

Số:../BC-BVĐKT

Bắc Giang, ngày tháng năm 2022

BÁO CÁO
KẾT QUẢ KHẢO SÁT HÀI LÒNG NHÂN VIÊN Y TẾ NĂM 2022

I. Thông tin chung:

Tổng số phiếu: Phát 826 phiếu; thu về: 793 phiếu

- Tuổi TB: 37.5 tuổi

- Giới: Nam: 248, nữ: 545

- Số năm công tác trung bình trong ngành y: 12.7 năm

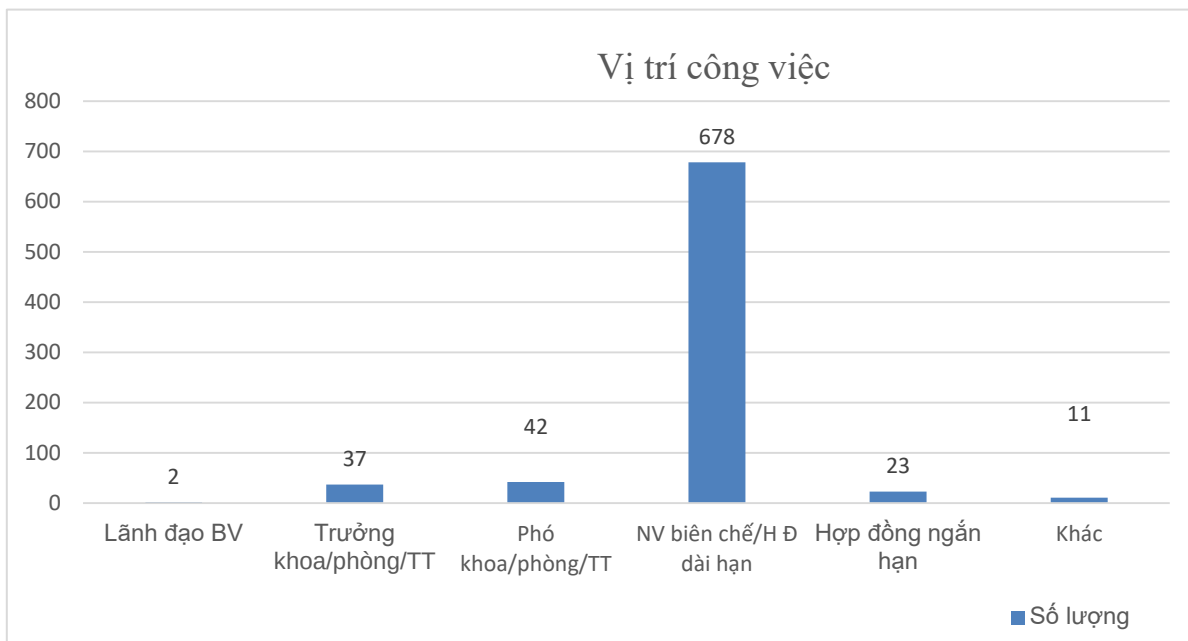
- Số năm công tác trung bình tại bệnh viện: 11.1 năm

- Số ngày trực TB: 5.1 ngày/ tháng.

1. Chuyên môn đào tạo

Stt	Chuyên môn đào tạo		Trình độ	
	Chuyên môn	Số lượng	Trình độ	Số lượng
1	Bác sỹ	197	Trên Đại học	154
2	Dược sỹ	37	Đại học	411
3	Điều dưỡng, NHS	357	Cao đẳng, TC	203
4	KTV	82	Khác	25
5	Khác	120		

2. Vị trí công việc:

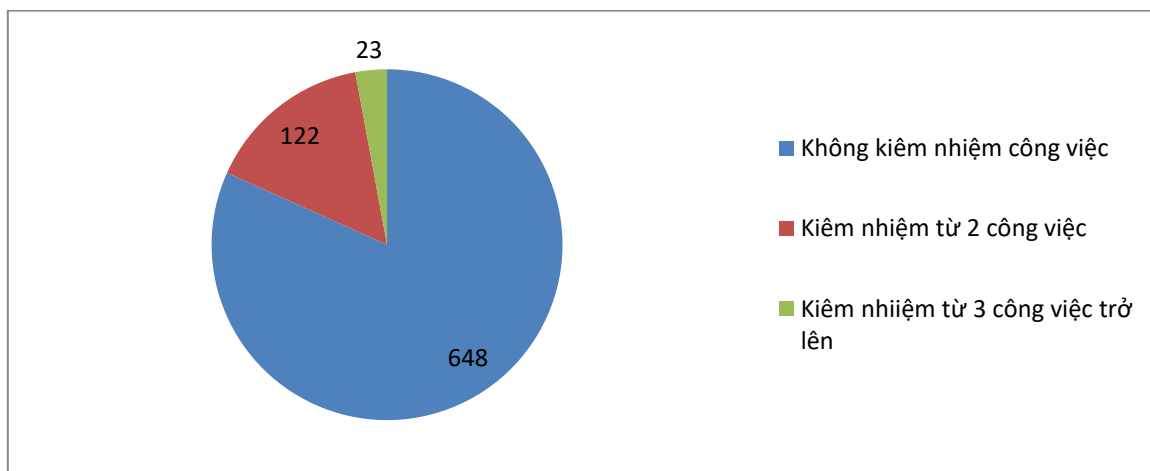


Biểu đồ: Vị trí công việc

3. Phạm vi hoạt động chuyên môn:

Stt	Phạm vi hoạt động chuyên môn	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Khối hành chính	110	13.9%
2	Cận lâm sàng	95	12%
3	Khối Nội	217	27.4%
4	Khối Ngoại	131	16.5%
5	Phụ sản	16	2.0%
6	Nhi	8	1.0%
7	Truyền nhiễm	18	2.3%
8	Chuyên khoa (Mắt, Răng, Tai, DL..)	70	8.8%
9	Các khoa không giường bệnh	39	4.9%
10	Dược	30	3.8%
11	Dự phòng	1	0.1%
12	Khác	58	7.3%
	Tổng	793	100%

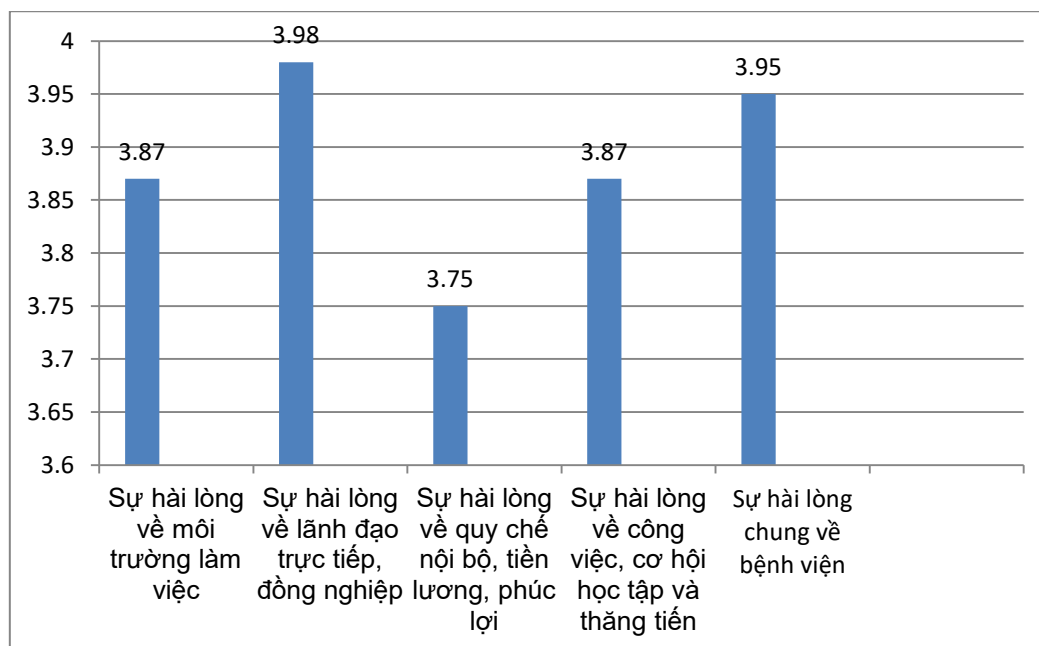
4. Kiêm nhiệm công việc:



Biểu đồ: Kiêm nhiệm công việc

II. KẾT QUẢ HÀI LÒNG NHÂN VIÊN Y TẾ

1. Kết quả HL trung bình chung các tiêu chí:



Biểu đồ: Kết quả HL chung các tiêu chí

	Nội dung	Điểm TB
A	Sự hài lòng về môi trường làm việc	3.87
B	Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp	3.98
C	Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi	3.75
D	Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến	3.87
E	Sự hài lòng chung về bệnh viện	3.95
	Điểm hài lòng TB	3.88

Qua kết quả khảo sát, tỷ lệ hài lòng chung là 77.6%, trong đó Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (nhóm B) đạt điểm trung bình hài lòng cao nhất là 3.98; tiếp đến là Sự hài lòng chung về bệnh viện (nhóm E) điểm trung bình là 3.95; Sự hài lòng về môi trường làm việc (nhóm A); Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến (nhóm D) điểm trung bình là 3.87; Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (nhóm C) điểm trung bình thấp nhất 3.75.

2. Kết quả HL theo từng nội dung:

A. Sự hài lòng về môi trường làm việc (nhóm A)

	Mức độ hài lòng	TB/5	%
A1.	Phòng làm việc khang trang, sạch sẽ, thoáng mát.	3.99	79.8
A2.	Trang thiết bị văn phòng, bàn ghế làm việc... đầy đủ, các thiết bị cũ, lạc hậu được thay thế kịp thời.	3.77	75.4
A3.	Có bố trí phòng trực cho NVYT.	3.92	78.4
A4.	Phân chia thời gian trực và làm việc ngoài giờ hành chính hợp lý.	3.87	77.4
A5.	Các trang bị bảo hộ cho NVYT (quần áo, khẩu trang, găng tay...) đầy đủ, không bị cũ, nhàu nát, không bị hạn chế sử dụng.	3.92	78.4
A6.	Môi trường học tập tạo điều kiện cho NVYT cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ: thư viện, phòng đọc, tra cứu thông tin, truy cập internet...	3.81	76.2
A7.	Môi trường làm việc bảo đảm an toàn cho NVYT.	3.83	76.6
A8.	Bệnh viện bảo đảm an ninh, trật tự cho NVYT làm việc.	3.86	77.2
A9.	Người bệnh và người nhà có thái độ tôn trọng, hợp tác với NVYT trong quá trình điều trị.	3.82	76.4

Kết quả khảo sát tại nhóm A, mức độ hài lòng về Môi trường làm việc đạt trung bình 3.87, trong đó tỷ lệ hài lòng cao nhất là Phòng làm việc khang trang, sạch sẽ, thoáng mát (79.8%). Tỷ lệ hài lòng thấp là trang thiết bị văn phòng, bàn ghế làm việc... đầy đủ, các thiết bị cũ, lạc hậu được thay thế kịp thời (75.4%).

B. Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (nhóm B)

	Nội dung	Điểm TB	%
B1.	Lãnh đạo có năng lực xử lý, điều hành, giải quyết công việc hiệu quả.	3.99	79.8
B2.	Lãnh đạo phân công công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo của nhân viên.	3.98	79.6
B3.	Lãnh đạo quan tâm, tôn trọng, đối xử bình đẳng với các NVYT.	3.97	79.4
B4.	Lãnh đạo lắng nghe và tiếp thu ý kiến đóng góp NVYT.	3.96	79.2
B5.	Lãnh đạo động viên, khích lệ nhân viên khi hoàn thành tốt nhiệm vụ, có tiến bộ trong công việc.	3.98	79.6
B6.	Đồng nghiệp có ý thức hợp tác để hoàn thành nhiệm vụ chung.	3.98	79.6
B7.	Môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết.	3.99	79.8
B8.	Đồng nghiệp chia sẻ kinh nghiệm, giúp đỡ nhau trong công việc.	4.0	80
B9.	Đồng nghiệp quan tâm, giúp đỡ nhau trong cuộc sống.	4.0	80

Các tiêu chí nhóm B đạt mức độ hài lòng cao nhất trong các nhóm tiêu chí (3.98). Hầu hết các nội dung đều đạt tỷ lệ hài lòng trên 79%, trong đó hài lòng cao nhất là “Đồng nghiệp chia sẻ kinh nghiệm, giúp đỡ nhau trong công việc” và “Đồng nghiệp quan tâm, giúp đỡ nhau trong cuộc sống” (80%).

C. Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (nhóm C)

	Nội dung	Điểm TB	%
C1.	Các quy định, quy chế làm việc nội bộ của bệnh viện rõ ràng, thực tế và công khai.	3.81	76.2
C2.	Môi trường làm việc tại khoa/phòng và bệnh viện dân chủ.	3.83	76.6

C3.	Quy chế chi tiêu nội bộ công bằng, hợp lý, công khai.	3.76	75.2
C4.	Việc phân phối quỹ phúc lợi công bằng, công khai.	3.77	75.4
C5.	Mức lương tương xứng so với năng lực và cống hiến.	3.72	74.4
C6.	Chế độ phụ cấp nghề và độc hại xứng đáng so với cống hiến.	3.71	74.2
C7.	Thưởng và thu nhập tăng thêm ABC xứng đáng so với cống hiến.	3.57	71.4
C8.	Cách phân chia thu nhập tăng thêm công bằng, khuyến khích nhân viên làm việc tích cực.	3.66	73.2
C9.	Bảo đảm đóng BHXH, BHYT, khám sức khỏe định kỳ và các hình thức hỗ trợ ốm đau, thai sản đầy đủ.	3.87	77.4
C10.	Tổ chức tham quan, nghỉ dưỡng đầy đủ.	3.75	75
C11.	Có phong trào thể thao, văn nghệ tích cực.	3.75	75
C12.	Công đoàn bệnh viện hoạt động tích cực.	3.78	75.6

Kết quả khảo sát tại nhóm C cho thấy, đạt mức độ hài lòng thấp nhất trong tất cả các nhóm với điểm trung bình (3.75). Tỷ lệ hài lòng cao nhất là Bảo đảm đóng BHXH, BHYT, khám sức khỏe định kỳ và các hình thức hỗ trợ ốm đau, thai sản đầy đủ (77.4%), môi trường làm việc tại khoa/phòng/ trung tâm và bệnh viện dân chủ (76.6%), các quy định, quy chế làm việc nội bộ của bệnh viện rõ ràng, thực tế và công khai (76.2), ngược lại tỷ lệ hài lòng thấp nhất là thưởng và thu nhập tăng thêm ABC xứng đáng so với cống hiến (71.4%), Cách phân chia thu nhập tăng thêm công bằng, khuyến khích nhân viên làm việc tích cực (73.2%), mức lương tương xứng so với năng lực và cống hiến (74.4%), Chế độ phụ cấp nghề và độc hại xứng đáng so với cống hiến (74.2%).

D. Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến (nhóm D)

	Nội dung	Điểm TB	%
D1	Khối lượng công việc được giao phù hợp.	3.87	77.4
D2	Công việc chuyên môn đáp ứng nguyện vọng bản thân.	3.87	77.4
D3	Bệnh viện tạo điều kiện cho NVYT nâng cao trình độ chuyên môn.	3.87	77.4

D4	Bệnh viện tạo điều kiện cho NVYT học tiếp các bậc cao hơn.	3.87	77.4
D5	Công khai các tiêu chuẩn cho các chức danh lãnh đạo.	3.88	77.6
D6	Bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo dân chủ, công bằng.	3.86	77.2
D7	Có cơ hội thăng tiến khi nỗ lực làm việc.	3.84	76.8

Kết quả khảo sát tại nhóm D cho thấy, mức độ hài lòng đạt trung bình 3.87, trong đó tỷ lệ hài lòng cao nhất là “Công khai các tiêu chuẩn cho các chức danh lãnh đạo” (77.6%), thấp nhất là “Có cơ hội thăng tiến khi nỗ lực làm việc” (76.8%). Kết quả trên cho thấy trong thời gian vừa qua bệnh viện đã tạo mọi điều kiện thuận lợi cho NVYT về công việc, về cơ hội học tập để nâng cao trình độ và thăng tiến.

E. Sự hài lòng chung về bệnh viện

	Nội dung	Điểm TB	%
E1	Cảm thấy tự hào khi được làm việc tại bệnh viện.	3.96	79.2
E2	Đạt được những thành công cá nhân khi làm việc tại bệnh viện.	3.88	77.6
E3	Tin tưởng vào sự phát triển của bệnh viện trong tương lai.	3.95	79
E4	Sẽ gắn bó làm việc tại khoa, phòng hiện tại lâu dài.	3.97	79.4
E5	Sẽ gắn bó làm việc tại bệnh viện lâu dài.	4.0	80
E6	Mức độ hài lòng nói chung về lãnh đạo bệnh viện.	3.91	78.2
E7	Tự đánh giá về mức độ hoàn thành công việc tại bệnh viện.	3.96	79.2

Kết quả khảo sát hài lòng chung về bệnh viện cho thấy, mức độ hài lòng cao nhất trong các tiêu chí (4.0) là “Sẽ gắn bó làm việc tại bệnh viện lâu dài”; Tiếp theo là “Sẽ gắn bó làm việc tại khoa, phòng hiện tại lâu dài” (79.4%). Tiêu chí đạt thấp nhất là “Đạt được những thành công cá nhân khi làm việc tại bệnh viện” (77.6%). Điều này cho thấy, hầu hết NVYT đều hài lòng và mong muốn làm việc lâu dài với khoa, phòng, trung tâm và với bệnh viện.

III. MỘT SỐ Ý KIẾN KHÁC

STT	Nhóm ý kiến	Số lượng
1	Thiếu vật tư, hóa chất, trang thiết bị phục vụ công tác chuyên môn.	28
2	- Thực hiện công khai các hoạt động thu chi, phân chia thu nhập tăng thêm đảm bảo công bằng, hợp lý cho NVYT. - Quan tâm hơn về chế độ cho nhân viên, đặc biệt là người có thu nhập thấp.	22
3	- Quan tâm đến chế độ độc hại, thu nhập tăng thêm của nhân viên hợp đồng dài hạn (Hiện không được hưởng chế độ độc hại). -Quan tâm đến phúc lợi, tiền phụ cấp, tiền ngoài giờ cho NVYT.	36
4	- Có chế độ đãi ngộ, thu hút nhân tài, quy chế chi tiêu nội bộ có cách tính tăng thu nhập cho cán bộ làm được những kỹ thuật cao, mới. - Tạo cơ hội học tập phát triển kỹ thuật mới, nâng cao trình độ chuyên môn.	16
5	Tăng phụ cấp ưu đãi ngành cho nhân viên khối hành chính bằng với ưu đãi của nhân viên y tế tại các khoa.	22
6	Tạo và đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho NVYT	5
7	Trang bị đầy đủ các phương tiện làm việc: bàn ghế, máy tính, tủ...phương tiện phục vụ chuyên môn: giá, kệ, tủ...	9
8	Đề xuất được đi đào tạo thêm chuyên ngành CTXH trong bệnh viện.	2
9	Thay đổi khẩu phần ăn thường xuyên, đảm bảo dinh dưỡng đầy đủ cho các tua trực.	1
10	Lịch trực của bác sĩ tại khoa phòng quá dày (8-10 buổi/tháng) không đảm bảo sức khỏe cho NVYT.	1
11	Vòng định danh NB yêu cầu thanh toán cùng với lúc thanh toán ra viện không cho mua lặt vặt.	1

IV. ĐÁNH GIÁ CHUNG

Mức độ hài lòng trung bình của nhân viên y tế năm 2022 của bệnh viện là 77.6%, trong đó Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (nhóm B) đạt điểm trung bình hài lòng cao nhất là 3.98; Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (nhóm C) điểm trung bình thấp nhất 3.75. So sánh có kết quả tương đồng với kết quả khảo sát NVYT năm 2021.

Kết quả trên cho thấy mặc dù gặp nhiều thách thức, khó khăn do tác động của khủng hoảng kinh tế, ảnh hưởng về xã hội và khủng hoảng về y tế do dịch bệnh Covid – 19 trong điều kiện bệnh viện được giao tự chủ chi thường xuyên, việc đầu tư của tỉnh trong 3 năm qua hạn chế. Tuy nhiên, dưới sự lãnh đạo chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám đốc, sự cố gắng nỗ lực của đội ngũ viên chức, người lao động bệnh viện vẫn duy trì được các hoạt động thường xuyên tương đối có hiệu quả và đã mang lại sự hài lòng của người bệnh và nhân viên y tế. Với các biện pháp cụ thể như sắp xếp khoa/phòng/TT hợp lý; bổ sung các phương tiện làm việc, đảm bảo trang bị điều hòa, cây nước uống 24/24; tạo môi trường làm việc tích cực, dân chủ; tạo cơ hội học tập, nâng cao trình độ; đảm bảo an toàn vệ sinh lao động; thực hiện tốt văn hóa công sở, giờ giấc làm việc, kỷ luật kỷ cương; thực hiện bệnh viện Xanh-Sạch-Đẹp; đảm bảo hàng tháng có thêm chi phí tăng thu nhập, tháng sau cao hơn tháng trước; bổ xung nhiều nội dung về khen thưởng và chế độ chính sách vào quy chế chi tiêu nội bộ; ban hành một số nội quy, quy định; Bệnh viện và một số đơn vị đã xây dựng và tham mưu cho cấp có thẩm quyền ban hành chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của đơn vị mình... Đã khẳng định bệnh viện luôn cố gắng tạo môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết, các đồng nghiệp chia sẻ, giúp đỡ nhau trong công việc, cuộc sống. Lãnh đạo có năng lực xử lý, giải quyết công việc hiệu quả và đặc biệt luôn động viên khuyến khích NVYT hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Tuy nhiên, qua khảo sát cũng đã chỉ ra một số vấn đề cần ưu tiên giải quyết để đáp ứng sự hài lòng của nhân viên y tế như: Trang thiết bị văn phòng, bàn ghế làm việc... chưa đầy đủ, các thiết bị cũ, lạc hậu chưa được thay thế kịp thời. Thưởng và thu nhập tăng thêm ABC chưa xứng đáng so với cống hiến. Cách phân chia thu nhập tăng thêm chưa công bằng, chưa khuyến khích nhân viên làm việc tích cực. Tình trạng thiếu vật tư, hóa chất, trang thiết bị phục vụ công tác chuyên môn. Cần thay đổi khẩu phần ăn thường xuyên, đảm bảo dinh dưỡng đầy đủ cho các tua trực. Lịch trực của bác sĩ tại khoa phòng quá dày (8-10 buổi/tháng) không đảm bảo sức khỏe cho NVYT...

Về nguyên nhân của những vấn đề trên

Nguyên nhân khách quan: Do các ảnh hưởng về kinh tế và y tế của dịch bệnh COVID – 19. Tình trạng thiếu hàng hóa do các nhà cung ứng không nhập hàng hoặc do không trúng thầu. Một số cơ chế chính sách tầm vĩ mô của nhà nước còn chưa ban hành kịp thời hoặc chậm đổi mới...

Nguyên nhân chủ quan:

- Công tác tuyên truyền phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật; các nội quy, quy định, quy chế của một bộ phận lãnh đạo các đơn vị chưa được quan tâm đúng mức.

- Nhận thức, ý thức trách nhiệm của một bộ phận viên chức, người lao động chưa cao, trong đó có việc tham gia ý kiến đóng góp vào dự thảo Quy chế chi tiêu nội bộ, các nội quy, quy định và các văn bản chỉ đạo điều hành khác của bệnh viện để vừa phù hợp với các quy định hiện hành của pháp luật vừa phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị.

- Một số lãnh đạo các đơn vị chưa xây dựng được chức năng nhiệm vụ nên việc phối hợp trong thực thi nhiệm vụ còn một số bất cập. Công tác kiểm tra giám sát việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ chưa duy trì thường xuyên liên tục.

- Một số khoa tỷ lệ thực hiện kỹ thuật theo phân tuyến còn thấp bên cạnh đó vẫn còn tình trạng xuất toán BHYT, lãng phí vật tư, hóa chất, trang thiết bị ...

IV. ĐỀ XUẤT HƯỚNG GIẢI QUYẾT

1. Đối với trang thiết bị văn phòng, phương tiện làm việc

- Phòng hành chính quản trị chủ trì phối hợp với phòng Tài chính kế toán và các đơn vị trực thuộc căn cứ Quyết định số 170 /2006/QĐ-TTg ngày 18 tháng 7 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy định tiêu chuẩn, định mức trang thiết bị và phương tiện làm việc của cơ quan và cán bộ, công chức, viên chức nhà nước tham mưu cho lãnh đạo bệnh viện xây dựng tiêu chuẩn, định mức

trang thiết bị, phương tiện làm việc của viên chức; đáp ứng nhu cầu làm việc cần thiết theo chức năng, nhiệm vụ được giao. Đồng thời, đề xuất, kịp thời mua sắm các trang thiết bị văn phòng, bàn ghế làm việc thay thế các có chất lượng tốt, sử dụng lâu, bền, tiết kiệm, có hiệu quả, bảo đảm yêu cầu từng bước hiện đại hoá công sở thay thế những trang thiết bị văn phòng, bàn ghế... hư hỏng, thanh lý.

NVYT được giao quản lý, sử dụng trang thiết bị và phương tiện làm việc phải có trách nhiệm bảo quản, giữ gìn bảo đảm sử dụng lâu bền, tiết kiệm, hiệu quả.

2. Đối với những nội dung liên quan đến sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi... thuộc thẩm quyền giải quyết của bệnh viện

2.1. Nhóm giải pháp tăng thu, tiết kiệm chi:

- Các phòng chức năng của bệnh viện có trách nhiệm tham mưu cho Ban Giám đốc trong triển khai, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện các nhóm tiêu chí: Chỉ dẫn, đón tiếp, hướng dẫn người bệnh; Điều kiện cơ sở vật chất phục vụ người bệnh; Điều kiện chăm sóc người bệnh; Quyền và lợi ích của người bệnh phù hợp với tình hình thực tế của bệnh viện. Trong đó, khẩn trương triển khai Đề án nâng cao chất lượng hoạt động khám bệnh tại bệnh viện và tiến độ, kết quả thực hiện các chỉ tiêu, mục tiêu của Kế hoạch cải tiến chất lượng bệnh viện năm 2022.

- Tất cả các khoa, phòng, trung tâm có trách nhiệm kiểm tra, giám sát viên chức, người lao động có trách nhiệm nâng cao kỹ năng ứng xử, giao tiếp, ý thức hướng tới sự hài lòng của người bệnh để thu hút người bệnh đến khám, chữa bệnh.

- Các khoa lâm sàng, cận lâm sàng nhất là các khoa có tỷ lệ thực hiện các kỹ thuật theo phân tuyến thấp, các khoa thu không đủ chi, khẩn trương bố trí sắp xếp cán bộ đi học để phát triển kỹ thuật mới.

- Các khoa, phòng, trung tâm có trách nhiệm triển khai các hoạt động sử dụng tiết kiệm, hiệu quả, an toàn và hợp lý các trang thiết bị, thuốc, vật tư y tế tiêu hao... Trong đó, tập trung vào các hoạt động tự kiểm tra, kiểm tra giám sát về việc tuân

thủ chế độ hồ sơ bệnh án và các hướng dẫn chẩn đoán và điều trị, về quy chế kê đơn và quy chế sử dụng thuốc; về quản lý và sử dụng kháng sinh, về quy chế kiểm soát nhiễm khuẩn... Để tránh thất thoát, lãng phí, kéo dài ngày điều trị hoặc xuất toán BHYT hoặc gây mất an toàn cho người bệnh.

- Trên cơ sở tăng thu, tiết kiệm chi số kinh phí kết dư sẽ sử dụng để thưởng và bổ xung thu nhập tăng thêm xứng đáng so với cống hiến một cách công bằng để khuyến khích nhân viên làm việc tích cực, đồng thời đầu tư mua sắm trang thiết bị thiết yếu phục vụ cho phát triển kỹ thuật theo quy định của pháp luật.

2.2. Nhóm giải pháp công bằng, hợp lý, công khai:

- Tiếp tục công khai minh bạch kết quả thực hiện nhiệm vụ các khoa, phòng, trung tâm, định mức thu, chi hàng tháng tới mọi nhân viên bệnh viện. Từng bước hướng tới các khoa thu không đủ chi và các đơn vị không hoàn thành nhiệm vụ được giao do nguyên nhân chủ quan sẽ xem xét hạ hoặc không được hưởng tăng thu nhập cũng như vai trò của người đứng đầu.

- Tiếp tục xin ý kiến của viên chức và người lao động về tính công bằng, hợp lý của Quy chế chi tiêu nội bộ để điều chỉnh bổ xung cho phù hợp trên cơ sở các quy định hiện hành của pháp luật.

- Các khoa, phòng, trung tâm có trách nhiệm tiếp tục rà soát tham mưu cho Ban Giám đốc ban hành các nội quy, quy định, về thực hiện các chế tài để tạo điều kiện thuận lợi cho việc xem xét đánh giá về thưởng và thu nhập tăng thêm xứng đáng so với cống hiến, cũng như phân chia thu nhập tăng thêm công bằng, khuyến khích nhân viên làm việc tích cực.

3. Những nội dung khác:

- Về tạo và đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho NVYT: Bệnh viện tiếp tục quan tâm tạo mọi điều kiện để đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho NVYT.

- Về thay đổi khẩu phần ăn thường xuyên, đảm bảo dinh dưỡng đầy đủ cho các tua trực: Khoa Dinh dưỡng tiết chế có trách nhiệm xây dựng thực đơn với nhiều khẩu phần ăn đảm bảo dinh dưỡng đầy đủ.

- Về lịch trực của bác sĩ tại khoa phòng quá đầy: Các khoa, phòng có trách nhiệm bố trí NVYT đi đào tạo một cách hợp lý và phối hợp với TCCB đề xuất nhu cầu tuyển dụng, điều chuyển theo Đề án vị trí việc làm.

- Về đào tạo thêm chuyên ngành CTXH trong bệnh viện: Phòng CTXH phối hợp với Chỉ đạo tuyến tổ chức hoặc cử nhân viên công tác xã hội tham gia các lớp đào tạo liên tục.

- Về vòng định danh cho kinh phí vào bệnh án: Phòng Điều dưỡng phối hợp với TCKT nghiên cứu thực hiện.

- Các nội dung có liên quan đến chính sách vĩ mô như: chế độ độc hại, phụ cấp, ưu đãi nghề bệnh viện sẽ đề xuất các cơ quan có thẩm quyền.

- Các nội dung: chế độ đãi ngộ, thu hút nhân tài, cách tính tăng thu nhập cho cán bộ làm được những kỹ thuật cao, mới và tạo cơ hội học tập phát triển kỹ thuật mới, nâng cao trình độ chuyên môn: Đã có trong Quy chế chi tiêu nội bộ đề nghị lãnh đạo các khoa, phòng, trung tâm phổ biến và chủ động trong tham mưu, chỉ đạo, điều hành và tổ chức thực hiện tại đơn vị mình.

Trên đây là báo cáo kết quả khảo sát hài lòng nhân viên y tế năm 2022 của bệnh viện./.

Nơi nhận:

- Ban Giám đốc (Đề b/c);
- BCH công đoàn (Đề p/h);
- Các khoa/phòng/TT (Đề t/h);
- Lưu: VT, QLCLBV.

GIÁM ĐỐC

Thân Trọng Hưng