

INICIATIVA č.31

ZPRAVODAJ INICIATIVY SESTER O BOJI ZA LEPŠÍ MZDY A PRACOVNÍ PODMÍNKY V KKN ::::: červen 2018

Potrestání naší kolegyně z ORL nemůžeme akceptovat Je to pohružka nám všem

Naše kolegyně z ORL ambulance byla potrestaná za vylepení informační cedule pro pacienty. Vytýkací dopis ji viní pouze z toho, z ničeho jiného. Trestá ji za to odejmutím osobního ohodnocení na půl roku a pohružkou vyhození z práce. Považujeme to za nepřijatelné. Chceme to poznamenat poté, co paní ředitelka Samáková vytýkací dopis posvětila.

Dodat chceme následující:

- Ačkoli paní ředitelka ve své reakci uvádí, že se vedení případem „velmi intenzivně“ zaobíralo, pravdou je, že Hanku Jílkovou ani žádnou její kolegyni z ORL ambulance nikdo nevyslechl. „Velmi intenzivní“ šetření tak bylo především velmi jednostranné.
- Reakce paní ředitelky navíc de facto přiznává, že vylepení informační cedule není pro potrestání dostatečným důvodem. Kdyby bylo, proč by paní ředitelka cítila potřebu ve svém vyjádření následně, zčistajasna, argumentovat dalšími údajnými Hančinými proviněními, která vytýkací dopis vůbec nezmiňuje (a která tedy s trestem nijak nesouvisejí)?
- Vedení tak vlastně otevřeně říká: „Ano, zdůvodnění z vytýkacího dopisu neobstojí, ale něco si už na vás najedeme.“
- Proto případ není individuální kauzou jedné z nás. Proto se týká nás všech. Protože pokud by trest prošel, hrozilo by nám všem, že se dostaneme do situace, kdy se nás nadřízené pokusí potrestat ze zjevně absurdního důvodu jako naši kolegyni, aby následně vedení absurdní potrestání podpořilo podle rčení „kdo chce psa být, hůl si vždycky najde“.
- Velmi pozorně vnímáme slova paní ředitelky, podle nichž byla naše kolegyně potrestána za překročení své náplně práce. Pokud je trest za překročení pracovní náplně kvůli pouhé informační ceduli takto tvrdý, jaké tresty by nám vedení asi vyměřilo za překračování pracovních náplní a kompetencí, k nimž nás provoz (a nadřízené a vedení samotné) dennodenně nutí? I proto se případ naší kolegyně týká nás všech.
- K dodatečným, následným obviněním z dopisu paní ředitelky, která mají najednou, ex post ospravedlnit absurdní trest, se nebudeme vyjadřovat: patří na provozní schůzi.

- uvnitř čísla čtete -

► **Poučení z ORL:
dodržujeme striktně
pracovní náplně**

► **Proč pečlivě hlásit
mimořádné události: pro
vlastní ochranu**

► **Velká záhada: co to
jsou ORL procenta?**

Naše práce je velmi náročná. Nemůžeme a nechceme připustit, aby nám ji ještě navíc ztěžovaly takovéto praktiky ze strany vedení. Věříme, že poté, co se paní ředitelce dostanou informace z obou stran, svůj postoj změní.

Iniciativa sester

Poučení z kauzy na ORL: dodržujeme pracovní náplně, kompetence, pravidla

Na stránkách Iniciativy po tom voláme opakovaně, nyní však k témuž nepřímo vyzývá i paní ředitelka Samáková: pracujeme striktně podle svých pracovních náplní, výlučně v rámci svých kompetencí, dodržujeme pravidla adaptačních procesů, zákoníku práce... **Naše kolegyně má být totiž potrestána za to, že vylepením informační cedule pro pacienty překročila svou pracovní náplň.**

Právě na záplatování skrze překračování pracovních náplní a kompetencí však leckde v KKN provoz stojí. Jsme k tomu nuceni. **Řekněme tomu „ne“: kvůli vlastní ochraně, nejen kvůli pacientům.**

Vedení nám ukazuje, že nemá nejmenší problém nás za překračování pracovní náplně trestat. I v tak bizarním případě, jako je vylepení papíru velikosti A4 s informací pro pacienty. Nakonec se proti nám může obrátit i porušování norem, kterého se dopouštíme kvůli vedení samotnému.

Nežádoucí/mimořádné události jsou součástí našeho NE: proč a jak je psát

Bez našeho vlastního angažmá se nic k lepšímu nezmění. To už víme. Také víme, že součástí toho je říci NE dosavadním zažitým stereotypům, které znamenají, že krizi odnášíme jen my, vlastní přepracovaností, pošlapáváním naší profesní hrdosti. Ale taky se kvůli zažitým (ne)pořádkům vystavujeme nebezpečí postihu, kázeňského i trestního, jak nám dalo vedení několikrát vědět. Proto je oněm zažitým ne/pořádkům třeba říci NE: „přecvaknout se“, v hlavě i v praxi.

Často ale čelíme situacím, kdy se NE jednoduše nedá říci a my v zájmu pacienta prostě musíme udělat vše, co situace vyžaduje. Zaprvé se tím ale vystavujeme riziku, že se pokud se „něco nepovede“, můžeme být popotahováni za to, že jsme dělali, co jsme neměli. Od vedení už víme, že jakýkoliv problém v nemocnici bude vždy klasifikován jako selhání personálu. Ale zadruhé také tím podporujeme a spoluvytváříme obecný nemocniční úzus, že jsme ochotné a poslušné holky... pro všechno... za každé situace.

Jednou z cest, jak se k těmto událostem, když už k nim dojde, postavit, jak o nich informovat, jak se chránit a jak jim možná i předcházet, je zaznamenávání těchto situací. Vnitřní předpisy nemocnice pro ně mají dokonce status – jsou to takzvané *nežádoucí události*.

Hlášení nežádoucích událostí, jejich šetření a vyhodnocování je dnes v českých nemocnicích naprosto běžným standardem a je podmínkou k zajištění bezpečné péče a bezpečného prostředí pro pacienty. Podle organizačních směrnic řady velkých českých nemocnic je dokonce každý zaměstnanec povinen nežádoucí/mimořádné události hlásit.

Jinými slovy: mimořádná událost nemá za cíl „na někoho žalovat, ani ukázat prstem na viníka nebo si jen postěžovat“. Není to „udávání“. Upozorňuje to na problémy a chyby, které se během naší práce vyskytují. A upozorňuje na ně proto, aby se už příště nemusely opakovat. Abychom chránily pacienty, abychom chránily sebe.

Proč je psát:

• Mohou nás chránit před postihem („Jak to, že děláte věci, které nemáte v náplni práce? Které nejsou ve vašich kompetencích?“ – „Dělám to proto, že jsem k tomu

nucená, ale upozorňovala jsem na to již v několika hlášeních o nežádoucích událostech!“)

- Upozorňováním na tyto situace vyzýváme vedení k nápravě.
- Hlášení nežádoucích událostí jsou součástí tlaku, který vyvíjíme na vedení za zlepšení mzdových i platových podmínek (dáváme o sobě vědět).

O čem je psát: záleží samozřejmě na charakteru pracoviště, toto jsou jen příklady:

- leží u nás pacient, který patří na specializované pracoviště
- kvůli nedostatku personálu jsem byla nucená dělat práci, která není v mé kompetenci, a tím méně času mám na svoje povinnosti
- záchranka přivezla pacienta, který k nám nepatří (prodlení adekvátní péče)
- a další...!

Pokud hlásíte událost, která je spíš pravidelnou praktikou než mimořádnou událostí, prostě hlášení zkopírujte stejně tak, jako se opakuje situace.

Psát mimořádky nám nezabere mnoho času: max pět minut!

Mimořádky se automaticky přeposílají někomu z vedení. To se pak nemůže tvářit, že o problému neví – mimořádky jsou doklad, kterým se chráníme před případným postihem tím, že na problém sami upozorňujeme.

Jak je nežádoucí/mimořádná událost definována?
Řeceno oficiálně: „Je to událost, během které došlo k pochybení při výkonu péče o pacienta nebo procedury, kdy lékařská nebo ošetrovatelská intervence neproběhla podle plánu, platných směrnic nebo ošetrovatelských standardů. Následkem odchylky od standardizované péče došlo k poškození zdraví pacienta, zaměstnance, jiné osoby nebo majetku“.

Hlasy z terénu:

Má ORL oddělení tajné měřidlo pracovní aktivity?

Je to něco jako krokoměr? Nebo snad mají radar, kterým (ze vzdálenosti několika pater) monitorují provoz na ORL ambulanci? Tohle zaujalo úplně všechny: jak došlo ORL oddělení ve svém hanopisu k tomu, že naše kolegyně pracuje právě na 40 procent? Proč ne na 45 procent? Nebo 35 procent? Či na 38, 5 procenta? Jak to ORL oddělení měří?

Oběd mi chutnal na 40 ORL procent

Ať tak, či tak, ORL procenta v nemocnici poletují jako hláška. „Jaký byl oběd? Tak na čtyřicet ORL procent,“ opáčil jeden z lékařů na ORL ambulanci na dotaz, zda se vyplatí jít do jídelny.

ORL oddělení mezi ostatní oddělení nepřišlo

Vyjádření ORL oddělení, které veřejně obvinilo a očernilo kolegyni z ORL ambulance, podepsalo třináct zaměstnanců a zaměstnankyň oddělení. Nepodepsali ho všichni z ORL oddělení a máme signály o tom, že někdo ho podepsal prostě jen proto, „aby měl klid“. Ale někdo ho sepsal a ostatní ho podepsali.

Ty všechny jsme pozvali na schůzi. Pozvali jsme je proto, aby se věci (interní věci ORL ambulance, o nichž ORL oddělení píše ze vzdálenosti) vyjasnily, místo šíření očerňování po nemocnici. Ostatně, ve svém dopise kolegyně a kolegové z ORL oddělení slíbili, že jsou „plně k dispozici“, aby „podali bližší informace“.

Proto jsme je pozvali na schůzku, veřejně. Dopadlo to takhle: **mezi kolegyně z mnoha ostatních oddělení nepřišel z ORL oddělení nikdo.**

Místo toho reagoval kdosi z ORL oddělení (anonymně, aby to vypadalo, že mluví za celé ORL oddělení) vyvěšením minulého čísla našich novin popsaného vulgaritami. Nebudeme je přetiskovat, ale napíšeme toto: **Kolegyně z ORL oddělení, které chtějí být spolu s ostatními součástí dění v nemocnici jinak než přes veřejné hanopisy a se slovníkem plným vulgarit, rády uvidíme na příští schůzce.** Naše pozvání platí samozřejmě pořád.

Víme, že vlastní sebevědomí musíme hledat nejen vůči svým nadřízeným, ale někdy i vůči svým „vehementnějším“ a „hlasitějším“ kolegyním, ať jsou to sestry, nebo sanitářky, na vlastním pracovišti. Je to běh na dlouhou trať.

Nemáme zastání. Ale také už víme, že nejlépe se dokážeme zastat samy

„Takže se nás nikdo nezastane.“ Tak zněl jeden z komentářů k rozhodnutí paní ředitelky Samákové, která posvětila absurdní šikanu naší kolegyně z ORL ambulance. Zněl rezignovaně.

Onen komentář má pravdu. Nemůžeme spoléhat, že se nás někdo zastane. Nevyplatilo by se nám to, navzdory všem prohlášením v KKN&My o tom, jak „jsme jeden tým“. Na iluze bychom jen doplatili. Jenže je to jen půl pravdy. Že nemáme zastání, jsme totiž

věděli i před rokem – a přesto, ale spíš právě proto jsme dokázali vybojovat několikanásobné zvednutí mezd. Uspěli jsme. Rezignace proto není na místě.

Dnes si možná nadřízení myslí, že nám šlo jen o peníze – a že když máme větší výplaty, vše ostatní zkousneme. Jenže „jen“ o peníze nám nejde – jde i o pracovní podmínky, ale také o důstojné, férové zacházení. I v tomto se musíme zastat sami sebe. Proto se musíme postavit i tomu, co vnímáme jako šikanu.

Přidání pro sanitáře vybojovala Iniciativa

Ani v tomto čísle nebudeme jednotlivá obvinění z dopisu ORL oddělení komentovat. Nejsme bulvár. Jednotlivé výhrady, ať jsou sebevíc vzdálené pravdě a realitě, patří na provozní schůzku.

K jedné výčitce od ORL oddělení se však vyjádřit musíme. Jejich dopis mluví o tom, že „některé sestry opomínají“ sanitáře i pracovníky obslužné péče. Je třeba

zdůraznit následující: při zvyšování mezd v KKN to bylo vedení, kdo chtěl tyto kategorie opomenout – mzdy se sanitářům i POP zvýšily jedině díky tomu, že Iniciativa trvala na tom, že si přidání zaslouží všichni, nejen sestry.

Ty sanitářky a sanitáři, kteří se na boji podíleli a chodili na schůzky (a nečekali jen, až jim peníze vybojují jiní), to vědí. Těm z ORL to připomínáme touto cestou.

Iniciativa sester – Neodcházíme, organizujeme se (ISNO)

e-mail: iniciativa.sester.cheb@seznam.cz :: iniciativasesterk.vary@centrum.cz ::
iniciativa.sester@seznam.cz web: organizujemese.cz :: Facebook: Iniciativa sester