprezentuje všechny zdravotní sestry, jak byste popsal(a) účast členů ošetrovatelského personálu vaší nemocnice (nebo jejich zástupců) v následujících oblastech rozhodování:**

- 1 = Žádné zapojení  
 2 = Předkládání názorů, návrhů  
 3 = Podílení se na rozhodovacím procesu  
 4 = Zodpovědnost za konečná rozhodnutí

|                                                                                                                      | <b>1</b>                 | <b>2</b>                 | <b>3</b>                 | <b>4</b>                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>M1701</b> Organizace lékařského výcviku                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1702</b> Organizace sesterského výcviku                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1703</b> Obsah protokolů pro doporučených diagnostických a terapeutických postupů                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1704</b> Obsah protokolů pro ošetrovatelskou péči a diagnostiku                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1705</b> Mezioborové konzultace                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1706</b> Přijímání a výběr nových lékařů                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1707</b> Přijímání a výběr nových zdravotních sester                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1708</b> Propouštění lékařů                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1709</b> Propouštění zdravotních sester                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1710</b> Řešení nedostatečného odborného výkonu kolegů                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1711</b> Spolupráce s poskytovateli primární zdravotní péče (praktickými lékaři, zubními lékaři, lékárníky atd.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1712</b> Dodržování rozpočtu lůžkového oddělení                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1713</b> Organizace přijetí pacienta na lůžko                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1714</b> Přidělování lůžek jednotlivým oddělením                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1715</b> Plánování nemocničního rozpočtu                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1716</b> Přidělování operačních sálů jednotlivým oborům                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1717</b> Dlouhodobé strategické plánování                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1718</b> Reorganizace nemocnice                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Deepening our Understanding of Quality Improvement in Europe

|              |                                                    |                          |                          |                          |                          |
|--------------|----------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>M1719</b> | Výzdoba čekáren                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1720</b> | Stanovování ceny a / nebo objemu lékařských služeb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>M1721</b> | Řízení lidských zdrojů                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

---

**Děkujeme vám za vyplnění tohoto dotazníku.**