



Konferencja o turkusowym podejściu w organizacji pracy

2024-05-22

Jak turkusowa organizacja pracy wpływa na zaangażowanie i efektywność? Na ile jest możliwe takie podejście w polskiej ochronie zdrowia i na czym można budować siłę zespołu medycznego, będą dyskutować uczestnicy konferencji, która odbędzie się już jutro, 23 maja w Collegium Medicum UJ, przy ul. św. Anny 12 w Krakowie.

Praca z innymi ludźmi nie oznacza, że działamy jako zespół. Prawdziwa praca zespołowa to efektywna współpraca, wzajemne zaufanie i dobra komunikacja. To uznanie wspólnego celu i świadome dążenie do jego realizacji – piszą organizatorzy konferencji.

Praca zespołowa została również uznana za jedną z kluczowych kompetencji XXI wieku. Według **Andrzeja Jacka Bliklego**, jednego z prelegentów majowej konferencji, działanie zespołowe będzie zyskiwać na znaczeniu i stanie się wkrótce nowym paradygmatem pracy.

Obecny model zarządzania się wyczerpuje, co widać wyraźnie w niskich wynikach badań zaangażowania pracowników, wykonywanych co roku w około 160 państwach całego świata przez amerykański Instytut Gallupa (w Polsce zaledwie 14 proc. zatrudnionych czerpie zadowolenie z pracy i chodzi do niej z przyjemnością). Przekłada się to na rosnący odsetek wypalonych zawodowo, szczególnie dużo jest ich w zawodach medycznych – o czym opowie podczas konferencji **prof. Dominika Dudek**, kierownik Katedry Psychiatrii Collegium Medicum UJ.

Pracy zespołowej nie można jednak po prostu wdrożyć. Żeby zespół działał efektywnie i z zaangażowaniem konieczne jest wykonanie wcześniej pracy nad budowaniem zaufania czy empatycznej komunikacji. To także wyzwanie dla liderów związane ze stopniowym oddawaniem odpowiedzialności pracownikom i wspierania ich w rozwoju i samodzielnej pracy. Nie jest to łatwe, ale też nie jest niemożliwe. Doskonały przykład, że się da to Samodzielny Publiczny ZOZ w Dęblinie. Jego dyrektorka Urszula Pielacka-Chodoła od sześciu lat korzysta z turkusowego podejścia opartego na partnerstwie i współpracy zespołowej. I ma konkretne efekty, także finansowe. Kiedy zaczynała pracę w 2018 roku, SPZOZ miał na koncie 1700 zł zysku, a w roku 2023 – prawie 1 300 000 zł.

– Każdy czuje się tu szefem i bierze pełną odpowiedzialność za swój obszar. Każdy też ma świadomość, że jest równie ważny w zespole - i lekarz, który przyjmuje pacjenta, i osoba, która dba o czystość. Wszyscy wiedzą, co mają robić i działają samodzielnie – twierdzi Urszula Pielacka-Chodoła, która podczas konferencji opowie o swoich sześcioletnich turkusowych doświadczeniach, o budowaniu atmosfery zaufania, odpowiedzialności i zaangażowania, o sile zespołu.

W programie konferencji zaplanowane są także **dwa panele z udziałem dyrektorów szpitali oraz przedstawicieli samorządów lekarzy i pielęgniarek**. Będą oni dyskutować o takiej organizacji szpitali, by stały się one wymarzonym miejscem pracy dla personelu medycznego. Wspólnie z przedstawicielką Kancelarii Prezesa Rady Ministrów zastanowią się także nad nową koncepcją opieki nad seniorami w ich domach oraz możliwościami czerpania z doświadczeń turkusowej firmy Buurtzorg, która od kilkunastu lat z sukcesem świadczy takie usługi w Holandii.



Konferencję zakończy wystąpienie **Agnieszki Gibalskiej-Dembek** z Centrum Medycznego Żelazna w Warszawie, która podzieli się dobrymi praktykami ze szpitala św. Zofii dotyczącymi komunikacji z pacjentem w sytuacjach trudnych.

- Uczestnikami konferencji będą przedstawiciele kadry zarządzającej placówkami ochrony zdrowia, przedstawiciele wszystkich zawodów medycznych z Krakowa i Małopolski, a także pracownicy naukowcy, którzy kształcą przyszłych medyków. Mamy nadzieję, że, zainspirowani ciekawymi wykładami i dyskusjami, w przyszłości staną się liderami zmiany w swoich środowiskach – mówi **dr hab. Iwona Kowalska-Bobko**, prof. UJ, dyrektorka Instytutu Zdrowia Publicznego Collegium Medicum UJ, jednego z organizatorów konferencji „Siła zespołu w ochronie zdrowia” i jednocześnie jedna z prelegentek, która w swoim wystąpieniu skupi się na najważniejszych wyzwaniach ochrony zdrowia w Polsce.

Turkus to kolejny, po czerwieni, bursztynie, oranżu i zieleni, etap ewolucji organizacji pracy zdefiniowany przez belgijskiego myśliciela i przedsiębiorcę społecznego Frederica Laloux w jego przełomowej książce „Pracować inaczej”. Ewolucja ta jest efektem procesu przemian świadomości i potrzeb ludzi, który według antropologów rozpoczął się 100 tysięcy lat temu.

Koncepcja turkusowej organizacji opiera się na trzech podstawowych filarach. Pierwszy to **samoorganizacja** - polega ona na tym, że większość czynności zarządczych sprawuje zespół, który może wybierać ze swojego grona nieformalnych liderów, mniejsze zespoły współpracują ze sobą. Drugi filar, czyli **dążenie do pełni** bazuje na indywidualnym podejściu do pracownika – ma on okazję wykorzystania swoich talentów, jest zachęcany do swobodnego wyrażania się i stałego rozwoju. Trzeci filar zawiera **ewolucyjny cel** – to znaczy, że cele organizacji są elastycznie dostosowywane do aktualnych potrzeb i sytuacji, a w razie potrzeby zmieniane, zwykle nie są wyrażane w liczbach a w zamierzeniach, zysk schodzi na dalszy plan, nie jest najważniejszy)

Więcej informacji oraz rejestracja na konferencję „Turkusowa organizacja w ochronie zdrowia” znajduje się na stronie turkusowadroga.pl.