

## K ŘEŠENÍ JE TŘEBA DIALOG MEZI DOSPĚLÝMI

Skupině protestujících lékařů byla opakovaně nabídnuta možnost dialogu, diskuse nad tím, co se jim nelíbí, protože dosud nedokázali, či nechtěli formulovat to, co by si vlastně přáli, aby bylo jinak. Nevyužili ji. Příští týden máme dlouho plánované tři diskusní setkání pro všechny zaměstnance, je evidentní, že je tato skupina nechce využít. Mají k dispozici moji podrobnou reakci na jejich petiční dopis, mlčí. Místo toho, aby využili prostoru k dialogu, sejde se organizovaně skupina před personálním oddělením, kde obřadně předá výpověď, a pak se skupinově vyfotí před budovou. Vítězství? Já ho v tom nespátřuji. Jde o okázalý hrubý nátlak, na základě kterého má management a zřizovatel podlehnout. Komunikační selhání managementu? Ke komunikaci musí být dva dospěle se chovající partneři. Skupina sedmnácti lékařů (z celkového počtu téměř padesáti lékařů) samozřejmě svým nátlakovým chováním vytváří paniku mezi ostatními zaměstnanci. Těch je mi líto nejvíc.

Je pochopitelné, že někdo nemá rád změny, a bylo by pochopitelné, že by měl po letech „nepohybu nemocnice“ chuť nyní odejít. Ale přichází se, pracuje se a odchází dospěle, zodpovědně. Nemocnice potřebuje personální obměnu, nyní přichází řada mladých lékařů. Je dobře, že se někteří z nátlakové skupiny rozhodli odejít, vnímám to jako příležitost pro ozdravení nemocnice. Vypisujeme výběrové řízení s významnými pobídkami. Některé z nátlakové skupiny však adresně oslovím a požádám je o dospělý dialog. Myslím si, že ho jsou schopni. Děkuji za přístup všech ostatních lékařů, psychologů, středního zdravotnického personálu a dalších zaměstnanců nemocnice.

Pavel Polák