



# Analiza potrzeb szkoleniowych pracowników sektora zdrowia Etap II



Warszawa, 2020



# Cele i zakres badania

Niniejsze badanie ewaluacyjne było realizowane w okresie od sierpnia do grudnia 2020 r., przez IBC GROUP Central Europe Holding S. A. na zlecenie Ministerstwa Zdrowia.

Celem głównym badania była **ocena jakości wiedzy i umiejętności** nabytych dzięki udziałowi w projektach realizowanych w ramach **Działania 5.2 i 5.4 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 (PO WER)** oraz poznanie **aktualnych potrzeb szkoleniowych** pracowników medycznych i niemedycznych sektora ochrony zdrowia.

## Podejście badawcze

W trakcie badania wykorzystano **szereg jakościowych i ilościowych metod badawczych**.



- wywiady z koordynatorami projektów
- dyskusja grupowa z pracownikami medycznymi
- dyskusja grupowa z pracownikami administracyjnymi
- panel ekspercki z przedstawicielami administracji publicznej reprezentującymi beneficjentów pozakonkursowych



- badanie CAWI z beneficjentami
- badanie CATI z pracownikami medycznymi
- badanie CATI z pracownikami administracyjnymi
- badanie CASI z pracownikami, którzy nie zostali objęci wsparciem PO WER

Dokonano także analizy **istniejących materiałów i opracowań**, a także danych raportowanych w ramach konkursów i w trakcie realizacji projektów realizowanych w ramach Działania 5.2 oraz 5.4 PO WER



Analizie poddano: dokumentację konkursową oraz projektową PO WER, w tym wszystkie wnioski o dofinansowanie projektów, dokumenty naukowe i publikacje, dane monitoringowe z systemu SL2014

# Działania objęte badaniem



## Działanie 5.2 PO WER

Działania pro jakościowe i rozwiązania organizacyjne w systemie ochrony zdrowia ułatwiające dostęp do niedrogich, trwałych oraz wysokiej jakości usług zdrowotnych.

Do 20 marca 2020 roku przeprowadzone zostały 2 nabory dotyczące szkoleń dla pracowników administracji ochrony zdrowia. Zawarto 32 umowy o dofinansowanie o wartości 46,6 mln zł (w tym wkład z EFS w wysokości ponad 39,3 mln zł).



W projektach tych wzięło dotychczas udział 11 136 uczestników indywidualnych.

Szkolenia służące poprawie efektywności funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju zdolności analitycznych i audytu wewnętrznego w jednostkach systemu ochrony zdrowia.



## Działanie 5.4 PO WER

Kompetencje zawodowe i kwalifikacje kadr medycznych

Do 20 marca 2020 roku przeprowadzonych zostało 7 naborów (w tym jeden pozakonkursowy).

Zawarto 89 umów o dofinansowanie o wartości 339 mln zł (w tym wkład z EFS w wysokości 285 mln zł).



W projektach z Działania 5.4 PO WER wzięło udział 43 348 uczestników indywidualnych.

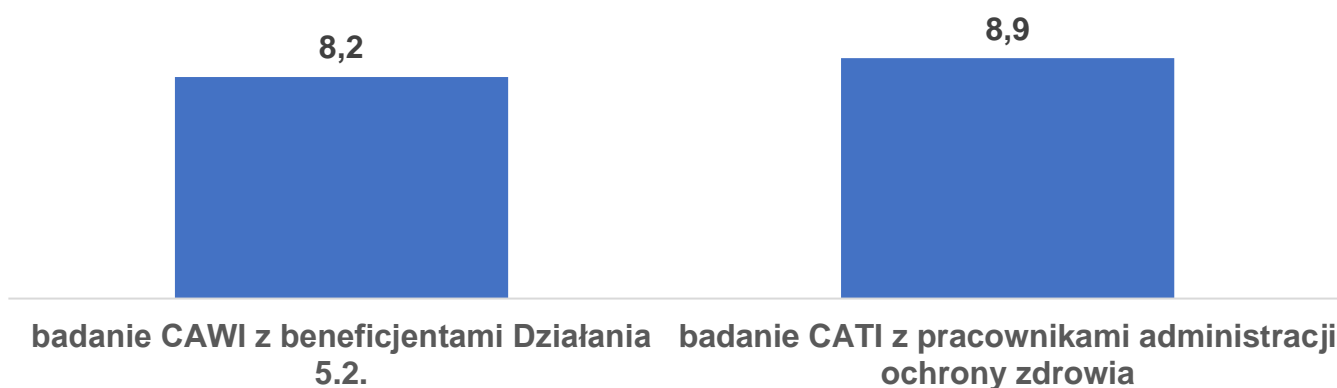
Szkolenia służące podnoszeniu kompetencji w obszarach związanych z potrzebami epidemiologiczno-demograficznymi, kształceniu podyplomowym lekarzy realizowanym w innych formach niż specjalizacje ze szczególnym uwzględnieniem lekarzy współpracujących z placówkami POZ.



## Ocena adekwatności pozyskanej wiedzy w stosunku do aktualnych potrzeb szkoleniowych uczestników

**W ramach działania 5.2:** Programy **spełniają oczekiwania pracowników administracyjnych**. Pracownicy **wysoko oceniają adekwatność** wiedzy i umiejętności zdobyte podczas szkoleń w stosunku do ich potrzeb.

**Ocena adekwatności wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie szkoleń.**  
Skala 0 – 10, gdzie 0 to „bardzo nieadekwatne”, a 10 to „bardzo adekwatne”



**Źródło:** badanie CAWI z beneficjentami Działania 5.2 (N=32) oraz badanie CATI z przedstawicielami pracowników administracji ochrony zdrowia (N=530)

**W ramach działania 5.4:** Pracownicy medyczni **wysoko oceniają adekwatność** nabywanej wiedzy i umiejętności do ich potrzeb zawodowych.

**Ocena adekwatności wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie szkoleń.**  
Skala 0 – 10, gdzie 0 to „bardzo nieadekwatne”, a 10 do „bardzo adekwatne”



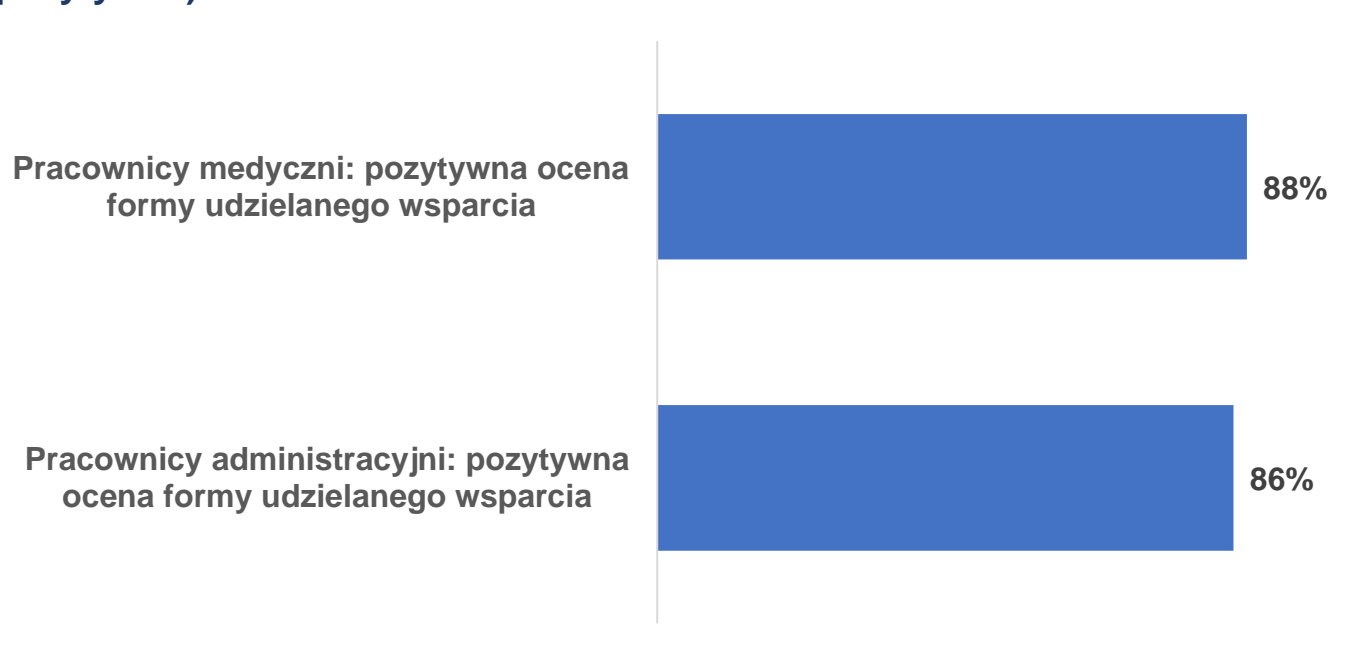
**Źródło:** badanie CATI z przedstawicielami pracowników medycznych (N=1050) oraz badanie CAWI z beneficjentami Działania 5.4 (N=82)

## Ocena formy udzielanego wsparcia do potrzeb uczestników projektów

Na wartościową ofertę szkoleniową składają się dopasowany do potrzeb program, przygotowani do pracy wykładowcy, ale też forma nauczania, która pozwala wykorzystać ich potencjał. Kluczowe jest dopasowanie formy, czyli metodyki nauczania do przekazywanej wiedzy i potrzeb samych uczestników.

**Forma szkoleń oferowanych kadrze administracyjnej w ramach Działania 5.2 była dopasowana do jej potrzeb.** Szkolenia, w których brali udział pracownicy medyczni **w ramach Działania 5.4 także** była dopasowane do ich potrzeb. **Zarówno oferta merytoryczna, jak i sposób prowadzenia kursów** były dla obu grup satysfakcjonujący i odpowiedni.

**Ocena dopasowania formy udzielonego wsparcia do potrzeb (odpowiedzi pozytywne).**



**Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników medycznych (N=1050) oraz badanie CATI z przedstawicielami pracowników administracji ochrony zdrowia (N=530)**



## Nowe niezidentyfikowane wcześniej potrzeby szkolenia kadr

Zdiagnozowano nowe potrzeby szkoleniowe, które koncentrują się w obszarze **rozwijania kompetencji miękkich dopasowanych do zakresu obowiązków obu grup pracowników.**



### Pracownicy administracyjni

- umiejętności interpersonalne
- kompetencje komunikacyjne
- psychologiczne aspekty pracy w sytuacjach napięcia, presji czasu lub niedoborów kadrowych



### Pracownicy medyczni

- kompetencje komunikacyjne w zakresie kontaktu z dziećmi
- kompetencje komunikacyjne w zakresie kontaktu z pacjentami dojrzałymi (seniorami)

Inne obszary wcześniej niezidentyfikowanych potrzeby



- zarządzanie strategiczne

Inne obszary wcześniej niezidentyfikowanych potrzeby



- zdrowie psychiczne dzieci i młodzieży

## Grupy zawodowe o największym zapotrzebowaniu na dofinansowywane szkolenia

**W ramach działania 5.2:** Grupą zawodową o największej potrzebie szkoleń dofinansowanych są: **pielęgniarki oddziałowe.**

**W ramach działania 5.4:** Grupy wyróżniające się pod względem zapotrzebowania na szkolenia są:

- fizjoterapeuci,
- pielęgniarki,
- diagnosty laboratoryjni,
- ratownicy medyczni.

## Ocena przydatności nabytej wiedzy i umiejętności w pracy

Wiedza i umiejętności nabyte dzięki udziałowi w projektach PO WER są **przydatne i pomagają w codziennej pracy** pracowników administracyjnych.

### Ocena przydatności wiedzy i poziomu spełnienia oczekiwań.

Skala 0 – 10, gdzie 0 to „bardzo nieprzydatne”/ „nie spełniło moich oczekiwań”, a 10 do „bardzo adekwatne”/ „całkowicie spełniło oczekiwania”

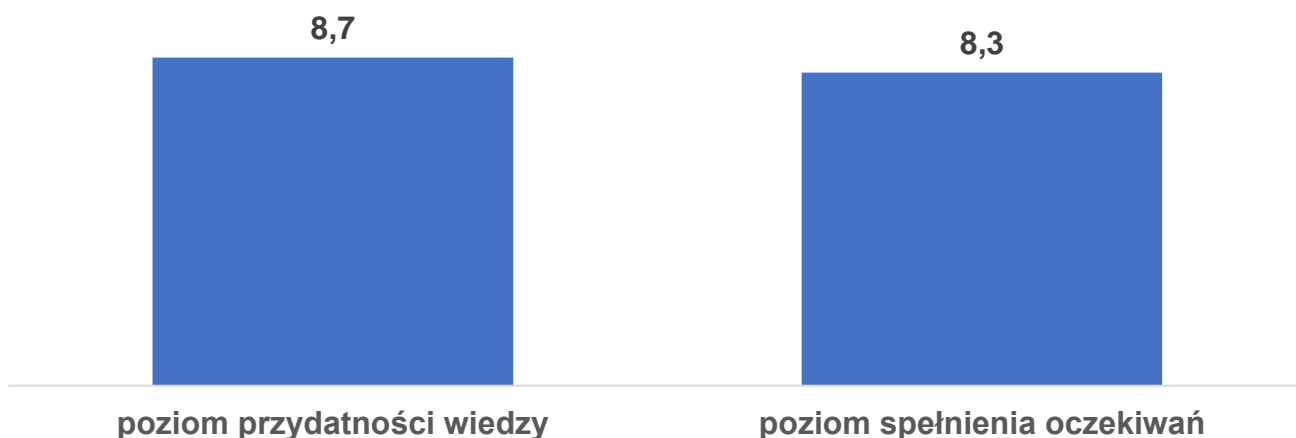


Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników administracji ochrony zdrowia (N=530)

Pracownicy medyczni także **wysoko oceniają przydatność zdobytej wiedzy w pracy zawodowej.**

### Ocena przydatności wiedzy i poziomu spełnienia oczekiwań.

Skala 0 – 10, gdzie 0 to „bardzo nieprzydatne”/ „nie spełniło moich oczekiwań”, a 10 do „bardzo adekwatne”/ „całkowicie spełniło oczekiwania”



Źródło: badanie CATI z przedstawicielami pracowników medycznych (N=1050)

W oparciu o przeprowadzone badania rekomenduje się dalsze wspieranie rozwoju kompetencyjnego pracowników medycznych i administracyjnych ze środków EFS+ przy wdrożeniu wskazywanych poniżej zaleceń



### Zakres tematyczny

- oferowanie programów umożliwiających rozwój w obu obszarach kompetencyjnych: mających na celu poszerzenie lub aktualizację wiedzy merytorycznej i szkoleń rozwijających kompetencje miękkie;
- planowanie szkoleń w sposób umożliwiający uwzględnienie potrzeb i specyfiki konkretnej placówki;
- uzupełnienie oferty o szkolenia rozwijające kompetencje związane z wdrażaniem nowych pracowników;
- uzupełnienie oferty szkoleniowej o kursy rozwijające kompetencje miękkie w zakresie komunikacji (także z dziećmi i pacjentami dojrzałymi) i psychologiczne aspekty pracy w sytuacjach napięcia, presji czasu lub niedoborów kadrowych;
- uzupełnienie oferty szkoleniowej o kursy z zakresu zarządzania strategicznego (dla pracowników administracyjnych) i zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży (dla pracowników medycznych);



### Forma szkoleń

- wspieranie rozwiązań oszczędzających czas uczestników (np. form zdalnych/ hybrydowych lub stacjonarnych w niewielkiej odległości od miejsca zatrudnienia pracowników);
- promocja krótkich form szkoleniowych, nastawionych na rozwiązywanie konkretnych dylematów występujących w praktyce zawodowej;
- położenie nacisku na szkolenia umożliwiające interakcję z prowadzącym. Forma nauczania przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii jest dopuszczalna, ale przy zachowaniu możliwości kontaktu w czasie rzeczywistym z trenerem;



### Grupy docelowe

- wsparcie kompetencyjne osób zarządzających instytucjami i zespołami. Szkolenia managerskie powinny być kierowane do osób, których awans jest planowany, jak też do pracowników piastujących już funkcje kierownicze i mających sprecyzowaną wiedzę co do wyzwań związanych z pełnioną przez siebie funkcją;
- poszerzenie oferty szkoleniowej dla: pielęgniarek oddziałowych, fizjoterapeutów, pielęgniarek, diagnostów laboratoryjnych, ratowników medycznych.

