



WIELKOPOLSKA
IZBA
LEKARSKA

DELEGATURA W LESZNI
64-100 Leszno ul. Sygietyńskiego 47

☎ (0-65) 526-67-44 ✉ (0-65) 526-65-59
leszno@wil.org.pl

Manifest w sprawie lekarzy Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Lesznie i
Wojewódzkiego Szpitala Neuropsychiatrycznego w Kościanie 31.01.2012

Marszałek i nowy Dyrektor WSZZ w Lesznie zapewne doprowadzą do konsolidacji z Woj.Szpitałem Neuropsychiatrycznym w Kościanie - widzą szansę w konsolidacji, potrzebę znalezienia inwestora branżowego - albo chociaż inwestora finansowego, który zapewni dalszy i odpowiedni kapitał do rozwoju, przedstawi własny program naprawczy, przeprowadzi negocjacje z bankami i wierzycielami, co umożliwi rozszerzenie działalności Szpitala, pozyskiwanie nowych zleceń i redukcję kosztów.

Taką mam nadzieję.

We współpracy i konsolidacji, a więc w odwrotności tego co było dotychczas lansowane w naszej polskiej gospodarce - podziale spółek i zakładów na mniejsze podmioty (np.: Polskie Koleje Państwowe) - widać zapewne szansę. Jednakowoż na pewno zmiana dyrektorów, nawet świetnych fachowców - nie spowoduje przełomu, ważne jest - aby nie zmarnować kapitału ludzkiego.

Zaufanie w organizacji to ważny czynnik ułatwiający kooperacje oraz koordynacje społecznych interakcji. Zmniejsza potrzebę monitorowania zachowań pracowniczych i jest jednym z najistotniejszych czynników wpływających na satysfakcję z pracy. Brak zaufania wiąże się z kolei z dużymi kosztami ponoszonymi przez pracownika, głównie emocjonalnymi i transakcyjnymi, a umiejętność ich niwelowania odzwierciedla istniejący poziom zaufania. Brak zaufania w organizacji przyczynia się do jej dysfunkcyjności, gdyż uniemożliwia podejmowanie dobrych decyzji, utrudnia też rozwój więzi społecznych. Zaufanie znacznie ogranicza negatywne następstwa zmian organizacyjnych i ułatwia dokonywanie zmian w grupie pracowniczej.

Zaufanie umożliwia skuteczne uczenie się i wychodzenie z kryzysu, sprzyja integracji, produktywności i wprowadzaniu zmian oraz decyduje o jakości stosunków międzyludzkich. Jest kapitałem społecznym, którego nie wolno zmarnować. Stało się ono tak cenną wartością, że niektóre większe organizacje tworzą strategie budowania zaufania, organizują specjalne szkolenia oraz artykułują zaufanie w dokumentacji. Zaufanie jest więc cennym kapitałem - a nie mamy go za dużo. (parafraza materiałów z pracy prof. Kazimierza Denka)

Zarządzanie zasobami ludzkimi czy też polityka kadrowa stanowi swoistą filozofię zarządzania potencjałem ludzkim w każdym przedsiębiorstwie, stanowi priorytet w prawidłowym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Personel uważny jest za jeden z najważniejszych zasobów jakimi ono dysponuje!

W dzisiejszych czasach, aby przedsiębiorstwo sprawnie funkcjonowało musi zatrudniać odpowiednich pracowników, którzy posiadają wiedzę, doświadczenie oraz wysokie kwalifikacje zawodowe. To, czy nasz Szpital odniesie sukces zależy przede wszystkim od umiejętności oraz postawy pracowników, którzy stanowią jej zasoby. Bez doświadczonej kadry nawet najlepsze i najcenniejsze zasoby mogą zostać zmarnowane i przyczynić się do upadłości przedsiębiorstwa.

Istotą zarządzania kapitałem ludzkim jest więc dbanie nie tylko o maksymalizację zysku oraz sukces finansowy przedsiębiorstwa, ale przede wszystkim stworzenie odpowiednich warunków pracy oraz możliwość rozwoju zawodowego zatrudnianych pracowników - ponieważ oni wtedy staną się najlepszą gwarancją rozwoju danego przedsiębiorstwa.

W takim razie - co dalej? Co z lekarzami, w których imieniu, z racji pełnionej roli - występuję.

Kto będzie pracował (na umowie o pracę lub na kontrakcie) ?

Wyobrażam sobie możliwe scenariusze:

A. Rekrutacja zewnętrzna - daje chyba iluzoryczną pewność, że będziemy mieli wielu chętnych na dane stanowisko; im trudniejsza sytuacja rynkowa, tym bardziej sprawdza się ta zasada, ale wtedy jednocześnie tym więcej będzie zgłaszało się kandydatów o różnych, nie zawsze oczekiwanych kwalifikacjach. Czyż rekrutacja zewnętrzna jest łatwiejsza niż wewnętrzne poszukiwania - łatwiej ściągnąć specjalistę z zewnątrz niż nawet przeszkolić do trudnych zadań osoby dotąd pracujące? Nie przypuszczam!

Dodatkowe, niezmiernie istotne wady rekrutacji zewnętrznej:

1. koszty - zewnętrzne poszukiwania są drogie i czasochłonne - należy zdefiniować, gdzie i kogo szukać, jak go szukać, a później przeprowadzić selekcję kandydatów, co wymaga czasu. Te koszty dają się obliczyć i na pewno są wyższe niż koszt poszukania kandydata we własnej firmie.

2. zagrożenie dla motywacji - decydując się przyjąć do pracy osobę z zewnątrz, dajemy sygnał już zatrudnionym, że nie ma wśród nich osoby dość kompetentnej...

B. Rekrutacja wewnętrzna - i utrzymanie wakującego stanowiska dla osób już zatrudnionych (w dowolnej formie) jest sygnałem, że są w firmie możliwości rozwoju, i że traktujemy poważnie naszych własnych pracowników (lub „kontraktowców”). Jest ona szansą, by lepiej wykorzystać zasoby ludzkie, jakie już posiadamy - firma zna kandydata, zaś kandydat firmę. To oszczędza kosztów związanych ze zbieraniem i weryfikowaniem informacji oraz pozwala uniknąć wzajemnego rozczarowania.

Co prawda - pracownik utrzymuje wszystkie swoje wcześniejsze przyzwyczajenia, więc trudno liczyć, że zacznie pracować zupełnie odmiennie niż dotąd - stąd nie możemy liczyć na przełom w sposobach wykonywania zadań. Lecz nie uważam, żeby dotąd wykonania kontraktów z NFZ faktycznie tego wymagały. Może też generować konflikty, konflikt ten może paraliżować pracę na długi czas, więc warto zadbać, by nie wystąpił, jasno podając przyczyny wyboru tej, a nie innej osoby na dane stanowisko.

Nie uważam jednak, aby w warunkach osobowych lekarzy WSzZ w Lesznie ten problem mógł wystąpić, znamy się od lat i funkcjonujemy jak dobrze dotarte trybiki.

Do podstawowych praw pracownika, które osoby pracujące na tzw. kontraktach utraciły, są:
prawo do wynagrodzenia;
prawo do urlopów : wypoczynkowego i okolicznościowego;
prawo do bezpiecznych warunków pracy (czas pracy!!);

Te prawa pracowników są jednocześnie podstawowymi obowiązkami pracodawców. Sytuacja ta jednak - jak dotąd - była zgodna z oczekiwaniami obu stron. Pytanie, czy nadal będzie tak w wyniku reorganizacji? Czy za cenę utraty tzw. bezpieczeństwa socjalnego, tak istotnego w przypadku okrutnych często zdarzeń losowych - będą chętni po podjęciu ryzyka w warunkach asymetrycznej wiedzy, wynikającej z zasad finansowania Szpitalowi kontraktów przez NFZ?

Ponadto etos pracy lekarza ulega erozji. Zarzewie jego destrukcji tkwi m.in. w: urynkowaniu, masowości i komercjalizacji leczenia, kryzysie postaw społecznych, łamaniu norm etycznych, w nadrzędności wartości instrumentalnych nad intelektualnymi i moralnymi. Dopelniają je: wieloetatowość, partykularyzm jednostkowy i grupowy, rozchwianie w relacjach mistrz – uczeń (domyślnie - młody lekarz). Zagrożenie tego etosu negatywnie wpływa na dobro społeczne, i nie można w imię maksymalizacji zysków przedsiębiorstwa, jakim jest Szpital - tego zjawiska nasilać.

Niezbędne w zawodzie lekarza szkolenia są długoterminową inwestycją, która zwraca się pod różnymi postaciami; należy traktować szkolenie jako zasadniczy rodzaj działalności sprzyjającej realizacji celów, jako sposób na sprawne funkcjonowanie, i być skłonny uznać szkolenie za tak ważne, że nawet w okresach trudności starać się zwiększać wydatki na ten cel - jako dodatkowy bonus finansowy dla lekarza.

Czy przedstawione wyżej tematy „Manifestu” znajdą życzliwy posłuch u nowego Kierownictwa Wojewódzkiego Szpitala Zespólnego w Lesznie? Apeluje do wszystkich, którzy mają wpływ na organizacyjny i ekonomiczny kształt tego - lub nawet przekształconego - Szpitala - o głęboką rozważę.

Przemysław Kozanecki
v-Prezes ORL WIL
Przewodniczący Delegatury Leszczyńskiej WIL

Do wiadomości:

1. Marszałek Województwa Wielkopolskiego
2. Dyrekcja WSZZ w Lesznie
3. Biuletyn ORL WIL
4. Media lokalne

PRZEWODNICZĄCY
LESZCZYŃSKIEJ DELEGATURY
WIELKOPOLSKIEJ SZKOŁY LEKARSKIEJ
lek. med. Przemysław Kozanecki