

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۱	چک لیست سنجش اثر بخشی علمی مراقبتهای پرستاری حیطه مدیریت پرستاری بخش: _____ تاریخ بازدید: _____	 دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز معاونت درمان - مدیریت پرستاری
تاریخ ابلاغ: ۱۴۰۴/۰۲		
تاریخ بازنگری مجدد: ۱۴۰۴/۰۶		

امتیازدهی :		=۰<۲۵٪		=۱-۵۰-۲۶٪		=۲-۷۵-۵۱٪		=۳-۹۰-۷۶٪		=۴-۱۰۰-۹۱٪	
ردیف	عناوین	ردیف	توضیحات	ردیف	توضیحات	ردیف	توضیحات	ردیف	توضیحات	ردیف	توضیحات
مدیریت برنامه ریزی											
۱	برنامه عملیاتی به دنبال ارزیابی ها و چالش های استخراج شده، سند ملی و برنامه استراتژیک تنظیم شده است.										
۲	اهداف و گامها در برنامه عملیاتی مطابق با اهداف سازمان، وضعیت فعلی و چالش های بخش/واحد تعیین شده است.										
۳	پایش برنامه عملیاتی و میزان پیشرفت فعالیت ها بر اساس بازه زمانی تعیین شده انجام شده است.										
۴	پایش برنامه عملیاتی سرپرستاران به صورت دوره ای توسط مدیر پرستاری صورت می گیرد.										
۵	مداخله اصلاحی به دنبال پایش برنامه عملیاتی صورت می پذیرد.										
۶	پرسنل از اهداف تعیین شده در برنامه عملیاتی بخش و نقش خود در تحقق و ارتقاء برنامه عملیاتی آگاهند.										
۷	مصوبات صورتجلسه درون بخشی موجود می باشد.										
۸	مصوبات صورتجلسات درون بخشی به صورت کاربردی و به دنبال چالش های بخش اتخاذ گردیده است.										
۹	برنامه (تقویم) جلسات و کمیته های بیمارستانی و پرستاری موجود است.										
۱۰	جلسات و کمیته های پرستاری طبق تقویم برگزار می شود و صورتجلسه به مدیریت پرستاری دانشگاه ارسال می شود.										
۱۱	مصوبات کمیته ها و جلسات اجرا و پایش می شود.										
مدیریت نیروی انسانی											
۱۲	نمودار سازمانی با رعایت سطوح ارتباطات به تمامی کارکنان ابلاغ گردیده و تمامی کارکنان از آن آگاهی دارند.										
۱۳	بکارگیری کارکنان با مدرک مورد تایید (صلاحیت حرفه ای و ...)، متناسب با حجم کاری در هر نوبت کاری انجام شده است.										
۱۴	بانک اطلاعات جامع و به روز نیروی انسانی پرستاری بر اساس شاخص های نیروی انسانی(تکمیل و بروزرسانی سامانه MCMC و جداول مربوط به واحد نیروی انسانی مدیریت پرستاری دانشگاه) (نیروی حرفه ای و غیرحرفه ای، رده های شغلی و نوع استخدام و جنسیت، متقاضیان بازنشستگی و نیروهای ورودی و خروجی مرکز و ...) موجود است.										
۱۵	نیروی انسانی بر اساس یکی از روش های استاندارد محاسبه نیروی انسانی (محاسبه مدت زمان مورد نیاز جهت مراقبت های مستقیم و غیر مستقیم، سطح بندی بیماران، ارتقاء بهره وری، نیروی تخصصی و غیرتخصصی و یا نورم های وزارت بهداشت) محاسبه شده است.										
۱۶	فرآیند جانشین پروری و بهسازی نیروها انجام می شود (تشکیل بانک نیروی انسانی، تدوین برنامه آموزشی جهت اعضای بانک، ارزیابی شرایط احراز پست مدیران و اعضای بانک و ...)										
۱۷	برنامه ماهانه بر اساس استانداردها و دستورالعمل های ابلاغی می باشد (عدم وجود شیفت بیش از ۱۲ساعت و آفهای غیر متعارف در قالب رعایت دستورالعمل ارتقاء بهره وری، توزیع متوازن و عادلانه شیفتها با توجه به سوابق کاری، توانایی افراد، حجم کار و سطوح بیماران، توزیع عادلانه شیفتها در روزهای تعطیل و ...)										
۱۸	تقسیم کار بر اساس تعداد پرسنل، تنوع بیماران، حجم کار (تعداد بیماران و میزان مراقبت) انجام می شود.										
۱۹	از نیروهای دارای تخصص ویژه/ سابقه کار، در بخشهای مرتبط استفاده می شود.										
۲۰	به مشکلات و موانع پرسنل با رعایت سلسله مراتب رسیدگی شده و ارزیابی نحوه رسیدگی به مشکلات پایش می گردد.										
۲۱	توزیع مناسب پرسنلی که دارای محدودیت فعالیت می باشند در کلیه بخش ها صورت پذیرفته است.(مشاهده لیست)										
۲۲	نیروهای پرستار در واحدهای پرستاری و مرتبط مشغول به فعالیت می باشند.										
۲۳	بکارگیری کارکنان با مدرک ارشد پرستاری و دکتری پرستاری در بخشهای مرتبط با گرایش تحصیلی انجام می شود.(مشاهده لیست)										
مدیریت ارزشیابی											
۲۴	شرح وظایف و حدود انتظارات بر اساس معیارهای ارزشیابی تعیین و به افراد زیر مجموعه ابلاغ شده است.										
۲۵	افراد زیر مجموعه به حدود انتظارات و شرح وظایف خود در حیطه مدیریت ارزشیابی آگاهند.										
۲۶	ارزشیابی افراد به شکل مستمر و هر ۶ ماه انجام می گردد.										
۲۷	اعضا و مسئول تیم ارزشیابی و تقویم ارزشیابی تعیین شده است و بر اساس آن، ارزشیابی کارکنان انجام می										

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۱	چک لیست سنجش اثر بخشی علمی مراقبتهای پرستاری حیطه مدیریت پرستاری بخش: تاریخ بازدید:	 دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز معاونت درمان - مدیریت پرستاری
تاریخ ابلاغ: ۱۴۰۴/۰۲		
تاریخ بازنگری مجدد: ۱۴۰۴/۰۶		

		شود.	
۲۸		نتایج ارزشیابی تجزیه و تحلیل شده و نتایج آن به طور مناسب و با رعایت اخلاق حرفه ای به افراد بازخورد داده می شود (موارد بازخورد داده شده توسط ارزشیابی کننده وارزشیابی شونده امضاء شده است).	
۲۹		براساس نتایج ارزشیابی، نقاط قوت و موارد قابل بهبود تعیین شده و از این نتایج در طراحی برنامه های آموزشی و ارتقاء شغلی کارکنان استفاده می شود (بررسی مستندات مربوطه مانند کلاس آموزشی، تشویقی، ارجاع به بخش های تخصصی و ...).	
۳۰		به کارکنان جهت ارائه توضیحات در خصوص موارد بازخورد داده شده فرصت داده می شود.	
مدیریت ارزیابی			
۳۱		فرآیندهای اصلی و فرعی (با توجه به تخصص بیمارستان)، برنامه بازدهیها و تیم ارزیابی تعیین شده است.	
۳۲		فلوچارت استاندارد کلیه فرآیندهای جاری مدیریت پرستاری و بخش ها موجود است.	
۳۳		برنامه راند مدیر پرستاری از بخش های مختلف وجود دارد و راند هفتگی مدیر پرستاری طبق برنامه انجام می گیرد.	
۳۴		برنامه ای برای بازدهیهای سرزده در ایام تعطیل و شیفت های غیرمتعارف وجود دارد و اجرا می شود.	
۳۵		نحوه تکمیل چک لیست های ارزیابی روزانه سوپروایزران توسط مدیر پرستاری پایش می شود.	
۳۶		ارزیابی کارکنان بر اساس چک لیستهای استاندارد و ابلاغی انجام شده است.	
۳۷		نتایج ارزیابی های انجام شده تجزیه، تحلیل و ریشه یابی شده و به مسئولین مربوطه جهت ارائه راهکار اصلاحی بازخورد داده می شود.	
۳۸		مقایسه شاخص ها در دوره های مشابه صورت پذیرفته و برنامه ریزی اصلاحی جهت رفع مشکلات صورت پذیرفته است.	
۳۹		نتایج ارزیابی ها هر شش ماه یکبار به ریاست بیمارستان و مدیریت پرستاری دانشگاه گزارش می شود.	
تعرفه و بودجه			
۴۰		مستندات مربوط به نمرات کیفی کارکنان و رویت آن توسط کارکنان موجود است.	
۴۱		بررسی های لازمه در راستای اطمینان از احصاء درآمد مورد انتظار بر اساس تعداد تخت، سطوح بیماران و انجام می شود.	
۴۲		اطمینان از هزینه کرد درآمدهای حاصل از اجرای قانون تعرفه گذاری صرفا برای پرداخت کارانه گروه های پرستاری مشمول حاصل می شود.	
۴۳		نظارت بر نمره دهی در بخش ها وجود دارد.	
۴۴		نظارت بر همخوانی نمرات کیفی ثبت شده در دفتر با خروجی کارآمد وجود دارد.	
۴۵		تعرفه زیر مجموعه بر اساس عدالت و معیارهای تدوین شده و مبتنی بر عملکرد توزیع می شود و نحوه اختصاص تعرفه به پرسنل توضیح داده می شود.	
۴۶		سرپرستاران از خروجی کارآمد ماهانه بخش اطلاع دارند.	
۴۷		سرپرستاران در تخصیص تشویقی پرسنل زیرمجموعه دخالت داده می شوند.	
جمع کل: ۱۸۸		امتیاز مکتسبه:	

مهر و امضای ارزیاب: مهر و امضای ارزیابی شونده:

منابع:

دستورالعمل های مربوط به مراقبت های مدیریت شده ابلاغی وزارت بهداشت و آموزش پزشکی.
سنجه های اعتباربخشی نسل پنجم.

نقاط قوت:

نقاط قابل ارتقاء: