



Załącznik nr 1

Sprawozdanie z wykonania Planu Działalności Uniwersytetu Medycznego w Łodzi za rok 2014

Część A : Najważniejsze cele do realizacji w roku 2014

Lp.	Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu			Najważniejsze zadania służące realizacji celu	Najważniejsze podjęte zadania służące realizacji celu
		nazwa	planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku, którego dotyczy plan	osiągnięta wartość na koniec roku, którego dotyczy sprawozdanie		
1	2	3	4	5	6	
1	Zwiększenie efektywności zarządzania majątkiem trwałym w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi (w obszarze budynków, aparatury, inwestycji, remontów, serwisów oraz logistyki)	Liczba budynków i budowli objętych inwentaryzacją wielowymiarową (narastająco)	30	34	1. Wykonanie inwentaryzacji wielowymiarowej budynków UMED; wykonanie niezbędnych ekspertyz. 2. Wykonanie paszportyzacji aparatów laboratoryjnych i medycznych. 3. Identyfikacja aktualnych procedur. 4. Opisanie aktualnych procedur w BWL. 5. Optymalizacja procedur.	1. Wykonanie inwentaryzacji wielowymiarowej budynków UMED; wykonanie niezbędnych ekspertyz. 2. Wykonanie paszportyzacji aparatów laboratoryjnych i medycznych. 3. Identyfikacja aktualnych procedur. 4. Opisanie aktualnych procedur w BWL. 5. Optymalizacja procedur.
		Liczba aparatów (medycznych i laboratoryjnych) posiadających paszport (narastająco)	6000	5758		



		Liczba opisanych procedurami działań/obszarów	4	4		
2	Poprawa efektywności zarządzania kapitałem ludzkim w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi	Liczba opracowanych i wdrożonych systemów wynagradzania, motywujących do wydajnej pracy	1	1	1. Przygotowanie i wykonanie badania oczekiwań systemu motywacyjnego pracowników UMED. 2. Przygotowanie tabeli zaszeregowania i wykonanie wartościowania stanowisk pracy. 2. Opracowanie regulaminu wynagradzania i motywowania. 3. Konsultacje ze związkami zawodowymi. 4. Wdrożenie regulaminu wynagradzania i motywowania do obowiązywania.	1. Przygotowanie i wykonanie badania oczekiwań systemu motywacyjnego pracowników UMED. 2. Przygotowanie tabeli zaszeregowania i wykonanie wartościowania stanowisk pracy. 3. Opracowanie regulaminu wynagradzania i motywowania 4. Konsultacje ze Związkami Zawodowymi. Wdrożenie regulaminu wynagradzania i motywowania do obowiązywania.
		Liczba opracowanych i wdrożonych procedur w zakresie planowania zatrudnienia, adaptacji, szkoleń	3	3	5. Opracowanie Księgi Opisków Stanowisk Pracy z informacją o niezbędnych kompetencjach do wykonywania danej pracy. 6. Opracowanie założeń i zasad SOOP i przyjęcie koncepcji oceny kompetencji. 7. Przygotowanie arkusza oceny pracownika.	5. Opracowanie Księgi Opisków Stanowisk Pracy z informacją o niezbędnych kompetencjach do wykonywania pracy. 6. Opracowanie założeń i zasad SOOP i przyjęcie koncepcji oceny kompetencji. 7. Przygotowanie Arkusza Oceny Pracownika
		Wprowadzenie systemu okresowych ocen pracowniczych dla nienauczycieli akademickich	1	1	4. przeprowadzenie szkoleń dla kierowników i pracowników dotyczących zasad SOOP i sposobu ich przeprowadzania; 5. opracowanie i wdrożenie regulaminu ocen okresowych; 6. przeprowadzenie pilotażu oceny okresowej.	8. Przeprowadzenie szkoleń dla kierowników i pracowników dotyczących zasad SOOP ; 9. Opracowanie i wdrożenie regulaminu ocen okresowych,



3	Budowanie relacji i wykorzystanie potencjału współpracy z grupami docelowymi, ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów i otoczenia biznesowego	Liczba spotkań władz uczelni z przedstawicielami rady biznesu	4	4	1. Aktualizacja składu osobowego loży/rady biznesu. 2. Cykliczne spotkania członków rady z przedstawicielami władz uczelni (min. raz na kwartał). 3. Weryfikacja potrzeb absolwentów w odniesieniu do utrzymywania kontaktów z uczelnią. 4. Przygotowanie założeń do programu dedykowanego absolwentom, pozwalającego na intensyfikację kontaktów na linii absolwent - uczelnia/wydział. 5. Stworzenie na stronie internetowej uczelni zakładki dedykowanej absolwentom.	1.Zaktualizowano skład rady biznesu. 2. Spotkania z członkami rady biznesu odbywają się zgodnie z przyjętym założeniem – raz na kwartał. 3. Przygotowano wstępne założenia do programu dla absolwentów. 4. Przygotowano projekt zakładki strony internetowej dedykowanej absolwentom.
		Opracowanie programu dla absolwentów uczelni	TAK	TAK		
		Ilość odwiedzin dedykowanej zakładki strony uczelni	3000	nd		
4	Określenie potrzeb zdrowotnych mieszkańców województwa łódzkiego	Opracowanie regionalnego planu działania uwzględniającego nierówności zdrowotne	TAK	NIE	1. Zebranie danych statystycznych dotyczących zmiennych społeczno-ekonomicznych oraz determinant zdrowotnych. 2. Analiza danych za pomocą narzędzi ilościowych i jakościowych. 3. Wybór „punktów wejścia“ dla planu działania. 4. Określenie wpływu wybranych wskaźników. 5. Przygotowanie regionalnego planu działania.	1. Zebranie danych statystycznych dotyczących zmiennych społeczno-ekonomicznych oraz determinant zdrowotnych. 2. Analiza danych za pomocą narzędzi ilościowych i jakościowych. 3. Wybór „punktów wejścia“ dla planu działania. 4. Określenie wpływu wybranych wskaźników. 5. Przygotowanie regionalnego planu działania.
		Liczba spotkań z przedstawicielami instytucji lokalnych i regionalnych z zakresu polityki zdrowotnej	6	6		

CZĘŚĆ D: Informacja dotycząca realizacji celów objętych planem działalności na rok 2014

1. W ramach celu „*Zwiększenie efektywności zarządzania majątkiem trwałym w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi*” powstała różnica w ramach planowanej i osiągniętej wartości wskaźnika: Liczba aparatów (medycznych i laboratoryjnych) posiadających paszport (narastająco). Powody powstałej różnicy to m.in.: likwidacja urządzeń zbędnych (przestarzałych technologicznie lub nienaprawialnych) w trakcie trwania spisu, część urządzeń która wg. danych pobranych z Działu Ewidencji Majątku i Inwentaryzacji była zaklasyfikowana jako sprzęt medyczny i laboratoryjny, w trakcie spisu okazała się sprzętem nie noszącym znamion aparatów i urządzeń medycznych, co wykluczyło je z objęcia projektem (np.: meble, oprogramowanie).
2. W ramach celu „*Poprawa efektywności zarządzania kapitałem ludzkim w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi*” zadanie: przeprowadzenie pilotażu oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zostało przesunięte na rok 2015r.
3. W ramach celu „*Budowanie relacji i wykorzystanie potencjału współpracy z grupami docelowymi, ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów i otoczenia biznesowego*” główny nacisk położono na przygotowanie wdrożenia intranetu jako kluczowego elementu poprawy komunikacji wew. w uczelni. Odbyły się pierwsze testy platformy intranetowej, która będzie wdrażana w pierwszym kwartale 2015 r. W związku z tym, że trwają jeszcze prace związane z przebudową strony internetowej uczelni wskazane mierniki dot. odwiedzin poszczególnych zakładów nie mogły zostać osiągnięte. Projekt zakładów został przygotowany i zaprojektowany. Strona zostanie uruchomiona na początku 2015 r.
4. W ramach celu „*Określenie potrzeb zdrowotnych mieszkańców województwa łódzkiego*” skoncentrowano działania wokół budowania potencjału wewnętrznego organizacji w obszarze kompetencji do tworzenia planów działania z zakresu nierówności zdrowotnych. Nie opracowano samego planu, którego realizacja została przesunięta na 2015 roku ze względu na brak konsolidacji regionalnych interesariuszy tego procesu. Jednocześnie opracowano założenia do 2 projektów obejmujących niektóre elementy zdiagnozowanych nierówności w dostępie do usług społecznych zdrowotnych. Jednym jest stworzenie Akademickiego Ośrodka Onkologicznego, a drugim Centrum Opieki Koordynowanej dla populacji osób starszych. Obydwa projekty znalazły się w Kontrakcie Terytorialnym dla województwa łódzkiego na latach 2014-2020. Obejmują zagadnienia związane z zwiększeniem dostępu do wysokospecjalistycznej opieki onkologicznej oraz zwiększenia efektywności skoordynowanego systemu wsparcia dla osób starszych i utrzymania ich w samodzielności. Cel jest powiązany z projektem HealthEquity 2020 finansowanym przez Komisję Europejską. Docelowy produkt w postaci planu działania obejmującego nierówności zdrowotne dla regionu łódzkiego powstanie we wrześniu 2015 roku.