

Nagrađivanje i motivisanje zdravstvenih radnika

Professor James Buchan

jbuchan@qmu.ac.uk

Nagrade i motivacije za zdravstvene radnike

- Zašto ?- poriv za promjenom
- Kako? –teoretski- teorije motivacije
- Kako? - praktično- tipologija pristupa
- Evaluacija? –postojeća baza znanja –šta daje rezultate- i gdje?
- Put prema naprijed?

Nagrade i motivacije : zašto?

- Smanjenje troškova (reforma zdr. sistema)
- Menadžment pružanja usluga
- Angažovanje / zadržavanje i geografska distribucija osoblja
- Pобољшanje produktivnosti i kvaliteta
- Menadžment promjene
- Fleksibilnost radne snage
- Rad u timu
- Doživotno učenje

Ključne tačke:

- Koji su ciljevi?
- Da li politiku nagrađivanja treba usmjeriti ka ličnim karakteristikama individua ili grupama radnika – npr., pol, lokacija, profesija?
- Novčane stimulacije / nagrade
- Ne-novčane stimulacije / nagrade
- Od efektivnog menadžmenta /vođstva se traži da dostignu konzistentnu implementaciju
- Kontekstualni faktori igraju ključnu ulogu

Kako ?: u teoriji

- Teorija motivacije
- Teorija agensa
- Psihološki ugovor

Nagrađivanje i motivacija

- “Odgovarajuća” plata i radni uslovi su preuslovi za održiva poboljšanja

Drugi ključni faktori :

Edukacija /kompetencija – sposobnost za praksu

Mogućnost daljeg učenja

- Možnost napredovanja u karijeri
- Učešće u donošenju odluka
- Fleksibilnost u balansu između posla i života

Uslovi rada

- Optimalna radna sredina:
 - zahtjevi koji odgovaraju resursima osobe
 - visok nivo bazične predvidivosti
 - dobra socijalna podrška
 - smislen posao
 - visok nivo uticaja na posao
 - ravnoteža između napora i nagrada

(Baumann et al, 2001)

Kako?: nagrađivanje u praksi

Finansijsko

Plata

Druge direktne finansijske koristi

- Penzije/zdravstveno/životno osiguranje
- Dodatak za odjeću i stan
- Putni troškovi
- Dječiji dodatak

Indirektne finansijske koristi

- Učešće u troškovima hrane/ odjeće /smještaja
- Učešće u troškovima prevoza
- Učešće u troškovima vrtića i sl.

Nefinansijsko

- Odmor
- Fleksibilno radno vrijeme
- Šanse i podrška u daljoj edukaciji
- Odsutvo zbog studiranja , religioznih praznika
- Neplaćeno odsustvo
- Dobra služba medicine rada
- Mogućnost za rekreaciju

Evaluacija

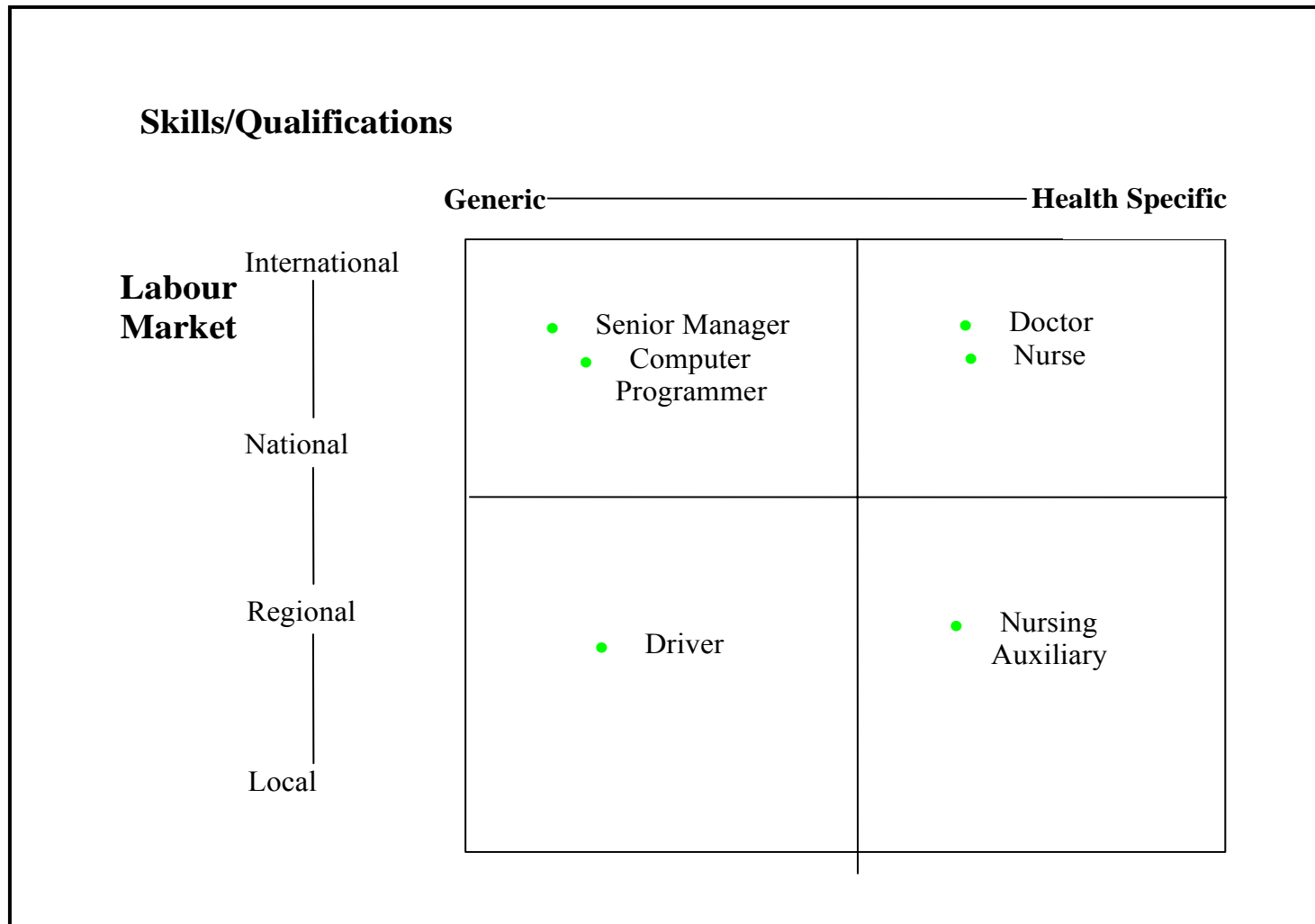
- Šta ima efekta, šta daje rezultate ?
- Za koji planirani ishod?
- Za koje grupe radnika
- U kontekstu koje organizacije/politike/
sistema/zemlje / kulture?
- I zašto?

Da li je nagrađivanje efektivno?

Indikatori za evaluaciju

- Stopa odsustva
- Izmjena osoblja- % osoblja koje napušta organizaciju na godišnjem nivou
- Broj prijava- npr., broj prijava na konkurs
- Intervjui sa osobljem prije njihovog odlaska
- Istraživanje osoblja (www.healthcarecommission.org.uk)
- Uticaj na nivoe aktivnosti; produktivnost
- Uticaj na ishode kod pacijenata? Zadovoljstvo pacijenata

Evaluacija- šta daje rezultate kod pojedinih zanimanja/ grupa osoblja?



Procjena intervencija politike

Intervencija	efekat	cijena	kompleksnost	uticaj	Održivost
	Mali....veliki.	Niska... visoka....	Lako.....teško	Neposredan.... u budućnosti	Kratka.....duga
Npr., uvođenje fleksibilnog radnog vremena, održivanja smjene					
Npr., povećanje plate od 5 %					

References

- **Aiken L et al (2000) The Magnet Nursing Services Recognition Program: A Comparison of Two Groups of Magnet Hospitals. Am Jnl Nursing 100(3):26-36, March 2000.**
- **Baumann A et al (2001) Commitment and Care- the benefits of a healthy workplace for nurses, their patients and the system. Canadian Health Services Research Foundation.**
- **Zurn P, Dolea C and Stilwell B Nurse Retention and Recruitment: Developing a Motivated Workforce
<http://www.icn.ch/global/Issue4Retention.pdf>**
- **Dussault G Franceschini (2006)Not enough there, too many here: understanding geographical imbalances in the distribution of the health workforce
<http://www.human-resources-health.com/content/pdf/1478-4491-4-12.pdf>**
- **De Gieter et al (2006) Identifying nurses' rewards: a qualitative categorization study in Belgium <http://www.human-resources-health.com/content/pdf/1478-4491-4-15.pdf>**
- **Waldman J, Kelly F, Arora S, Smith H (2004) The Shocking Cost of Turnover in Health Care. HealthCare Management Review Jan- Mar 2004: 29 (1), 2-7.**