

Připomínky zaměstnanců

1. Jsem velmi nespokojena s množstvím a možností výměny pracovního oblečení!!!
2. Vadí mi nedodržování směrnice OOPP MP K002-01. Proč není postih za její nedodržování? Proč může někdo s vědomím vedení FNO nosit trička (ARO, ORL, kožní apod.), kraťasy a jiné oblečení – v nemocnici není možné poznat kdo je kdo! O jmenovkách a odznacích ani nemluví. Přijde mi, že je jedno, jestli uklízečka, sestra nebo doktor.
3. Jsem velmi nespokojena s nedostatkem pracovního oblečení, nesmíme fasovat vše co potřebujeme. Šaty ze špatného materiálu, brzy se trhají.
4. Možnost parkování nedokážu posoudit, protože parkování autem nevyužívám.
5. Nedostatek pracovních oděvů, kdyby byla možnost, tak si šaty koupím, nejsem schopna pracovní oděv koupit!!! Zatím jsem ho nikde nesehnala.
6. Absolutně nevyhovující počet sester na oddělení. Pomalé a nevyhovující zajištění materiálového zásobování.
7. V honbě za body a výkony není čas na kvalitní a lidský přístup k pacientům, což stresuje nás i pacienty. Trpí tím i pověst FNO. Alibistická dokumentace a neustálé razítkování každého papíru zabírá čas určený nemocným.
8. Nevím k čemu to je, když se stejně nic nezmění.
9. FKSP – velmi dlouhá čekací doba. Pracovní oděv – na mém pracovišti by bylo vhodné měnit oděv na každou službu, nelze, při návratu z prádelny asi za týden. Na šatně nemáme sprchu. WC – nevyhovující. 1x šatní skříň = dohromady použitý pracovní oděv, čistý pracovní oděv a civilní oděv. Přibývání dokumentace = stále méně času na pacienty = časový press.
10. V hodnocení chybí kolonka „nevím“.
11. Některé otázky jsou špatně položené, chybí kolonka „nevím“.
12. Porce obědů jsou vydávány každému jinak (žampiony, kvěťák) – co váha – neexistuje?
Obědy jsou chystané dopředu – studené, kuchaři uždibují z obědů (nejvíce Ivana) denně, myslí si, že je nikdo nevidí, stejnou rukavicí pak dávají stravu na talíř – to je hygiena.
Nevyhovující pracovní oděv – neprodyšné.
Klimatizace není – ani ventilátory, hlavně že jsou na ředitelství.
Pitný režim – nedodržení vyhlášek.
Zaměstnanci (psycholog, sanitárky,...) nenosí pracovní oděv, jmenovky.
Lístky na kulturní akce dostávají stále stejné osoby.
Proč není dostatek laviček – není kde si odpočinout, ani pacienti ani návštěvy.
Na co a pro koho jsou použity peníze od září 2005 z osobního hodnocení. Sestry ani sanitárky zvláštní odměny nedostaly, jen lékaři!
13. Zima ... neupravené cesty, chodníky. Zaměstnávání důchodců. Zkracování pracovních úvazků. Práce s cytostatiky „zadarmo“.
14. Práce s cytostatiky – žádné ohodnocení. Pracující důchodci. PSS – žádné ohodnocení.
15. Nejsem spokojena s rozdílným platovým zařazením atestovaných laborantů (viz. třída 9 a 10). Jak je možné, že jsou ohodnoceni stejně jako neatestovaní laboranti? Na některých odděleních jsou v 10. třídě všichni, jinde např. jen 3 lidé! S tím jsem hrubě nespokojena!!!

16. Pracující důchodci. Práce s cytostatiky – žádné ohodnocení. Pomaturitní PSS – žádné ohodnocení – motivace?
17. Je hrůza, že zaměstnanec si musí platit parkování u svého pracoviště. Je to smutné, protože tohle by mělo být umožněno bez poplatku, jako v jiných institucích.
18. My nekuřáci jsme v nevýhodě. My jsme na svém místě, ale kuřáci během dne až 10x kouří po 10 min. Měli by kuřáci dělat déle (aspoň o 1 hodinu)!
19. S tím, že musím platit za parkování bych se smířila, ale také bych byla ráda, kdyby v zimních měsících bylo parkoviště udržované a samozřejmě i hlídané.
20. Vadí mi nerovnoměrné vytížení pracovníků. Plýtvání stravou. Obědy jsou levné. Zaměstnávání a stravování důchodců.
21. Otázka č. 20 je nevhodně položena, zpochybňuje předchozí odpovědi.
22. Stravování v jídelně je na dobré úrovni, jídlo posílané zaměstnancům na oddělení je stále stejné (málo sladkého, opakující se rýže a brambory a maso ve šťávě), pacienti mají mnohdy chutnější obědy a rozmanitější (je co zlepšovat).
Udeřila vedra, nemáme nárok na minerálky, proč? Operační sály je fasují celoročně, a to mají klimatizaci.
23. Ve FNO velký platový rozdíl mezi zdravotnickými a nezdravotnickými pracovníky.
24. Zdravotní péče je dobrá, protože zatím nic nepotřebuji. Zkušenost však mám, že když něco potřebuji, tak se lékaři (i závodní lékař) tváří otráveně, neporadí a je vidět, že je obtěžují.
Mé finanční ohodnocení neodpovídá mým schopnostem a odvedené práci. Stejného finančního ohodnocení dosahují i osoby bez středoškolského vzdělání. V některých případech bez vzdělání dosahují ohodnocení i vyššího.
Personální odbor přijímá a propouští zaměstnance podle ksichtu a podle toho, jak ovlivníte p. ing. Fickerovou a p. Pavlíkovou. Ta pak klidně propustí středoškoláka a osobě bez vzdělání prodlouží smlouvu. To tady již bylo. Nebo propustí dlouholetého zaměstnance (jakože zruší místo) a vezme zase nějakého známého.
Některá místa jsou ve FN úplně zbytečná. Víím, jak by mohla nemocnice ušetřit.
Jde zase jen o klíčky personálního odboru zaměstnat rodinné příslušníky svých kamarádů. Stačí se podívat kolem sebe a prozkoumat pracovní náplně.
25. Přístrojová nevybavenost na oddělení.
26. Špatné podmínky parkování, naše pracoviště nemá klimatizaci, špatné soc. zařízení – chybí sprchy pro zaměstnance.
27. 11: špatně definovaná otázka, 18: rostu, ale zadarmo.
28. Urgent FNO – ostuda!
29. Na našem oddělení není možnost vyššího pracovního zařazení. Placený vjezd do FN pro zaměstnance! WC i sprcha mimo oddělení až na chodbě.
30. Zásadně nesouhlasím s tím, že všichni zaměstnanci – lékaři jsou nuceni k podepisování dodatků k pracovní smlouvě pod hrozbou propuštění z práce. Dále nesouhlasím s neúnosným přetěžováním lékařů, kteří jsou v některých případech nuceni trávit na službách více, než je povoleno zákoníkem práce, což je nelegální. Zaměstnavatel vyžaduje po zaměstnancích „falešné mzdové výkazy“, které neodpovídají realitě. A když už k tomu dochází, zaměstnanec by měl být za svou loajalitu náležitě ohodnocen. Bez naší práce nad rámec zákonem povolených hodin by byl chod FN vážně ohrožen.

31. Špatně klimatizované šatny v monobloku, v zimě zima, v létě dusno! Strava: pokud se vozí na oddělení pro personál není tak pestrá a občas polité tablety. Na oddělení bychom mohli mít sprchy pro personál v monobloku. Ne jezdit až dolů do šaten! Pitný režim v horkém počasí pro personál. I když máme na JIP klimatizaci! Sály mají taky klimatizaci a pitný režim mají!
32. Dotazník je velice pěkný, ale zajímalo by mě, je vůbec k něčemu? Vy si zaškrtnete pár čísel do statistik a stejně vše bude po starém ...
33. Málo parkovacích míst – dopoledne není kde zaparkovat.
Prodejna Pelmel by měla být otevřena i o víkendu a přes týden déle než jen do 15.00, návštěvy chodí v 15.00.
Omezený počet tablet na oddělení, ne všichni stíhají chodit do jídelny na oběd.
Problémy s nošením vizitek u zaměstnanců úklidových firem, elektro, údržba atd.
34. Přeji Vám pěkné chvíle při zpracování nic neříkající statistiky. Nejsem vůbec motivovaná, plat dlouhodobě neodpovídá mé náročné práci, všichni nás umí jen buzerovat a hodnotit vše jen negativně. Žádná podpora, pochvala, motivace ... Ještě, že máme tento dotazník, který změní věci k lepšímu.
35. Nesouhlasím s vedením mých nadřízených (rozčilují mne věci jako finance, které dostaneme od pacienta do konta darů se dávají do věcí jako sedačka profesorovi na inspekční pokoj atd.). Myslím si, že pacienti chtějí, aby peníze šly na vybavení našeho starého oddělení.
36. Stará budova, stará lůžka, špatné matrace, celkově špatná vybavenost. ZS – WC mimo oddělení. ZS - nemá šanci zaparkovat ani s kartou. Do jídelny mám daleko, nemohu tam chodit.
37. Nesouhlasím:
- s neustálým snižováním osobního ohodnocení
- většinou nám chybí materiál, protože „šetříme“
- problémy se neřeší, ale hodně se o nich mluví a závěr je: jestli se vám to nelíbí, tak můžete jít! Nikdo Vás tady nedrží!
- závěr provozní schůze: budete šetřit! Nic nového nedostanete! Nevážíte si věci! Přece mi kvůli vám neseberou odměny!!
38. Nelíbí se mi, že velká část péče je ovlivněna financemi. Názory sester jsou nevýznamné, bez efektu a odezvy.
39. Ráda se připojím k akreditaci, ale ze všech stran slyším na každou požadovanou změnu: nejsou peníze.
40. Limit tablet s jídlem na oddělení.
41. Nedůstojné ochranné oděvy: nedostatečná výměna, opravy oděvů horší než původní stav, po vyprání vše krátké.
42. Práce zdravotní sestry v této době a v těchto podmínkách je dle mého názoru naprosto nedocenená, jak prestiží, tak finančně.
43. Rozpis služeb na další měsíc bývá k dispozici až v posledním týdnu!!!
Pomůcky určené výrobcem k jednomu použití jsou používány opakovaně (kyslíkové brýle, zvlhčovače aj.)
Hygienická opatření (převlékání v šatně + další převlékání ve filtru) platí jen pro někoho. Je vyžadováno od sester, nikoli od lékařů, THP, uklízeček, konziliářů ... dává to smysl?
Nedostatek pomůcek a vybavení (čidla k monitorům, inf. pumpy ...).
44. Otázka 13: na pracovišti chybí **defibrilátor**. EKG a přenosnou kyslíkovou bombu (které občas potřebujeme) musíme půjčovat a není vstřícnost druhých oddělení. Otázka 5: nejčastější odpověď „Co mám dělat“, Mě nemá nikdo rád“, většinou problém bere jako útok na svou osobu. Otázka 14: Co je

- zaběhnuté je nejlepší. Staniční sestra nemá zájem ani snahu zavádět novinky a účastnit se seminářů. Tvrdí „Já to nepotřebuju“. „Co umím mi stačí“.
45. K otázce č. 1: Kvalita stravování. Nejsem spokojená s variabilitou u jídla č. 1. Stále se opakují stejná menu.
 46. Diskriminace povolání zdravotní sestra. Pracuji ve staré budově se špatnými hygienickými podmínkami. Nedostatek financí – nevyhovující podmínky pro nemocné, matrace apod.
 47. Látání ochranných oděvů významně snižuje prestiž zdravotnické profese.
 48. Ad 19: jako nepeněžní formu chápu spokojenost pacientů a vlastní uspokojení z úspěšně vykonané práce. Ad 20: dtto, v ostatních ohledech naprostá nespokojenost. Zaměstnanec nemá v podstatě žádná práva, jen povinnosti a spravedlnosti se nedovolá. Také nový NIS práci neúnosně ztěžuje. Pracuji zde jen proto, že nemám jinou volbu ...
 49. S politováním musím konstatovat, že zejména ocenění práce při pozitivních výsledcích vnímám jako nedostatečné a demotivující – ať se jedná o finanční motivaci či morální ohodnocení zaměstnanců. Sankce při event. nevyrovnaném hospodaření kliniky, kam se promítají i jiné položky než ty, které může zaměstnanec svým výkonem ovlivnit, však přicházejí nekompromisně. Chybu vidím jak v postoji přímých nadřízených, tak ve vedení FN.
 50. Žádám o prošetření, z jakého důvodu nemají sanitáři nárok na osobní ohodnocení. Každý, kdo dobře a kvalitně pracuje má přece nárok na ohodnocení, ať je doktor nebo sanitář. Určitě je určeno, klik procent z platu má osobní hodnocení dosahovat! Prosim vás, něco s tím začněte už konečně dělat! Dejte něco k tomuto problému na Intranet. Děkuji. Doufám, že s tím něco uděláte nebo se obrátím jinam! Také nesouhlasím se snížením podpory penzijního připojištění! Nechte to, jak je to doteď!
 51. Je velice smutné, že ať se člověk snaží jak chce, nedostane osobní ohodnocení! To by se mělo vyšetřit a změnit. Tak proč se snažit. Výsledek žádný!! Když osobní hodnocení, ať ho má každý. Je to diskriminace!
 52. Nesmyslné, zbytečné zavedení programu Médea, který je naprosto nevyhovující, komplikovaný, špatná komunikace s firmou Stapro!
 53. Naprostá nespokojenost s programem na pořizování účtů do pojišťoven (Médea), program je komplikovaný, nepřehledný. Místo ulehčení práce ji naopak zbytečně ztěžuje.
 54. Ve FNO je diskriminace THP, kteří pracují na odděleních nebo klinikách. Většinou dělají práci na ambulanci, kde zastupují ZS u okýnka nebo na příjmu, tzn. První setkání s pacienty a přijímání k hospitalizaci, vedou nemocné na oddělení (vozíky, lehátka, těžké tašky), vše vysvětlujeme, když nemocný něco potřebuje, jde k okénku, píšeme žádanky, sanitky a vše pro pacienta. Přestože máme maturitu, jsme peněžně hodnocené jako kdybychom neměli žádné vzdělání. Sestry na ambulanci pracují a vykonávají stejnou práci a mají o 3000 Kč více než THP (s maturitou)! Proč? Na co je nám vzdělání?
 55. Naprosto nesouhlasím s placením parkovacího místa – nehlídaného. Dále výběr jídla by měl být aspoň ze dvou variant.
 56. Pro pracovní tempo není čas na dodržování přestávek v práci, natož pro poznávání se navzájem v nepracovních otázkách. Dvousečná rozhodnutí: např. sestra má dle směrnice používat ochranný pracovní oděv a obuv x zákaz fasování těchto pomůcek.
 57. Naprosto nevyhovující sociální zázemí na klinice, kde pracují převážně ženy.
 58. Chybí sprchy, nedostatečné sociální zařízení, chybí klimatizace.

59. Vadí mi rozdělení na „zdravotňáky a školáky“, všichni dělají stejnou práci, ale mají jiné výhody a platební podmínky.
60. Nedostatečné hygienické zázemí, nárůst práce v nesouladu s vybavením, autoritativní přístup vedení, málo odborné práce, vzdělávání SZP obtěžuje a mnohdy je vzhledem k provozu nemožné.
61. V šatnách je hrozné horko, nedýchatelno.
62. Nesmyslné zavedení programu Médea, který je nepřehledný, komplikovaný a časově výrazně náročnější a rušení již zaběhlého a dokonalejšího programu.
63. Myslíte, že se tímto dotazníkem něco změní?
64. Bylo by doslova krásné, kdyby vedení FNO odpovědi na tyto otázky SKUTEČNĚ ZAJÍMALY!! Nikoliv, že podobné ankety vyhlášovat musí...
65. U obědů na pracovišti mi vadí, že si nemůžeme vybrat alespoň ze dvou jídel. Parkovací karta (vjezd do FN) je moc drahá.
66. Prosím neomezovat kuřáky, delší obědovou přestávku, tolerovat osobní lékaře i na třísměnném provozu, neobviňovat pouze jedno pracoviště z chyb jiných klinik (pracovišť).
67. Chybí lavičky pro pacienty. Není u šatny sprcha pro zdravotnický personál, nedostatečné hygienické podmínky pro zaměstnance ale i pacienty. K práci podle standardů chybí materiální vybavení a v době dovolených a PN nedostatek sester, nelze stíhat práci, natož vést řádně dokumentaci.
68. Jídlo plave v tuku, polévky ze sáčku, málo bezmasého jídla – jsem vegetarián, hodně polotovarů. Sestra není partner lékaře. Každá připomínka – věcná – se smete ze stolu.
69. Není nám umožněno při objednávce obědů na odd. si vybrat z nabídky jídelny, musíme si objednávat stále stejná jídla dokola. Brambory se nedají jíst.
70. Není možno si objednat stravu na oddělení z více druhů. Proč?
71. Zaměstnanci, kteří by měli být v důchodu, bych tam poslala. – viz Onkologická klinika. Chybí motivační odměny (viz. Masarykův onkologický ústav). Onkologická klinika – nevyhovující hygienické zařízení pro sestry, nevyhovující nábytek na pracovnách.
72. Jsem pro psychologické testy při přijímání nových pracovníků.
Provedená redukce odd. a pracovníků měla být realizovaná s větší rozvahou, např. nerušit jediné pracoviště v oboru.
Na SZP se přenáší stále více práce z jiných profesí a nemají vůbec nic společného s ošetrovatelstvím.
Management FNO By se měl ke všem oborům chovat stejně, některé viditelně preferuje.
73. Ad 1. péče, resp. Snaha o vylepšení je patrná, prostředky a zájem ze strany vedení jsou absolutně nedostatečné.
Ad 8. Chybí mi dostatečné zázemí ze strany OZP, Odboru informatiky, odd. hlavního mechanika pro zpracování úkolů od vedení FNO.
Chybí mi otázka typu: Co považujete za největší slabiny (problémy) FNO jako celku (špatná komunikace a provázanost jednotlivých pracovišť, velmi slabá komunikace a vzájemná úcta mezi pracovišti, velmi diskutabilní vztah některých zaměstnanců k pacientům atd.).
74. S mým přímým nadřízeným jsem spokojená, ale s přednostou jsem nespokojená, dělá obrovské rozdíly mezi SPZ a lékaři. Dává SPZ hodně pocítit, že nedosahujeme úrovně VŠ.
75. S mým přímým nadřízeným jsem spokojená. Nespokojená jsem s přednostou, který dělá propastné rozdíly mezi středoškoly a vysokoškoly. Vytváří na pracovišti stresující atmosféru.

76. Přednosta ústavu vytváří stresující pracovní podmínky. S přímým nadřízeným jsem spokojená.
77. Málo rekonvalescentních programů. Není možnost vzdělávání v cizích jazycích. Není sportovní aktivita, masáže. Málo přístrojového a materiálového vybavení na pracovišti.
78. Na mém pracovišti existuje šikana mezi nadřízenými (staniční, vrchní sestra), lékaři a sestrami.
Absolutní nedostatek pomůcek a prádla.
Nadměrné množství papírování – razítkování a péče o klienta je v pozadí.
Mé pracovní nasazení a odpovědnost neodpovídá výši platu.
Staniční sestra nás nepochválí, vždy jen nadává a hledá chyby.
Velmi by mne zajímalo, co má znamenat dodání lahví perlivé vody pro zaměstnance – podle mne jsou to vyhozené peníze. Buď nám dávejte vody přes celé léto nebo vůbec ... je to výsměch a výkřik do prázdna.
Cena parkovného ve FNO pro zaměstnance je nehorázně vysoká. Proč?
Lékaři (někteří) by měli mít kurzy etiky a lidského chování – někteří jsou hulváti, hrubiáni.
79. Pozastavuji se nad vyčleňováním místností pro zaměstnance – kuřáky. Jak k tomu přijdou nekuřáci, kteří navíc v době „kuřácké“ musí zaskakovat a vyřizovat za kuřáky. Znamuji pracoviště FNO, kde se byli schopni s kuřáky vypořádat, takže nevím, proč by to nešlo i jinde. Poznámka k úsporám el. energie – zbytečně se kolikrát svítí v prosklených chodbách a čekárnách.
80. Naprosto nevyhovující klimatizace v jídelně pro personál.
81. Zrušit urgentní příjem – je na nic!
82. Sociální zařízení pro zaměstnance je katastrofální! Takové „hygienické“ podmínky snad byly jen ve středověku. Proč nedostáváme příspěvky z FKSP třeba na dovolenou, letní tábory pro děti apod.? Výhody čerpají jen někteří (ti samí), proč není FKSP skutečně pro všechny?
83. Nelíbí se mi starý nábytek a prošlapaná lina v kancelářích obyčejných pracovníků na ředitelství.
84. Sestry nemají denní místnost zaměstnanců, samostatné WC a sprchu, stravují se v kuchyňce, kde si půjčují od pacientů z jídelny židle! (Neurologie)
85. Na našem oddělení není dostatek sociálních zařízení pro personál. Nemáme sprchu, WC je společné s patientským. Nemáme žádnou místnost pro sestry, stravujeme se v kuchyňce, kde jsou stoly a židle si musíme půjčovat z jídelny. (Neurologie)
86. Celá budova ředitelství je jen pro ostudu FNO, nábytek – hrůza, soc. zařízení nevyhovující.
87. Nevyhovující pracovní prostředí – starý nábytek, linoleum, sociální zařízení, o kuchyňce ani nemluvíme.
88. Proším o zveřejnění pořadníku FKSP. Nevěřím, že je to spravedlivé! Toalety v budově ředitelství – katastrofa a ostuda zároveň.
89. Nelíbí se mi, že vedoucí pracovník popíjí v pracovní době a pak terorizuje a šikaneje své podřízené.
90. V roce 2006 nemáme v šatně zaměstnanců WC a sprchu, nevyhovuje mi množství a kvalita pracovních ochranných oděvů, často situaci musím řešit tím, že si oděvy peru doma!!!
91. Naprostá šikana ze strany vedoucího pracovníka. Divím se, že v dnešní době může pít alkohol na pracovišti.
92. Vadí mi, že se primářka odd. vůbec nezajímá o pracovníky ani provoz. Je jí to úplně ukradené. Vrchní sestra neschopná cokoli řešit, zastaralé názory a žádná motivace. Na pracovišti je diskriminující atmosféra. Docházka na pracoviště jak pro koho.

93. Pouze se mi nelíbí, že si všechny dary od dealerů ponechá šéfka lékárny a její poradkyně – sekretářka a to byste se divili, kolik toho je. A nedovede nic řešit. Interpersonální vztahy jsou hrozné.
94. Je třeba zaměřit se na pracovní oblečení, je nevhodné do teplého počasí, zastaralé, neprodyšné. Pitný režim bych v teplých dnech zařadila až na druhé místo, oblečení je pro mne prvotní.
95. Špatná spolupráce s dispečinkem oprav a sklady všeobecného a zdravotnického materiálu – objednávku na 1 položku si přehazují i 6 týdnů mezi sebou. Sklad textilu – odmítá vydávat OOPP z důvodů přečerpání rozpočtu pracovištěm.
96. Chybí klimatizace, pitný režim. Nevyhovující pracovní oděv, šetří se na nesprávném místě. Kde je naše osobní ohodnocení?
97. Možnost většího využití FKSP – např. lístky na bazén, saunu, kina,..., možnost využití masáží nebo rekondicí jinde než ve FNO. Větší motivace pracovníků – odměny apod. – v poslední době je to spíše naopak – demotivace. Možnost jazykových kurzů na rozšíření vědomostí – pro kliniky více možností než 1 kurz pro celou FN a možnost příspěvku na něj, např. z FKSP. Různí stážisti a oš. personál na klinikách se neumí dorozumět.
98. Zaměstnanci FNO, zaměstnanci LF a hlavně studující LF nenosí směrnicemi předepsaný oděv a jmenovky – proč není trestáno nedodržení směrnice? Proč nejdou příkladem zaměstnanci ředitelství FNO, kde jsou směrnice vypracovány, proč nenosí jmenovky?
99. V žádném případě se ve FNO nedodrzuje intimita pacienta, při vyšetřeních, kde je pacient polosvlečený, kolem něj klidně chodí snad každý, např. rehabilitace – odkryté zástěny, chechtající se medicí apod., pacient má dojem, že je spíš na obtíž, neurologie – průchozí ordinace a polonahý pacient.
100. Nedostatečné označení klinik, oddělení, pracovišť pro pacienty a jejich rodinné příslušníky.
101. Drahé parkovné.
102. Kvalita stravování je v některých případech naprosto nepřijatelná. A můj názor na finanční ohodnocení ani nechtějte vědět.
103. Nelíbí se mi ceny parkovného. Když přes den nemám kde zaparkovat.
104. Nesmírný nárůst administrativy bez jakéhokoliv dopadu na péči (reálnou) o pacienta. Nerozumím pověstem o průměrných platech ve FNO – na kterých klinikách je vlastně mají?
105. Pozor na šikanu mezi ZS – SAN, OŠ!
106. Zcela zbytečné, obtěžující jsou tyče na parkování!
107. Chybí základní resuscitační vybavení, defibrilátor. Infúzní pumpa apod. Velmi špatná organizace práce, na odvedenou práci zbytečně mnoho PZP.
108. Nemám žádnou možnost využít vzdělávání dokonce ani v rámci stanovených zákonem!! Vzdělávám se pouze čtením odborné literatury doma ve svém volném čase.
109. Nespokojenost s limity na jednorázové pomůcky, toaletní papír, rukavice, papírové ručníky pro personál i pro pacienty, kancelářské bílé papíry (kopírování souhlasů apod.). Nejsou dobré tiskárny, poruchové. Limity na odběr stravy na oddělení – není možné odejít z oddělení, když je v poledne nejvíce práce – příjmy a překlady pacientů. Možnost stravy na odd. pro všechny zaměstnance na střídavé služby. Při manipulaci s lůžky (s pacienty i bez) v budově monobloku chybí dveře na fotobuňky, otloukají se dveře i lůžka, špatně se projíždí na sál, na vyšetření, probíjí na dveřích statická elektřina. V celé budově monobloku probíjí statická elektřina, při zazvonění na IPCHO – zvonek – rána statické elektřiny.

110. Nevyhovující protipožární dveře, když vozíme klienty na lůžku k výkonům. Mé rozpětí paží nestačí k držení obou křídel těchto dveří a posun postele zároveň.
V areálu nemocnice postrádám lavičky – i betonové, klienti si při nevolnosti, vyčerpání, stáří, nemají kdy odpočinout.
Pouze 3 výtahy nestačí k provozu budovy, schodiště v zimě uzamčené.
Uvítala bych i na pokojích nemocných klimatizaci.
111. Odbornou práci vytěsňují hromady naprosto nesmyslných dodatků a papírů při vedení dokumentace pacienta. V podstatě pacienty nepotřebujeme, stačí nám papíry.
112. Nemám vůbec pocit, že by mé nadřízené zajímalo co dělám. Stran FNO cítím naprostou ignoraci. Kdybych se nezajímala a nezařídila si další vzdělávání, můj odborný růst by nepokračoval.
113. Nechci chodit do práce v sobotu nebo v neděli a mít za to méně peněz než plné úvazky. Hlavně nechci chodit do práce v neděli – mám k tomu své důvody.
114. Nesouhlasím s prováděním nedělních služeb, když pracuji v jednosměnném provozu.
Nesouhlasím, že na oficiálním sezení vrchních sester bylo prezentováno, že náš průměrný plat je 24500 Kč hrubého, když je to 18000 Kč hrubého.
115. Klimatizace?! Jiný pracovní oděv?! Je neprodyšný, nepohodlný, v těchto horkých dnech k nevydržení!
Proplácení přesčasů?!
116. Nepovažuji za nutné provádět nedělní služby, když pracuji v jednosměnném provozu. Nesouhlasím s prezentací našeho platu 24500 Kč.
117. Před rozhodnutím (jakéhokoliv) nadřízeného nevzniká diskuse.
118. Tento dotazník je naprosto bezpředmětný a nemá větší význam pro analýzu, protože jeho otázky jsou velmi nekonkrétní a jednostranné. Je to další zneužití personálu svými nadřízenými.
119. Nesouhlasím s nedělními službami u jednosměnného provozu.
120. Nechci pracovat v neděli.
121. Nepovažuji za nutné provozovat nedělní služby, pro pacienty neefektivní. Rozšířené sobotní služby – ANO. Na oficiálním sezení vrchních sester byl uveden náš průměrný plat 24500 Kč?! Ve skutečnosti 17-18000 Kč!!
122. Nedostatek zdravotnického materiálu, zastaralá chvílemi nefunkční přístrojová technika.
123. Obrovskou ranou spokojenosti zaměstnanců dle mého názoru bylo zavedení zcela nevyhovujícího systému KIS Medea, který (sám filozoficky a technologicky zastaralý) zdaleka nenaplnuje možnosti a potenciál, který mohl nový informační systém mít.
124. Parkovné 900 Kč za rok je příliš vysoké, čili se nedá hovořit o výhodách. Ve většině ZZ (i soukromých firem) zaměstnanec za parkování neplatí nic.
Otázka č. 20 je položena nepochopitelně. Je přece samozřejmé, že všechny tyto faktory ovlivňují spokojenost zaměstnance, tudíž lze odpovědět na všechny otázky souhlasem.
Nemocnice je multifunkční těleso s určitou organizací. Jednotlivé obory velmi špatně spolupracují. Mluvím zejména o negativních zkušenostech s odd. správa budov, kde je nejen neochota, ale i neschopnost cokoliv „spravovat“. Zmíním se také o přebujelé administrativě, vyplňování desítek formulářů, žádanek a průvodků, na které pak není ani reagováno.
Dlouhé čekací doby pro zaměstnance v čekárnách odborných lékařů nebo na vyšetřeních (bývalo zvykem, že zaměstnanci jsou k sobě loajální a pokud je to možné, mají přednost).

125. 1. Strava zaměstnanců se často opakuje, vaří se tu dobře, ale mohl by být širší okruh střídaných jídel, hrstkové polévky jsou jakoby slité zbytky za celý týden, snad by bylo možné alespoň občas kuřecí nebo hovězí vývar s nudlemi a knedlíčky nebo zeleninový vývar a ne pořád ty žbrundy dokola. Více zeleninových jídel by také nebylo na škodu. Přeorganizování jídelny se povedlo, to je dobře uděláno.

O bezpečnosti zaměstnanců a špitálu vůbec nemůže být řeč. Areál je totálně nezabezpečen, betonová tabule s názvem na Hněvotínské asi není moc velká zábrana proti vniknutí nežádoucích lidí. Budovy se nezamykají, nový modrý pavilon a přilehlé budovy jsou průlezné pro kdejaké individuuum. A ta bezpečnostní agentura jsou „ti praví“, kteří bezpečnost zajistí. Kdo je kontroluje co vůbec dělají? Je zájem se od nich dovědět a hlavně řešit co se tu v noci děje? Chování těch chlapů taky není zrovna reprezentace nemocnice, když se tam válejí po lavičce, hulí jak fabrika a nezřídka o víkendů si místo obchůzek hrají fotbal s policajty, kteří za nimi přijedou. Kontroluje vůbec někdo od nás výkon a úroveň jejich práce? Když jejich agentuře jistě dobře platíme?

Další k bodu 125. viz naskenovaná příloha.

Orientace pacientů je mizivá, většinou bloudí, vývěsní tabule v modrém pavilonu jsou přehlídkou barev a ne orientačním systémem. Proč nemohou být šlápoty na zemi, jak to má ulogie

Na parkování Vám kašlu za ty prachy, kapacita parkovacích míst je stejně jen pro "někoho", obyčejný člověk na to nemá.

7. Jsem spíše demotivována, snaha cokoli vylepšit naráží na nevoli nadřízených i posměšky kolegů, kteří udělají, a to ještě ne vždycky, co je třeba za 8 hodin a víc "ani ránu" a ještě se člověku smějí, že dře. Nadřízení si všimají práce jen vyvolených a oblíbených korouhviček a přitakávačů, nikoli práce poctivých dřičů, tu přehlížejí jako samozřejmost.

10. Ne, kolegiální se vytrácí, všichni jsou většinou přetížení, naštvaní, nikdo nemá čas, protože jsme otroci počítačů a na naše problémy není slyšeno. Napjatá atmosféra nepřeje dobré práci. Chybí školení v počítačových dovednostech. Dříve bývalo školení, proč s tím informatici přestali.

14. Udělali bychom spoustu vylepšení pro pacienty ke zlepšení jejich pohodlí, ale pořád nejsou peníze, pořád šetříme a máme čím dál méně. Žebrání sponzorských darů po firmách a nebo dokonce po pacientech je ponižující a ubohé. Divím se, že se k tomu někteří "velcí šéfové" uchylují a vůbec se nestydí, že klidně přijmou dar od pacienta, o kterém vědí, že za týden už "tady" nebude. To považují za neetické a nesoprasvedlité, o ani honosnými názvy nadací. Prostředky na zlepšení podmínek pro pacienty být prostě musí.

Možná by příškrcovačům rozpočtu klinik prospělo lehnout si někdy někam, kde je záchod společný pro celé oddělení a na druhém konci chodby, když nemůže pořádně chodit anebo, aby potřebovali lék, který je tak drahý, že ho nemůže od nás dostat, protože se musí šetřit. Tady nejsme fabrika. Tady jsme nemocnice a pracujeme s lidským tělem, a lidskou duší, která je křehká a velmi zranitelná. Zvláště pak duše nemocného. Do nekonečna se šetřit nedá, všechny škrtidla, kterým nás vedení nemocnice škrtí jsou už zatažena k prasknutí. Teď už je čas myslet a činit manažersky a ne jak dosud, a začít vydělávat. Ale tady se jen šetří. A na nepravém místě. Skoro to budi dojem, že se neví jak na to. Když se neví jak na to, proč se nenaslouchá těm, kteří by věděli. Na blbosti typu zamykacích kolíků na parkování máme, ale na zlepšování pohodlí pro pacienty, obnovu přístrojové techniky nemáme, o pohodlí zaměstnanců už nemluví.

20. Uznání nečekám, to se tady nepěstuje. Víc než uznání nadřízených si cením toho, že mne vyhledávají pacienti.

Leze mi krkem to věčné doprošování o prádlo, to věčné shánění, jestli se mi vrátilo vše, co jsem si dala před týdnem vyprat, o boty. Už tím jak jsme oblečení a upraveni reprezentujeme, ale naše prádlo na reprezentaci rozhodně není. Všichni by měli mít 8 kompletních sad prádla na každý den v týdnu čisté, aby všichni chodili stále čisti, a jednu do rezervy. Nošení jiného, než předepsaného pracovního oděvu bych zatrhla, netrpěla bych ta vytahaná zapraná trika s firemními nápisy, vytahané svetry. Speciálně na jedné ambulanci je to zvykem. Jednou je předepsaný pracovní oděv a hotovo. Chození ven po areálu v operačním prádle a s rouškou bych zaměstnance odnaučila stržením osobního. Další nevhodné skutečnosti: zmalované obličejky a nalakované nehty a ověšené šperky patří do showbyznysu a ne do nemocnice

Zápach z úst po cigaretě, pach smaradlavého potu, nevidný tón v hlasu, případně používání slengových a hanlivých výrazů, na adresu práce kolegy před pacientem, Kravál na chodbě, mlácení dveřmi konejneru, když přivázejí obědy hulákání a hlasitý smích SZP, to vše pacientům vadí, ale nikdo si to uvědomuje. Vrchní sestry by to měly potírat. To staré "Klid léčí" je platné stále.

Ještě chci zmínit ty nekonečné kvanta holubiho trusu na gynekologii a kolem ORL, kolem bývalé hlavní budovy. Proč se s tím už konečně něco neudělá a nedomluví s ornitology nasazení poštolek, nebo jiného dravce? Když to funguje v Bostonu, proč by to nefungovalo v Olomouci? kde jsou navíc stromy? tam je jen samé sklo a beton a ti ptáci se tam přesto drží.

Jak je vůbec sledována úroveň úklidu areálu. Jak by se asi tvářil "pan člen vedení" nemocnice, kdyby šel na návštěvu své babičky na geriatrii a musel jít od gynekologie zezadu přes tech chlívek, kde je holubi trus, peří, vajgly od cigaret, papírky od žvýkaček apod.? Při vstupu do té chodby, k výtahu, kde opadávají zdi, to je také dobrá vizitka našeho špitálu.

Nedopalky od cigaret se válejí úplně všude. Nejvíce kolem kožního a pracovního. Proč nevisí na každém rohu, že v celém areálu je zakázáno kouřit.

Proč není lavička pro pacienty u každé autobusové zastávky? U ORL je až u zdi.

Bylo by spoustu dalších postřehů, ale je třeba jít za pacienty. Ti jsou u mne na 1. místě. I když se nic nezmění, oceňuji alespoň zájem o názory zaměstnanců.

126. Naskenované připomínky

Zaměstnanci nejsou v žádném případě ihned ošetřeni (i když jsou řádně objednáni) v ordinacích klinik, nejdříve je třeba jít na ORL, RTG(registrace), neurologii, gynekologii, amb.II. interní kliniky - lékaři a personál mají spíše negativní vztah k spoluzaměstnancům a nechovají se dle etiky.

Výjimku tvoří snad jen UROL a plicní a onkologie, kde je veškerý personál včetně lékařů laskavý , vstřícný a ochotný.

Jazyková bariéra - nedodrжуje se úřední jazyk,starší pacienti nerozumí mnohým výrazům v cizí řeči, špatně slyší. Často nejde, i s tou největší vůlí, lékaři porozumět (např. ORL), mnozí špatně a nedostatečně informují pacienty o nemoci a léčbě, často vše jen bagatelizují .

V závodní jídelně někteří zaměstnanci nerespektují, že za nákup v "kantýně" včetně točených nápojů se platí, vedoucí jídelny i přes upozornění na některé konkrétní zaměstnance na věc nereaguje.

Porce v závodní jídelně jsou různé dle pohlaví, profese a postavení a také času výdeje jídel.

Dispečerky úklidové firmy provádí kontroly jen na některých pracovištích, personál na úklid je věčně k nedosažení, neochotný - nalézt je ho možné jen při kouření, svačině a v kantýně. Nedodrжуje časový harmonogram předepsaných prací - tzn., že v určitý čas by měl být na určitém místě a ne opakovaně kouřící před klinikou. Personál úklidu nedodrжуje v žádném případě pracovní dobu.

Ve FN jsou ošklivé vztahy k THP pracovníkům, jsou osočováni za všechno "papírování" ,je nimi všeobecně a viditelně pohrdáno, jsou na tom nejnižším finančním a společenském žebříčku.

Mnohé vedoucí zaměstnance nic nezajímá, na všechno se můžou vy..., pokud chtějí, aby byli respektováni podřízenými, sami musí jít příkladem a respektovat své nadřízené a příkazy ředitele.

Areál FNO je zcela přístupný všemu a všem,různá individua bloudící areálem ,chybí časté pochůzky S.O.S. pracovníků !!!

Nepořádek - psi zaměstnanců na klinikách, psi výkaly po celém areálu FN.

Nejen před Kožní klinikou pod Zákazem kouření stojí nebo vysedávají kuřáci po celý den.

AUTA PROJÍZDĚJÍCÍ AREÁLEM FNO NEDODRŽUJÍ PŘEDEPSANOU RYCHLOST ! Jde o život, když má starší pacient procházet areálem - rychlost nedodrжуjí i sanitky.

Auta klientů soustavně parkují i na místech rezervovaných, ochranka nedělá pravidelné kontroly.

FN by se měla chovat ekonomicky i jinde - např. poštovné je stále dražší a přesto je v rámci FN zaměstnanci zneužíváno. LF vše zasílá v rámci FN, zaměstnanci osobní dopisy nebo granty zasílají přes FN.

Důsledně se nezamykají a nezavírají dveře, kdokoliv cizí se může komkoliv dostat. Dokonce jim zaměstnanci sanitky otvírají , aniž by se zajímali kam jdou!