ZDOROVI

www.zdorovi.help

БАРОМЕТР

стану забезпечення закладів охорони здоров’я та потреб пацієнтів України







ПОТІК: КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ’Я

6-та хвиля дослідження

2 квартал

2024

Мета проєкту

Організація ZDOROVI розпочала реалізацію проекту **БАРОМЕТР** у 2022 році з метою вивчення та оцінки динаміки змін у сфері охорони здоров'я, а також стану забезпечення медичних установ та їх можливості надавати якісні медичні послуги в умовах впливу наслідків війни – від кризового стану до післявоєнного відновлення.

Результати проведеного опитування дозволять усім зацікавленим сторонам отримати об'єктивну оцінку експертів галузі та фахівців на місцях, щоб спільно збільшити ефективність управління державним, приватним і громадським секторами, спрямовану на вирішення актуальних проблем і створення сучасної системи охорони здоров'я у післявоєнний період.

У оновленому дослідженні зосереджено увагу на опитуванні двох цільових груп: керівників закладів охорони здоров'я та пацієнтів, щоб надати найбільш повну та об'єктивну оцінку стану забезпечення закладів охорони здоров'я та якості наданих послуг.

Ініціатор

ZDOROVI було засновано у липні 2013 року як організацію, що створює освітні та дослідницькі проекти у сфері охорони здоров'я, що тісно пов'язані з реформою. **ZDOROVI** реалізували інноваційні проекти спільно з UNICEF, USAID, GIZ, Відродження, Global Giving та ЄБРР, виконані за дорученням українських урядових установ: МОЗ України, Міністерства цифрової трансформації України та НСЗУ.

На сьогоднішній день **ZDOROVI** є одним із лідерів у процесах верифікації потреб та закупівель для медичного забезпечення лікарень, розвитку посткризової медичної системи та є провайдером поведінкових змін в галузі охорони здоров'я в Україні.

Партнери ZDOROVI

МОЗ УКРАЇНИ та понад 70 міжнародних партнерів-донорів, серед яких Global Giving, ICAP Єднання, Міжнародний фонд Відродження, Stichting Vluchteling, MedGlobal, GIZ, CMMB, MedShare, International Rescue Committee, Razom for Ukraine, Nova Ukraine, USAID, Americares

Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Методологія дослідження

Пропонуємо до вашої уваги **результати шостої хвилі оновленого опитування БАРОМЕТР** стану системи охорони здоров'я України.

Дослідження проводилось шляхом онлайн опитування на платформі **KoboToolbox**.

У цій хвилі дослідження залучено **160 представників керівної ланки закладів охорони здоров'я**.

Було використано анкету, сформовану з залученням експертів галузі, керівників закладів СОЗ та досвіду критичного реагування ZDOROVI.

Відповідно до їх **профілю та результатів попередніх досліджень**, ми запропонували респондентам відповісти на різні блоки питань.

Блоки питань

щодо ментально-психологічного стану працівників закладу

щодо досвіду управління та якості сервісу в закладі

щодо інклюзивності інфраструктури закладів та їх фандрейзингової діяльності

щодо поточних потреб закладів

Період проведення: липень-серпень 2024 року

Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Географічний розподіл респондентів у дослідженні

Згідно з результатами дослідження, **28%** респондентів знаходиться на деокупованих чи прифронтових територіях, **72%** на територіях без періоду окупації. **30%** закладів в дослідженні було пошкоджено внаслідок бойових дій. Географічно респонденти представляли три умовні регіони:



17% Західний регіон
52% Центрально-Північний регіон
31% Південно-Східний регіон

Західний регіон
Хмельницька, Волинська, Рівненська, Тернопільська, Івано-Франківська, Чернівецька, Львівська, Закарпатська області

Центрально-Північний регіон
Київська, Житомирська, Чернігівська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Харківська, Черкаська, Вінницька області

Південно-Східний регіон
Донецька, Луганська, Запорізька, Херсонська, Миколаївська, Дніпропетровська, Одеська області

Розподіл респондентів за посадами

Директор(-ка) або заступник(-ця) директора	**72%**
Головний(-а) лікар(-ка)	**12.7%**
Завідувач(-ка) відділенням	**13.3%**
Директор(-ка) з медсестринства, головна та старша медсестра	**2%**

Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Ментальне здоров'я працівників

1. З метою оцінки поточних потреб закладів у тренінгах з ментального здоров’я та комунікацій, респондентам було запропоновано вказати, які програми з ментальної підтримки та профілактики вони б особисто пройшли або рекомендували б пройти медичним працівникам.

Переважна більшість респондентів, **54%**, була зацікавлена в тренінгах з профілактики вигорання для медичних команд. Відслідковується зменшення кількості зацікавлених респондентів на **6%** в порівнянні з попередньою хвилею дослідження.

43,3% опитуваних виявили зацікавленість у комунікаційних курсах із спілкування з ветеранами. Відслідковується зменшення кількості зацікавлених респондентів на **3.7%** у порівнянні з попередньою хвилею дослідження.

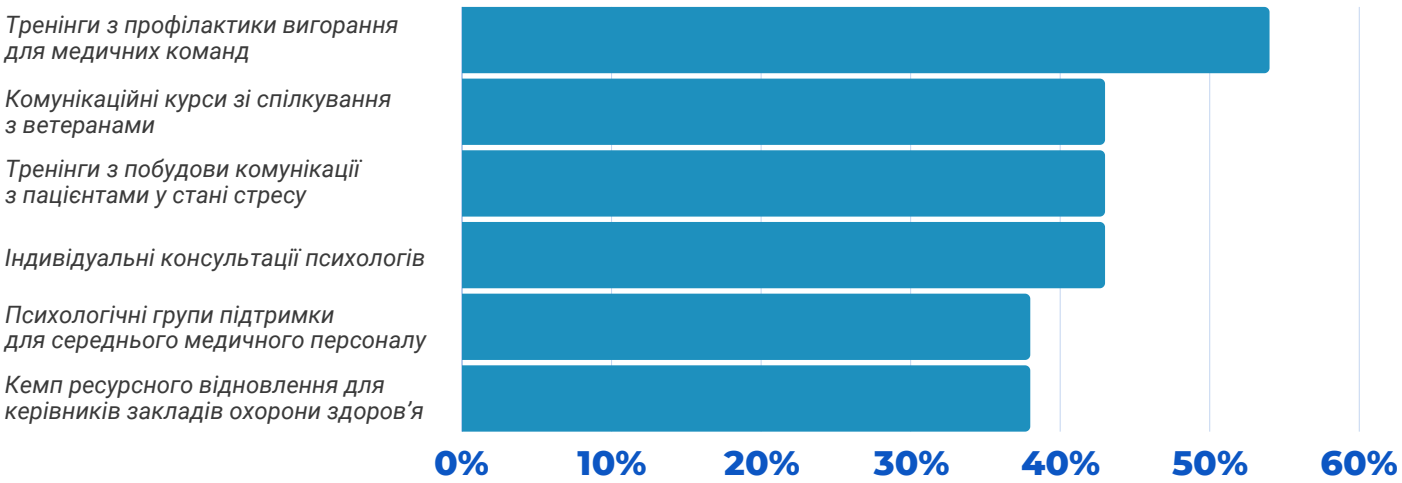
43% респондентів були зацікавлені у тренінгах з побудови комунікації з пацієнтами у стані стресу. Цей показник **не змінився** у порівнянні з попередньою хвилею дослідження.

38% респондентів виявили зацікавленість в психологічних групах підтримки для середнього медичного персоналу. Цей показник **не змінився** у порівнянні з попередньою хвилею дослідження

43.3% опитуваних виявили зацікавленість в індивідуальних консультаціях психологів. Помітне збільшення кількості зацікавлених респондентів на **6.3%**.

36% респондентів були зацікавлені в кемпі ресурсного відновлення для керівників закладів охорони здоров’я. Помітне збільшення кількості зацікавлених респондентів на **4%.**

Які програми з ментальної підтримки та профілактики ви б особисто пройшли або рекомендували б пройти медичним працівникам?



Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

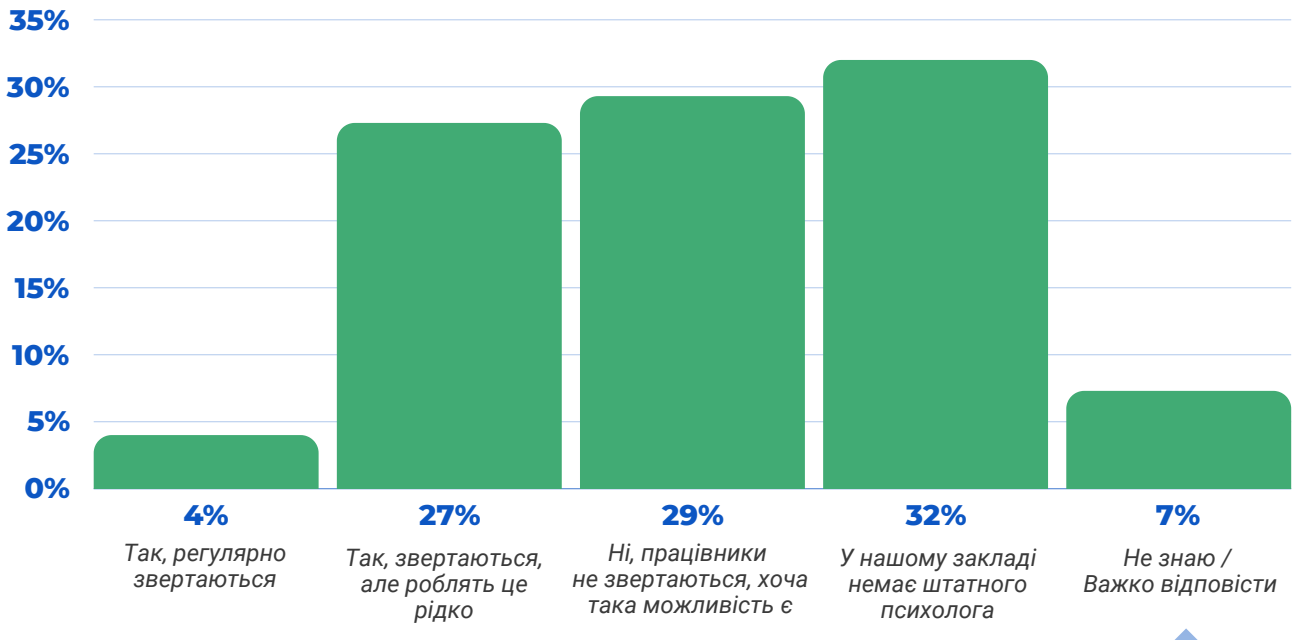
ZDOROVI

Ментальне здоров'я працівників

2. З метою оцінки ефективності роботи штатного психолога у закладі, респондентам було запропоновано вказати чи звертаються працівники їх закладу за консультаціями до штатного психолога.

- Тільки **4%** опитаних відповіли, що працівники їх закладу звертаються за допомогою до штатного психолога.
- **27.4%** опитаних вказали, що їх працівники звертаються до штатного психолога за допомогою, але рідко.
- **29.3%** респондентів відмітили, що в їх закладі є штатний психолог, але працівники не користуються його послугами.
- **32%** респондентів відповіли, що в їх закладі немає штатного психолога.
- **7.3%** опитаних не змогли відповісти на запитання або не знають відповіді.



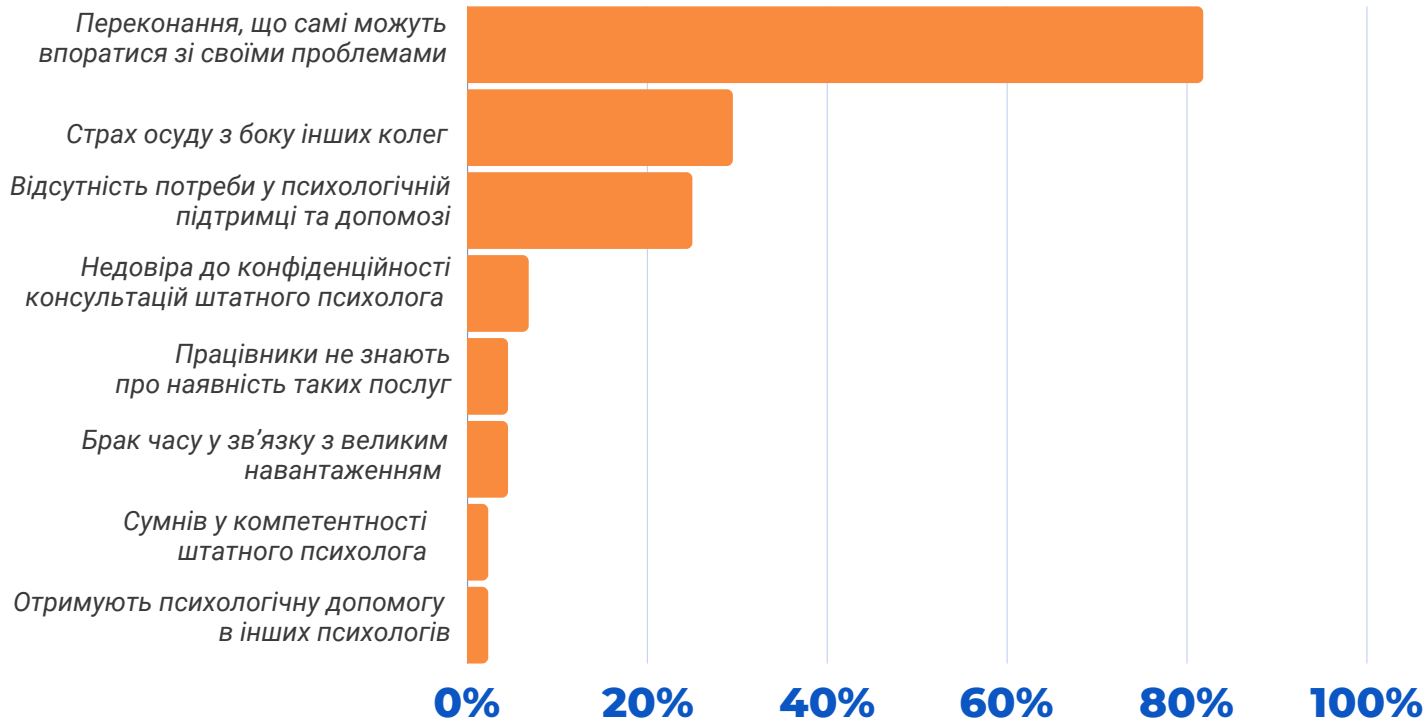


Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

3. В наступному питанні було досліджено, з яких причин працівники не звертаються до штатного психолога за отриманням психологічної підтримки та допомоги.

- Переважна більшість опитаних, **81.8**%, вказали, що їх медики переконані, що самі можуть впоратись з своїми проблемами.
- **29.5%** вказали страх осуду з боку колег як основний фактор.
- **25%** опитуваних вказали на відсутність потреби в психологічній підтримці серед працівників закладу.
- **6.8%** респондентів відмітили недовіру до конфіденційності консультацій штатного психолога серед медичного персоналу.
- **4.5%**, респондентів відмітили, що їх працівники не знають про наявність таких послуг у заклад
- **4.5%** респондентів вказали на брак часу у їх працівників як основний чинник.
- **2.3%** опитуваних зазначили сумнів у компетентності штатного психолога.
- **2.3%** респондентів вказали, що їх працівники отримують психологічну допомогу поза межами закладу.

З яких найпоширеніших причин працівники не звертаються до штатного психолога за отриманням психологічної підтримки та допомоги?



ZDOROVI

Ментальне здоров'я у закладі

Висновок

На основі проведеного дослідження можна зробити кілька важливих висновків. Респонденти виявили значний інтерес до тренінгів, спрямованих на профілактику вигорання серед медичних команд, комунікацію з ветеранами та пацієнтами в стресових ситуаціях. Особливо виразним є запит на індивідуальні консультації психологів та психологічні групи підтримки для середнього медичного персоналу. Водночас, виявлено недостатню ефективність роботи штатних психологів у закладах: більшість працівників не звертаються за психологічною підтримкою, що може бути зумовлене недостатньою інформацією про послуги або соціальними бар'єрами.

Стейкхолдерам рекомендується зосередити зусилля на впровадженні програм, що включають тренінги з профілактики вигорання, комунікаційні курси та групи підтримки. Важливо також покращити доступ до послуг штатних психологів і популяризувати їх, можливо, шляхом створення більш комфортних форм консультацій та активнішої комунікації цих можливостей серед медичних працівників.

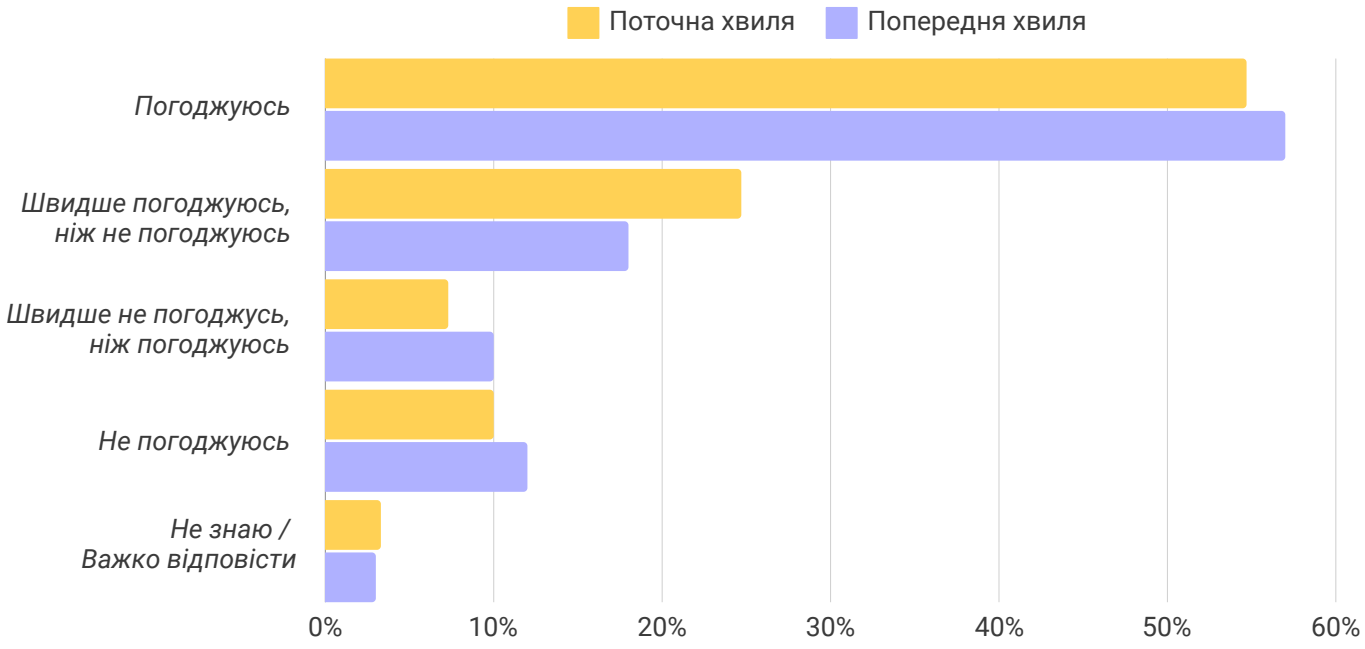
Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Сервіси закладу

4. З метою дослідження потреб закладів, респондентам було запропоновано відреагувати на твердження, що для більш якісного функціонування їх медичного закладу не вистачає лікарів деяких спеціальностей.

- Переважна більшість, **54.7%** респондентів повністю погодились з наведеним твердженням. Цей показник зменшився на **2.3%** у порівнянні з попередньою хвилею дослідження.
- **24.7%** опитаних швидше погодились з твердженням, ніж не погодились. Цей показник збільшився на **6.7%** в порівнянні з попередньою хвилею дослідження.
- **7.3%** респондентів швидше не погодились з твердженням, ніж погодились. Цей показник зменшився на **2,7%** в порівнянні з попередньою хвилею дослідження.
- **10%** респондентів не погодились з наведеним твердженням. Цей показник зменшився на **2%**.
- **3.3%** опитаних не змогли дати чіткої відповіді.

Чи погоджуєтеся ви з твердженням, що для більш якісного функціонування вашого медичного закладу не вистачає лікарів деяких спеціальностей?

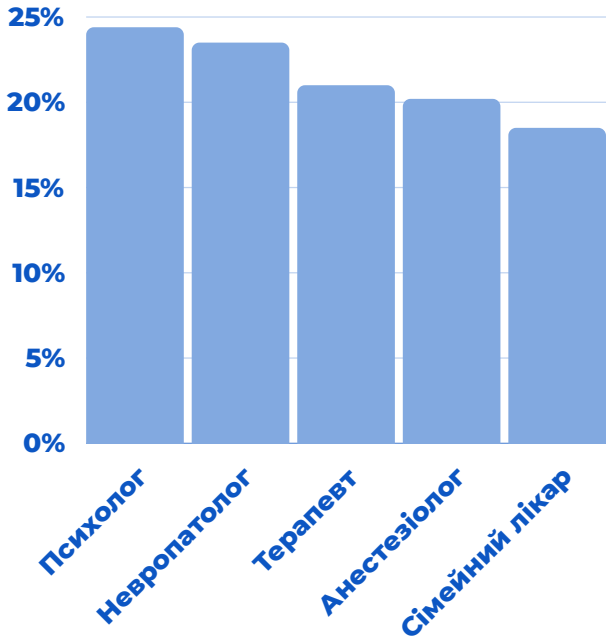


Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Сервіси закладу

5. З метою дослідження попиту на сервіси закладів, респондентам було запропоновано обрати **п’ять найбільш затребуваних спеціальностей** у структурі надання послуг.

- У ході дослідження **24.4%** респондентів вказали психолога як одну з п’яти найбільш затребуваних спеціальностей в їх закладі.
- **23.5%** потребують невропатолога.
- **21%** вказали на брак терапевтів.
- **20.2%** обрали анестезіолога.
- **18.5%** вказали сімейного лікаря.



6. З метою дослідження досвіду роботи з різними категоріями пацієнтів та якості сервісу в закладі, респондентам було запропоновано вказати **три категорії пацієнтів**, які є найбільш вимогливими та такими, що потребують додаткової уваги з боку медичного персоналу?

- Майже половина респондентів, **54.7%**, вказали, що пацієнтами, які потребують найбільше уваги, були діючі військовослужбовці. Цей показник збільшився на **12.7%** в порівнянні з попередньою хвилею дослідження.
- **42%** опитуваних вказали, що найвимогливішими були люди літнього віку. Цей показник зменшився на **8%** в порівнянні з попередньою хвилею дослідження.
- **36.7%** респондентів відмітили ветеранів війни як найбільш вимогливих.

військовослужбовці

люди літнього віку

ветерани

Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Сервіси закладу

7. Для оцінки якості внутрішніх процесів в закладі респондентам було запропоновано оцінити рівень взаємодії та співпраці між різними відділеннями у медичному закладі.

- У ході дослідження тільки **2,7%** респондентів оцінили рівень взаємодії та співпраці між різними відділеннями як дуже низький. Відділення не взаємодіють та не співпрацюють одне з одним, переважно вони працюють окремо одне від одного та неефективно.

- **12%** респондентів вказали на низький рівень взаємодії та співпраці між різними відділеннями. Відділення взаємодіють та співпрацюють одне з одним, але це відбувається нерегулярно й переважно тільки за необхідності. Взаємодія та співпраця не є ефективними.

- Переважна більшість опитаних, **76%** високо оцінили рівень взаємодії та співпраці між різними відділеннями. Відділення взаємодіють та співпрацюють одне з одним регулярно. Взаємодія та співпраця є ефективними, але мають деякі недоліки, які потребують покращення.

- **5.3%** опитаних відмітили дуже високий рівень взаємодії та співпраці між відділеннями закладу. Відділення взаємодіють та співпрацюють одне з одним регулярно. Взаємодія та співпраця є ефективними та не потребують покращення.





Сервіси закладу

Висновок

На основі аналізу другого блоку дослідження можна виділити кілька ключових висновків. Переважна більшість респондентів вказала на нестачу лікарів певних спеціальностей, зокрема психологів, невропатологів і терапевтів, що свідчить про необхідність посилення кадрового забезпечення медичних закладів. Внутрішня взаємодія між відділеннями здебільшого оцінюється позитивно, з великим відсотком респондентів, які відзначили ефективну співпрацю, але також є певні області для поліпшення.

Щодо категорій пацієнтів, найбільш вимогливими визнані військовослужбовці, люди літнього віку та ветерани, що вказує на необхідність особливої уваги до цих груп у контексті медичних послуг.

Стейкхолдерам рекомендується зосередити зусилля на підтримці та розвитку наявних кадрових ресурсів, а також на підвищенні кваліфікації та ресурсного забезпечення лікарів, особливо у затребуваних спеціальностях. Важливо також забезпечити належну організацію внутрішніх процесів у медичних закладах для підвищення їх ефективності та якості обслуговування пацієнтів, зокрема тих, хто потребує особливої уваги.

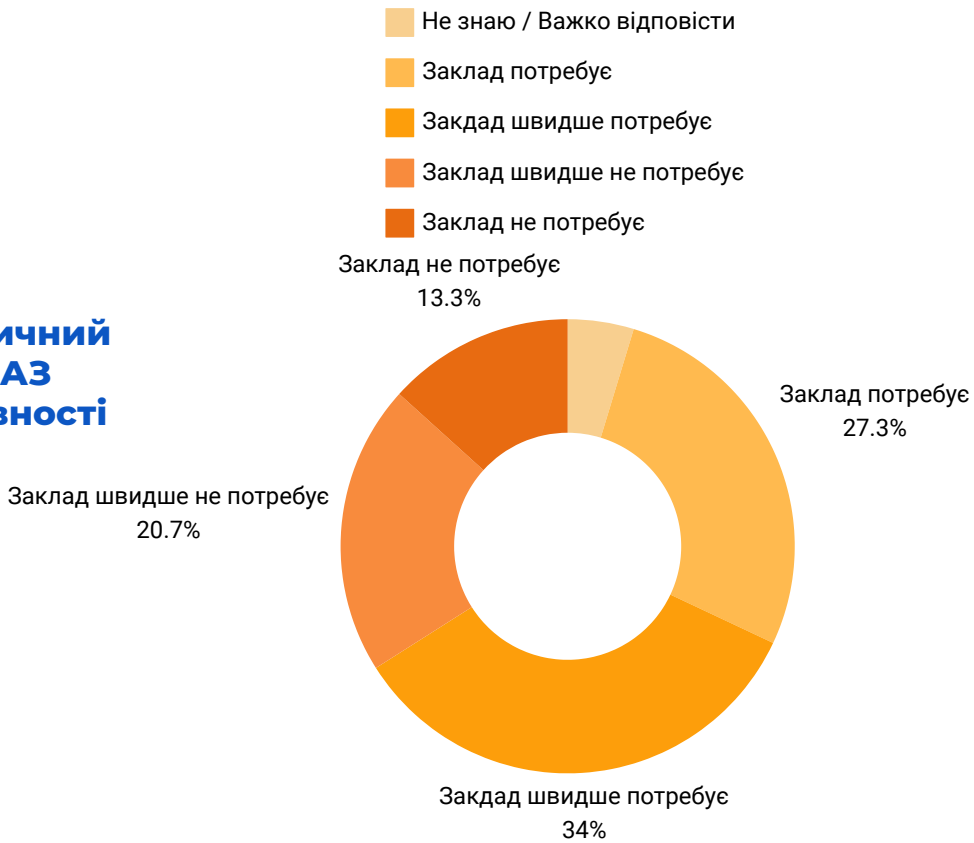
Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Оцінка інклюзивності інфраструктури закладів та їх фандрейзингової діяльності

8. Базуючись на даних попередньої хвилі дослідження «БАРОМЕТР», респондентам було запропоновано вказати чи потребує їх медичний заклад покращення інклюзивності та доступності його інфраструктури?

- **27.3%** респондентів підтвердили потребу в інклюзивних рішеннях.
- **34%** опитаних вказали, що заклад швидше потребує заходів покращення інклюзивності, ніж не потребує.
- **20.7%** опитаних вказали, що заклад швидше не потребує покращення інклюзивності, ніж потребує.
- **13.3%** респондентів вказали, що їх заклад не потребує інклюзивних інфраструктурних рішень.
- **4.7%** опитаних не змогли дати чіткої відповіді.

Чи потребує ваш медичний заклад станом на ЗАРАЗ покращення інклюзивності та доступності інфраструктури?



9. З метою дослідження розвитку закладів у сфері фандрейзингу, респондентам було запропоновано вказати, чи проводив їх заклад фандрейзингову діяльність.

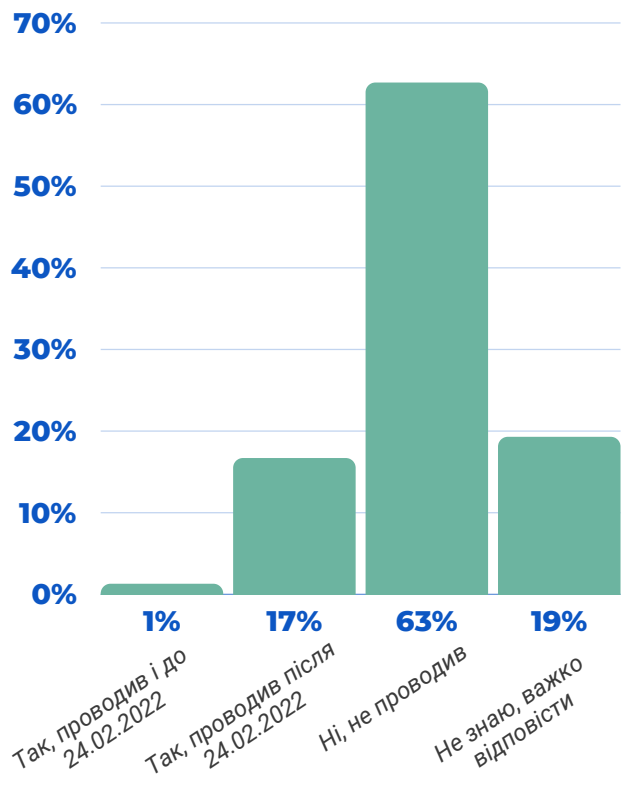
З усіх опитаних керівників закладів, тільки **1,3%** відповіли, що проводили фандрейзингову діяльність і до 24 лютого 2022 року.

16,7% респондентів вказали, що почали фандрейзингову діяльність після 24 лютого 2022 року.

Переважна більшість, **62.7%** респондентів вказали, що їх заклад не проводить фандрейзингову діяльність.

19.3% не змогли надати чіткої відповіді.

Чи проводив ваш медичний заклад фандрейзингову діяльність спільно з міжнародними НУО?



Висновок

На основі результатів дослідження можна зробити кілька ключових висновків. Існує помітна потреба в покращенні інклюзивності інфраструктури медичних закладів, хоча не всі респонденти вважають це критично важливим.

Фандрейзингова діяльність в медичних закладах залишається слабким місцем. Лише незначна частка закладів займається збором коштів, що обмежує їхні можливості щодо модернізації та розвитку. Більшість закладів не мають достатнього досвіду або ресурсів для проведення фандрейзингових кампаній, що ускладнює залучення додаткового фінансування для покращення сервісу.

Міжнародним організаціям слід зосередити зусилля на впровадженні інклюзивних рішень в медичних закладах та підтримці розвитку фандрейзингових ініціатив для покращення фінансової стійкості закладів.

Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

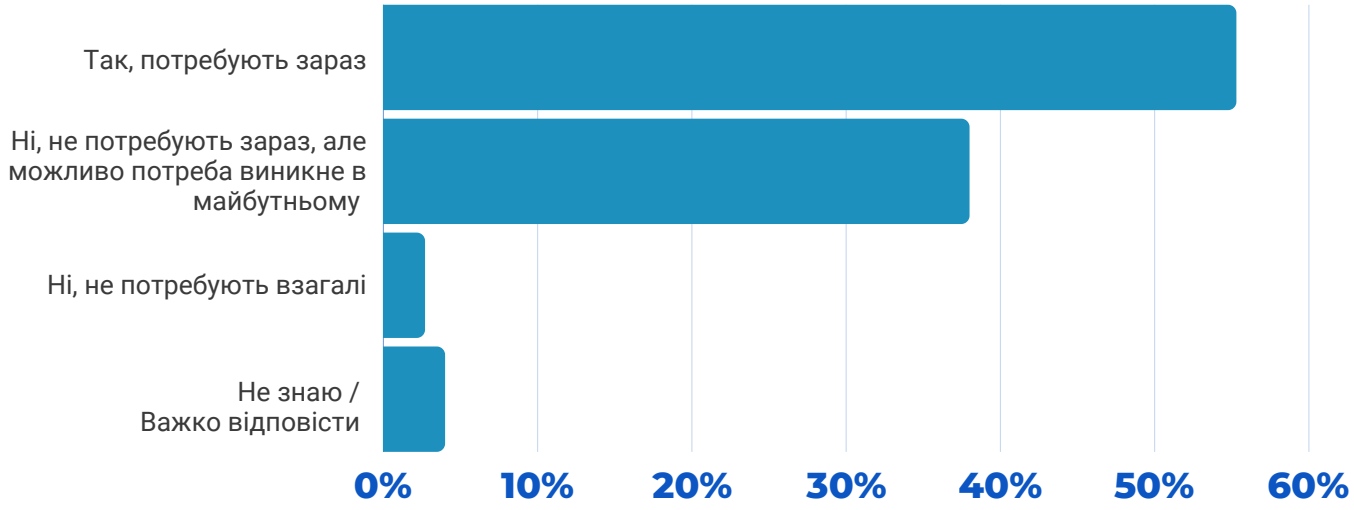
Оцінка потреб працівників у навчанні

10. З метою аналізу потреб закладів СОЗ в навчанні, респондентам було запропоновано оцінити потребу працівників їх медичного закладу у підвищенні кваліфікації та розширенні професійних знань.

- Більше половини респондентів, **55.3%**, вказали, що їх працівники наразі потребують заходів із підвищення кваліфікації та розширення професійних знань.
- **38%** опитуваних вказали, що наразі такої потреби немає, але вона може з'явитись в майбутньому.
- **2.7%** респондентів відповіли, що працівники їх закладу взагалі не мають таких потреб.
- **4%** не змогли надати чіткої відповіді.



Чи мають потребу працівники у вашому медичному закладі у підвищенні кваліфікації та розширенні професійних знань?

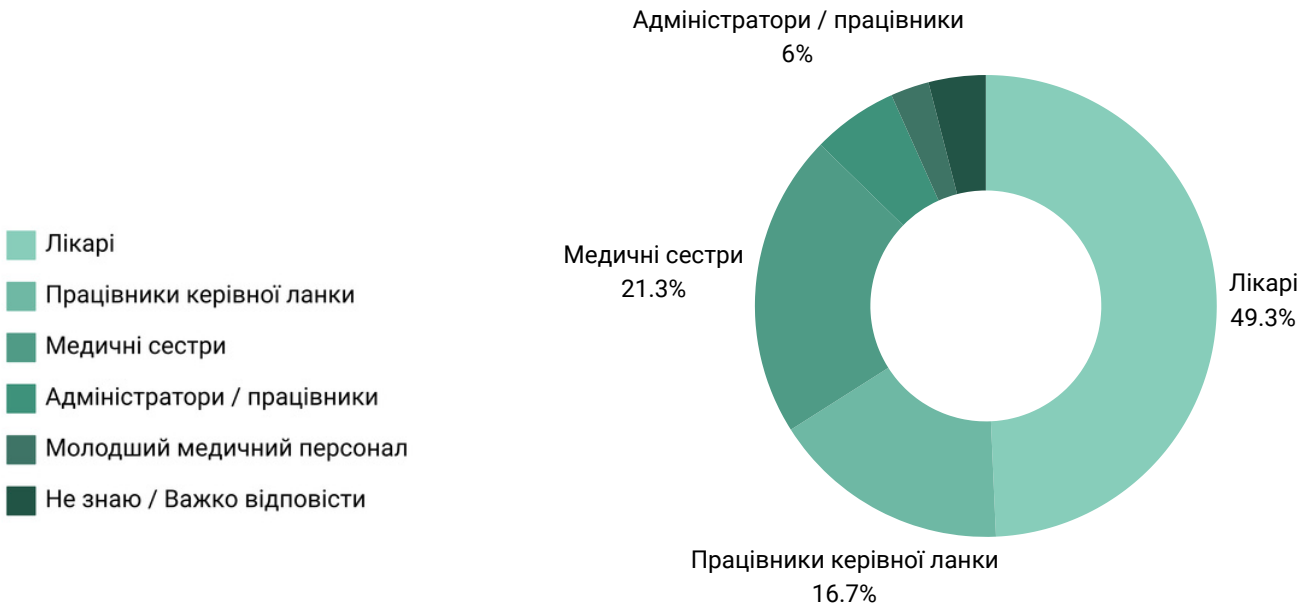


Оцінка потреб працівників у навчанні

11. В наступному питанні респондентам було запропоновано вказати працівники яких посад наразі мають найбільшу потребу у підвищенні кваліфікації та розширенні професійних знань.

- Майже половина респондентів, **49.3%**, вказали, що лікарі їх закладу потребують заходів з підвищення кваліфікації та розширення професійних знань.
- **21.3%** опитуваних вказали, що медичні сестри їх закладу потребують таких заходів.
- Тільки **2.7%** опитаних обрали молодший медичний персонал.
- **16.7%** респондентів вказали керівну ланку закладу як таку, що потребує заходів з підвищення кваліфікації та розширення професійних знань.
- **6%** респондентів виокремили адміністраторів та працівників реєстратури, як таких, які потребують навчання.
- **4%** не змогли надати чіткої відповіді.

На вашу думку, працівники яких посад наразі мають найбільшу потребу у підвищенні кваліфікації та розширенні професійних знань?



Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

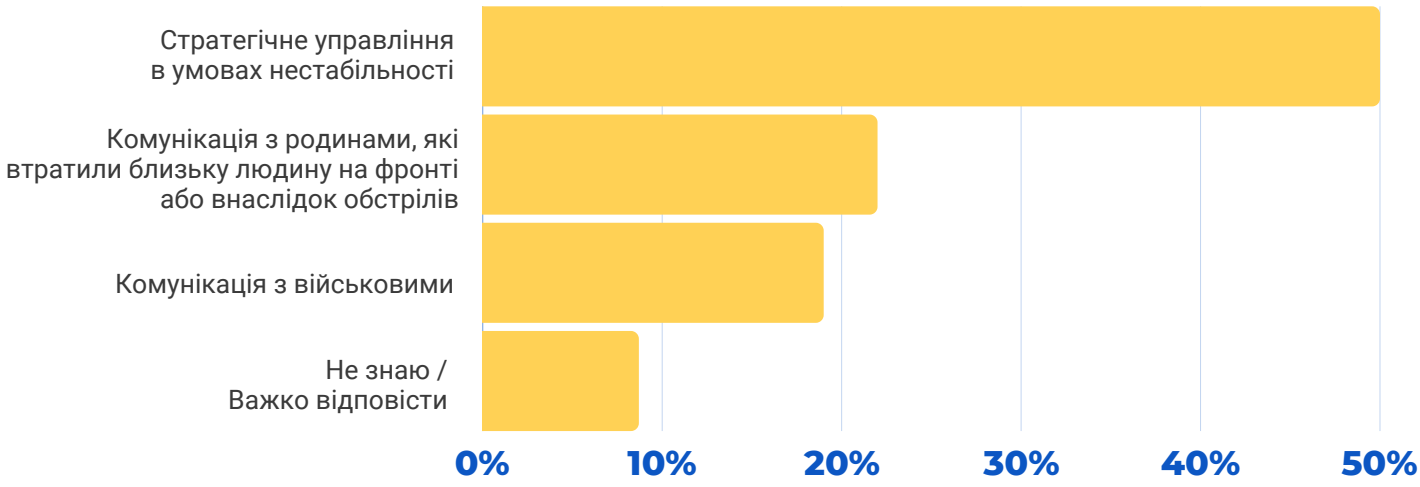
Оцінка потреб працівників у навчанні

12. З метою визначення потреб у навчанні, респондентам було запропоновано вказати, які теми були б найбільш актуальними для проведення навчання в їх закладі.

- Половина респондентів, **50%**, вказали, що для них найвищу актуальність мають тренінги зі стратегічного управління в умовах нестабільності.
- **22%** респондентів виразили зацікавленість в тренінгах з комунікації з родинами, які втратили близьку людину внаслідок війни.
- **19.3%** опитуваних вказали навчання комунікації з військовослужбовцями як пріоритетний напрямок.
- **8.7%** не змогли надати чіткої відповіді.



На вашу думку, яка з нижче перелічених тем є найбільш актуальною для проходження тренінгового навчання працівників вашого медичного закладу?



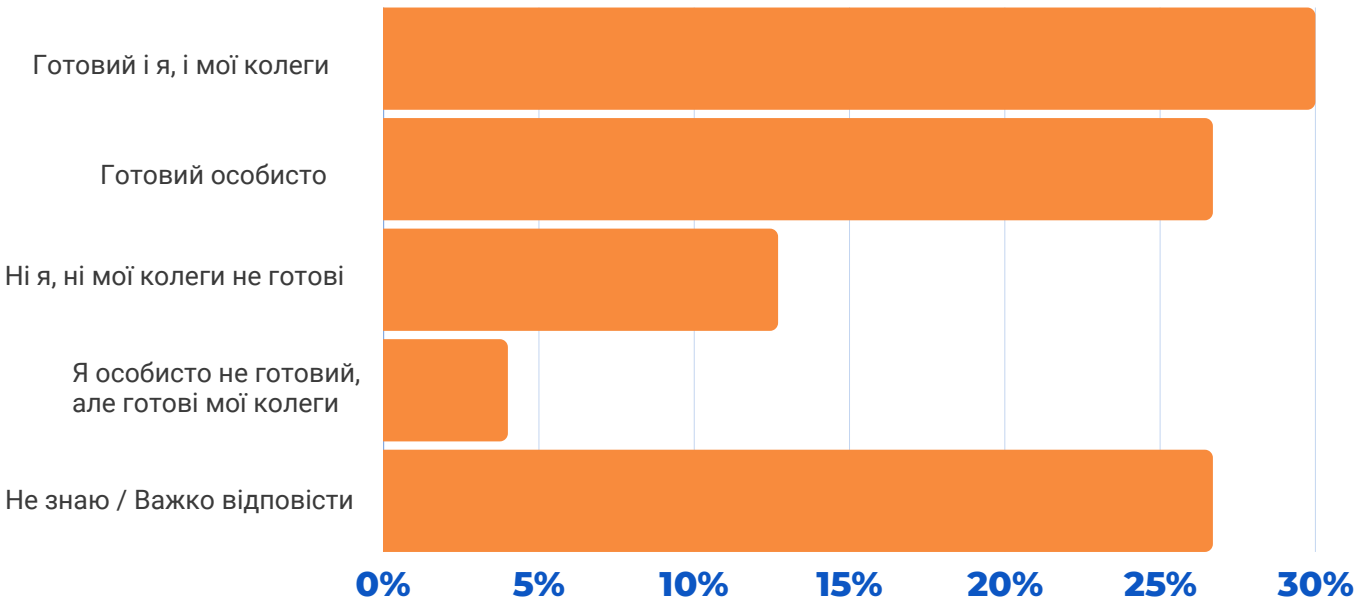
Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Оцінка потреб працівників у навчанні

13. З метою встановлення можливості обміну досвідом між закладами СОЗ та взаємного навчання, респондентів запитали чи готові вони ділитися професійними знаннями та навичками з медиками з інших закладів

- Найбільший відсоток опитуваних, **30%**, відповіли що і вони самі і їх колеги готові ділитися досвідом та знаннями.
- **26.7%** відповіли, що вони особисто готові ділитися досвідом та професійними знаннями.
- **4%** опитаних відмітили, що самі не готові ділитися навичками та знаннями, проте їх колеги погодилися та готові.
- **12.7%** вказали, що ні вони самі, ні їх колеги не готові брати участь в обмінах знаннями чи навчанні.
- **8.7%** не змогли надати чіткої відповіді.

Чи готові ви та / або ваші колеги поділитись професійними знаннями та навичками з працівниками інших медичних закладів?



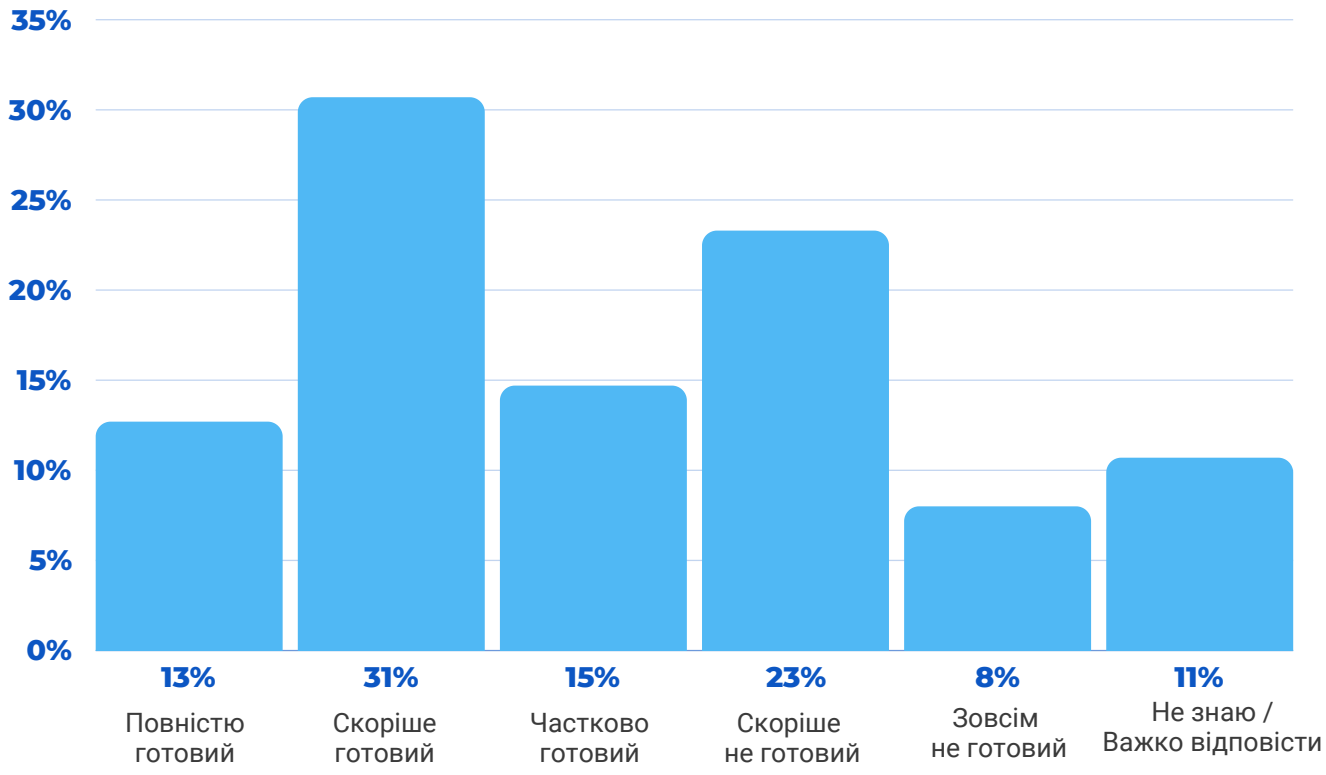
Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Оцінка потреб працівників у навчанні

14. З3 метою встановлення можливості обміну досвідом між закладами СОЗ та взаємного навчання, респондентів запитали чи готові надати вони свій заклад як базу для проведення такого навчання.

- **12.7%** відповіли, що вони готові надати приміщення свого закладу для заходів з обміну досвідом та професійними знаннями.
- **30.7%** опитаних відмітили, що скоріше готові надати площі свого закладу для таких заходів.
- **14.7%**, відповіли що вони частково готові надати свій заклад для проведення таких заходів.
- **23.3%** вказали що вони скоріше не готові надавати приміщення та ресурси свого закладу для проведення таких навчань.
- **8%** відповіли що зовсім не готові надавати площі свого закладу.
- **10.7%** не змогли надати чіткої відповіді.

Чи готовий ваш медичний заклад на своїй базі прийняти працівників з інших медичних закладів для того, щоб поділитися професійними знаннями та навичками з ними?



Оцінка потреб працівників у навчанні

15. В наступному питанні респондентів запитали: чи готові вони виїжджати до іншого регіону для того, щоб брати участь у заходах з обміну професійними знаннями та навичками.

- **14.7%** відповіли, що вони готові виїжджати до іншого регіону для участі в заходах з обміну професійними знаннями та навичками.
- **20.7%** опитаних відмітили, що скоріше готові виїжджати до іншого регіону для участі в описаних заходах.
- **20.7%**, відповіли, що вони частково готові виїхати до іншого регіону для участі в описаних заходах.
- **21.3%** вказали що вони скоріше не готові виїжджати до іншого регіону для участі в заходах з обміну професійними знаннями та навичками.
- **8%** відповіли, що зовсім не готові виїжджати до іншого регіону для участі в таких заходах.
- **14.6%** не змогли надати чіткої відповіді.

16. Насамкінець респондентам було запропоновано вказати, який формат проведення навчань для них є найбільш зручним.

- **40.7%** опитаних вказали навчання, яке поєднує офлайн та онлайн компоненти як пріоритетний формат.
- **26%** опитаних обрали дистанційне навчання з використанням електронних ресурсів з прямою взаємодією з викладачем (навчання через інтернет-платформи з використанням відеоуроків).
- **24.7%** відповіли, що вони надають перевагу офлайн формату навчання, тобто заняттям, що проводяться в аудиторіях з безпосереднім контактом з викладачем та іншими учасниками.
- **8%** респондентів надають перевагу самостійному, дистанційному навчанню з використанням електронних ресурсів без прямої взаємодії з викладачем (навчання через онлайн застосунки та сайти).
- **0.6%** не змогли надати чіткої відповіді.

Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.

Висновки

Дослідження виявило, що більшість медичних закладів стикаються з кадровим дефіцитом, що негативно впливає на якість медичних послуг. Відсутність необхідних спеціалістів, таких як психологи, невропатологи та терапевти, призводить до значного навантаження на існуючий персонал та зниження якості обслуговування пацієнтів.

Респонденти також вказали на потребу в покращенні інклюзивності та доступності інфраструктури. Це питання стає особливо важливим в умовах зростання кількості пацієнтів з інвалідністю внаслідок війни. Крім того, багато закладів мають низький рівень взаємодії між відділеннями, що знижує ефективність роботи медичних установ.

Результати оцінки потреб медичних закладів у навчанні показують, що більшість закладів бачать необхідність у підвищенні кваліфікації та розширенні професійних знань своїх працівників, особливо лікарів.

Важливими темами для навчання є стратегічне управління в умовах нестабільності та комунікація з військовослужбовцями й родинами, які втратили близьких.

Респонденти виявляють готовність до обміну досвідом та професійними знаннями з іншими закладами, але думки щодо надання своїх закладів як баз для навчання або участі в навчаннях в інших регіонах розділилися. Вибір формату навчання також варіюється, з перевагою змішаного формату, що поєднує онлайн та офлайн складові.

Рекомендації

Рекомендується зосередити увагу на розробці та впровадженні стратегій залучення та утримання спеціалістів у медичних закладах, а також на розширенні доступу до навчання та підвищення кваліфікації для всіх категорій медичного персоналу. Варто також розглянути можливість проведення проєктів для створення більш інклюзивної та доступної інфраструктури, що відповідатиме потребам різних категорій пацієнтів.

Заклади охорони здоров’я повинні посилити внутрішню взаємодію та співпрацю між відділеннями для підвищення ефективності надання послуг. Також необхідно приділяти більше уваги розвитку фандрейзингової діяльності, що дозволить залучати додаткові ресурси для модернізації та покращення якості медичних послуг та забезпечення сталості подальших інтервенцій.

ДЯКУЄМО ЗА УВАГУ!



Про ZDOROVI

ZDOROVI як провайдери змін у секторі охорони здоров'я зібрали в своїй команді професіоналів сфери охорони здоров’я, які з перших днів повномасштабного вторгнення російської федерації, як прояв своєї громадянської позиції, залишивши основні напрямки своєї діяльності та спрямували свої зусилля на допомогу постраждалим від військових дій.

ZDOROVI були засновані у липні 2013 року як організація, що створює освітні та дослідницькі проекти у сфері охорони здоров'я, які були тісно пов'язані з реформою. **ZDOROVI** реалізували інноваційні проекти спільно з UNICEF, USAID, GIZ, Deloitte та ЄБРР, замовлені українськими державними установами: МОЗ України, Міністерством цифрової трансформації України та НСЗУ.

Проте, починаючи з 24 лютого 2022 року, команда **ZDOROVI** реорганізувалася з метою створення ефективної системи надання гуманітарної медичної допомоги по всій Україні: **ZDOROVI** спрямували свої зусилля на допомогу жертвам війни та продовжують реалізовувати глобальні навчальні проекти, заходи з підтримки ментального здоров’я та проекти з підтримки реформи медичної системи.

Сьогодні **ZDOROVI** є одним з лідерів у наданні медичної гуманітарної допомоги та провідником поведінкових змін у секторі охорони здоров'я в Україні.

Більше інформації про нашу діяльність ви можете знайти на сайті фонду:
https://www.zdorovi.help

strategy@zdorovi.agency

+38 050 272 09 02

Дослідження здійснене експертами ZDOROVI за підтримки GlobalGiving.
Результати дослідження є інтелектуальною власністю ZDOROVI.
При використанні матеріалів посилання на першоджерело є обов'язковим.