

A Beteg- és Dolgozói Biztonságot Támogató Vezetői Értékelési és Elismerési Program

Mihalicza Péter

Betegbiztonsági Világnap 2020

2020. szeptember 16.



Semmelweis Egyetem

EMK

Egészségügyi
Menedzserképző
Központ

Munkanév

NÍVÓ Program



A NÍVÓ Program indokltsága

Az egészségügyi ellátók egyre komplexebb környezetben, egyre idősebb és több társbetegségben szenvedő, kockázatosabb betegcsoportok ellátását végzik

Minden 10. kórházba felvett beteg érintett

Globális probléma

Jövő

Magyar helyzet

A betegbiztonságot támogató szervezeti kultúra alacsony érettségű

Források:
Slawomirski L et al. 2017.
Lám J et al. 2016
Yu A et al. 2016.

A NÍVÓ Program célja

Beteg- és dolgozói biztonságot a szervezeti kultúra prioritásként kezelje

Beteg- és dolgozói biztonság stratégiai menedzsmentjének fejlesztése (tervezés, megvalósítás, értékelés)

Bizonyíték alapú szakmai és szervezeti fejlődés támogatása

A beteg- és dolgozói biztonsággal összefüggő ismeretek és jógyakorlatok terjesztése

Transzparens, tanuló szervezetek kialakítása



Módszertan

- ↪ Megalapozó irodalomkutatások
 - ↪ Milyen a jó elismerési rendszer?
 - ↪ A (betegbiztonságot célzó) vezetői elismerési rendszerek a világban
 - ↪ Az intézményi vezetés hatása a betegbiztonságra
 - ↪ A javasolt indikátorok által lefedett tevékenységek hatása a betegbiztonságra

- ↪ Indikátorok meghatározása:
 - ↪ MIBES 2018 probléma-lista
 - ↪ Szakirodalom
 - ↪ Munkacsoport brainstorming
 - ↪ A szintetizált indikátorok értékelése (pl: SMART) és szakértői prioritizálása
 - ↪ Pilot vizsgálat 6 intézmény részvételével

A Program célcsoportjai

Fekvőbeteg- és járóbeteg-
szakellátók vezetése

- Főigazgató, az orvosigazgató, az ápolási igazgató vagy intézetvezető főnővér, a minőségügyi vezető, a gazdasági igazgató

Kiemelkedő beteg- és dolgozói
biztonsági tevékenységet
végző klinikai teamek

- A team vezetőn keresztül

Miért a vezetők?

Stratégiai
célmeghatározás

Szervezeti kultúra
alakítása

Ellátási gyakorlat
befolyásolása

Erőforrások és azok
fenntarthatóságának
biztosítása

Beosztottak
meggyőzése

*Források:
Li et al. 2018
Parker et al. 1999
Weiner et al. 1997
Dückers et al. 2009*

A NÍVÓ 4+1 eszköze

Pénzügyi elismerés

Intézményi vezetők elismerési programja

- ❖ Kereset %-ában plusz juttatás (max 40%)
- ❖ Indikátor pontszámtól függ
- ❖ Elért szintet és fejlődést is jutalmazza

Nem pénzügyi elismerés

- ❖ Első 10% díjat kap
- ❖ Támogatás a jó gyakorlatok megosztására
- ❖ Vezetői pályázatoknál előny?

Ellátási teamek elismerési programja

- ❖ A team vezető saját hatáskörében elkölthető 5-10 millió Ft

- ❖ Díj
- ❖ Támogatás a jó gyakorlatok megosztására
- ❖ Továbbképzési pont?

A NÍVÓ 4+1 eszköze

Betegbiztonsági Kiválósági Hálózat

- ❖ Tagja lehet bármely szakellátó intézmény, team, egyedi szolgáltató vagy szakértő.
- ❖ Önkéntes belépés
- ❖ **A hálózathoz már csatlakozott intézmények és teamek vezetői dönthetnek úgy, hogy belépnek az elismerési programba, illetve pályázatot adnak be a team díjra.**
- ❖ A hálózat rendszeresen szervez képzéseket, jógyakorlatok, betegbiztonsági innovációk megosztásra fókuszáló eseményeket

Pénzügyi
elismerés

Nem pénz
elismerés

teamek
programja

aját hatáskörében
millió Ft

gyakorlatok

pont?



Alapelvek

Egyszerűség,
érthetőség

Támogató,
fejlesztő
szemlélet

Fokozatos és
folyamatos
fejlődés

Tudásmegosztás

Transzparencia,
kommunikáció

A Program bevezetése

Követelmények fokozatos nehezítése a hazai intézmények implementációs érettségéhez, minőségügyi és betegbiztonsági felkészültségéhez igazítva

A megvalósításban már az elejétől és folyamatosan motiváltak maradjanak az intézmények

Eleinte a hangsúly az alapvető feladatokon, a szervezeti és humán feltételek kialakításán és a tanuláson van

Folyamatos tanácsadási, konzultációs lehetőség a részt vevő intézmények számára

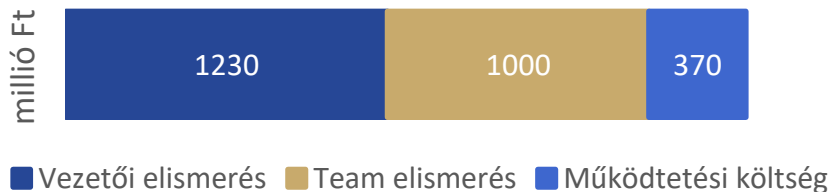
A Program becsült költségvetése

50 intézmény, 20%-os
 átlagos
 keresetkiegészítés, 50
 jutalmazott team, 10
 millió Ft/team



Összesen:
1 mrd Ft

100 intézmény, 35%-os
 átlagos
 keresetkiegészítés, 100
 jutalmazott team, 10
 millió Ft/team



Összesen:
2,6 mrd Ft

A Program becsült költségvetése

50 intézmény, 20%-os
átlagos
keresetkiegészítés, 50
jutalmazott team, 10
millió Ft/team

100 intézmény, 35%-os
átlagos
keresetkiegészítés, 100
jutalmazott team, 10
millió Ft/team

millió Ft

■ Vez

millió Ft

■ Vez

A szakpolitikai szándéknak
megfelelően mind a
belépő intézmények
száma, mind a jutalmazott
teamek és jutalmuk
mértéke előre
meghatározható,
szabályozható, azaz a
költségek tetszőleges
keretek között tarthatóak.

Összesen:
1 mrd Ft

Összesen:
2,6 mrd Ft

Várható hatások

A program lehetőséget biztosít a betegbiztonsági erőfeszítések kiterjesztésére, fejlesztésére, a másoktól való tanulásra és a tudásmegosztásra.

A biztonságot támogató szervezeti kultúra hatással van a kórházi újrafelvételekre, az ápolási időkre, a posztoperatív szövődmények, a gyógyszerelési hibák és betegbiztonsági incidensek előfordulására

A nemkívánatos eseményekhez köthető költségek csökkennek

Tanuló szervezetek kialakításával az intézmények egészségpolitikai implementációs képessége javul

A biztonságot fontosnak tartó szervezeti kultúra hozzájárulhat az egészségügyi személyzet hosszú távú megtartásához is

Források:

The Health Foundation. 2011

Jones & Gates. 2007



Kapcsolódó WHO stratégiai célok

Minden országnak létre kell hoznia és be kell vezetnie egy nemzeti megbiztonsági szakpolitikát és stratégiát



Minden ország rendszeresen végez felmérést megbiztonsági kultúra témakörében



Minden ország létrehozza a nemzeti megbiztonsági hálózatát



A NÍVŐ vezetői teljesítményt mérő indikátorai 1.

Felkészülési csoport

- A hangsúly a betegbiztonságot támogató szervezeti feltételek, struktúrák, valamint tervek kialakításán van

Plan

Haladó csoport

- A kialakított struktúrák működése, a tervek megvalósítása kerül értékelésre

Do

Professzionális csoport

- A megvalósítás tapasztalatainak feldolgozása
- Az elért eredmények, kimenetek kiértékelése

Check-Act

Az intézmény szabadon választhat az indikátorok közül, azaz a választott "indikátor portfólióban" szabadon keverhetők az egyes csoportokba tartozó indikátorok

A NÍVŐ vezetői teljesítményt mérő indikátorai 2.

A felkészülési csoportba tartozó indikátorokra (24 db) készítettünk részletes követelményrendszert

Egyes indikátorokat (5 db) mindenképpen teljesíteni kell, hogy a Programban kerestet-kiegészítést lehessen elérni

Minimum-követelmény

Célunk volt, hogy az intézmények ne ragadjanak le a tervezési szakaszban, hanem az elkészült terveket meg is valósítsák

„Indikátor utófeltételek”, melyek a terv jellegű indikátorok megvalósítására vonatkoznak -> 2 éves tervezés-megvalósítás ciklus

Köszönöm a figyelmet!

