

6. Organizacija, kadri in izobraževanje v letu 2002

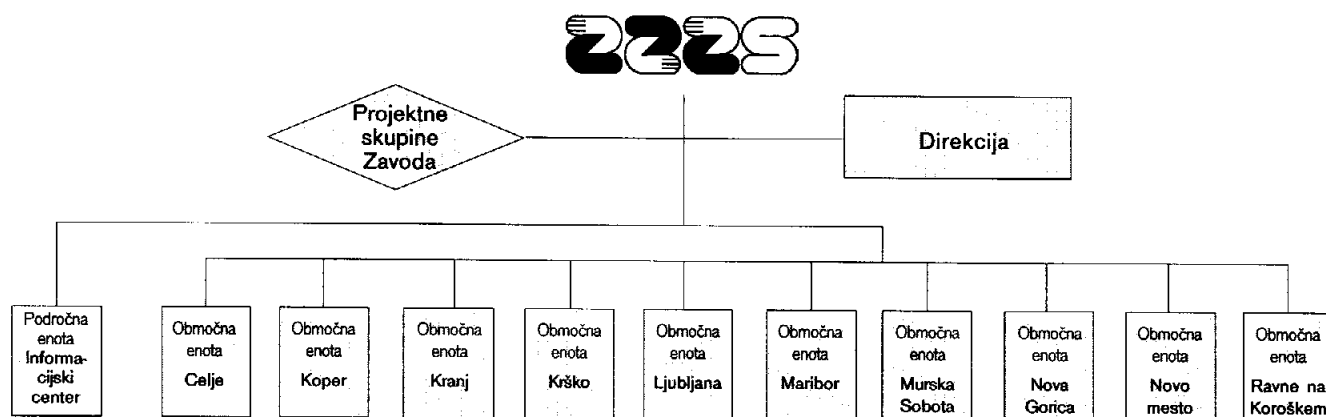
6.1. Organizacija

Zavod je organiziran na makro ravni kot prikazuje slika 21. Direkcija opravlja predvsem vodstvene, planske, strateško razvojne, organizacijske in koordinacijske naloge. Področna enota Informacijski center skrbi za izdelavo in vzdrževanje temeljnih baz podatkov, računalniških aplikacij ter opreme. Vodenje in koordinacijo izvajanja obveznega zdravstvenega zavarovanja na ravni območij ter urejanje zavarovanja, izplačila denarnih nadomestil, izdajanje izvedenskih mnenj in druge izvajalske storitve za zavarovane osebe pa se izvajajo v 10 območnih enotah s 45 izpostavami po vsej Sloveniji.

V skladu s cilji, zapisanimi v Strateškem razvojnem programu, se je Zavod lotil temeljite prenove vseh procesov. V letu 2002 so bili pripravljene predlogi za usklajevanje nekaterih procesov z zakonodajo. Gre za uveljavljanje določil glede imenovanih zdravnikov in zdravstvenih komisij v noveli zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, uredbe o poslovanju organov javne uprave z dokumentarnim gradivom, sprememb statuta Zavoda idr. Prav tako se je Zavod že lotil sprememb procesov nekaterih podpornih funkcij.

Vsebinsko so se predlogi sprememb nanašali na področje izvajanja obveznega zdravstvenega zavarovanja in pravne štabne funkcije. Podan je bil tudi predlog za ustanovitev sektorja za splošne posle, prav tako naj bi se iz podpornih štabnih funkcij v sektorje formalno preoblikovali dosedanja kadrovska in organizacijska štabna funkcija, informativna štabna funkcija in strateški razvojni program (v sektor za kontroling). Poleg teh naj bi sektorja postala tudi dosedanja področja za sistem kartice zdravstvenega zavarovanja in oddelek za notranje revidiranje kot podporna dela Zavoda. V okviru projekta Poslovna odličnost so bili pripravljene posnetki ključnih procesov in procesov določenih organizacijskih enot, na osnovi katerih že

V letu 2002 se je Zavod v skladu s cilji, zapisanimi v Strateškem razvojnem programu, lotil temeljite prenove vseh procesov.



Slika 21
Makroorganizacijska struktura Zavoda.

poteka ali pa se načrtuje prenova (kadrovska in organizacijska štabna funkcija, oddelek za medicinsko-tehnične pripomočke, služba za nadomestila in povračila itd.).

V letu 2002 je bilo opaziti ponovno povečanje obsega dela, ki ga je Zavod obvladoval s povečano intenzivnostjo dela zaposlenih, s prerazporejanjem nalog med že zaposlene delavce, v nekaterih primerih pa tudi z zaposlovanjem za določen čas oziroma z delom prek študentskega servisa (izdajanje konvencijskih obrazcev v poletnem času). Zavod je v letu 2002 sklenil novo pogodbo o medsebojnem sodelovanju z Vzajemno zdravstveno zavarovalnico, kjer prav tako ni bil zaznan opaznejši upad dela, v nekaterih primerih pa se je obseg dela celo povečal glede na leto 2001, kar predstavlja še večjo obremenjenost delavcev Zavoda.

Ob koncu leta je bilo v Zavodu zaposlenih 922,5 delavcev.

6.2. Kadri in izobraževanje

6.2.1. Kadri

Osnovno vodilo dela s kadri je zagotavljanje uresničevanja ciljev strateškega razvojnega programa kadrov in njihovega izobraževanja, to je celovitega upravljanja s kadri.

V letu 2002 je bilo v Zavodu planiranih 939 delavcev. Ob koncu leta je bil plan realiziran 98,2 %, in sicer je bilo v Zavodu zaposlenih 922,5 delavcev zaradi potreb dela v skladu s planom ter 27,5 delavcev zaradi nadomeščanja delavk in delavcev na porodniški odsotnosti oziroma daljših bolniških odsotnostih. Število dejansko nezasedenih delovnih mest na koncu leta je bilo 16,5. Največji problem pri zaposlovanju še vedno predstavlja zaposlitev zdravnikov in informatikov.

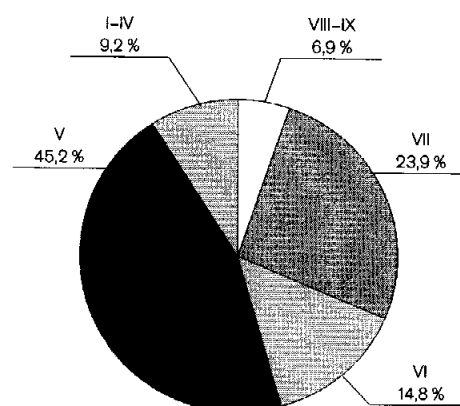
6.2.2. Izobrazbena struktura zaposlenih

Izobrazbena struktura zaposlenih (slika 22) se je v letu 2002 izboljšala, tako da se je povečal delež zaposlenih s VII., VIII. in IX. stopnjo izobrazbe, medtem ko se je delež zaposlenih s VI. in nižjimi stopnjami izobrazbe zmanjšal. Ob koncu leta 2002 je delež zaposlenih z VIII. in IX. stopnjo izobrazbe 6,9 %, s VII. stopnjo 23,9 %, s VI. stopnjo izobrazbe 14,8 %, s V. stopnjo izobrazbe 45,2 % in z nižjo izobrazbo od V. stopnje je 9,2 %.

Izobrazbena struktura zaposlenih se je izboljšala predvsem zaradi zaključka študija ob delu zaposlenih delavcev Zavoda. V letu 2002 se je delež delavcev z neustrezno stopnjo izobrazbo glede na zahtevano stopnjo izobrazbo na delovnem mestu zmanjšal kar za 2,7 %, kar je precej nad načrtovanim v letu 2002 (plan 1,2 %).

6.2.3. Izobraževanje

Vse vrste izobraževanj so bile v letu 2002 prioriteto usmerjene predvsem v izpopolnjevanje znanj s področja zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja ter pridobivanje znanj in veščin, potrebnih za uresničevanje tekočih in strateških nalog. Ob delu se je šolalo 68 sodelavcev, s katerimi ima Zavod sklenjene pogodbe o izobraževanju.



Slika 22
Izobrazbena struktura zaposlenih po stopnjah v letu 2002.

Izvedenih je bilo 9 učnih delavnic in 14 inštruktaž. Zaradi nove zakonodaje, ki je začela veljati 1. 1. 2003, so bile do konca leta izvedene inštruktaže, s katerimi so bili sodelavci usposobljeni za novosti, ki jih prinaša nova zakonodaja (zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, zakon o delovnih razmerjih, zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju). Plan jezikovnih izobraževanj je bil realiziran 100 %, plan drugih eksternih izobraževanj pa 90 %, predvsem na račun večjega obsega inštruktaž.

6.2.4. Varstvo pri delu

Za zagotovitev izvajanja zakonodaje s področja zdravja in varstva pri delu je bila podpisana Izjava o varnosti z oceno tveganja. Vsi delavci Zavoda so bili v letu 2002 usposobljeni za varno delo in varstvo pred požarom.

6.2.5. Prenova kadrovske funkcije Zavoda

V juniju 2002 je Zavod pričel z izvajanjem projekta "Prenova kadrovske funkcije" z namenom celovite prenove vseh kadrovskih procesov. Poleg tega pa je bil pomembnejši cilj projekta vzpostaviti tudi vse potrebne podlage za uresničevanje novosti novega zakona o delovnih razmerjih, ki se je pričel izvajati 1. 1. 2003. Med temi so bile najpomembnejše spremembe kolektivne pogodbe delavcev zdravstvenega zavarovanja, nov pravilnik o poslovnem času, uradnih urah in delovnem času na Zavodu, navodila za urejanje delovnih razmerij z obrazci za enotno urejanje delovnih razmerij v Zavodu ter predlog novega pravilnika o sistemizaciji delovnih mest.

Cilj projekta "Prenova kadrovske funkcije" je bil tudi vzpostaviti vse potrebne podlage za uresničevanje novosti novega zakona o delovnih razmerjih