

	<p>Стратешки план за период 2015. -2019. година</p>	
<p>Одобрио: УПРАВНИ ОДБОР ДОМА ЗДРАВЉА ОБРЕНОВАЦ</p>	<p>Важи од :</p>	

<p>СТРАТЕШКИ ПЛАН ДОМА ЗДРАВЉА ОБРЕНОВАЦ</p> <p>за период 2015.- 2019. година</p>

Садржај стратешког плана

.....	
Садржај стратешког плана	2
1 Увод.....	3
2 Сажетак за руководство.....	3
3 Опис организације	
3.1 Процес стратешког планирања.....	3
3.2 Мисија	3
3.3 Визија	3
3.4 Водећи принципи/вредности	3
3.5 Организациона структура	6
4 Опис садашњег стања (опис контекста)	7
4.1 DEPLESET	8
4.2 SWOT	9
4.3 Пословне прилике	7
5 Кључни фактори успеха и подручја ризика	9
6 Циљеви и стратегије	9
6.1 Стратешки циљеви и стратегије	13
7.2 Индикатори учинка.....	14
8 Управљање стратешким планом.....	16
.....	

1. Увод

Стратешко планирање Дома здравља је процес на основу којег руководство планира будући развој Дома здравља Обреновац и заснива се на развијању поступака и механизма којима се стиже до пројектованог циља. Дугорочно, стратешко планирање, уз реално постављену визију и јасне смернице, омогућује правовремено реаговање на све промене, адекватно управљање ризицима, поставља добре системе праћења и оцењивања учинака, добро планирање стручног усавршавања и едукације запослених, изграђује мотивисаност запослених, постиже ефективнији систем комуникације на свим нивоима, међу запосленима, са корисницима и заједницом.

Стратешки план Дома здравља Обреновац доноси се за период 2015.-2019. године. На изради Стратешког плана радио је Тим у саставу: Др Маја Годоровић, Прим. Др Снежана Јанковић, др Радослав Милошевић, др Бојан Пешић, др Зорица Васић, ВМС Анка Жилић.

Са садржајем и процедуром израде Стратешког плана упознат је Управни одбор Дома здравља, који је и дао сагласност за његово доношење.

2. Сажетак за руководство

Стратешки план садржи шест стратешких циљева који би требало да се реализују до 2020. године. То су:

1. Реакредитовање Дома здравља
2. Унапређење квалитета процеса рада и процеса контроле квалитета рада
3. Изградња нових објеката и потребна санација постојећих
4. Унапређење превентивних програма, здравствене заштите вулнерабилних популационих група и палијативне неге
5. Подизање степена задовољства корисника
6. Подизање степена задовољства запослених

Да би се циљеви реализовали креиране су стратегије које ће омогућити достизање жељених циљева и активности које треба спровести да би се циљеви достигли.

3. Опис организације

3.1. ПРОЦЕС СТРАТЕШКОГ ПЛАНИРАЊА

Процес стратешког планирања обухватио је следеће фазе:

- Планирање процеса планирања
- Прикупљање и обрада података за планирање
- Анализа садашњег стања
- Дефинисање мисије, визије и кључних вредности
- Утврђивање кључних фактора успеха и критичних подручја ризика
- Дефинисање стратешких циљева, стратегија за њихову реализацију, индикатора и мера учинка
- Припрема плана активности
- Комплетирање стратешког плана

Предвиђено је да процес планирање траје шест недеља, а као рок за завршетак Стратешког плана одређен је 29.02.2008. године.

3.2. МИСИЈА ДОМА ЗДРАВЉА

Дом здравља Обреновац је здравствена установа примарне здравствене заштите, посвећена превенцији, раном откривању и лечењу поремећеја здравља становништва. Пружањем здравствених услуга омогућава људима здравији и квалитетнији живот. Успешним пословањем доприноси добробити грађана који живе на територији општине Обреновац, као и својим запосленима. Успех који постиже дели са окружењем, подржавајући залагање у области истраживања и науке.

3.3 ВИЗИЈА ДОМА ЗДРАВЉА

Визија Дома Обреновац здравља је лидерска позиција у пружању услуга на примарном нивоу здравствене заштите. Омогућавање, уз подршку система, свеобухватне, интегрисане, ефикасне и квалитетне здравствене заштите, кроз тимски рад, професионално уважавање и партнерски однос са корисницима. Са широком палетом квалитетних услуга, стручним кадром, савременом опремом у адекватним условима рада, са циљем очувања и унапређења здравља становништва.

3.4. ВОДЕЋИ ПРИНЦИПИ ВРЕДНОСТИ

3.4.1. Интегритет и непристрасност

Придржавати се ове вредности значи:

- Поштовати заједничке стандарде и принципе
- Држати се закона и правде
- Заснивати идеје и предлоге на објективним доказима
- Користити буџетска средства коректно, ефективно и ефикасно
- Код пријема нових радника, основни критеријум за оцену кандидата, је његова стручност
- Држати се Пословног кодекса Дома здравља

3.4.2. Јавни интерес

Придржавати се ове вредности значи:

- Знати ко је корисник наших услуга и које су његове потребе
- Посматрати ствари и из угла корисника
- Пружити кориснику ниво услуга који бисте очекивали за себе
- Придржавати се Пословног кодекса Дома здравља
- Бити љубазан и помагати, без обзира на сопствено тренутно стање
- Укључивати кориснике у процес управљања, прикупљањем њихових ставова и предлога
- Посредовати код конфликтних ситуација у циљу изналажења најбољих решења

3.4.3. Остваривање резултата високог калитета и вредности

Придржавати се ове вредности значи:

- Дефинисати ниво резултата и планирати како да се остваре
- Предузимати одлучне акције

- Креативно размишљати
- Унапред препознати проблеме и предузимати кораке за њихово решавање
- Анализирати резултате и предузимати мере за унапређење
- Славити успех

3.4.4. Лидерство и лична одговорност

Придржавати се ове вредности значи:

- Показивати лични пример
- У раду користити свеобухватни поглед на проблем
- У раду тимова промовисати ентузијазам, опредељење, поштовање
- Показивати одлучност
- Бити спреман на изазове
- Управљати временом и радом ефективно
- Управљати ризиком и преузимати одговорност
- Гледати у будућност

3.4.5. Поштовати људе и њихву различитост

Придржавати се ове вредности значи:

- Користити таленат који људи имају и помагати им да развију свој потенцијал
- Поштовати људе у нашој близини
- Укључивати друге у посао
- Слушати друге и охрабривати их кад су у праву
- Веровати да и други раде добро
- Охрабрити добар баланс између посла и породице
- Разумети различит приступ других људи

3.4.6. Континуирано учење и усавршавање

Придржавати се ове вредности значи:

- Видети учење као саставни део живота
- Разумети своје сопствене могућности и подручја за унапређење
- Развијати вештине
- Бити отворен за нове идеје и приступе послу
- Учити на грешкама и успесима
- Мерити своја постигнућа у односу на најбоље

3.4.7. Тимски рад и партнерство

Придржавати се ове вредности значи:

- Разумети како ко доприноси заједничким циљевима
- Делити циљеве
- Користити утицај и вештине да се остваре циљеви
- Делити добру праксу и решења

3.4.8. Професионалност

Придржавати се ове вредности значи:

- Радити у складу са захтевима Министарства здравља, јавно-здравствених установа, РФЗО-а, Градског секретаријата за здравље
- Радити најбоље што се може
- Бити поштен и фер
- Разумети последице својих одлука
- Размишљати о послу и начину рада

- Преиспитати ефекте свог рада
- Мерити се у односу на најбоље

3.4.9. Отвореност и добра комуникација

Придржавати се ове вредности значи:

- Давати људима коректне информације
- Помоћи људима да разумеју политику Министарства и Владе
- Знати слушати као и говорити
- Бити приступачан и помагати
- Убеђивати и утицати на друге радије него наређивати
- Тражити најбољи начин за пренос информација

3.5. ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА

Ради стручног, квалитетног и што ефикаснијег функционисања Дома здравља и извршавања послова из делатности Дома здравља утврђена је следећа унутрашња организациона структура Дома здравља:

3.5.1. Служба за здравствену заштиту одраслих становника:

- Одељење опште медицине у Обреновцу
- Здравствена станица у Стублинама
- Здравствена станица у Грабовцу
- Здравствена станица у Баричу
- Здравствена станица у Забрежју
- Здравствена станица у Скели
- Здравствена станица у Дражевцу
- Здравствена станица “ТЕНТ А“
- Здравствена амбуланта у Звечкој
- Здравствена амбуланта у Малој Моштанци
- Здравствена амбуланта у Кртинској
- Здравствена амбуланта на Ушћу
- Здравствена амбуланта у Дрену
- Здравствена амбуланта „ТЕНТ Б“
- Центар за превентивне здравствене услуге у Обреновцу

3.5.2. Служба за здравствену заштиту жена

3.5.3. Служба за здравствену заштиту деце са поливалентном патронажом

- Одељење за предшколску децу са Одсеком-Развојно саветовалиште
- Одељење за школску децу у Обреновцу са Одсеком-Саветовалиште за младе
 - Лекарска ординација у Здравственој станици Стублине
 - Лекарска ординација у Здравственој станици Грабовац
 - Лекарска ординација у Здравственој станици Барич
 - Одсек Саветовалиште за младе
- Одељење поливалентне патронаже

3.5.4. Служба за здравствену заштиту радника

3.5.5. Служба за стоматолошку здравствену заштиту

3.5.6. Служба за хитну медицинску помоћ

3.5.7. Специјалистичко консултативна служба

- Одељење за ментално здравље

- Одсек офталмологије
- Одсек оториноларингологије
- Одељење интерне медицине
- Одељење физикалне медицине
- Одсек хигијенско епидемиолошке здравствене заштите
- Дерматовенеролошка ординација
- Ординација општег хирурга
- Одсек социјалне медицине са здравственом статистиком и информатиком

3.5.8. Служба за радиолошку и лабораторијску дијагностику

3.5.9. Служба за кућно лечење

3.5.10. Служба за хемодијализу

3.5.11. Служба за правне, економско – финансијске, техничке и друге сличне послове

- Одељење за правне и опште послове
- Одељење за економско финансијске послове
- Одељење безбедности и здравља на раду, противпожарне заштите, одбране и обезбеђења
- Одељење за техничке послове

4 Опис садашњег стања (опис контекста)

4.1 DEPLESET (графикон 1)

4.2 SWOT (графикон 2,3)

4.3 Пословне прилике

Опис тренутног стања, идентификовање и анализа фактора који утичу на рад Дома здравља (ДЗ) рађени су SWOT и DEPLESET методом.

Дом здравља Обреновац је здравствена установа примарног нивоа здравствене заштите, у државној својини, која послује у оквиру Плана мреже здравствених установа, а на основу Закона о здравственој заштити. Демографску слику општине карактерише укупан позитиван раст популације уз низак проценат учешћа деце до 6 година (6,9%) и висок проценат особа старијих од 65 година (15,9%). Старосна структура становништва има дугорочан и негативан ефекат на организацију рада ДЗ због великог коришћења здравствене службе и високе потрошње материјалних средстава. Средства која добијамо од РФЗО су недовољна за покривање свих трошкова (нпр. лабораторијске дијагностике). Значајан фактор су релативно висока сопствена средства која се остварују по основу услуга Службе за медицину рада. Платежна моћ становништва је ниска, али су пацијенти спремни да плате услугу коју ће добити преко реда и без чекања, и имају више поверења, ако такву услугу добију у државној, него у приватној установи, што је забележено у периоду пружања услуга у „Допунском раду“, за шта смо имали дозволу Министарства здравља.

ДЗ Обреновац има добру сарадња са локалном заједницом (општином). Постоји позитиван однос према развоју ДЗ и од стране градске и општинске управе.

Веза да друштвеном заједницом је добра и генерално постоји позитивно мишљење о раду ДЗ. Заједница очекује од ДЗ да пружа ефикасну и квалитетну здравствену заштиту становништву, што ће довести до унапређења њиховог здравља, а ДЗ очекује од заједнице материјалну и сваку другу подршку. Посебне активности ДЗ усмерене су ка особама са посебним потребама са циљем обезбеђивања здравствене заштите истог нивоа квалитета који се пружа и осталим корисницима.

Обезбеђена је техничка доступност инвалидних особа здравственој служби (рампе за колица, санитарни чвор), набављени су специјални гинеколошки столови за преглед жена са инвалидитетом. Значајна је сарадња и са колективима и школама где су активности посебно усмерене на здравствено-васпитни рад.

После мајских поплава 2014.године у општини Обреновац, ДЗ Обреновац је сопственим снагама, врло брзо (за две недеље), почео са пружањем свих законом предвиђених услуга за примарни ниво ЗЗ, организујући се на све расположиве начине. Захваљујући многобројним донацијама (Министарство здравља РС, Град Београд, Влада Јапана, Арапских емирата, Норвешке, фармацеутских кућа: GlaxoSmithCline, Novartis, итд.) обновљен је возни парк, опрема, намештај, итд.

Старосна структура запослених у ДЗ је неповољна (62% запослених је старије од 40 година, 35% је старије од 50 година). Постоји недостатак комуникационих вештина у свакодневном контакту са пацијентима, што је и најчешћи разлог приговора пацијената, који су све ређи. Није било приговора од стране корисника који би указивали на нарушавање односа према појединим друштвеним групама. Запослени су све више заинтересовани за континуирану едукацију и све већи број различитих особа одлази на курсеве континуиране медицинске едукације, конгресе, секције и друге видове стручног усавршавања, да би се остварили бодови за лиценцу. ДЗ има развијену дијагностичку службу и постоји релативно добра опремљеност ДЗ савременим апаратима. ДЗ има развијен информациони систем, али се неуједначено користи у свим службама, премда постоје добри услови. Брз развој медицине и постоји захваљујући развоју технологије. Битно је сагледати ниво опреме потребан за примарни ниво здравствене заштите, али је и даље комуникација са пацијентима и добар физикални преглед, нешто, што још увек није превазиђено.

Снага Дома здравља је у доброј репутацији, едукованом и квалификованом кадру, доброј опреми, добро развијеној специјалистичкој служби, великом броју и структури услуга, развијеном информационом систему, уређеном простору, доброј локацији Дома, значајним сопственим средствима по основи медицине рада, као и у могућности пружања комерцијалних услуга. Слабости су: недостатак простора, недовољно добра комуникација са корисницима, неповољна старосна структура запослених, велика потрошња у лабораторији, последице поплаве, како у делу функционисања ДЗ, опремљености, тако и на здравствено стање популације. Прилике које Дом здравља треба да искористи су могућности за изградњу новог објекта „Д“ ДЗ Обреновац, што је у плану уназад више од 10 година, донације после поплаве, учешће у разним пројектима Министарства здравља и другим пројектима, добра сарадња са локалном заједницом, велики број грађана који раде на општини, а који би могли да имају изабраног лекара у ДЗ, сарадња са медијима. Претње о којима треба непрестано мислити су могућност одлива пацијената ка приватним ординацијама (могуће реформе Здравственог система), негативан утицај поплаве на здравље становништва-посебно на ментално здравље, старосна структура становништва, капитација која може да има и позитивне и негативне утицаје на рад Дома, узимање сопствених прихода ДЗ од стране РФЗО, итд.

У том смислу потребно је предузети све мере да се минимизирају слабости и претње, а максимизирају снага и прилике.

5 Кључни фактори успеха и подручја ризика

Као кључни фактори успеха (CSF) идентификовани су:

- Отвореност за промене и прихватање новог начина рада, мисије, визије и водећих принципа вредности Дома здравља од стране свих интересних група
- Изградња новог крила „Д“ ДЗ Обреновац, који ће омогућити рад у адекватном, законом предвиђеном простору, без осећаја гужви који се ствара и неадекватном простору, који ће побољшати квалитет услуге и безбедност пацијената и запослених
- Ниво стручног знања запослених и уједначен квалитет рада
- Могућност обезбеђивања додатних финансијских средстава кроз пројекте које реализује Дом здравља
- Проширење спектра комерцијалних услуга
- Информациони систем/електронски картон и информатичка мрежа у Дому здравља
- Стручно и информационо повезивање са установама секундарног и терцијерног нивоа здравствене заштите
- Задовољни корисници услуга
- Задовољни запослени Дома здравља

Као кључни фактори ризика (CRF) идентификовани су:

- Отпор променама
- Недостатак финансијских средстава за подршку увођења нових услуга
- Недостатак финансијских средстава за градњу потребних грађевинских објеката којима би Дом здравља обезбедио нормалан процес рада
- Присуство великих загађивача животне средине на територији Обреновца
- Структура становништва са великим процентом ромске популације, расељених лица, корисника психо-активних супстанци/наркомана
- Заостајање законске регулативе за трендовима у здравственој заштити
- Несклад између потреба и захтева за здравственом заштитом у односу на реалну могућност финансирања
- Недостатак стандардизације услуга и техничке опремљености.

6 Стратешки циљеви, стратегије и индикатори учинка

6.1 Стратешки циљеви и стратегије

6.1.1: АКРЕДИТОВАЊЕ ДОМА ЗДРАВЉА

Стратегија:

Дефинисање и реализација програма акредитације

6.1.2. УНАПРЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА ПРОЦЕСА РАДА

Стратегије:

1. Дефинисање и реализација програма за унапређење квалитета здравствених услуга
2. Дефинисање и реализација програма за унапређење људских ресурса
3. Дефинисање и реализација програма за унапређење сарадње са интересним групама

6.1.3. ИЗГРАДЊА НОВИХ ОБЈЕКТА И ПОТРЕБНА САНАЦИЈА ПОСТОЈЕЋИХ

Стратегије:

1. Коришћење одређених средстава локалне заједнице и донација за санацију и адаптацију поплавлених објеката
2. Обезбеђење материјалних средстава за изградњу новог крила Дома здравља Обреновац/градски локалитет, за које постоји идејни пројекат

6.1.4. РАЦИОНАЛИЗАЦИЈА КАДРА ДОМА ЗДРАВЉА

Стратегије:

1. Дефинисање и реализација програма комерцијалних услуга
2. Дефинисање и реализација активности на програму капитације
3. Дефинисање и реализација пријема недостајућег кадра

6.1.5. ОСАВРЕМЕЊАВАЊЕ ОПРЕМЕ

Стратегије:

1. Обезбеђење средстава за набавку недостајуће опреме и замену дотрајале
2. Добијање сагласности Комисије за имплементацију нових технологија при МЗ РС

6.1.6. КОНТИНУИРАНА ЕДУКАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ

Стратегије:

1. План едукације запослених
2. Активности у процесу акредитације едукативних програма
3. Обезбеђивање материјалних средстава за планиране едукације
4. Одговарајућа прерасподела кадра код изостајања са посла због едукација

6.1.7. УНАПРЕЂЕЊЕ ИНФОРМАЦИОНОГ СИСТЕМА

Стратегије:

1. Активности на повећењу степена коришћења е-картона у Служби за 33 жена и Специјалистичко-консултативној служби

6.1.8. РАЗВИЈАЊЕ И УВОЂЕЊЕ ВАНСТАНДАРДНИХ УСЛУГА

Стратегије:

1. Дефинисање ванстандардних услуга које ће се обављати и под којим условима
2. Обезбедити услове тржишног пословања
3. Обезбедити ресурсе

6.1.9. УНАПРЕЂЕЊЕ ПРЕВЕНТИВНИХ ПРОГРАМА

Стратегије:

1. Повећање броја превентивних прегледа за хронична незаразна обољења
2. Повећање обима обављених скрининга на карцином дебелог црева и карцином грлића материце и дојке
3. Спровођење опортуних скрининга
4. Креирање превентивних програма за: сузбијање гојазности у дечијем узрасту и појаве Дијабетеса типа 2 у дечијем узрасту; сузбијање наркоманије и ширење ХИВ/АИДС-а

6.1.10. УНАПРЕЂЕЊЕ ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ ВУЛНЕРАБИЛНИХ ПОПУЛАЦИОНИХ ГРУПА СТАНОВНИШТВА

Стратегије:

1. Креирање и имплементација програма подршке вулнерабилним популационим групама
2. Дефинисање потребних ресурса
3. Дефинисање и реализација програма за унапређење сарадње са интересним групама

6.1.11. УНАПРЕЂЕЊЕ ПАЛИЈАТИВНЕ НЕГЕ

Стратегије:

1. Креирање и имплементација програма палијативног збрињавања и неге
2. Дефинисање потребних ресурса
3. Дефинисање и реализација програма за унапређење сарадње са интересним групама

6.1.12. НАГРАЂИВАЊЕ ПРЕМА РЕЗУЛТАТИМА РАДА

Стратегије:

1. Дефинисање начина процене квалитета рада
2. Остварење планова куративне и превентивне здравствене заштите

6.1.13. ПОДИЗАЊЕ СТЕПЕНА ЗАДОВОЉСТВА КОРИСНИКА

Стратегије:

1. Унапређење организације рада по стандардима
2. Едукација запослених
3. Развој метода за праћење задовољства корисника

6.1.14. ПОДИЗАЊЕ СТЕПЕНА ЗАДОВОЉСТВА ЗАПОСЛЕНИХ

Стратегије:

1. Побољшање услова рада и безбедности
2. Побољшање хоризонталне и вертикалне комуникације
3. Едукација запослених

6.2 Индикатори учинка

Р.бр.	Циљ	Индикатор учинка	Циљана вредност
1.	Акредитовање Дома здравља	Сертификат о акредитацији	Највиша оцена (5 и похвала)
2.	Унапређење квалитета процеса рада и процеса контроле квалитета рада	<ul style="list-style-type: none">➤ Процент пацијената упућених у установу вишег нивоа здравствене заштите➤ Процент подударности упутне и завршне дијагнозе➤ Сви запослени имају оцену квалитета рада у радном досијеу	До 3% годишње 70% 100%

Р.бр.	Циљ	Индикатор учинка	Циљана вредност
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Стално унапређење информационог система у складу са захтевима РФЗО, Министарства здравља, постојеће законске регулативе, потребама запослених; електронски картона је уведен у рад свих служби и локалитета/изабрани лекари су умрежени са консултативно-специјалистичком службом, радиолошком и лабораторијском дијагностиком/сви користе расположиве могућности ИТ у ДЗ ➤ Континуирана едукација запослених/ Стручно оспособљавање кадрова за рад са новом опремом/сертификат о завршеној едукацији ➤ Осавремењавање опреме-замена дотрајале, набавка недостајуће ➤ Развијање и увођење ванстандардних услуга ➤ Рационализација кадра/ Број запослених у складу са нормативима МЗ ➤ Процент извршења планова/ Оцена квалитета рада 	<p>100%</p> <p>50% расположивог стручног кадра/ > од 30% запослених</p> <p>10% прихода</p> <p>100% усаглашавање</p> <p>100%</p>
3.	Изградња нових објеката и потребна санација постојећих	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Санација и адаптација простора оштећених поплавом ➤ Изградња новог крила Дома здравља Обреновац/градски локалитет 	
4.	Унапређење превентивних програма, здравствене заштите вулнерабилних популационих група и палијативне неге	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Број превентивних прегледа ➤ Процент укључених припадника вулнерабилних популационих група ➤ Обезбеђивање ресурса за 	<p>20% обухвата популације општине на годишњем нивоу</p> <p>20% обухвата</p>

Р.бр.	Циљ	Индикатор учинка	Циљана вредност
		<p>рад са вулнерабилним популационим групама (стара и изнемогла лица, делови ромске популације, наркомани)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Процент корисника палијативне неге ➤ Обезбеђивање ресурса за рад 	<p>идентификоване популације вулнерабилних корисника</p> <p>20% обухвата идентификоване популације са потребом за палијативном негом</p>
5.	Подизање степена задовољства корисника	➤ Анкета задовољства корисника	95% задовољних

7. План активности

7.1 Стратешки циљ : Акредитовање Дома здравља

➤ Дефинисање и реализација програма акредитације

7.1.1 План активности:

Формирање тима за спровођење и праћење акредитације на нивоу Дома здравља. Формирање тимова за акредитацију по службама. Сарадња са начелницима и шефовима служби. Израда нових процедура за рад и унапређење постојећих. Самооцењивање. Екстерно оцењивање.

Рок: 1. март 2015. године

7.2 Стратешки циљ: Унапређење квалитета процеса рада

➤ Дефинисање и реализација програма за унапређење квалитета здравствених услуга

7.2.1 План активности:

Коришћење информационог система у Служби за 33 жена и Специјалистичко-консултативној служби. Израда е-картона за Службу стоматолошке 33. Анализа показатеља квалитета рада по службама и појединачно по запосленом. Примена водича добре клиничке праксе. Интерна контрола квалитета рада. Анкетирање и анализа очекивања пацијената. Електронско заказивање прегледа изабраних лекара, поред постојећег телефонског. Сарадња са начелницима и шефовима служби и са Комисијом за праћење и унапређења квалитета рада.

Рок: децембар 2015. године и континуирано праћење постигнутих достигнућа до 2019. године

➤ Дефинисање и реализација програма за унапређење људских ресурса

7.2.2 План активности:

Израда План стручног усавршавања и специјализација и Плана едукација. Дефинисање критеријума за одлазак на стручно усавршавање о трошку Дома здравља. Праћење броја и структуре запослених који одлазе на стручно усавршавање. Праћење броја и врсте спроведених акредитованих едукативних програма. Праћење броја и врсте едукација на које одлазе запослени. Сарадња са начелницима и шефовима служби и Стручним саветом Дома.

Рок: децембар 2015.године и континуирано праћење постигнутих достигнућа до 2019.године

- **Дефинисање и реализација програма за унапређење сарадње са интересним групама**

7.2.3 План активности:

Дефинисање интересних група у локалној заједници. Процена здравствених потреба и очекивања интересних група. Израда програма сарадње и потписивање протокола о сарадњи са појединим интересним групама. Сарадња са ПР службом, начелницима и шефовима одељења.

Рок: јун 2016. године и континуирано праћење постигнутих достигнућа до 2019.године

7.3 Стратешки циљ: Рационализација кадра Дома здравља

- **Дефинисање и реализација програма комерцијалних услуга**

7.3.1 План активности:

Дефинисање комерцијалних услуга које не признаје РФЗО. Сагласност Министарства здравља за увођење комерцијалних програма. Дефинисање кадра који ће да пружа комерцијалне услуге. Ауторизовање учбеника прве помоћи за кандидате који се припремају за полагање возачког испита и почетак спровођења обуке прве помоћи. Праћење прихода и потрошње остварених по основу комерцијалних услуга. Сарадња са начелницима и шефовима служби.

Рок: децембар 2015.године и континуирано праћење постигнутих достигнућа до 2019.године

- **Дефинисање и реализација активности на програму капитације**

7.3.2 План активности:

Ажурирање базе опредељених пацијената. План опредељивања нових пацијената-активности на прерасподели код лекара који имају мањи број опредељених пацијената. Унапређење знања и комуникационих вештина код запослених. Повећања обима рада. Активности на промоцији Дома здравља. Сарадња са начелницима и шефовима служби и са ПР службом.

Рок: децембар 2015.године континуирано праћење постигнутих достигнућа до 2019.године

- **Програм дефинисања недостајућег кадра у односу на норматив за кадрове**

7.3.3 План активности:

Израда нове систематизације радних места. Активности на пријему кадра/уговорена радна места до важећег норматива за кадрове-ДЗ Обреновац је у константном мањку кадра у односу на норматив за кадрове.

Рок: јун 2015. године и континуирано праћење постигнутих достигнућа до 2019.године

7.4 Стратешки циљ: Унапређивање превентивних програма

- **Повећање броја превентивних прегледа за хронична незаразна Обољења**

7.4.1 План активности:

Дефинисање броја систематских прегледа по лекару годишње. Израда списка пацијената који треба да обаве систематски преглед у текућој години по Плану превентивних прегледа Правилника о обиму услуга дефинисаних за примарни ниво ЗЗ. Активно позивање слањем

позива на кућну адресу пацијента и преко Одељења поливалентне патронаже. Промоција превентивних програма у локалној заједници. Евалуација рада на шест месеци. Сарадња са начелницима и шефовима служби и руководиоцем превентивног центра, локалном заједницом.

Рок: децембар 2015. и континуиране активности до 2019.године

- **Спровођење скрининга на карцином дебелог црева и карцинома дојке и грлића материце**

7.4.2 План активности:

Израда спискова грађана који по основу пола и година живота треба да обаве скрининг, коришћењем бирачког списка. Обезбеђивање тестова за рад. Позивање грађана слањем позива на кућну адресу. Евалуација налаза скрининга. Позивање грађана са позитивним налазом и давања упутства за даље прегледе. Сарадња са превентивним центром, локалном заједницом, начелницима и шефовима одељења.

Рок: децембар 2015. и континуиране активности до 2019.године

- **Спровођење организованог скрининга на карцином дојке**

7.4.3 План активности:

Спровођење активности у складу са Акционим планом

Рок: децембар 2015. и континуиране активности до 2019.године

- **Спровођење опортуних скрининга (на присуство депресије, крдиоваскуларног ризика и дијабета)**

7.4.4 План активности:

Израда спискова грађана који по основу пола и година живота треба да обаве скрининг, коришћењем бирачког списка. Обезбеђивање тестова за рад/коришћење електронске форме тестова. Позивање грађана слањем позива на кућну адресу. Евалуација налаза скрининга. Потребне интервенције код позитивних налаза, давања упутства за даље прегледе.

Рок: децембар 2015. и континуиране активности до 2019.године

7.5 Стратешки циљ : Подизање степена задовољства корисника

- **Унапређење организације рада по стандардима**

7.5.1 План активности:

Формирање тимова за израду стандарда за рад. Израда и примена стандарда. Сарадња са начелницима и шефовима служби, стручним саветом и комисијом за квалитет.

Рок: децембар 2015. и континуиране активности до 2019.године

- **Едукација запослених**

7.5.2 План активности:

Израда Плана едукације. Акредитовање сопствених едукационих програма. Упућивање на едукације за унапређење комуникационих вештина.

Рок: децембар 2015. и континуиране активности до 2019.године

- **Развој метода за праћење задовољства корисника**

7.5.3. План активности:

Спровођење анкете задовољства корисника. Рад са фокус групама састављених од корисника услуга Дома здравља у циљу истраживања мишљења о раду Дома. Анализа резултата и примена мера. Сарадња са Министарством здравља, Градским заводом за јавно здравље, локалном заједницом.

Рок: децембар 2015. и континуиране активности до 2019.године

7.6 Стратешки циљ: Подизање степена задовољства запослених

➤ Побољшање услова рада

7.6.1 План активности:

Изградња новог објекта «Д» ДЗ. Реновирање простора уништеног поплавом, набавка нове опреме, коришћење електронског картона свих изабраних тимова у службама које то досад нису (Служба за 33 жена, Специјалистићко-консултативна служба)

Рок: децембар 2015. Године, објекат «Д» за до 3 године-децембар 2018.

➤ Побољшање хоризонталне и вертикалне комуникације

7.6.2 План активности:

Састанци директора са начелницима, састанци начелника и шефова по службама. Рад на комуникационим вештинама.

Рок: јун 2015.године и континуиране активности до 2019.године

➤ Едукација запослених

7.6.3 План активности:

Израда Плана едукација. Акредитовање сопствених едукационих програма (за најмање 12 интерних бодова). Поступање по дефинисаним критеријумима за одлазак на едукације о трошку Дома здравља. Праћење броја и структуре запослених који одлазе на едукације. Праћење броја и врсте едукација на које одлазе запослени. Сарадња са начелницима и шефовима служби и Стручним саветом Дома.

Рок: децембар 2015. и континуиране активности до 2019.године

➤ Увођења система стимулације

7.6.4 План активности:

Израда критеријума за добијање стимулације. Праћење рада запослених од стране начелника и шефова служби и тромесечна оцена рада.

Рок: јун 2015. године и континуиране активности до 2019.године

8. Управљање стратешким планом

Обавеза руководства Дома здравља је да редовно прати активности на реализацији стратешких циљева, а да евалуацију обавља тромесечно. По достизању постављеног циља у Стратешки план се уводи нов стратешки циљ.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА ДОМА

Број:
У Обреновцу
22..01.2015.