

የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር

**የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት
ግንባታ መመሪያ**

ማውጫ

- 1. መግቢያ 1
- 2. የሁኔታዎች ትንተና..... 1
- 3. የለውጥ ሰራዊት ጽንሰ ሀሳብ 6
- 4. የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ግንባታ አስፈላጊነት 6
- 5. የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት አፃፃፍ 7
- 6. የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት የግንባታ አቅጣጫ Error! Bookmark not defined.
- 7. የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ግንባታ መርሆች 7
- 8. የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት አደረጃጀት..... 1
 - 8.1. ክሊኒካል አገልግሎት..... 9
 - 8.1.1. የሙያ ትስስር 10
 - 8.1.2. የኬሚስትሪ ትስስር 11
 - 8.1.3. የክሊኒካል አገልግሎት ትራንስፎርሜሽን ፎረም Error! Bookmark not defined.
 - 8.1.4. የክሊኒካል አገልግሎት ዳይሬክተሮች/የስራ ሂደት ፎረም 12
 - 8.2. ክሊኒካል ያልሆኑ አገልግሎቶች 13
 - 8.2.1. የኬሚስትሪ ትስስር 13
 - 8.2.2. የስራ ሂደት ትራንስፎርሜሽን ፎረም 14
 - 8.3. የማኔጅመንት ፎረም 15
 - 8.4. የሰራተኞች ፎረም 16
 - 8.5. የተደራጀ የህዝብ መድረክ 18
- 9. ድጋፍ እና ክትትል..... 19
 - አባሪዎች 20
 - 1. የደረጃ አሰጣጥ 20
 - 2. የተደራጀ የህዝብ መድረክ ማስፈጸሚያ ማኅተም 20
 - 3. የክትትል እና ድጋፍ ማዕቀፍ Error! Bookmark not defined.
 - 4. በሆስፒታል የፈጻሚ አካል ማዘጋጀት መድረክ ማስፈጸሚያ ማኅተም Error! Bookmark not defined.

1. መግቢያ

የጤና አገልግሎት ተደራሽነት ከጊዜ ወደ ጊዜ እየጨመረ መምጣቱ የሚታወቅ ነው። የአገልግሎት ጥራቱን ማሻሻል ደግሞ ከምንጊዜውም በላይ ደረጃ አስፈላጊ የሆነበት ወቅት ላይ እንገኛለን። የጤና ጥበቃ ሚ/ር ይህንን በመረዳት በ4ኛው የጤና ልማት ስትራቴጂ፣ የጤና አገልግሎት ጥራትን ማሻሻል ከፍተኛ ትኩረት ሰጥቶ በመንቀሳቀስ ላይ ይገኛል።

በዚህ መሰረት የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር ህብረተሰቡን ቀልጣፋ፣ ጥራት ያለው እና ተደራሽ የህክምና አገልግሎት ለመስጠት የሆስፒታል ሪፎርም መመሪያ አውጥቶ ላለፉት ሦስት አመታት በመተግበር ላይ ይገኛል። በትግበራ ሂደት ላይ በብዙ ሆስፒታሎች ተስፋ ሰጪ ለውጥ እየተገኘ መሆኑንና በአገልግሎት አሰጣጥ የተሻሉ ሆስፒታሎችን ማበረታታት መቻሉም ይታወሳል። ጥራት ስንልየምንሰጠው አገልግሎት ተገልጋዩን አደጋ ላይ የማይጥል፡ፈጣን የሆነ፡ጤጤታማ፡ግብአትን በአግባቡ የሚጠቀም፡ፍትሃዊነትን ከተጠቃሚነት አንጻር ያረጋገጠ አገልግሎት ማስፈን ማለት ነው።

ሆኖም ግንባራዎች እየተተገበሩ የሚገኙት የሪፎርም ስራዎች በሚፈለገው ፍጥነት ባለመሆኑ ለህብረተሰቡ ጥራት ያለው፣ ቀልጣፋ፣ እና ተደራሽ አገልግሎት መስጠት አላስቻለም። በአንዳንድ ሆስፒታሎች የሚሰጡት አገልግሎት ለተገልጋይ ምቹ እና አርኪ ባለመሆኑ የብዙ ህብረተሰብ ክፍሎች የቅሬታ ምንጭ እንዲሆኑ አድረጓቸዋል።

ስለዚህ የሪፎርም ስራዎችን በተቀላጠፈ መልኩ ለማስኬድ የሆስፒታል ምርጥ ተሞክሮዎችን ማስፋት ዋናው ስልት ነው። ማስፋት ስንል በተግባር ተፈትሽው አዋጭነታቸው የተረጋገጠላቸውን ምርጥ ተሞክሮዎች በአጭር ጊዜ ውስጥ ለሁሉም ማዳረስ፤ በዚህ ሂደት የሚታዩ የአመለካከት፣ የክህሎት፣ የአቅርቦት፣ የክትትልና ድጋፍ ማነቆዎችን በመለየት የሚፈቱበት አቅጣጫ የሚቀየሩበትና ማነቆዎችን ለመፍታት የማስፈጸም አቅም የምንገነባበት ስትራቴጂ ነው።

የጤና ልማት ስራዊት በሶስት ምዕራፎች በተደራጀ መልኩ የሚከናወን ተግባር ነው። የመጀመሪያው የዝግጅት ምዕራፍ ሲሆን በዚህ ምዕራፍ ዕቅድ የማቀድ እና ፈጻሚን የማዘጋጀት እና ግብዓት የማሟላት ስራ ይሰራል። ሁለተኛው የትግበራ ምዕራፍ ነው በዚህ ምዕራፍ ፈጻሚን በሙሉ በማሳተፍ የታቀደውን ዕቅድ ወደ ተግባር የሚወርድበት ምዕራፍ ሲሆን መልካም ተሞክሮችን በአቅድ በመለየት የታቀዱ አብይና ዋና ዋና ስራዎች የምንፈጽምበት።

ሶስተኛው ምዕራፍ የታቀደውን ዕቅድ አግባብ ባለው መልኩ መከናወን አለመከናወኑ ድጋፍ እና ግምገማ የሚሰጥበት ብሎም ለፈጻሚዎች ደረጃ የሚሰጥበት ምዕራፍ ነው።

በዚህም የማስፋት ሂደት የሚፈጠረው የማህበረሰብ ንቅናቄና የጤና አገልግሎት ፍላጎት መጨመርን ሊያስተናግድ የሚችል አቅም በሆስፒታል ደረጃ ለመፍጠር የሚያስችል አደረጃጀት መኖር ወሳኝ ነው። ስለዚህ የሆስፒታል አገልግሎት ቀልጣፋና ጥራት ያለው ለማድረግ በሆስፒታል ደረጃ የተደራጀ ሰራዊት በመፍጠር አገልግሎቱን ቀልጣፋ፣ ተደራሽና ጥራት ያለው ከማድረግ ባሻገር የጤናውን ዘርፍ የአምስት ዓመት የዕድገትና ትራንስፎርሜሽንና የምዕተ ዓመቱን ግቦች ለማሳካት የጎላ ድርሻ ይኖረዋል። ከዚህ ጋር በተያያዘ መልኩ አገር በቀል መልካም ተሞክሮዎችን በመለዋወጥ የተሻሉ የጥራት ማሻሻያ ስልቶችን በጋራ በመምከር ሁሉንም ሆስፒታሎች ወደ ተሻለ የጥራት ደረጃ ለማምጣት ያስችል ዘንድ የኢትዮጵያ ሆስፒታሎች ትስስር ለጥራት (The Ethiopia Hospital Alliance for Quality (EHAQ) የትብብር ፎረም ማጠናከር አስፈላጊ ጉዳይ ነው። የሆስፒታሎች የጥራት ማሻሻያ መመሪያ ትግበራ የተለያየ ደረጃ ላይ በመሆኑ የዚህ ፎረም መኖር እና መጠናከር ወደኋላ የቀሩ ሆስፒታሎችን ወደ ተሻለ ደረጃ ለማምጣት አጋኝቶ ይሆናል።

ስለሆነም በሆስፒታል የማስፈጸም አቅምን የበለጠ ለማጎልበትና የተገኙትን መልካም ለውጦች ለማስቀጠል የስራ ሂደት አደረጃጀቱን በጠበቀ መልኩ ሰራተኞችን በማደራጀት እንደ አንድ የልማት ሰራዊት እንዲንቀሳቀሱ ማድረግ አስፈላጊ መሆኑ ታምኖበታል። የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ግንባታው የሆስፒታሉን አገልግሎት አሰጣጥ የሚያስተጓጉሉ የአመለካከት፣ የክህሎት፣ የግብዓት ብሎም የድጋፍና ክትትል ማነቆዎችን በመለየት ከምንጩ ለማድረቅና በሂደትም አፈጻጸሙን በማሳደግ የተያዙ ግቦችን ለማሳካት የሆስፒታሉ ሰራተኞች ወሳኝ ሚና እንዲጫወቱ ማስቻል ነው።

በዚህ ሂደት በስራ አፈጻጸማቸው ግምባር ቀደም የሆኑ ባለሙያዎችን ከሌሎች ሰራተኞች ጋር ትስስር መስርተው የአመለካከት፣ የክህሎት፣ የግብዓትና የአመራር ሥርዓት ክፍተቶቻቸውን እርስ በርስ በመሞላላትና አቅማቸውን በማጎልበት ከመቼውም ጊዜ በላይ ለሥራ ዝግጁ እንዲሆኑ ያስችላል።

ይህንን ከግምት ውስጥ በማስገባትም በሆስፒታል ደረጃ የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ስራዊት ለማድረግ ይረዳ ዘንድ ይህ መመሪያ ተዘጋጅቷል።

2. የሁኔታዎችትንተና

የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር ከክልል ጤና ቢሮ እና ከተለያዩ አጋር ድርጅቶች ጋር በመሆን የሆስፒታል ሪፎርም መመሪያ አውጥቶ ወደ ትግበራ መገባቱ ይታወቃል። ላለፉት ጥቂት አመታት ሆስፒታሎች የሪፎርም ትግበራ በመጀመራቸው የተለያዩ አመራሮች ውጤቶች እያሳዩ ይገኛሉ። በመሆኑም አዳዲስ ስራዎች ወደ ሆስፒታል ለማውረድ በሆስፒታሎች ደረጃ የተሻለ ዝግጅት እንዲኖር ከማስቻሉም በላይ የሪፎርም ትግበራው የባለሞያዎችን እውቀትና ክህሎት ከማሳደግ አንጻር እና የህክምና አገልግሎት አሰጣጡን ከማሻሻል አንጻር ላለፉት ጥቂት አመታት በሆስፒታሎች አበረታች ውጤት እያስመዘገበ ይገኛል ።

ይሁን እንጂ የሆስፒታል ሪፎርም እንደ አገር ትግበራ ላይ ቢውልም በሆስፒታሎች ደረጃ የሪፎርም ትግበራ በሚፈለገው ጥራት እና ፍጥነት እየተተገበረ አለመሆኑ፣ በሁሉም የሆስፒታሎች ስራተኞች ቀጣይነት ባለው መንገድ በባለቤትነት አለመያዙ በተደረጉ የድጋፍና ክትትል ስራዎች ብሎም በተደረገው የተገልጋይ እርካታ የዳሰሳ ጥናት ለመረዳት ተችሏል። ሪፎርም በተፈለገው ጥራት እና ፍጥነት እንዳይተገበር ያደረጉ የተለያዩ ችግሮች በሆስፒታሎች ደረጃ ይስተዋላሉ እንደአብነት ለማስቀመጥ፡-

በሆስፒታል አመራር ደረጃ፡-የሆስፒታል ስራ አመራር ቦርድ ጠንካራ ያለመሆን ብሎም በተከታታይነት እየተገናኘ የሆስፒታሉን ችግር እየለየ የመፍትሄ ሀሳብ ያለማስቀመጥ፣ የክፍተኛ ስራ አመራር ቦርድ የሆስፒታልን አገልግሎት በሚመለከት አጠቃላይ ስራተኞችም ሆነ ተገልጋዩ ማህበረሰብ የሚያወያይበት መድረኮች ያለመፍጠር ቢፈጠሩም ቁጥራቸው በጣም አናሳ መሆን፣ በእቅድ የሚደረግ የተጠናከረ የድጋፍ ክትትል ስርአት አለመኖር፣ የሆስፒታሉ ማናጅመንት ስራውን ወደ ታች ያለማወረድና አፈጻጸሙን ተከታታይነት ባለው መንገድ ያለመከታተልና ያለመገምገም፣ በየጊዜው ለሚቀጠሩ የሆስፒታሉ ስራተኞች ሪፎርምን አለማስተዋወቅ የመሳሰሉ ችግሮች በድጋፍ ክትትል ወቅት ለማየት ተሞክሯል።

በባለሙያ ደረጃ፡- በብዙ ባለሙያዎች ደረጃ የህክምና አገልግሎቱን ጥራት ለማስጠበቅ እና ሪፎርምን ለመተግበር የተቻላቸውን ለማድረግ የበኩላቸውን ጥረት እያደረጉ ቢሆንም በአንዳንድ ባለሙያዎች ዘንድ የሚታዩ ችግሮች የመንግስት የስራ ሰዓት ያለማክበር፣ የስነ-

ምግባር ጉድለት መኖር፣ ተገልጋዮችን ማመናጨቅ፣ የሆስፒታሉን ንብረት በአግባቡ ያለመከባከም እና ያለመጠቀም፣ አንዱ ሲያጠፋ ችግሮችን እየተወያዩ ከመፍታት ይልቅ እንዳላዩ ማለፍ ብሎም የታካሚዎች የመረጃ አያያዝ ስርዓት አለመጠናከር፣ የሚሰጡ ስልጠናዎች ቁጥራቸው ብሎም ጥራታቸው ችግር ፈቺ ያለመሆን እና በስልጠና የሚገኙትን እውቀቶች እና ልምዶች ያለማካፈል፣ የሚፈለገውን እቅድና ሪፖርት በወቅቱ ያለማቅረብ፣ ያለመገምገም ብሎም ከሚፈለገው ግብ አንጻር ጥራቱን የጠበቀ አለማድረግ የመሳሰሉ ችግሮች ይስተዋላል።

3. የለውጥ ሰራዊት ጽንሰ ሀሳብ

በአሁኑ ጊዜ በሰፊው እየተረባረብንበት የምንገኘው የጤና አገልግሎቱን ተደራሽና ጥራት ያለው በማድረግ የህብረተሰቡን ንቃተ-ጤና በማጎልበት ጤናውን እንዲያመርት ማስቻል ነው። የሆስፒታል ሰራተኛው የለውጥ ሰራዊት ግንባታ ጽንሰ ሀሳብ በመገንዘብና በመውሰድ የሆስፒታል አገልግሎት ለተገልጋዩ ምቹ የሚያደርግ፣ የመንግስት ሆስፒታሎች በህዝብ ተመራጭ አንዲሆኑ ብሎም ህብረተሰቡ የሚያመስግናቸው እና የሚያስተዳድራቸው ለማድረግ የሚያስችል አደረጃጀት መፍጠር ዋናው የትኩረት አቅጣጫ ሆኖ አደረጃጀቱም እንደሚከተለው ተቀምጧል ።

ስያሜ

በሆስፒታል ደረጃ የሚደራጀው ሰራዊት የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ተብሎ ይጠራል።

4. የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ግንባታ አስፈላጊነት

የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት የሚያስፈልግበት ዋናው ምክንያትም የተጀመረው የሆስፒታል ሪፎርም ትግበራ በጥራቱ ብሎም በስፋቱ ለማፋጠን እና የተቀመጡ ግቦችን በማሳካት ከማይቀለበሱበት ደረጃ ለማድረስ ነው።

በጤናው ዘርፍ የተቀመጡትን የዕድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅዶችን ለማሳካት በአግባቡ የተገነባና የተሟላ ስብዕና ያለው ባለሙያ መፍጠር፣ ለተመደበበት ስራ የሚመጥን፣ የዳበረ አስተሳሰብ የጨበጠ፣ ምርጥ ልምዶችን በማስፋትና የሌሎች ምርጥ ስራዎችና ውጤቶችን በፍጥነት በመውሰድ ተግባራዊ የሚያደርግ ባለሙያ መፍጠር የሚያስችል ስልት ነው።

5. የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ዓለማ

ዋና ዓላማ፡-እየተተገበረ የሚገኘው የሆስፒታል ሪፎርም ትግበራ ፍጥነቱን፣ጥራቱን እና ቀጣይነቱን በማረጋገጥ ለተገልጋይ ምቹና ውጤታማ የህክምና አገልግሎት መስጠት የሚችል አደረጃጀት በመፍጠር የተገልጋዩን እርካታ መጨመር ነው።

ዝርዝር ዓላማዎች

- 1) በሰራተኞች መካከል ያሉትን የአመለካከት፣ የክህሎት፣ የግብዓትና የአመራር ስርዓት ውስንነቶችን በመለየትና በመቅረፍ የባለሙያዎችን አቅም በማጎልበት የተቋሙን የማስፈጸም አቅም ማጠናከር። ::
- 2) በሆስፒታሎች ውስጥ የሚገኙ ምርጥ ተሞክሮዎች በማደራጀት፣ በፍጥነት በማስፋት ለሕብረተሰቡ ቀልጣፋ፣ ጥራት ያለው እና ተደራሽ አገልግሎት መስጠት፤
- 3) በየጊዜው ህብረተሰቡ የሚሰጣቸው አስተያየቶችን በመቀበል ተገልገዬ ህብረተሰብ ከአገልግሎት ፈላጊነት እና ተጠቃሚነት ባሻገር የባለቤትነት ሚናውን እንዲጫወት ለማስቻል ነው።

5. የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ግንባታ መርሆች

- ❖ ተገልጋይ ተኮርነት፡- በሆስፒታሉ የሚደረጉ ትምህርታዊ መድረኮች ሁሉ ተገልጋይ በማይበዛበት ሰዓት እንዲደረጉ በማድረግ ተገልጋዮችን በመጡበት ሰዓት አገልግሎት እንዲያገኙ ማድረግ ለምሳሌ የሞርኒንግ ስብሰባ ጠዋት እስከ 2:45 ብቻ ለአጭር ጊዜ አዳሪ ባለሙያዎች ለሚውሉ ባለሙያዎች ስለተከናወኑ ዋናዎና ተግባራት እንዲያስረዱ በማድረግ ዝርዝር ጉዳዮችን ግን ከሰዓት በኋላ ስብሰባ በማድረግ በማለት መወያየት ይኖርባቸዋል።
- ❖ አቅም መገንባት፡- በሆስፒታል ደረጃ ያሉ ሰራተኞችን የአመለካከት፣ የክህሎትና የአመራር ስርዓት ውስንነቶችን በመቅረፍ እርስ በእርስ በመማማር፣ በመደጋገፍና በመተራረም ሆስፒታሉ ቀልጣፋና ጥራት ያለው አገልግሎት መስጠት የሚያስችለው አቅም መፍጠሪያ መድረክ መሆን ይኖርባቸዋል።
- ❖ አሳታፊነት፡- በሆስፒታሉ ውስጥ የሚገኙ አመራሮች፣ የጤና ባለሙያዎች እና ድጋፍ ሰጪ ባለሙያዎች ሁሉም የሚሳተፉበት መድረክ በማድረግ ሰራተኞች በሚፈጠሩ

ትስስርች የነቃ ውይይትና ሃሳብን ማንሸራሸሪያ አይነተኛ መድረኮች ሆነው እንዲቀጥሉ ወሳኝ ሚና ሊጫወቱ ይገባል።

- ❖ ሥራ ተኮር፡- የትስስር ውይይት መድረኮችም ስራና ስራን ብቻ ማዕከል ያደረጉ መሆን እንዳለባቸው ግንዛቤ ሊወሰድበት ይገባል።
- ❖ ለ24 ሰዓት የሚሰራ መሆን፡- የሆስፒታል አገልግሎት ለ24 ሰዓት የሚሰጥ መሆኑ ጋር ተያይዞትስስሩ ሆስፒታሉ ውስጥ ባሉ በየተኛውም አደረጃጀቶች እና አገልግሎቶች የሚሰራ የስራ ቅብብሎሽ ያለው ይሆናል። ለምሳሌ በግል ህክምና ክፍል፣ በልዩ ፋርማሲ፣ በማታ፣ በእረፍት ቀናት ብሎም በበዓላት ቀናት የሚሰጡ አገልግሎቶች ያጠቃልላል።
- ❖ የሲቪል ሰርቪስ መርሆች የተከተለ መሆን፡- ግልፅነት፣ መደማመጥ፣ የሃሳብ ልዩነቶችን ማስተናገድ ብሎም በየውይይቱ መጨረሻ የሚሰጡ አቅጣጫዎችን፣ የውሳኔ ሃሳቦችንና ግብረ መልሶችን መቀበል፣ መተግበርና ማስተግበር።
- ❖ ደረጃ መስጠት፡- በተከታታይ በሚደረጉ ውይይቶች በመሰረት በማድረግ ለስራተኞች ደረጃ የሚሰጥበት ይሆናል።

6. የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት አደረጃጀት

በሆስፒታል ደረጃ የለውጥ ሰራዊት ትግበራ ከስፔሻላይዝድ ሪፈራል ሆስፒታል እስከ መጀመሪያ ደረጃ/የገጠር/ ሆስፒታል ድረስ ተግባራዊ የሚደረግ አደረጃጀት ሲሆን አደረጃጀቱም የሆስፒታሎቹን ደረጃ ፣ የሰው ሐይል ብዛት እና የሚሰጡትን የአገልግሎት አይነት መሰረት ያደረገ አደረጃጀት መከተል አስፈላጊ ነው። ስለሆነም በሆስፒታል ደረጃ የሆስፒታል አገልግሎት የልማት ሰራዊት እንገነባለን ስንል አዲስ አደረጃጀት እንፈጥራለን ማለታችን ሳይሆን በነበረው አደረጃጀት ከላይ በተገለጸው መሰረት ሊያሰራና ሊሰራ የሚችል ሰራዊት እንፈጥራለን ማለታችን ነው። ስለሆነም በዚህ መመሪያ መሰረት ሆስፒታሎች ባላቸው ደረጃ፣ የሰው ሐይል ብዛት እንዲሁም በሚሰጡት የአገልግሎት አይነትና ስፋት ማደራጀት ይጠበቅባቸዋል። በዚህ አግባብ በመንግስት ሆስፒታሎች የሚደራጀውን አደረጃጀት በ7 ክፍሎ ማየት ይቻላል ። የየትስስሩ ደረጃ አሰጣጥ በዝርዝር አባሪ አንድ ይጠቀሙ

1.ክሊኒካል አገልግሎት ፎረም

2.ክሊኒካል ያልሆኑ አገልግሎቶች ፎረም

4. የማኔጅመንት ፎረም

5. የሰራተኞች ፎረም

6. የአስታማሚዎች ፎረም

7. የህዝብ ፎረም

7.1 ክሊኒካል አገልግሎት

የክሊኒካል አገልግሎት ፎረም እንደ ሆስፒታሎቹ ደረጃ፣ የሰው ሐይል ብዛት፣ በሚሰጡት የአገልግሎት አይነትና ስፋት የሚለያይ ሲሆን ለምንም ሆኖ የተመላላሽ ህክምና ዳይሬክቶሬት፣ የተኝቶ ህክምና ዳይሬክቶሬት፣ የድንገተኛ ህክምና ዳይሬክቶሬት፣ የመከላከል፣ ጤና ማበልጸግና ተሃዲሶ ዳይሬክቶሬት፣ የሜትረን/ካርቦን ዳይሬክቶሬት፣ የጥራት ዳይሬክቶሬት፣ የመድሀኒትና ግብአት አቅርቦት ዳይሬክቶሬት/ኬዝ ቲም፣ የላብራቶሪ ዳይሬክቶሬት/ኬዝ ቲም/ ፣ የኢሜጂንግ ኬዝ ቲም፣ የማህበራዊ አገልግሎት ጽ/ቤት ወዘተ... ስር የሚገኙትን ክፍሎች የሚያጠቃልል ሲሆን አደረጃጀቱ በሁሉም የመንግስት ሆስፒታሎች እንደሚከተለው ለመዘርዘር ተሞክሯል፡-

- 1) የሞርኒንግ ፎረም
- 2) የሙያ ፎረም
- 3) ኬዝ ቲም ትስስር
- 4) ዳይሬክቶሮች ፎረም

7.1.1 የሞርኒንግ ፎረም

የሞርኒንግ ፎረም ማለት ባለሞያዎች ሞያቸውን መሰረት አድርገው ለህሙማን ስለሰጡት አገልግሎት የሚወያዩበት አደረጃጀት ሲሆን ከምንም በላይ ባለሞያዎች እርስ በእርስ የሚማማሩበት መድረክ በመሆኑ ለሆስፒታሉም ሆነ ለህሙማን አገልግሎት ጥራት እጅግ ወሳኝ ነው። በመሆኑም የሞርኒንግ ፎረም እንደ ሆስፒታሎቹ ደረጃ እና የመሰብሰቢያ ቦታ እንዲሁም በሞርኒንግ ፎረም የሚሳተፉ ባለሞያዎች ቁጥርና አይነት ሊለያይ ይችላል። ለምሳሌ በስፔሻላይዝድ ሪፈራል ሆስፒታል ደረጃ ስፔሻሊስት ሀኪሞች፣ ጠቅላላ ሐኪሞች እና ለፎረሙ አስፈላጊ የሆኑ ባለሞያዎችን ሊያጠቃልል ይችላል። በጠቅላላ ሆስፒታል ደረጃ ስፔሻሊስት ሀኪሞች፣ ጠቅላላ ሐኪሞች፣ የሁሉም ክሊኒካል አገልግሎት አስተባባሪዎች እንደ አስፈላጊነቱ

ሌሎች ባለሞያዎችም በፎረም ሊካተቱ ይችላሉ። በመጀመሪያ ደረጃ ሆስፒታል/የገጠር ሆስፒታል/ ስፔሻሊስት ሀኪሞች፤ ጠቅላላ ሐኪሞች፤ የክሊኒካ አገልግሎት አስተባባሪዎች፤ ነርሶች፤ ላብራቶሪ ባለሞያዎች፤ የፋርማሲ ባለሞያዎች ፤ የአይንና የጥርስ ህክምና ባለሞያዎች በፎረም ሊካተቱ ይችላሉ። በመሆኑም የሞርኒንግ ፎረም አስፈላጊነቱ ባያጠያይቅም ከፎረም ስብሰባ የሰአት መጓተት ጋር ተያይዞ በብዙ ሆስፒታሎች ህብረተሰብ ካርድ ካወጣ በኋላ የሚፈልገውን አገልግሎት በፍጥነት ባለማገኘቱ የሚቀርቡ እሮሮዎች የመልካም አስተዳደር ችግር እየሆነ መጥቷል። ስለሆነም ሆስፒታሉም ሆነ ባለሞያዎቹ ይህን ሁኔታ በመገንዘብ ስለአደሩ ህመማን አገልግሎት ጧት አጭር የሞርኒንግ ፎረም በማካሃድ ዝርዝር ግምገማውን ከሰአት በማድረግ ችግሩን መቅረፍ አልያም ጧት ቀደም ብለው የሞርኒንግ ፎረምን በመጀመር ከሶስት ሰአት በፊት የሞርኒንግ ፎረምን በማጠቃለል መደበኛ አገልግሎቱ መጀመር የሚችሉበት ሁኔታ ማመቻቸት አስፈላጊ ነው። የሞርኒንግ ፎረም የስብሰባ ጊዜ እንደ ሆስፒታሎቹ ሁኔታ የሚወሰን ቢሆንም ከአንድ ሰአት ባይበልጥ ይመረጣል።

7.1.2 የሙያ ፎረም

ይህ ትስስር ባለሙያዎች ሙያቸውን መሰረት ባደረገ መልኩ የሆስፒታሉን አገልግሎት ከማሻሻል እና ከሚጠበቅባቸው የሞያ ኃላፊነት አንጻር በተመደቡበት የአገልግሎት ክፍል እና የሞያ አይነት በመደራጀት ያለባቸውን የአመለካከት፣ የግብዓት፣ የክህሎት እና የድጋፍ እና ክትትል ችግሮች የሚወያዩበት መድረክ በመፍጠር ችግሮችን በራሳቸው እንዲፈቱ ማስቻል እና በነሱ መፈታት ያልቻሉትን ችግሮች ወደ ዳይሬክቶሬት ፎረም በማቅረብ የመፍትሄ አቅጣጫ የሚያስቀምጡበት ትስስር ማለት ነው።

የሞያ ትስስር ስንል ለምሳሌ የሐኪሞች፣ የነርሶች፣ የአዋላጅነርሶች፣ የላብራቶሪ ባለሞያዎች፣ የፋርማሲ ባለሞያዎች፣ የአይን ህክምና ባለሞያዎች፣ የጥርስ ህክምና ባለሞያዎች፣ የኢሜጂንግ ባለሞያዎች ወዘተ... እንደ ሆስፒታሎቹ የአገልግሎት አይነትና የሞያ ስብጥር የሚወሰን ሆኖ ሁሉም ባለሞያዎች ሞያቸውን መሰረት አድርገው ለየብቻቸው የሚሰበሰቡበትና ስራቸውን የሚገመግሙበትን ሁኔታ የሚፈጥር አደረጃጀት ነው። ይሁን እንጂ እንደ ሆስፒታሉ አይነት፣ የሰው ሐይል ብዛትና የመሰብሰቢያ አዳራሽ መጠን የሚወሰን በመሆኑ በስፔሻላይዘድ ሆስፒታል ደረጃ ሰፊ በመሆኑ በአዋቂዎች ምርመራ ክፍል የሚሰሩ ነርሶች አንድ ጋር፣ በድንገተኛ ክፍል የሚሰሩ ነርሶች አንድ ጋር፣ የእናቶችና ህጻናት ክፍል የሚሰሩ ነርሶች አንድ ጋር፣ ሁሉም ክፍል የሚሰሩ የላብራቶሪ ባለሞያዎች አንድ ጋር፣ ሁሉም ክፍል የሚሰሩ የፋርማሲ ባለሞያዎች አንድ ጋር፣ ተኝቶ ህክምና በተለያዩ ዋርድ የሚሰሩ ነርሶች አንድ ጋር፣ የማህጸንና ጽንሰ ህክምና የሚሰሩ ነርሶች አንድ ጋር፣ የውስጥ ደዌ ተኝቶ

ህክምና የሚሰሩ ነርሶች አንድ ጋር፤ የአጥንት ተኝቶ ህክምና የሚሰሩ ነርሶች አንድ ጋር፤ ወዘተ... በስራ ክፍሉ አመችነት-ትስስሩን ማደራጀት ይቻላል። በጠቅላላ ሆስፒታል እና በመጀመሪያ ደረጃ ሆስፒታል በተመሳሳይ መልኩ አደረጃጀቱን በመፍጠር ባለሞያዎች ሞያቸውን መሰረት አድርገው የሚወያዩበትን ስርአት መዘርጋት አለባቸው። በሞያ ትስስሩ የሚሰበሰቡ ባለሞያዎች የስብሰባ ጊዜ በሳምንት አንድ ቀን ሆኖ የመሰብሰቢያ ሰአቱ እንደሆስፒታሉ ተጨባጭ ሁኔታ የሚወሰን ቢሆንም የህብረተሰቡ አገልግሎት እንዳይስተጓጎል ብዙ ተገልጋይ በማይኖርበት ጊዜ በተለይ ከሰአት በኋላ ቢደረግ የተሻለ ሲሆን የሞያ ትስስሩ መመራት ያለበት በሆስፒታሉ ሲኒየር ባለሙያ ቢሆን የሚመረጥ ሲሆን የስብሰባ ሰአት **h1:30 ሰአት** ባይበልጥ ይመረጣል።

7.1.3 የኬዝቲምትስስር

የኬዝ ቲም ትስስር ማለት በአንድ ኬዝ ቲም/ስራ ክፍል/ ውስጥ የሚገኙ ባለሞያዎችና ሰራተኞች የሚያጠቃልል ሲሆን በ1ለ5 ትስስር ጽንሰ ሐሳብ የመደበኛ ስራን በማያስተጓጎል መልኩ በመተሳሰር እርስበእርስ በመወያየት የቀን ተቀን አፈጻጸማቸውን፡- ከሰአት ማክበር፣ ጥራት ያለው አገልግሎት ከመስጠት፣ ከንብረት አያያዝ፣ ከግብአት አጠቃቀምና አያያዝ የእያንዳንዱን የኬዝ ቲም አባላት የስራ ድርሻ ለኬዝ ቲሙ ያለውን አስተዋጽኦ ከማበርከት፣ ከመረጃ አመዘጋገብና አያያዝ፣ ለተገልጋዩ ሞያው የሚጠይቀውን ስነ-ምግባር ከመተግበር አንጻር፣ የሆስፒታል ሪፎርም ስታንዳርዶችን በኬዝ ቲም ደረጃ ከመተግበር አንጻር እንዲሁም በአመለካከት፣ በክህሎት፣ በግብዓትና በአሰራር ዙሪያ በሚታዩ ችግሮች ላይ በመወያየት እና አፈጻጸሙን በመገምገም፣ ያጋጠሙ ማነቆዎችን፣ የተቀመጡ የመፍትሔ አቅጣጫዎችንና ያልተፈቱ መፈታት የሚገባቸው ጉዳዮችን በዝርዝር በመወያየትና በመፍታት ረገድ የተጣለባቸውን ሐላፊነት የሚወጡበት እና በኬዝ ቲም ትስስር ያልተፈቱ ችግሮች ለሞያ ፎረም/ለዳይሬክቶሬት ፎረም መቅረብ የሚገባቸውን ጉዳዮች ለይተው በሪፖርት ለሞያ ፎረም/ለዳይሬክቶሬት ፎረም የሚያቀርቡበት አደረጃጀት ነው።

ይህ አደረጃጀት እንደ ሆስፒታሎቹ ደረጃና የአገልግሎት ስፋት የሚወሰን ይሆናል። ለምሳሌ በስፔሻላይዝድ ሪፈራል ሆስፒታል የኬዝ ቲም ትስስሩ በሁሉም ዳይሬክቶሬቶች/ኬዝ ቲም አደረጃጀት መሰረት በስራ ክፍሎቹ አመቺነት በ1ለ5 የሚደራጅ ሲሆን

በተመሳሳሽ ህክምና ክፍል፡- ማዕከላዊ ትራያጅ፣ የአዋቂዎች ምርመራ ክፍል፣ የእናቶች ምርመራና ማዋለጃ ክፍል፣ የህጻናት ምርመራ ክፍል፣ የተመሳሳሽ ፋርማሲ ክፍል፣ የተመሳሳሽ ላብራቶሪ

ክፍል፣ የኤ.አር.ቲ ክፍል፣የአይን ህክምና ክፍል፣የጥርስ ህክምና ክፍል፣የቆዳ ህክምና ክፍል፣የአልትራ ሳወንድ ክፍል፣ ኤም.አር. አይ ክፍል፣ ኢ.ሜ.ጂ.ኒ.ግ ክፍል፣ ወዘተ...

በድንገተኛ ህክምና ክፍል፡-የድንገተኛ ህክምና ክፍል፣የድንገተኛ ላብራቶሪ ክፍል ወዘተ...

በተኝቶ ህክምና ክፍል፡- የቀዶ ህክምና ክፍል፣በማህጸንና ጽንሰ ህክምና ክፍል፣በውስጥ ደዌ ህክምና ክፍል፣ በአጥንት ህክምና ክፍል፣የዋርድ ፋርማሲ ክፍል፣ የአድሚሺንና ላይዘን ክፍል፣ ወዘተ... በአጠቃላይ እንደ ስራው ስፋቱና የሰው ሐይል ብዛት በተመላላሽ እና በድንገተኛ ህክምና እንዲሁም በየዋርዶቹ በእያንዳንዱ የስራ ክፍል የሚሰሩ ባለሞያዎችና ሰራተኞች በማደራጀት የሚተገበር አደረጃጀት ነው። በጠቅላላና በመጀመሪያ ደረጃ ሆስፒታሎችም በተመሳሳይ መልኩ እንደ አገልግሎቱ አይነትና ስፋት፣ እንደ ስራ ክፍሎቹ የሰው ሐይል ብዛት በ1ለ5 በማደራጀት የቀን ተቀን ስራቸውን የሚገመገሙበት ስርአት ተዘርግቶ ተግባራዊ መሆን ይኖርበታል። በመሆኑም የኬዝ ቲም ትስስር አደረጃጀት የስብሰባ ጊዜ እንደ ሆስፒታሎቹ ተጨባጭ ሁኔታ የሚወሰን ቢሆንም ለተገልጋዎች የሚሰጠውን አገልግሎት በማያስተንጉል መልኩ በተኝቶ ህክምና ከባለሞያዎች የበሽተኞች የጧት ጉብኝት ጋር ማቀናጀት የሚቻል ሲሆን ሁሉም የኬዝ ቲም ትስስሮች ቃለ ጉባኤ በመያዝ ከ30 ደቂቃ እስከ 1 ሰአት በቀን በየቀኑ ስራቸውን ከጨረሱ በኋላ መገምገም ይኖርባቸዋል ።

7.1.4 የክሊኒካልአገልግሎትዳይሬክተሮች/ማናጀሮች/ አስተባባሪዎችፎረም

ይህ ፎረም ሜዲካል ዳይሬክተሩ/ ቺፍ ክሊኒካል ኦፊሰር/ በስሩ የሚገኙ ዳይሬክቶራቶች/ማናጀሮች እና የስራ ክፍል አስተባባሪዎች የሚገኙበት ሲሆን በስብሰባው የሆስፒታሉ ስራ አስኪያጅ መገኘት ይኖርበታል ። ለምሳሌ በስፔሻላይዝድ ሆስፒታሎችደረጃ የሚሰጠው አገልግሎት ሰፊ ከመሆኑ ጋር ተያይዞ አደረጃጀቱም ከሌሎቹ ሆስፒታሎች የተለየ ሊሆን ይችላል። አደረጃጀቱምየተመላላሽህክምና ዳይሬክቶራት፣የተኝቶ ህክምና ዳይሬክቶራት፣የድንገተኛ ህክምና ዳይሬክቶራት፣የሜትረን/ካርሲንግ ዳይሬክተር፣የጥራት ዳይሬክቶራት፣የመድሀኒትና ግብአት አቅርቦት ዳይሬክቶራት/ኬዝ ቲም/፣ የላብራቶሪ ዳይሬክቶራት/ኬዝ ቲም/ ፣የኢ.ሜ.ጂ.ንግ ኬዝ ቲም ፣የአይን ህክምና ዳይሬክቶራት/ኬዝ ቲም/፣የሁሉም ዳይሬክቶራቶች /ኬዝ ቲም/ አስተባባሪዎች፣ወዘተ...የሚያጠቃልል ነው።

በጠቅላላ ሆስፒታልና በመጀመሪያ ደረጃ ሆስፒታሎችም ያላቸው የአገልግሎትና ስፋት እየቀነሰ የሚሔድ መሆኑ ታሳቢ ተደርጎ አደረጃጀቱ በተመሳሳይ መልኩ የተመላላሽ ህክምና

ማናጀር፤የተኝቶ ህክምና ማናጀር፤ የድንገተኛ ህክምና ማናጀር፤የወሊድ አገልግሎት ህክምና ማናጀር፤የመድሀኒትና ግብአት አቅርቦት አስተባባሪ፤ የላብራቶሪ አስተባባሪ፤ የአይን ህክምና አስተባባሪ ወዘተ... በአጠቃላይ የክሊኒካል አገልግሎት ማናጀሮችና አስተባባሪዎችን የሚያጠቃልል ሲሆን በሜዲካል ዳይሬክተሩ/ቺፍ ክሊኒካል ኦፊሰር የሚመራ ሲሆን በፎረም ስብሰባው የሆስፒታሉ ስራ አስኪያጅ መገኘት ይኖርበታል። በአጠቃላይ ይህ ፎረም በየሁለት ሳምንት አንድ ጊዜ እየተገናኘ በሆስፒታል ደረጃ ያለውን አጠቃላይ የህክምና አገልግሎት ጥራትና ሂደት ይከታተላል፤በየወሩ በተቀመጡ መለኪያዎች መሰረት ይገመግማል፤በስድስት ወሩ በስሩ ላሉ ዳይሬክቶራቶች/ማናጀሮች/አስተባባሪዎች ደረጃ ይሰጣል ጥሩ አፈጻጸም ላላቸው ዳይሬክቶራቶች/ማናጀሮች/አስተባባሪዎች ዕውቅና ይሰጣል። ከሞያ ትስስር ፎረምና ከኬዝ ቲም ትስስር ለቀረቡት ችግሮችና ጥያቄዎች መልስና ውሳኔ ይሰጣል፤ በስራ ሂደት ያጋጠሙ የአመለካከት፣የክህሎትና የግብዓት ማነቆዎችን በመለየት የመፍትሔ አቅጣጫ ያስቀምጣል፤በፎረሙ መፈታት ያልቻሉ ማነቆዎችን ወደ በላይ አካል ያቀርባል

7.2. የክሊኒካል ያልሆኑ አገልግሎቶች

- 1. የኬዝ ቲም ትስስር
- 2. የስራ ሂደት ትራንስፎርሜሽን ፎረም

7.2.1 የኬዝ ቲም ትስስር

ክሊኒካል ያልሆኑ አገልግሎቶች የኬዝ ቲም ትስስር ማለት ለህብረተሰቡ በሚሰጠው የክሊኒካል የህክምና አገልግሎት ጥራቱን የጠበቀ፣ቅልጥፍናውንና ተደራሽነቱን ይበልጥ ለማረጋገጥና ለማጠናከር የማይናቅ ድርሻውን የሚያበረክት ክፍል ነው። ይህ አደረጃጀት በሁሉም የመንግስት ሆስፒታሎች የሚያካትታቸው፡- በፋይናንስ/ግዥና ንብረት አስተዳደር ዳይሬክቶራት/ስራ ሒደት/፤በጠቅላላ አገልግሎት ዳይሬክቶራት፤በሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶራት/ስራ ሒደት/፤ በስልጠና ማዕከል ኬዝ ቲም፤ በፖሊሲ/ፕላን፤ዕቅድ ዝግጅና ግምገማ ዳይሬክቶራት/ስራ ሂደት/ ፤ በውስጥ ኦዲት አገልግሎት ዳይሬክቶራት/ስራ ሂደት፤በህዝብ ግንኙነት አገልግሎት፤በስርአተ ጾታ ጽ/ቤት ወዘተ...እንደ ሆስፒታሎቹ የሰው ሀብት ጠቅና የአገልግሎት ስፋት መጠን አደረጃጀት ሊሰፋ የሚችል ሲሆን በእነዚህ አደረጃጀቶች ስር የሚገኙ የኬዝ ቲም ትስስሮችን የሚያጠቃልል ነው።

በዚህ ክሊኒካል ያልሆኑ አገልግሎቶች ትስስርበአንድ ኬዝ ቲም/ስራ ክፍል ውስጥ የሚገኙ ሰራተኞች የመደበኛ ስራን በማያስተጓጉል ሁኔታ በ1ለ5 ትስስር ጽንሰ ሀሳብ የስራ ክፍሉ ሰራተኞች ከስራ ክፍላቸው ሐላፊነትና ተልዕኮ አንጻር፤ ከግል የስራ ድርሻቸው እና ለህብረተሰቡ ጥራት ያለው አገልግሎት እንዲሰጥ በሆስፒታሉ ከተቀመጡ ግቦች አንጻር የበኩላቸውን አስተዋጽኦ ለማበርከት ስራቸውን መሰረት አድርገው የሚገመገሙበት አደረጃጀት ነው። በመሆኑም የኬዝ ቲም/ስራ ክፍሉ የ1ለ5 ትስስር የግምገማ መነሻ ሁኔታዎች መሰረት ማድረግ ያለባቸው የመንግስት የስራ ሰአት ከማክበርና ለስራ ከማዋል፤ የንብረት አያያዝ፤ የግብአት አጠቃቀም፤ የእያንዳንዱ ኬዝ ቲም/የስራ ክፍል አባላት በስራ ድርሻቸው መሰረት ለኬዝ ቲም እያደረጉት ያለው አስተዋጽኦ፤ ለተገልጋይ ሞያው የሚጠይቀውን ስነ-ምግባር ከመተግበር አንጻር፤ የሆስፒታል ሪፎርም ስታንዳርዶችን በኬዝ ቲም ደረጃ ከመተግበር አንጻር እንዲሁም በአመለካከት፣ በክህሎት፣ በግብዓትና በአሰራር ዙሪያ በሚታዩ ችግሮች ላይ በመወያየት እና ቃለ ጉባኤ በመያዝ የቀን ተቀን አፈጻጸም ግምገማ በማድረግና ደረጃ በመስጠት ያጋጠሙ ማነቆዎችን፣ የተቀመጡ የመፍትሔ አቅጣጫዎችንና ያልተፈቱ መፈታት የሚገባቸው ጉዳዮችን ዝርዝር የያዘ ሪፖርት በየሳምንቱ አጠናቅሮ ለትራንስፎርሜሽን ፎረም የሚያቀርብ ትስስር ነው። በአንድ ኬዝ ቲም ትስስር ውስጥ ያሉ ሰራተኞች ከ10 በላይ ከሆኑ በዋናው ትስስር የሚታቀፉ ሁለትና ከዚያ በላይ ንዑስ ትስስሮች ሊኖሩ ይችላሉ። እንደዚህ ዓይነት አጋጣሚዎች በሚኖሩበት ወቅት በግምገማ ቀደምት የሚመሩት እነዚህ ንዑስ ትስስሮች ተጠሪነታቸው ለኬዝ ቲም አስተባባሪ ይሆናል።

7.2. 2የስራ-ሂደት-ትራንስፎርሜሽንፎረም

ይህ ፎረም ክሊኒካል ያልሆኑ አደረጃጀቶች መሰረት በሁሉም የመንግስት ሆስፒታሎች የሚገኙ የፋይናንስ/ግዥ ንብረት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት/ስራ ሒደት/፤ የሰው ሐብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት/ስራ ሒደት/፤ የስልጠና ማዕከል ኬዝ ቲም፤ የፖሊሲ/ፕላን፤ ዕቅድ ዝግጅና ግምገማ ዳይሬክቶሬት/ስራ ሂደት/ ፤ የጠቅላላ አገልግሎት ዳይሬክቶሬት/ንብረት አስተዳደር፤ የውስጥ ኦዲት አገልግሎት ዳይሬክቶሬት/ስራ ሂደት፤ የህዝብ ግንኙነት አገልግሎት፤ የስርአተ ጾታ ጽ/ቤ፤ ወዘተ... ዳይሬክቶሮች፤ የስራ ሂደት መሪዎች /አስተባባሪዎች/የምርምር፤ የስልጠና ሐላፊዎች፤ በየስራቸው ከሚገኙ የኬዝ ቲም አስተባባሪዎች እና ግንባር ቀደም ባለሙያዎች ጋር የሚያደርጉት ውይይት ሆኖ በየስራ ሂደት መሪዎች የሚመራ ይሆናል። በፎረሙ ስበሰባ የሆስፒታሉ ስራ አስኪያጅ መገኘት ይኖርበታል። ስለሆነም የእነዚህ አደረጃጀት ሐላፊዎች ከሚጠበቅባቸው ሐላፊነት፤ ከተቀመጠው የሆስፒታል ግብና ተልዕኮ አንጻር፤ የሆስፒታሉን

የህክምና ከአገልግሎት ጥራት ለማረጋገጥ እና የሪፎርም ትግበራ ለማሻሻል በስራ ሂደቱ ያለውን አጠቃላይ የአሰራር ሂደት ይከታተላል። በየኬዝ ቲም ያለውን አጠቃላይ የአገልግሎት አጣጥና አስተዳደራዊ ጉዳዮች በየሣምንቱ እየተገናኘ አፈጻጸማቸውን ይገመግማል፤ ያጋጠሙ የአመለካከት፣ የክህሎትና የግብዓት ማነቆዎችን በመለየት የመፍትሔ አቅጣጫ ያስቀምጣል እንዲሁም በፎረም መፈታት ያልቻሉ ማነቆዎችን ወደ በላይ አካል ያቀርባል። በየኬዝ ቲም ትስስር/ በስራ ሂደቱ ላሉ ሰራተኞች እና የኬዝ ቲም ትስስሮች የሚሰጡ ደረጃዎችን አግባብነት ያጣራል። በተደጋጋሚ ዝቅተኛ ደረጃ ያላቸው ሰራተኞችን ጠርቶ በማነጋገር የመፍትሔ አቅጣጫ ያስቀምጣል፤ ጠንካራ አፈጻጸም ያላቸው ሰራተኞችም በየ6 ወሩ የሚበረታቱበትንና እውቅና የሚያገኙበትን መንገድ ያመቻቻል። በፎረም የሚደረጉ አጠቃላይ የውይይት ቃለ ጉባዔዎች እና ሌሎች መረጃዎችን አደራጅቶ ማስቀመጥ ይጠበቅበታል። ከላይ የተጠቀሱትን ሁለት ትስስሮች የማደራጀት፣ የማዘጋጀት እንዲሁም በተጠናክረ መንገድ አሰፈላጊውን ወቅታዊ የድጋፍና ክትትል ስራ ትኩረት ስጥቶ መስራት የዳይሬክተሩ፣ ስራ ሂደት መሪው/አስተባባሪው ሃላፊነት ይሆናል።

7.3 የማኔጅመንት ፎረም

ይህ ፎረም ክሊኒካልና ክሊኒካል ያልሆኑ አገልግሎቶችን የሚያገናኝ መድረክ ሲሆን አባላቱም አሁን ባለው አደረጃጀት የሆስፒታሉ የማኔጅመንት ኮሚቴ ይሆናል። ይህ ፎረም ከስራ አመራር ቦርዱ ቀጥሎ የሆስፒታሉ ከፍተኛ የአመራር አካል በመሆኑ በሁለቱም አደረጃጀቶች የጤና ልማት ሰራዊት ግንባታ ተግባራዊ ከማድረግ፣ የሪፎርም ትግበራን ከማሻሻል፣ ጥራት ያለው የህክምና አገልግሎት ከመስጠት እንዲሁም የሆስፒታሉ ሰራተኞችም ሆኑ የውጭ ተገልጋዎች በሚያነሳቸው የመልካም አስተዳደር እና የአገልግሎት ቅሬታዎችን ከመፍታት፣ ከማሻሻል ብሎም የሆስፒታሉን ተልዕኮ፣ ዕራይ እና የጤናውን ሴክተር ግቦች ከማሳካት አንጻር ትኩረት ስጥቶ እና ቁልፍ አጀንዳ አድርጎ የሚንቀሳቀስ አካል ነው። ይህ ፎረም በሆስፒታሉ ዋና ስራ አስኪያጅ ይመራል። በየሁለት ሳምንቱ ስብሰባ በማካሄድ ክሊኒካልና ክሊኒካል ባልሆኑ አገልግሎቶች መካከል ያለውን ጉንኙነት ያጠናክራል፤ በድጋፍ እና ክትትል ያግዘል፤ በየወሩ በተቀመጡት የሆስፒታሉ የአፈጻጸም መለኪያ መሰረት አገልግሎቶችን ይገመግማል። የሪፎርም ትግበራ፣ የጤና ልማት ትግበራ እና የህክምና አገልግሎት አሰጣጥ ሒደትን በተቀናጀ ቸክሊስና በፕሮግራም ይከታተላል ፤ ግብረ መልስ ይሰጣል፤ በሆስፒታል ደረጃ የተለያዩ የአቅም ግንባታ ስራዎችን ይተገበራል፤ ፤ ለዳይሬክቶራቶችና ለስራ ሂደቶች ደረጃ ይሰጣል፤ ጥሩ አፈጻጸም ያላቸው ዳይሬክቶራቶችና የስራ ሂደቶች የሚበረታቱበትን መንገድ ያመቻቻል፤ የአፈጻጸም

ውስጥ ያለባቸውን ዳይሬክቶሬቶች/የስራ ሂደቶች በአፈጻጸም ግምገማው መሰረት መፍትሄ ይሰጣል። በዚህ ደረጃ የማይፈቱ ጉዳዮች ለበላይ አካል /ለቦርድ/ ያቀርባል።

7.4 የሰራተኞች ፎረም

ይህ ፎረም እንደ ሆስፒታሎች ደረጃ ፤ የሰው ሐይል ብዛትና የመሰብሰቢያ አዳራሽ አቅርቦት መሰረት በሆስፒታሉ ማናጅመንትና ስራ አመራር ቦርድ ውሳኔ እየተሰጠበትና ክትትል እየተደረገበት አጠቃላይ የሆስፒታሉ ሰራተኞች በሦስት ወር አንድ ጊዜ ከሆስፒታሉ ማኔጅመንት ኮሚቴ እንዲሁም ስራ አመራር ቦርድ ጋር እየተገናኙበት ወር ውስጥ በአገልግሎት አሰጣጥና መልካም አስተዳደር ያጋጠሙ የአመለካከት፣ የክህሎት፣ የግብዓት ብሎም የክትትል እና ድጋፍ ማነቆዎችን እየለዩ የመፍትሄ አቅጣጫ የሚያስቀምጡበት፤ ለአንድ ዓላማ በጋራ ርብርብ ለማድረግ ተቀራርበው አፈጻጸማቸውን በግልጽ የሚገመገሙበት የሆስፒታሉ መሰረታዊ ችግሮች በጋራ የመፍትሔ አቅጣጫ የሚያስቀምጡበት መድረክ ነው። በሌላ በኩል የሶስት ወር የሆስፒታል የስራ አፈጻጸም ሪፖርት ቀርቦ ውይይት የሚደረግበት ነው። ይህ ፎረም በህዝብ የውይይት መድረክ ወቅት የተገኙ ጥሩ ግብአቶችና መሻሻል በሚገባቸው ጉዳዎች የተሰጡ አስተያየቶች ለውይይት ቀርበው ጠንካራ ጎኖችን ለማስቀጠልና መሻሻል የሚገባቸውን ጉዳዎች ለማሻሻል የጋራ ውይይት የሚደረግበት መድረክ ጭምር መሆን አለበት። በተጨማሪም በአገልግሎት አሰጣጥ የተለዩ የአመለካከት፣ የግብዓት፣ የክህሎት ብሎም የክትትል እና ድጋፍ ችግሮች እየለዩ የመፍትሄ አቅጣጫ ያስቀምጣል። ጥሩ የስራ አፈጻጸም ያላቸውን ዳይሬክቶሬቶች/የስራ ሂደቶች፣ ኬዝ ቴሞች፣ ስራ ክፍሎች እና ሰራተኞች እንደአስፈላጊነቱ የውጤት ተኮር የስራ አፈጻጸም መሰረት የሚበረታቱበት፤ እውቅና የሚሰጡበት እና የሚሸለሙበት መድረክ ይሆናል።

7.5 የሆስፒታሎች ትስስር ለጥራት ፎረም

ይህ ፎረም ሁለት አይነት አባላት ሲኖሩት የመጀመሪያው በየአመቱ በሚወጣው የትኩረት አገልግሎት ላይ የተሻለ አፈጻጸም የሚያሳይ መሪ ሆስፒታሎች ሲኖሩ ከነዚህ መሪ ሆስፒታሎች ልምድ ለመቅሰም ዝግጁ የሆኑ አባል ሆስፒታሎችም ይኖራሉ። ክልሉ የሚዘጋጁት የክላስተር እቅድ መሰረት የሆስፒታሉ ስራ አስኪያጅና ሜዲካል ደይሬክተር እና የሚመለከታቸው ክፍሎች የሚገናኙበት መድረክ ነው። ይህ ፎረም ጥሩ ተሞክሮዎችን ቀምጦ በማስፋት እና መልካም አሰራርን ያዳበሩ ሆስፒታሎችን በማበረታታት የሆስፒታሎችን የአገልግሎት ጥራት በፈጣን እና ቀጣይነት ባለው መልኩ ማሻሻል እና የተገልጋይ አርካታ መጨመር ነው ። ስለሆነም ዓላማው የጤና አገልግሎት ጥራትን ለማሻሻል

በአገልግሎት አሰጣጣቸው የተሻለ አፈጻጸም ፤ ተሞክሮ እና አዳዲስ የአሰራር ስርአቶችን በመዘርጋት የተሻለ የጤና አገልግሎት ማስመዘገብ የቻሉ መሪ ሆስፒታሎች በአባል ኒቶርክ ለተሳሰሩ የክላስተር ሆስፒታሎች ተሞክሯቸውን የሚያካፍሉበት፤ የክላስተር ሆስፒታሎች አፈጻጸማቸውን በጋር የሚገመግሙበት፤ የልምድ ልውውጥ የሚያደርጉበት በአጠቃላይ የተገልጋዎች የአገልግሎት ጥራትና እርካታ የሚያረጋግጡበት ፎረም ነው። በዚህ የትስስር ለጥራት ፎረም መሪ ሆስፒታሎች ለአባል ክላስተር ሆስፒታሎች አስፈላጊውን የቴክኒክና ድጋፍስራ የሚያከናውኑበት፤ ሁሉም ሆስፒታሎች ለጋራ የአገልግሎት መሻሻል ተሞክሯቸውን የሚለዋወጡበት ፤ እርስ በእርስ የሚማማሩበት መድረክ በማዘጋጀት በሆስፒታሎቹ የሚታየውን የአመለካከት፤ የክህሎት፤ የግብአት እና የመልካም አስተዳደር ችግሮችን ለመፍታት አቅም የሚገነቡበት መድረክ ነው።

ስለሆነም መሪ ሆስፒታሎች በክላስተራቸው ካሉ ጠቅላላ አባል ሆስፒታሎች ጋር ተስማምተው በሚያስቀምጡት የክላስተር እቅድ፤ ስብሰባ እና ፕሮግራም መሰረት በመሪ ሆስፒታል ሰራ አስኪያጅና በስራ አመራር ቦርዱ ሰብሳቢው የሚመራ ሲሆን የመወያያ ዕርስ መሰረት ማድረግ ያለበት በጤና አገልግሎቱ ላይ የተገኙ መልካም ተሞክሮዎች የመለዋወጥ፤ መልካም ተሞክሮዎችን ለማስፋት በሚያጋጥሙ ችግሮች፤ በተገልጋዎች የሚሰጡ አስተያየቶች፤ እና በጥምረቱ እንቅስቃሴ ዙሪያ ሲሆን መሪ ሆስፒታሎቹ በሚያዘጋጁት የስብሰባ ጊዜ የሚተገበር ይሆናል።

7.6 የአስታማሚዎች ፎረም

የዚህ ፎረም ዋና ዓላማ በሁሉም የመንግስት ሆስፒታሎች በተኝቶ ህክምና፤ በጽንሰና ማህፀን ህክምና ፤ በስነ-አዕምሮ ህክምና፤ በልብ ህክምና፤ በስጋ ደዌ ህክምና ወዘተ... ህሙማንን ለማስታመም አንድ ሳምንት እና ከዚህ በላይ የሚቆዩ የታካሚ አስታማሚዎች/ቤተሰቦች/ በሆስፒታል ቆይታቸው በሆስፒታሉ አገልግሎት አሰጣጥ የታዘቡትን የመድሀኒት አቅርቦትና አገልግሎት አሰጣጥ፤ የህክምና አገልግሎት አሰጣጥ፤ የምግብ አገልግሎት፤ የአልባሳት አገልግሎት፤ የንጽህና አገልግሎት፤ የጥበቃ እና ጸጥታ አገልግሎት በአጠቃላይ በሆስፒታሉ የሚሰጠውን አገልግሎት ለማየት ለመገንዘብ ሰፊ እድል ስላላቸው ጥሩ አፈጻጸሞችን ይበልጥ ለማጠናከር ችግሮችን ለማስተካከል የሚጠቅም ግብአት ለማሰባሰብ የሆስፒታሉ ማናጅመንት በሚያመቻቸው የውይይት መድረክ የሚከናወን ፎረም ነው።

ስለሆነም በአስታማሚዎች ፎረም የሆስፒታሉ ማናጅመንትና ስራ አመራር ቦርድ ቋሚ የሆነ የውይይት መድረክ ፕሮግራም በማዘጋጀት አስታማሚዎቹ አገልግሎት ጨርሰው ከሆስፒታሉ ከሜዳቸው በፊት የውይይት ፎረም በማካሄድ ከአስታማሚዎች በአዎንታዊና በአሉታ የሚገኘውን አስተያየት ለየስራ ክፍሎቹ በማውረድና እንዲሻሻሉ አስፈላጊውን የድጋፍና ክትትል ስራ በማከናወን የህብረተሰቡን የባለቤትነት ስሜት የመፍጠር አቅጣጫ መከትል ያስፈልጋል። የአስታማሚዎች ፎረም የሆስፒታሉ ማናጅመንት በሚያመቻቸው የጊዜ ሰሌዳ መሰረት በወር አንድ ጊዜ የሚከናወን ይሆናል።

7.7 የተደራጀ የህዝብ መድረክ

በሆስፒታል አገልግሎት አሰጣጥ የተቀመጡ ግቦች በተሳካ ሁኔታ ለመፈፀም የሚቻለው የተደራጀ የህዝብ ተሳትፎና ባለቤትነት ሲረጋገጥ ነው። የሆስፒታል አገልግሎት የልማት ሰራዊት ግንባታና የተደራጀ የህዝብ ተሳትፎ በምንልበት ጊዜ ከሆስፒታል አገልግሎት ተጠቃሚ የሆኑት የህብረተሰብ ክፍሎች የተወሰነ ሀላፊነት በመሸከም ይህንኑ ለመፈፀም በከፍተኛ ውጤታማነት የሚንቀሳቀሱበት ሁኔታ እንዲኖር ከሆስፒታሎች ጋር ትስስር ፈጥረው የሚንቀሳቀሱበት ሁኔታ ማመቻቸትነው።

ለህብረተሰቡ ደረጃውን የጠበቀ የህክምና አገልግሎት ለመስጠት እንዲቻል የሆስፒታል ሪፎርም በመተግበር ላይ ሲሆን የዚህ መመሪያ ትግበራ ተከትሎ ሆስፒታሎች በስራ አመራር ቦርድ የሚመሩበት ሁኔታ ከመመቻቸቱ ባሻገር ብዙ የማህበራት መሪዎች፣ የመንግስት መስሪያ ቤት ከፍተኛ ሃላፊዎችና የህዝብ ተወካዎች በስራ አመራር ቦርድ አባልነት እንዲካተቱ ተደርጓል። በሆስፒታል ስራ አመራር ቦርድ የብዙሃን ማህበራት ተወካዮች መካተት ሁለት ጥቅም ያስገኛል ተብሎ ይጠበቃል። በመጀመሪያ ደረጃ የተገልጋዩ ሕዝብ ጥያቄዎች፣ አስተያየቶች በቀጥታ እየታዩ መፍትሄ እንዲሰጣቸው ያስችላል። በሁለተኛ ደረጃ ሆስፒታሉ አገልግሎቱን ለማሻሻል በሚያደርገው ጥረት የሕዝቡን ድጋፍ ለማግኘት ያግዘዋል። ይህ አሰራር የሕዝቡን ባለቤትነት ለማረጋገጥ ከተቀየሱት አሰራሮች አንዱ ሲሆን ሁሉም የመንግስት ሆስፒታሎች በየሦስት ወሩ የህዝብ መድረክ አዘጋጅተው ተግባራዊ ማድረግ ይጠበቅባቸዋል።

የሆስፒታል አገልግሎት የልማት ሠራዊት ከህብረተሰብ አደረጃጀቶች ጋር በአመት አራት ጊዜ ህዝባዊ ኮንፈረንስ ማድረግ ያስፈልጋል ። በዚህም ህዝባዊ ኮንፈረንስ በሚከተሉት ሪዕሶች ላይ መወያየት ይኖርበታል፡

- ሀ. ሕብረተሰቡ በተለያዩ የሆስፒታሉ አገልግሎት መስጫ ክፍሎች ያለውን አዎንታዊና አሉታዊ አስተያየቶች

ለ. ሕብረተሰቡ በሚያነሳቸው ቅሬታዎች እራሱ የሚያቀርባቸውን የመፍትሄ አቅጣጫዎች

ሐ. ሕብረተሰቡ የሆስፒታሉን አገልግሎት ተደራሽ፤ ቀልጣፋና ጥራት ያለው ለማድረግ

መጫወት በሚችለው ሚና ማሳየት እና ስምምነት ላይ መድረስ። ዝርዝር የትግበራ ሂደቱ አባሪ ሁለት ይጠቀሙ

7. ድጋፍ እና ክትትል

ድጋፍ እና ክትትል ስንል የሆስፒታል ሪፎርም ትግበራ ላይ የተገኙ ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር የማስፋት ስትራቴጂን መተግበር ሲሆን ይህንንም ከዳር ለማድረስ የኢተዮጵያ ሆስፒታሎች ትስስር ለጥራት እንደ አንድ አስትራቴጂ መጠቀም ሲሆን ሌላው ጉዳይ ባለሙያዎችን ማዕከል ያደረገ የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሠራዊት በመገንባት ከዳር እስከ ዳር የሕዝብ ንቅናቄ በመፍጠር ሕብረተሰቡ የሆስፒታል አገልግሎት በባለቤትነት እንዲወስዱት ማስቻል ነው። ስትራቴጂውን በተሳካ ሁኔታ ተግባራዊ ለማድረግ ሁለት ምርጥ የማስፈጸሚያና የድጋፍና ክትትል መሳርያዎችን እንጠቀማለን።

አንደኛው ምርጥ መሳሪያ የድጋፍና ክትትል ሥራውን ለመምራት የሚያስችል ጠንካራ የሆስፒታል ማናጅምንት መፍጠር ሲሆን በሆስፒታሎች ውስጥ ከታች እስከላይ ድረስ የዕቅድ አፈፃፀሙ በአጭር ጊዜ፣ በቀልጣፋ የግንኙነት አግባብ ላይ ተመርኩዞ መረጃ በመለዋወጥና ሥራውን ተከታትሎ በማወቅ ተገቢውን የአመራር ድጋፍ በወቅቱ መስጠት የሚያስችል መሳርያ ነው። ስለሆነም የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ዕቅድ ግቦችን ለማሳካት ያገለግል ዘንድ የሆስፒታል ማናጅምንት አሠራርን በተመለከተ በዚህ የክትትልና ድጋፍ ማዕቀፍ ተካቶ ቀርቧል። ሁለተኛው ምርጥ መሳሪያ ደግሞ የሱፐርቪዥን ቡድን በማቋቋም ቋሚና ተከታታይነት ያለው ወቅታዊ መረጃን የምንለዋወጥበት፣ የሱፐርቪዥን ስራ የምናከናውንበት ብሎም የሆስፒታል የለውጥ ሰራዊት ዕቅዱን ሙሉ በሙሉ መተግበሩን የምንከታተልበት ነው። ይህ የክትትል እና ድጋፍ ስራ በፔክሊስት የተደገፈ እና በየጊዜው በሚደረጉ ኢንሰፔክሽኖች ይታገዛል።

አባሪዎች

1. የደረጃ አሰጣጥ

2. የተደራጀ የህዝብ መድረክ ማስፈጸሚያ ማኑዋል

1. የደረጃ አሰጣጥ

የደረጃ አሰጣጥ አስፈላጊነት

የሆፐርታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ግንባታ ዋጋው የትኩረት አቅጣጫ ያሉትን የአመለካከት፣ የግብዓት፣ የክህሎት፣ የክትትል እና ድጋፍ ማነቆዎች በመለየት እና በመቅረፍ የሆስፒታሉን የማስፈጸም አቅም ማጎልበት ሆኖ በተለያዩ መድረኮች በሚለዩ እና በሚፈቱ ማነቆዎች መሰረት ለሲቪል ሰርቫንቱ የአፈጻጸም ደረጃ በመስጠት መደገፍ ያለባቸው ሲቪል ሰርቫንቶች እንዲደገፉ ብሎም መበረታታት ያለባቸው ደግሞ እንዲበረታቱ ለማስቻል ነው።

የደረጃ አሰጣጥ ሂደቱ በክሊኒካል እና ክሊኒካል ባልሆኑ አገልግሎቶች ለይቶ ማየት ይቻላል።

የክሊኒካል አገልግሎቶች የደረጃ አሰጣጥ

የደረጃ አሰጣጡ ትስስሩ ከተፈጠረ በኋላ በየስድስት ወር የሚደረግ ይሆናል።

የግለሰብ ደረጃ አሰጣጥ ፡፡ጠግለሰብ በየግማሽ ዓመቱ የሚመዘን ሲሆን ነጥብ አሰጣጡም የኬዘርቶችን ውጤት ያገናዘበ ሊሆን ይገባል። የግለሰብ የደረጃ አሰጣጥ የሚከተሉትን አንኳር መስፈርቶችን ያገናዘበ ይሆናል።

ተገልጋይተኮር (30)

- ❖ የታካሚ መረጃ በአግባቡ በማደራጀት እና በመመዘገብ
- ❖ የሥራ ባልደረቦቹ እያሉም ሆነ በማይኖሩበት ጊዜ የራሱንም ሆነ የሌሎችን ስራ ተክቶ የሚሰራ።
- ❖ ለተገልጋዮች የህክምናን ስነምግባር ተከትሎ ፈጣንና አገልግሎት መስጠት።

በቡድን የመስራት ልምድ (30)

- ❖ በተፈጠረው የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት ግንባታ ላይ ያለው ተሳትፎ
- ❖ ከሥራ ባልደረቦቹ ጋር ተግባብቶ ለመሥራት ያለው ዝግጁነትና ፈቃደኛነት፤
- ❖ ከሥራ ባልደረቦቹ ጋር ውጤትን ማዕከል በማድረግ ሥራን ለመሥራት ያለው አቅም፤

የተሰጠውን ሥራ በወቅቱና በጥራት የመፈጸም ብቃት (30)

- ❖ መደበኛ የስራ ሰዓትን አክብሮ የመስራ ትልምዱ።
 - ❖ በተፈጠረው የሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ሰራዊት የሚደረጉ ስብሰባዎች በአግባቡ መካፈል እና የራሱ አስተዋጾ የሚያደርግ
 - ❖ እቅዱን የተሰጠውን ስራ ደረጃው በጠበቀ መልኩ ተግባራዊ የማድረግ ብቃት
 - ❖ የክፍሉን ስራ በተቀላጠፈ ሁኔታ በጥራ የመስራት ብቃት
ከላይ በተቀመጡት መስፈርቶች መሰረት የደረጃ አሰጣጡ እንደሚከተለው ይሆናል፡ጠ
1. ከ90-100% ካገኘ “A”
 2. ከ76-89% ካገኘ “B”
 3. ከ50-75% ካገኘ “C”
 4. ከ50% በታች ካገኘ “D” ይሰጣል

የኬዝቲምደረጃአሰጣጥ

ይህ ደረጃ አሰጣጥ በስድስት ወር አንዴ የሚደረግ ሲሆን የሆስፒታል ቁልፍ የአፈጻጸም መለኪያዎች መሰረት አድርጎ በዳይሬክቶሬት ፎረም የሚፈጸም ይሆናል።

“A” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ለኬዝቲም ከተቀመጡ ሪፎርሞችና ቁልፍ የሆስፒታል የአፈጻጸም መለኪያዎች መሰረት ዕቅዱን ከ90-100% ማከናወን ከቻለ
- ❖ በኬዝቲም የሚጠበቁትን መረጃዎች በጊዜ ሰብስቦ የሚያስረክብ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት ወደ ተግባር የገባ
- ❖ የተፈጠረው የለውጥ ሰራዊት በአግባቡ በሙሉ በሙሉ ያደራጀ

“B” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ለኬዝቲም ከተቀመጡ ሪፎርሞችና ቁልፍ የሆስፒታል የአፈጻጸም መለኪያዎች መሰረት ዕቅዱን ከ76-89% ማከናወን ከቻለ
- ❖ በኬዝቲም የሚጠበቁትን መረጃዎች በጊዜ ሰብስቦ የሚያስረክብ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት በከፊል ወደ ተግባር የገባ
- ❖ የተፈጠረው የለውጥ ሰራዊት በአግባቡ ሙሉ በሙሉ ያላደራጀ

“C” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ለኬዝ ቲሙ ከተቀመጡ ሪፎርሞችና ቁልፍ የሆኑት ታላቅ የአፈጻጸም መለኪያዎች መሰረት ዕቅዱን ከ50-75% ማከናወን ከቻለ
- ❖ በኬዝቲም የሚጠበቁትን መረጃዎች በጊዜ ሰብስቦ የማያስረክብ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት ወደ ተግባር ካልገባ
- ❖ የተፈጠረው የለውጥ ሰራዊት በአግባቡ ሙሉ በሙሉ ያላደራጀ

“D” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ለኬዝ ቲሙ ከተቀመጡ ሪፎርሞች ና ቁልፍ የሆኑት ታላቅ የአፈጻጸም መለኪያዎች መሰረት ዕቅዱን ከ50% በታች ካከናወነ።

የዳይሬክቶሬት ደረጃ አሰጣጥ

ይህ ደረጃ አሰጣጥ በየግማሽ አመቱ የሚደረግ ሲሆን የሆኑት ታላቅ ቁልፍ የአፈጻጸም መለኪያዎች መሰረት አድርጎ በዳይሬክቶሬት ፎረም የሚፈጸም ይሆናል።

“A” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ለስራ ሂደቱ ከተቀመጡት ሪፎርሞችና ቁልፍ የሆኑት ታላቅ የአፈጻጸም መለኪያዎች አንጻር ዕቅዱን ከ90 በ100 ማከናወን ከቻለ
- ❖ በዳይሬክቶሬቱ ወይም በስራ ሂደቱ የሚጠበቁትን መረጃዎች በጊዜ ሰብስቦ የማያስረክብ ለውሳኔ የመጠቀም ብቃት
- ❖ የተፈጠረው የለውጥ ሰራዊት በአግባቡ ሙሉ በሙሉ ያደራጀ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት ወደ ተግባር የገባ

“B” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ለስራ ሂደቱ ከተቀመጡት ሪፎርሞችና ቁልፍ የሆኑት ታላቅ የአፈጻጸም መለኪያዎች አንጻር ዕቅዱን ከ76-89 ማከናወን ከቻለ
- ❖ በዳይሬክቶሬቱ ወይም በስራ ሂደቱ የሚጠበቁትን መረጃዎች በጊዜ ሰብስቦ የማያስረክብ
- ❖ የተፈጠረው የለውጥ ሰራዊት በአግባቡ ሙሉ በሙሉ ያደራጀ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት በከፊል ወደ ተግባር የገባ

“C” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ለስራ ሂደቱ ከተቀመጡ ሪፎርሞችና ቁልፍ የሆኑ ፎታል የአፈጻጸም መለኪያዎች አንጻር ዕቅዱን ከ50-75 ማከናወን ከቻለ
- ❖ በዳይሬክቶሬቱ ስራ ሂደቱ የሚጠበቁትን መረጃዎች በጊዜ ሰብስቦ የማያስረክብ
- ❖ የተፈጠረው የለውጥ ሰራዊት በአግባቡ ሙሉ-በሙሉ ያላደራጀ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት ወደ ተግባር ካልገባ

“D” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ለዳይሬክቶሬት/ ለስራ ሂደቱ ከተቀመጡ ሪፎርሞችና ቁልፍ የሆኑ ፎታል የአፈጻጸም መለኪያዎች አንጻር ዕቅዱን ከ50% በታች ካከናወነ።

የጥናትና ምርምር እና የስልጠና ዳይሬክቶሬቶች የደረጃ አሰጣጥ ክሊኒካል ያልሆኑ አገልግሎቶች የደረጃ አሰጣጥ ሂደትን የሚከተል ይሆናል።

ክሊኒካል ያልሆኑ አገልግሎቶች የደረጃ አሰጣጥ

የግለሰብ ደረጃ አሰጣጥ

ግለሰብ በየግማሽ ዓመቱ የሚመዘን ሲሆን ነጥብ አሰጣጡም የኬዝ ቲሙን ውጤት ያገናዘበ ሊሆን ይገባል። የግለሰብ የደረጃ አሰጣጥ የሚከተሉትን አንኳር መስፈርቶችን ያገናዘበ ይሆናል።

“A” ደረጃ የሚሰጣቸው

- ❖ ከፍተኛ የሥራ ዲስፕሊን ያለው/ላት
- ❖ የዕቅዱን ከ90-100% ማከናወን ከቻለ/ች እና ሪፎርሞችን በብቃት የፈፀመ
- ❖ ተዘጋጅቶ በተሰጠው/ጣት ፎርም መሰረት ሥራው/ዋን ለማሳካት ያጋጠመውን/ጠማትን የአመለካከት፣ ክህሎት፣ የግብዓት እንዲሁም የክትትልና ግምገማ ማነቆዎች በመለየት የመፍትሔ አቅጣጫዎችን ያስቀመጠ/ች
- ❖ የሚሰጠውን/ጣትን ግብረ መልስ ተቀብሎ/ላ ለመተግበር ዝግጁ የሆነ/ች
- ❖ አዳዲስ የአሰራር ስርዓቶችን የማፍለቅ ችሎታው/ዋ እንዲሁም ተቀብሎ/ላ ወደ ስራ ከተረጎመ/ከተረጎመች

“B” ደረጃ የሚሰጣቸው

- ❖ መካከለኛ የሥራ ዲስፕሊንና አፈጻጸም ያለው/ላት
- ❖ ከዕቅዱ/ዲ ከ 76-89% መፈፀም ከቻለ/ች እና ሪፎርሞችን በብቃት የፈፀመ
- ❖ አዳዲስ የአሰራር ስርዓቶችን ተቀብሎ ወደ ስራ ለመተርጎም መጠነኛ ውስንነት ያለበት/ባት
- ❖ ተዘጋጅቶ በተሰጠው/ጣት ፎርም መሰረት ሥራው/ዋን ለማሳካት ያጋጠመውን/ጠማትን የአመለካከት፣ ክህሎት፣ የግብዓት እንዲሁም የክትትልና ግምገማ ማነቆዎች የለዩ/ች፣ ነገር ግን የመፍትሔ አቅጣጫዎችን ያላስቀመጠ/ች
- ❖ የሚሰጠውን/ጣትን ግብረ መልስ የተቀብለ/ች ነገር ግን ለመተግበር ያቅማማ/ች

“C” ደረጃ የሚሰጣቸው

- ❖ መጠነኛ የሥራ ዲስፕሊንና አፈጻጸም ያለው/ላት
- ❖ ከዕቅዱ/ዲ ከ50-75% ከፈፀመ/ች እና ሪፎርሞችን በዝቅተኛ ደረጃ የፈፀመ
- ❖ አዳዲስ የአሰራር ስርዓቶችን ተቀብሎ ከመተግበር አንጻር ውስንነት ያለበት/ባት
- ❖ ተዘጋጅቶ በተሰጠው/ጣት ፎርም መሰረት ሥራው/ዋን ለማሳካት ያጋጠመውን/ጠማትን የአመለካከት፣ ክህሎት፣ የግብዓት እንዲሁም የክትትልና ግምገማ ማነቆዎች ያልለዩ/ች
- ❖ የሚሰጠውን/ጣትን ግብረ መልስ ለመቀበል ያቅማማ/ች

ለኬዝቲምትስስር

“A” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ የዕቅዱን ከ90-100% ማከናወን ከቻለ/ች እና ሪፎርሞችን በብቃት የፈፀመ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት ወደ ተግባር የገባ
- ❖ በትስስሩ ካሉ ደረጃቸው “A” የሆኑ ሰራተኞች በሙሉ ደረጃቸውን ካስጠበቁና “C” ደረጃ ያላቸው ሰራተኞች በሙሉ ደረጃቸውን ካሻሻሉ
- ❖ “B” ደረጃ ካላቸው የትስስሩ ሰራተኞች ቢያንስ ግማሹ ወደ ደረጃ “A” ካደጉ

“B” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ከዕቅዱ/ዲ ከ 76-89% መፈፀም ከቻለ/ች እና ሪፎርሞችን በብቃት የፈፀመ

- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት በከፊል ወደ ተግባር የገባ
- ❖ በትስስሩ ካሉ ደረጃቸው “A” የሆኑ ሰራተኞች ከደረጃቸው ዝቅ ካሉ
- ❖ “B” ደረጃ ካላቸው የትስስሩ ሰራተኞች ከግማሽ በታች ወደ ደረጃ “A” ካደጉ
- ❖ “C” ደረጃ ያላቸው የኬዝ ቲም ሰራተኞች በሙሉ ደረጃቸውን ካላሻሻሉ

C” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ከዕቅዱ/ዲ ከ50-75% በታች ከፈጸመ/ች እና ሪፎርሞችን በብቃት ያልፈጸመ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት ወደ ተግባር ካልገባ
- ❖ በትስስሩ ካሉ ደረጃቸው “A” ና “B” የሆኑ ሰራተኞች በሙሉ ከደረጃቸው ዝቅ ካሉ
- ❖ “B” ደረጃ ካላቸው የኬዝ ቲም ሰራተኞች ምንም ሳያሻሻሉ በያዙት ከቀጠሉ
- ❖ “C” ደረጃ ያላቸው የኬዝ ቲም ሰራተኞች በሙሉ ደረጃቸውን ካላሻሻሉ

“D” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ከዕቅዱ/ዲ ከ50% በታች ከፈጸመ/ች እና ሪፎርሞችን ምንም ያልፈጸመ

የስራ ሂደት ደረጃ አሰጣጥ

- ❖ ደረጃ የሚሰጠው በየ6 ወሩ ሆኖ ምዘናውም በማኔጅመንት ፎረም ደረጃ የሚፈጸም ይሆናል።

“A” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ የዕቅዱን ከ90-100% ማከናወን ከቻለ/ች እና ሪፎርሞችን በብቃት የፈጸመ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት ወደ ተግባር የገባ
- ❖ በዳይሬክቶሬቱ ካሉ ደረጃቸው “A” የሆኑ ሰራተኞች በሙሉ ደረጃቸውን ካስጠበቁና “C”ደረጃ ያላቸው ሰራተኞች በሙሉ ደረጃቸውን ካሻሻሉ
- ❖ “B” ደረጃ ካላቸው የዳይሬክቶሬቱ ሰራተኞች ቢያንስ ግማሹ ወደ ደረጃ “A” ካደጉ

“B” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ከዕቅዱ/ዲ ከ 76-89% መፈጸም ከቻለ/ች እና ሪፎርሞችን በብቃት የፈጸመ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት በከፊል ወደ ተግባር የገባ

- ❖ በዳይሬክቶሬቱ ካሉ ደረጃቸው “A” የሆኑ አባላት ቢያንስ 75 ከመቶ ደረጃቸውን ካስጠበቁና “C” ና “D” ደረጃ ያላቸው ሰራተኞች ቢያንስ 75 ከመቶ ደረጃቸውን ካሻሻሉ
- ❖ “B” ደረጃ ካላቸው የዳይሬክቶሬቱ ሰራተኞች ቢያንስ ግማሹ ወደ ደረጃ “A” ካደጉ

“C” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ከዕቅዱ/ዲ ከ50-75% በታች ከፈጸመ/ች እና ሪፎርሞችን በብቃት በዝቅተኛ ደረጃ የፈጸመ
- ❖ በተሰጠው ግብረ መልስ መሰረት ወደ ተግባር ካልገባ
- ❖ በዳይሬክቶሬቱ ካሉ ደረጃቸው “A” የሆኑ አባላት ከ75 በመቶ በታች ደረጃቸውን ካስጠበቁና “C” ና “D” ደረጃ ያላቸው ሰራተኞች ከ75 በመቶ በታች ደረጃቸውን ካሻሻሉ
- ❖ “B” ደረጃ ካላቸው የዳይሬክቶሬቱ ሰራተኞች ከግማሽ በታች ወደ ደረጃ “A” ካደጉ

“D” የሚያሰጥ ተግባር

- ❖ ከዕቅዱ/ዲ ከ50% በታች ከፈጸመ/ች ምም ሪፎርም ያልፈጸመ

2. በሆስፒታል አገልግሎት የለውጥ ስራዊት ግንባታ የተደራጀ የህዝብ መድረክ ማስፈጸሚያ ማኑዋል

የማንዋሉ አስፈላጊነት

በጤናው ሲክተር ያስቀመጥናቸው ንዩክሎግስትና ትራንስፎርሜሽን አቅድ በተሳካ ሁኔታ ለመፈጸም የሚቻለው የተደራጀ የህዝብ ንቅናቄና ተሳትፎ በማረጋገጥ ብቻ ነው። የጤና አገልግሎት ሰጪ ሆስፒታሎች የሚገለገለውን ህብረተሰብ ሁል ጊዜ በንቃት በማሳተፍ የህብረተሰቡን ቀጥተኛ ተሳትፎና ባለቤትነት ማረጋገጥ ያስፈልጋል። ከዚህ አንጻር በጤና ተቋማት አመራሮች እና ባለሙያዎች ዘንድ ኛትደታ፤ በግዴታነት አሲያም ከስነምግባር ጉድለት የሚስተዋሉ ዝንባሌዎችን ፤ በፅደታዎቻቸው ኛትሸታ፤ ሸቀቷቸው ጭቆናዎችን ጭቆናዎችን በማንሳት እና ራሱ ህብረተሰቡ የመፍትሄውም አካል የሚሆንበትን ቀጣይነት ያሰውና በተደራጀ መልኩ የሚከናወን "የተደራጀ የህዝብ መድረክ" ማዘጋጀት አንድ አንድ አስትራቴጂ ተወስዷል።

የማኑዋሉ አላማ

ሀ. ዋና አላማ

- ❖ በየጤና ተቋማት ባለው የጤና አገልግሎት አሰጣጥ ላይ የተገልጋይ ህብረተሰብ ቀጥተኛ ተሳታፊነት በማሳደግ፣ ቻህ ቻህ ሸቀቷቸውን በጋራ በመስደትና ህብረተሰቡን የመፍትሄውም አካል በማድረግ ከምድብ ፣ ታሕታትኅ ፅሁፍቻዎ ፅደታ ላይ ለሙሉም ጭቆናዎች ላይ የህብረተሰቡን ባለቤትነት ማረጋገጥ ነው።

ለ. ዝርዝር አላማ

- ❖ የህብረተሰቡ ተሳትፎ እና ባለቤትነት ለማሳደግ፣
- ❖ የህብረተሰቡን የጤና አገልግሎት ተጠቃሚነት ለማሻሻል፣
- ❖ የጤና አገልግሎት አሰጣጡን እና ጥራትን ለማሻሻል፣
- ❖ የተገልጋይ አርካታን ለመጨመር፣
- ❖ የአገልግሎት ሰጪዎችን/ስታፍ አርካታን ለማሳደግና ተጠቃሚነትን ለማስፈን፣
- ❖ የጤና ባለሙያዎችን እና ሌሎች ፈጻሚዎችን የሥራ ተሳትፎ ለማጠናከር፣
- ❖ የጤና አገልግሎት አሰጣጡን ለማሻሻል የሚያስፈልገውን የህብት አቅርቦት፣ አደዳዥና አጠቃቀም ቀጣይና አስተማማኝ ለማድረግ፣
- ❖ ከተገልጋይ ህብረተሰብ ጋር ያሰውን የአጋርነት ትብብር ለማጠናከር ነው፣
- ❖ የህብት አጠቃቀምን ውጤታማ ለማድረግና ኪራይ ሰብሳቢነትን ለመናድሰድ

የተደራጀ የህዝብ መድረክ መርሆች

- ❖ መድረኩ በውይይቱ አስፈላጊነት እና ፋይዳ ላይ አጠር ያስ መግለጫ በማቅረብ ይጀመራል።
- ❖ የውይይት መድረኩ በየቦርዱ/ሰራ አመራር ኮሚቴ ሰብሳቢዎች ኃላፊዎች የሚመራ ይሆናል ።
- ❖ መድረኩን ሰብሳቢው በብሰሰትና በጥንቃቄ ሲመራው ይገባል።
- ❖ የየጤና ተቋማት ኃላፊዎችና ባለሙያዎች መፈጸም ያሰባቸው የአሳታፊነትና የአመቻችነት ሚናን ብቻ ነው።
- ❖ በውይይቱ ላይ በድንገተኛ ኬዝ ቲም ላይ ከሚሰሩ የተወሰኑ ባለሙያዎች በስተቀር ሁሉም የተቋሙ ሰራተኞች መገኘት ይኖርባቸዋል።
- ❖ የተገልጋይ ህብረተሰብ ቅሬታ በአግባቡ ተቀብሎ በቅንነት ማስተናገድና ተገቢውን የአርምት አርምጃ በመውሰድ ራስን ለሰውጥ ለሰውጥ ብቁ አድርጎ ማዘጋጀት ያስፈልጋል።
- ❖ ማስፈራራትና መከላከል ፈጽሞ የተከለከለ ነው።
- ❖ የተገልጋይ ህብረተሰብ የጽጋ እኩልነትና ፍትሐዊነት በማገናዘብ ማሳተፍ ያስፈልጋል።
- ❖ ተሳታፊዎች ከሁሉም የህብረተሰብ ክፍል በዋናነት ከሴቶች ማህበራት ፣ ከወጣቶች፣ ከሀገር ሽማግሌዎች፣ ከታዋቂ ግለሰቦች፣ ከህይወት መሪዎች እና በየደረጃው የሚገኙ የህዝብ ተመራጮች የተውጣጡ እንዲሆኑ መደረግ አለበት።
- ❖ በውይይቱ ሂደት የህብረተሰቡን ባህል፣ ወግ፣ ቋንቋ ማክበር መጠበቅ ያስፈልጋል።
- ❖ የውይይት ሂደቱ የሚመራው ህብረተሰቡ ግልጽና ነጻ መድረክ ተፈጥሮአዊ ስለ ጤና ተቋሙ ያየውን እና ያጋጠመውን ተጨባጭ ነገር በዝርዝር እንዲያቀርብ በማበረታታት ነው ፤ በምንም አይነት ሁኔታ ህብረተሰቡ ጥያቄና አስተያየት ሲያቀርብ ማደናቀፍ ፈጽሞ የተከለከለ ነው።
- ❖ በውይይቱ የሚነሱ ጥራት ህቅቶችን መዝግቦና አደራጅቶ በመያዝ ወደ አቅድ ቀደሮ ተግባራዊ በማድረግ የጤና አገልግሎት አቅርቦቱንና ጥራቱን ለማሻሻል እንደ ግብአት ተወስዶ ጥቅም ላይ ማዋል ይገባል።
- ❖ በመድረኩ ላይ በተነሱ ጉዳዮች ላይ በቀጣይ መድረክ አርምጃ ተወስዶና ማሻሻያ ተደርጎ በሪፖርት መልክ መገለጽ አለበት።
- ❖ ለተገልጋይ ህብረተሰብና ለሌሎች ባለድርሻ አካላት ትክክለኛ እና ወቅታዊ የሆነ መረጃ መስጠት ከጤና ተቋማት ኃላፊዎችና ባለሙያዎች ይጠበቃል።
- ❖ የውይይት መድረክ የሚከናወንበት የጊዜ ሰሌዳ በቋሚነት ተጠብቆ መካሄድ አለበት፤ በዚህ መሰረት ውይይቱ በየሩብ አመቱ የሚከናወን ሆኖ በሆስፒታል ደረጃ ውይይቱ የሩብ አመቱ በተጠናቀቀበት በመጀመሪያው በ10-15ኛው ቀን የሚከናወን ይሆናል።
- ❖ የውይይት ተሳታፊዎች ከጤና ተቋማት በቅርብ ርቀት ከሚገኙት ቀበሌዎች በፍትሃዊነት የተመለሱ ተገልጋዮችን የሚያካትት ሆኖ ከዚህ በታች የተመለከተው የተሳታፊዎች ቁጥር እንደተገልጋይ ብዛት እና ሌሎች አካባቢያዊ መስፈርቶች እየታዩ ከታዩ ለየቀበሌዎች የሚሰጥ ይሆናል። በዚህ መሰረት፡-
 - በሪፈራል /3ኛ ደረጃ/ ሆስፒታሎች ከ450 እስከ 500 ተሳታፊዎች።
 - በጀነራል /2ኛ ደረጃ/ ሆስፒታሎች ከ350 እስከ 400 ተሳታፊዎች።
 - በገጠር /የመጀመሪያ ደረጃ/ ሆስፒታሎች ከ250 እስከ 300 ተሳታፊዎች።

- ❖ በውይይት መድረኩ ከሚጠበቀው ህብረተሰብ ከ75 በመቶ በታች ተሳታፊ በተገኘበት መድረኩ ቀርቶ ጥሪው ተደግሞ መካሄድ አስበት፤
- ❖ የውይይቱ ተሳታፊዎች ምስመሳ በየደራጃው ባሉ አመራሮች የሚከናወን ሆኖ የጥሪ ጥያቄው በየራሱ አመቱ ከየጠጋና ተቋማቱ ቢያንስ 10 ቀናት ቀደም ብሎ መድረስ ይኖርበታል፤
- ❖ የመንግስት እና የህዝብ ህብት እና ንብረት ተንከባክቦ በአግባቡ በስራ ላይ ማዋል ስለሚያስፈልግ ምንም አይነት ህብት በውይይቱ ሰበብ መባከን አይኖርበትም ከሻይ ቡና በስተቀር፤
- ❖ የሕብረተሰቡን ተሳትፎ እና ባሳቤትነት በዘላቂነት ማጠናከር ያስፈልጋል፤
- ❖ በአገልግሎት ተቀባይና በአገልግሎት ሰጪ መካከል የሚኖረውን ውይይት ተገልጋይ ተኮር እና በቀጣይነት ግንኙነቱን የሚያጠናክር ሲሆን ይገባል፤
- ❖ የሠራተኞችን የተነሳሽነት፣ የቀርጠኝነትና የተጠያቂነት አሰራርን ማስፈን ያስፈልጋል፤
- ❖ የውይይት መድረክ አፈጻጸሙን ወቅቱን ጠብቆ መካሄድ ይኖርበታል፤
- ❖ የውይይት መድረኩ መንዘዛት የሰበትም፣ በተቻለ መጠን ከአንድ ቀን በላይ ጊዜ መውሰድ አይኖርበትም
- ❖ በውይይቱ ላይ የሚቀረቡትን ችግሮች በየስራ ክፍሉ ገምግሞ ተገቢ የሆነ እና ተመጣጣኝ መፍትሄ መስጠት ያስፈልጋል፤ በዚህ መሰረት ችግሮችን ከዚህ በታች በተመሰከተው መሰረት መደቦ መፍትሄ መስጠት ይቻላል
 - ✓ በድጋፍ ሰጪዎች በሚሰጡ አገልግሎቶች
 - በተቋም ጽዳት እና መስህብ አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
 - በጥበቃሠራተኞች አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
 - በካርድቤት አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
 - በዕለት-ገንዘብ-መቀበያክፍል አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
 - ከዚህ ስራ ክፍል ጋር በተያያዘ በሌሎች የአገልግሎቶች አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች

- ✓ በቴክኒክ አገልግሎት ሰጪዎች በሚሰጡ አገልግሎቶች
 - በድንገተኛ ህክምና አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
 - በማዋለጃ አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
 - በትራይጅክፍልናራነር አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
 - በተመላላሽህክምና አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
 - በመድኃኒት-አቅርቦት አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
 - ሳቦራቶሪ አገልግሎት አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች

- በተኝቶህክምናክፍል አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች
- በሴሎች (ደጠቀሱ) የአገልግሎቶች አካባቢ የቀረቡ አስተያየቶች

ክትትልን በተመለከተ

በየደረጃው የሚገኙ የጤናው ሴክተር መዋቅር (ክልል ጤና ቢሮ ፣ ዞን ጤና መምሪያዎች፣ ክፍለ ከተማ እና ወረዳ ጤ/ጥ/ጽ/ቤቶች) የዚህን የህብረተሰብ እና የጤናተቋማት የውይይት መድረክ ማስፈጸሚያ ማኑዋል አፈጻጸም በተጠናከረ መልኩ የሚከታተሉ እና በየሩብ አመቱም የሚገመገሙ ይሆናል። ከየውይይት መድረኩ የሚገኙ ጥሬ ሀቅች ተደራጅተው በየሩብ አመቱ ስለየቦርድ፣ ስለየወረዳ ጤና ጥ/ጽ/ቤቱ፣ ስለዞኑ ጤና መምሪያ እና ስለክልል ጤና ቢሮ ወይም ስጤና ጥበቃ ሚኒስቴር መሳክ ይኖርበታል። ከየውይይት መድረኩ ከሚገኙ ግብአቶች በመነሳት በየውይይቱ መጨረሻ ላይ የጋራ የድርጊት መርሃግብር በማዘጋጀት ወደ ተግባር መገባት ይኖርበታል። ከየውይይት መድረኩ ከሚገኙ ግብአቶች በመነሳት የተወሰዱ የእርምጃ ስርዓቶች ፣ ያልተቀረፉ ችግሮች ካሉ ደግሞ ያልተቀረፉበት ምክንያት በተገቢው ተደራጅተው በየሩብ አመቱ ስለየሆስፒታል ቦርድ፣ ስለዞኑ ጤና መምሪያ እና ስለክልል ጤና ቢሮ ወይም ስጤና ጥበቃ ሚኒስቴር መሳክ ይኖርበታል። የሪፖርት መሳኪያ ጊዜ ፣ ሆስፒታል የሩብ አመቱ በተጠናቀቀ ከ 10 እስከ 15 ባሉት ቀናት ውስጥ ይሆናል።