

محاسبه کارانه مبتنی بر عملکرد

■ سیدمحمد رضا غیرتمند / سوپروایزر بالینی، بیمارستان امام حسین (ع) مشهد، ایران

مشخصات محیط وقوع تجربه: بیمارستان امام حسین (ع) (فوق تخصصی)، دارای ۱۲۷ تخت و ۵۵۰ نفر نیروی انسانی

- رده‌های نیروی انسانی: پرستار، کمک بهیار

- مدت اجرای اعتباربخشی: از ابتدای اجرای اعتباربخشی

شرح نیاز به تغییر تشخیص داده شده (توصیف وضعیت موجود مشکل دار): عدم پرداخت کارانه براساس عملکرد پرسنل

هدف تغییر: توزیع عادلانه کارانه جهت ایجاد انگیزه خدمتی در رده های مختلف شغلی

مراحل اجرای برنامه به تفکیک

- آیا پرسنل را آموزش دادید؟ کدام گروه‌ها؟ چگونه؟ بله، کلیه پرسنل به‌ویژه سرپرستاران و منشی بخش‌های درمانی.
- آیا دستورالعمل خاصی برای تغییر نیاز داشتید؟ بله، نیاز به مصوبه رئیس بیمارستان که دریافت شد.
- آیا نحوه ارتباط رسمی شما/ واحد پرستاری با سایر واحدهای بیمارستان تغییر نمود؟ خیر
- آیا نیاز به هماهنگی با سایر واحدهای بیمارستان بوده است؟ بله، تعامل با قسمت مالی، نیروی انسانی و ریاست.
- نحوه نظارت و کنترل شما/ واحد پرستاری در خصوص برنامه تغییر چگونه بود؟ به صورت ماهیانه طبق فایل‌های اکسل طراحی شده.
- نحوه ارزشیابی نهایی برنامه تغییر خود را شرح دهید. بعد از اجرای پایلوت توسط قسمت بازرسی و ریاست
- برای تداوم و تثبیت تغییر در سیستم پرستاری چگونه عمل کردید؟ طبق مصوبه ریاست بیمارستان تثبیت گردید
- مشکلات پیش آمده در حین اجرا چه بودند؟ نهادینه شدن بین پرسنل در ابتدای اجرای طرح با مشکل مواجه بود

نتایج برنامه تغییر:

- توزیع عادلانه کارانه مبتنی بر عملکرد و کاهش اعتراضات پرسنل بعد از اجرای طرح
- ایجاد انگیزه در کلیه پرسنل در رده‌های مختلف جهت افزایش درآمد بخش مربوطه و افزایش کارانه
- ایجاد انگیزه جهت قبول مسئولیت در پرسنل با توجه به آیت‌های مصوب طرح

مشکلات حل نشده و جدید رخ داده در پی ایجاد تغییر:

- عدم قابلیت گزارشگیری بیش از یک ماه
- سرعت پایین سیستم با توجه به اجرای طرح در محیط اکسل
- عدم اجرای طرح در بیمارستان‌های بزرگ به علت اجرای طرح در محیط اکسل - نیاز به نرم افزار قوی‌تری خواهد بود