

SPITALUL MUNICIPAL "DR. ALEXANDRU SIMIONESCU" HUNEDOARA

PROIECT DE MANAGEMENT
MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE
2017-2019

CANDIDAT: BUDAE RADU ION

1. Descrierea situatiei actuale a Spitalului Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara

Spitalul Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara, clasificat gradul III potrivit OMS 844/2011, acreditat prin Ordinul nr. 287/01.08.2019 de catre Autoritatea Nationala de Management al calitatii in sanatate, reprezinta una din unitatile sanitare cele mai complexe din judetul Hunedoara, asigurand asistenta medico chirurgicala de urgenta, preventiva, curativa, de recuperare si paleativa celor 73342 de locuitori ai municipiului Hunedoara. Unitatea sanitara este spital municipal, iar din punct de vedere al proprietatii este spital public, persoană juridică română, imobilul, constructiile si terenul sunt proprietatea Municipiului Hunedoara.

Scopul Spitalului Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara este de a oferi acces la servicii integrate de sanatate, printr-o atentie sporita asupra pacientului si a sigurantei acestuia si prin implementarea practicilor medicale de ultima generatie intr-un mod etic si sustenabil, avand ca obiect de activitate asigurarea, la un nivel superior de competență, a asistenței medicale pentru bolnavii cu afecțiuni cronice și acute.

Valorile Spitalului Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara :

- etica: toate serviciile oferite vor fi supuse celor mai inalte standarde etice in toate interactiunile dintre personalul spitalului, pacient si apartinatorii acestora;
- incluziune sociala: oricine poate avea acces la servicii esentiale de sanatate si oricine poate deveni angajatul unitatii, in conditiile legii;
- respect: pentru demnitatea personala
- calitatea serviciilor medicale: trebuie sa creasca in mod constant, avand la baza o structura de costuri eficienta ce ia in calcul nevoile reale si rezultatele ce se doresc.

Spitalul a fost construit în deceniul 60 finalizat în 1968, iar clădirea secției de boli infecțioase în 1954. Clădirea spitalului construită în sistem monobloc (9 niveluri), în baza proiectului 8027/1962 realizat de ISCAS București, cu 5 corpuri (A, B, C, D1, D2, E) este una dintre puținele locații care oferă condiții standard atât hoteliere (saloane cu 2 – 3 paturi) pentru pacienți, cât și adecvate serviciilor medicale cu circuite funcționale. Structura constructiva : fundatii beton, cadre portante si plansee beton armat, inchideri caramida si acoperis tip terasa. A fost conceput ca unitate spitalicească complexă și completă la o capacitate de 640 de paturi, respectă în cea mai mare parte funcționalități și normele de sănătate ce se impun și posedă o dotare medie. Au fost supuse studiului de fezabilitate clădirea spitalului de Boli infecțioase integral, si partial clădirea spitalului monobloc.

Spitalul Municipal "Dr.Alexandru Simionescu" Hunedoara deservește populația municipiului de aproximativ 73342 locuitori si de aproximativ 23709 de locuitori din localitatile invecinate municipiului. In cadrul unitatii noastre se asigura asistenta medicala

spitaliceasca, asistenta medicala de specialitate, spitalizare de zi, consultatii si tratamente de specialitate prin intermediu Ambulatoriului integrat, investigatii paraclinice si farmacie, hemodializa si efectuarea de studii clinice in anumite sectii ale spitalului (medicina interna, cardiologie si neurologie).

Spitalul Municipal „Dr.Alexandru Simionescu” Hunedoara are o structură complexă cu secții și circuite independente, 14 linii de gardă cu nivel de performanță ridicat pe mai multe specialități (chirurgie laparoscopică, microchirurgie reconstructivă și reparatorie, ortopedie de tradiție cu intervenții de mare complexitate, control fluoroscopic al dinamicii operațiilor în focar închis, intervenții oftalmologice sub microscop, implanturi de cristalin, examinări Doppler cardiace și vasculare, echocardiografie trans-esofagiană, monitorizare Holter EKG și tensional, video endoscopie digestivă, gastrocolonoscopie, bronhoscopie cu bronhoscop flexibil, computer tomografii), 1086 de persoane angajate din care 113 medici primari și specialiști.

Tabel 1 Numar de paturi pe sectii si compartimente

Sectia Medicina interna, din care		65
	comp. endocrinologie	10
	comp. diabet, nutritie si boli metabolice	8
	comp. nefrologie	5
	terapie acuta	5
	comp. hematologie	5
Sectia Gastroenterologie		25
Sectia Cardiologie, din care		50
	comp. Terapie intensiva coronarieni	10
Sectia Chirurgie generala, din care		52
	comp. chirurgie plastica, microchirurgie reconstructiva	6
	comp. neurochirurgie	8
	chirurgie pediatria	6
Sectia Ortopedie traumatologie, din care		30
	comp. Recuperare medicala ortopedie traumatologie	5
Sectia Pediatrie, din care		32
	cardiologie pediatria	5
	terapie acuta	5
Sectia Neurologie		45
Sectia Obstetrica ginecologie		35
Comp. Neonatologie, din care		14
	terapie intensiva	3
	prematuri	5
Comp. ORL		10
Comp. Oftalmologie		15
Sectia ATI, din care		20

	comp. toxicologie	4
Sectia Oncologie medicala		25
Comp. Urologie		10
Comp. RMFB		15
Comp. Dermatovenerologie		8
Sectia Psihiatrie		30
Sectia Cronici, din care		50
	comp. geriatrie gerontologie	10
	comp. Ingrijiri paliative	10
	comp. Recuperare medicala neurologie	10
Sectia Boli Infectioase		56
	comp. HIV SIDA	3
Sectia Pneumologie		25
	comp. TBC	15

Laboratoarele (radiologie si imagistica medicala, analize medicale) deservesc atat sectiile cu paturi cat si ambulatoriul integrat.

In cazul Ambulatoriului Integrat al spitalului reorganizat in conformitate cu OMSP nr. 39/2008 avem :

1. Cabinete medicale cu corespondent in sectiile spitalului: cab. Pediatrie, cab. Oftalmologie, cab. Cardiologie, cab. Neurologie, cab. Obstetrica Ginecologie, cab. ORL, cab. Ortopedie si traumatologi, cab. Gastroenterologie, cab. Geriatrie si gerontologie, cab. Medicina interna, cab. Psihiatrie, cab. Endocrinologie, cab. Dermatologie, cab. Urologie, cab. Chirurgie generala, cab. Reumatologie, cab. Nefrologie, cab. Hematologie
2. Cabinete medicale fara corespondent in sectiile spitalului: cab. Neurologie pediatrica si psihiatrie pediatrica , cab. Alergologie.

2. Analiza SWOT a Spitalului Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara (puncte tari, puncte slabe, oportunitati, amenintari)

MEDIUL INTERN	
PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
Este unul dintre spitalele cu cel mai mare numar de paturi din judet, asigurand asistenta medicala pentru o patologie variata	Dificultate in crearea circuitelor functionale conform normelor legale actuale
Institutie acreditata ANMCS	Desi nivelul de salarizare a crescut, sistemul este necorelat cu performanta si fara posibilitate reala de a o stimula
Dotare cu aparatura performanta pe sectii	UPU este depasita din punct de vedere al numarului de solicitari, unitatea se confrunta cu o lipsa de personal medical superior in aceasta specialitate

Echipele medicale cu experiență profesională și deschise la noile metode de diagnosticare și tratare a pacienților	Este dificilă realizarea unei strategii financiare și de dezvoltare pe termen lung datorită finanțării insuficiente și cadrului legal în continuă modificare
Colaborare bună cu instituțiile publice	Tarif (sistem DRG) pe caz rezolvat necorelat cu costul real
Colaborare bună cu Administrația Publică Locală Hunedoara care asigură sprijin privind investițiile	Pondere mare a salariilor din total cheltuieli

MEDIUL EXTERN	
OPORTUNITATI	AMENINTARI
Sansa colaborării naționale	
Atragerea de fonduri pentru extindere și reabilitare conform standardelor actuale	Modificări demografice nefavorabile
În cazul renovării oferirea de rezerve private contracost	Instabilitatea legislativă
Sprijinul autorităților locale	Cresterea constantă a prețurilor la medicamente, materiale sanitare, reactivi, etc
Posibilități de dezvoltare prin fonduri europene	Insuficiența finanțare obținută de la CJAS, în condițiile subestimării costurilor reale ale serviciilor medicale
Crearea unei strategii de recrutare, selecție și retenție a personalului medical de înaltă calificare	Posibilități reduse de utilizare a serviciilor de coplată

3. Identificarea problemelor critice

Spitalul Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara se confruntă cu următoarele probleme critice identificate pe baza analizei indicatorilor, a discuțiilor purtate cu personalul medical și vizitelor efectuate pe secții:

- Finanțare insuficientă prin contractul cu CJAS, comparativ cu numărul de solicitări venite din partea populației deservite și în relație cu costurile reale ale actului medical cât și a numărului de persoane neasigurate care necesită asistență medicală
- Investiții capitale neîncepute (UPU, blocuri operatorii) care ar îmbunătăți considerabil circuitele funcționale, condițiile de muncă ale personalului și nu în ultimul rând, gradul de satisfacție al pacienților
- Accesul neîngreșit al aparținătorilor poate cauza o rată mai mare a infecțiilor, o îngrijire dificilă a pacienților datorită interferențelor dinaintea, în timpul și după derularea actului medical și, în unele cazuri reduce siguranța personalului medical.
- Atragerea cu dificultate de personal medical de specialitate (medici) pentru UPU
- Resurse umane –recrutare/retentie/fluctuație

4. Selectionarea unei probleme prioritare, cu motivarea alegerii facute

Analizand probleme critice listate la punctul anterior in detaliu, consider ca problemele financiare care au existat dintotdeauna in sistemul sanitar romanesc nu vor fi rezolvate imediat, dar situatia va fi imbunatatita printr-un control mai bun al cheltuielilor si investitiilor si o colaborare mai buna cu factorii decizionali de la Consiliul Local Hunedoara si Ministerul Sanatatii o crestere a indicelui ICM si prin crearea unui plan de catre Comitetul Director in vederea cresterii veniturilor proprii.

Investitiile capitale au generat mereu discutii plecand de la necesitatea efectuarii lor, la calitatea executiei, intarzierile intervenite si bugetele depasite. Aceste investitii se fac preponderent de catre Administratia Publica Locala, managementul spitalului avand rol consultativ si de suport. Toate aceste investitii, in cazul in care sunt realizate la timp, in bugetul alocat si conform normelor si legilor in vigoare vor ajuta la imbunatatirea circuitelor medicale, la cresterea satisfactiei pacientilor si a imbunatatirii conditiilor de munca pentru personalul spitalului. Este de mentionat faptul ca investitiile trebuie sa se incadreze in strategia pe termen lung al spitalului si sa ia in considerare toate implicatiile efectuarii lor – financiare, de resurse umane, legale si de logistica.

Accesul in curtea spitalului este permis in cea mai mare parte fara un program strict si acest lucru creeaza dificultati in pastrarea curateniei, in limitarea infectiilor, tratarea operatorie a bolnavilor si in pastrarea sigurantei personalului medical in special in timpul garzilor si dupa timpul normal de lucru. Aceste probleme se pot reglementa intr-un timp scurt prin instituirea unor masuri de securitate ce constau in instalarea de carduri de acces, obligativitatea purtarii ecusoanelor inclusiv de catre vizitatori, crearea unor zone de asteptare pentru apartinatori si crearea unui punct central de informatii pentru vizitatori.

Am selectat managementul resurselor umane ca problema prioritara deoarece este cea pe care managementul spitalului o poate influenta cel mai mult. In trecut, reformele din sectorul medical s-au axat mai mult pe schimbari structurale, pe controlul costurilor si pe cresterea satisfactiei pacientilor. In ultimii ani, pe baza cercetarilor din domeniul resurselor umane in sistemele de sanatate din numeroase tari, s-a recunoscut faptul ca promovarea unui management al resurselor umane si progresist constituie solutia imbunatatirii performantelor sistemului sanitar. O forta de munca motivata si pregatita este un element de baza pentru furnizarea de servicii medicale de calitate, care sa raspunda pe deplin asteptarilor pacientilor.

Managementul resurselor umane poate constitui un factor stimulator sau de incetinire in atingerea obiectivelor spitalului.

5. Dezvoltarea proiectului de management pentru problema identificata/problemele prioritare identificate

Anterior definirii scopului, obiectivelor, activitatilor, a rezultatelor asteptate, voi prezenta situatia resurselor umane si a principalilor indicatori de management al resurselor umane:

Tabel 2 Indicatori management resurse umane

Denumire indicator	2017	2018	2019
Numar mediu de bolnavi externati pe un medic	137	166	128
Numar mediu de bolnavi externati la o asistenta medicala	43.53	43.88	37.78
Proportia medicilor din totalul personalului	12.11	9.95	12.24
Proportia personalului medical cu studii superioare din totalul personalului medical	55.54	49.54	56.74
Numar mediu de consultatii pe un medic in ambulatoriu	1150	1092	1021
Numar mediu de consultatii pe medic in camera de garda/UPU	435	415	433

Dimensionarea resurselor umane tine cont de nevoile sectiilor, de sursele de finantare si de normativele de personal in vigoare (OMS 1224/2010)

Tabel 3 Numar pacienti externati pe sectii

	2017	2018	2019
Total Spital	16192	16237	16245
Secția boli infecțioase	1757	1634	1424
Secția cardiologie	1139	1110	1343
Secția chirurgie generală	1439	1419	1434
Compartiment dermatovenerologie	184	191	217
Secția gastroenterologie	921	1066	1031
Secția medicină internă	2154	2283	2303
Compartiment neonatologie	547	471	424
Secția neurologie	1383	1376	1431
Secția obstetrică-ginecologie	1455	1445	1385
Compartiment oftalmologie	659	600	579
Secția oncologie medicală	291	285	288

Secția ortopedie și traumatologie	633	628	681
Compartiment ORL (otorinolaringologie)	252	325	317
Secția pediatrie	782	629	647
Compartiment pneumologie (în cadrul secției pneumologie)	339	400	402
Secția psihiatrie (acuți)	640	611	647
Compartiment urologie	136	300	341
Secția cronici	999	964	588
Compartiment îngrijiri paliative			108
Compartiment recuperare neurologica			137
Compartiment TBC (în cadrul secției pneumologie)	98	101	94
Compartiment recuperare, medicină fizică și balneologie	384	399	424

Tabel 4 Indicatori de utilizare a serviciilor

	2017	2018	2019
Numar spitalizari de zi-total	39416	40478	43804
Durata medie de spitalizare pe spital	6.52	6.50	6.63
Indice de utilizare a paturilor pe spital (zile)	173.83	174.09	177.43
Rata de utilizare a paturilor pe spital	48.61	47.70	47.62
Proportia pacientilor internati din totalul pacientilor prezentati la camera de garda	24.37	22.60	21.87
Numar pacienti consultati in ambulatoriu	73591	76410	77615
Proportia urgentelor din totalul pacientilor internati	50.06	48.10	48.24
Durata medie de asteptare la camera de garda / UPU	0-120 minute	0-120 minute	0-120 minute
Numar de servicii spitalicesti furnizate pe tip de serviciu			
- acuti	14711	14773	14894
- cronici	1481	1464	1243
- paleative			108
- spitalizare de zi	13892	15466	17513
- upu	25524	25012	26291
Indicele de complexitate a cazurilor pe spital	1.4578	1.5422	1.5726
Procentul pacientilor cu interventii chirurgicale din totalul pacientilor externati din sectiile chirurgicale	67.29	67.08	65.40
Procentul pacientilor cu complicatii si comorbiditati din totalul pacientilor externati	96.33	96.74	96.70
Numar pacienti pe lista de asteptare pe spital	5563	4805	4389

Analizand structura de personal in baza a OMS 1224/2010 care prezinta normativul de personal reglementat, rezulta ca aceasta trebuie adaptata permanent in functie de cerintele pacientilor, nevoile sectiilor si compartimentelor si de indicatorii realizati trimestrial.

Scopul proiectului de management este de a imbunatati indicatorii de performanta ai Spitalului Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara printr-o strategie de resurse umane care sa duca la cresterea gradului de adresabilitate si implicit majorarea veniturilor.

Resursele umane reprezinta acele active ale spitalului care pot fi considerate sursa principala ce asigura competitivitatea acestuia, reprezentand de departe cea mai semnificativa cheltuiala, fiind responsabile pentru rezultatele medicale, financiare si a celor legate de imaginea si adresabilitatea sa. Prin managementul resurselor umane se urmareste imbunatatirea continua a activitatii angajatilor in scopul realizarii obiectivelor organizationale.

Tabel 5 Structura de personal aprobata si ocupata

Tip personal	Numar aprobat 2017	Numar ocupat 2017	Numar aprobat 2018	Numar ocupat 2018	Numar aprobat 2019	Numar ocupat 2019
Medici	166	118	165	116	170	125
Alt personal superior	23	13	24	13	26	15
Personal mediu sanitar	561	372	569	370	569	430
Personal auxiliar sanitar	438	267	431	253	427	255
Muncitori	131	73	130	68	130	93
TESA	54	46	54	43	51	44
Total	1373	889	1373	863	1373	962

Aplicarea cu succes a managementului resurselor umane presupune un sistem de recrutare, selectie, evaluare si stimulare a personalului angajat, pe baza unor criterii de performanta bine definite. Indiferent de modul de organizare, managementul resurselor umane trebuie sa se subordoneze strategiei generale a institutiei si sa contribuie la indeplinirea obiectivelor acesteia. In acest sens, exista obiective strategice – planificare pe termen lung a politicii de personal si obiective operationale ce au in vedere organizarea activitatilor curente privind personalul institutiei, obiective pe care urmaresc a le indeplini in urmatorii ani (2021-2025).

Obiectiv strategic nr. 1 : Cresterea calitatii serviciilor medicale prin dezvoltare profesionala continua a personalului

Activitati:

A1. Instruirea periodica a personalului in domeniul prevenirii si controlului infectiilor asociate actului medical (nosocomiale)

A2. Imbunatatirea planului anual de formare profesionala a angajatilor cu accent pe participarea acestora la congrese, conferinte, workshopuri si alte colaborari cu institutii din domeniul sanitar.

A3. Continua dezvoltare a competentelor personalului din domeniul managementului calitatii serviciilor medicale specifice locului de munca.

A4. Evaluarea continua a nevoilor de instruire ale angajatilor si oferirea de catre spital de cursuri atat pe domenii tehnice cat si pe domeniul relatiilor inter umane (empatie).

A5. Incheierea de parteneriate cu spitale universitare din tara pentru realizarea de schimburi de experienta.

A6. Organizarea de seminarii trimestriale in spital in care medicii din spital sa prezinte studii de caz (o patologie rara, o abordare multidisciplinara)

Rezultate:

- Dezvoltarea competentelor profesionale si personale ale angajatilor
- Cresterea calitatii serviciilor medicale in spitalizarea de zi si continua
- Maximizarea gradului de satisfactie al angajatilor si pacientilor
- Incheierea de acorduri cu spitale universitare privind colaborari viitoare
- Cresterea indicelui de case mix (ICM)

Monitorizare:

- Masurarea constanta a gradului de satisfactie al pacientilor si angajatilor

Evaluare indicatori

- Gradul de satisfactie al pacientilor a crescut cu 5%
- Gradul de satisfactie al angajatilor a crescut cu 5%
- Numarul de activitati de instruire pe an pe angajat sa fie minim de 2 pentru personalul medical si 1 pentru restul personalului

Obiectiv strategic nr. 2 : Asigurarea cu personal medical de calitate

Activitati :

A7. Recrutarea si selectia de personal medical in centrele universitare, participand la intalniri cu studentii, medici rezidenti, tineri specialisti la targuri de joburi

A8. Promovarea spitalului si a orasului Hunedoara pentru a atrage personal medical

A9. Organizarea de concursuri de catre departamentul RUNOS in mod constant, respectand prevederile legale si incluzand probe practice pentru personalul medical

A10. Folosirea in activitati de promovare a medicilor care lucreaza in spital pentru a imbunatati perceptia potentialilor candidati despre spital

A11. Oferirea de locuinte de serviciu pe criterii bine conturate medicilor proaspat angajati, prin colaborare cu administratia publica locala.

A12. Crearea unui pachet de „bun venit” de catre departamentul de resurse umane prin care sa ofere ajutor si informatii despre spital si oras celor proaspat angajati

A13. Crearea sau imbunatatirea unui pachet de ajutor financiar pentru doctorii ce sunt proaspat angajati ce poata include acoperirea cheltuielilor de mutare si prima chirie

A14. Incheierea de contracte de colaborare, in cazuri extreme, cu doctori pensionari pentru a asigura eventualele deficiente de personal.

Rezultate

- Atragerea a cel puțin unui candidat pentru fiecare pozitie de medic si cel puțin 2 pentru fiecare pozitie pentru restul personalului
- Feedback pozitiv oferit de cei proaspat angajati care ii va face si pe alti candidati sa considere Spitalul Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara ca un potential loc de munca

Monitorizare

- Sa se masoare o data la 6 luni numarul personalului medical recrutat, selectat si angajat.

Evaluare indicatori:

- Cresterea numarului de aplicanti pentru pozitiile scoase la concurs cu cel puțin 30% fata de anul calendaristic precedent
- Numarul de medici recomandati de catre medicii din spital ce se inscriu la concurs

Obiectiv strategic nr. 3 : Retentia personalului

Activitati :

- A15. Evidentierea personalului si sectiilor cu rezultate profesionale si financiare foarte bune
- A16. Imbunatatirea sigurantei personalului prin restrictionarea accesului vizitatorilor.
- A17. Imbunatatirea conditiilor de munca prin oferirea de echipament de protectie gratuit tuturor categoriilor de personal
- A18. Mentorat oferit de un medic experimentat unui medic proaspat angajat in prima luna dupa angajare
- A19. Sa se efectueze un „exit interviu” cu cei care pleaca pentru a se intelege cauzele

Rezultate

- Reducerea plecarilor de personal medical la cel mult 10% din total personal medical angajat pe un an calendaristic
- Reducerea plecarilor de personal medical la mai puțin de 6 luni de la angajare la cel mult 5% din total personal medical angajat pe un calendaristic
- Reducerea plecarilor de personal nonmedical la mai puțin de 6 luni de la angajare la cel mult 5% din total personal medical angajat pe un calendaristic

Monitorizare

- Sa se masoare in mod constant gradul de retentie al personalului dupa primul an de la angajare si trimestrial pe total spital.

Evaluare indicatori:

- Retentia personalului medical pe un an calendaristic plecari/total personal

- Retentia personalului nonmedical pe un an calendaristic plecari/total personal
- Numar exit interviews efectuate cu prezentarea cauzelor la fiecare 6 luni.

Obiectiv strategic nr. 4 : Cresterea nivelului de implicare si responsabilitate al tuturor angajatilor

Activitati :

A20. Organizarea de intalniri pe sectii, compartimente si departamente din care sa rezulte propuneri lunare pentru imbunatatirea activitatii, cresterea veniturilor proprii, scaderea cheltuielilor prin eliminarea risipei

A21. Crearea unei imagini consistente (brand) a Spitalului Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara, corelata cu principiile prezentate in misiunea si viziunea spitalului

A22. Crearea unui sistem de identificare a salariatilor spitalului

A23. Imbunatatirea si actualizarea website-ului cu toate informatiile publice necesare conform legislatiei

A24. Identificarea factorilor motivationali specifici fiecarui angajat si consilierea salariatilor

A25. Asigurarea de consiliere psihologica si terapie aferenta gratuita in cazul unor traume personale sau a unor probleme asociate efectuarii actului medical.

Rezultate

- Cresterea gradului de satisfactie al angajatilor
- Scaderea numarului de plangeri primite de la pacienti si apartinatorii acestora
- Formularea unui raspuns in scris la toate plangerile primite in maximum 5 zile lucratoare de la primirea acestora

- Banii stransi din campania de donatie a salariatilor sa fie impartiti sectiilor sau compartimentelor cele mai performante pe baza unor indicatori de performanta prestabiliti pentru achizitionare de aparatura sau echipamente pentru imbunatatirea conditiilor de munca

Monitorizare

- Masurarea gradului de satisfactie al angajatilor in mod constant
- Verificarea informatiilor publice ce trebuie publicate pe website-ul spitalului ca sa fie veridice si corecte
- Verificarea respectarii regulilor de cheltuire a banilor din donatiile salariatilor conform regulilor stabilite de comitetul director

Evaluare indicatori:

- Procent participare campanie donatii – participanti/total personal
- Numar de idei privind cresterea veniturilor si micșorarea cheltuielilor venite de la angajati si implementate de spital intr-un an calendaristic
- Procentul de raspuns la plangerile primite in 5 zile de la primirea lor

- Informatiile publice trebuie sa fie actualizate pe site de cel putin 4 ori intr-un interval de 12 luni

Obiectiv strategic nr. 5 : Asigurarea stabilitatii Comitetului Director

Activitati :

A26. Semnarea contractului de management cu indicatorii de performanta inclusi si monitorizati pe durata celor 4 ani ai contractului de management

A27. Finalizarea concursului pentru postul de director financiar contabil

A28. Organizarea concursului de director medical si de ingrijiri

A29. Desemnarea unui jurist care sa aiba ca principala activitate incheierea contractelor de achizitii si investitii

A30. Colaborare stransa cu Serviciul de Management al Calitatii Serviciilor medicale si Serviciul de Statistica si Informatica medicala

A31. Continua pregatire profesionala si manageriala a membrilor Comitetului Director

Rezultate

- Echipa comitetului director sa fie finalizata pana la 30.06.2021
- Definirea unui protocol de lucru prin care comitetul director are acces la informatii vitale despre activitatea spitalului pentru a lua decizii in timpul cel mai scurt
- Opiniile legale despre contractele pe care trebuie sa le semneze managerul sa fie puse la dispozitia acestuia in maximum 48 de ore de la primirea documentelor ce trebuie revizuite de catre juristul desemnat
- O imagine unitara prezentata publicului larg si eliminarea neincrederii in munca, competenta si leadershipul echipei de conducere cauzata de dese schimbări de personal

Monitorizare

- Indicatorii de performanta stabiliti de lege sa fie monitorizati lunar
- Evaluarea planului de management pentru fiecare etapa

Evaluare indicatori:

- Informatiile cerute de catre comitetul director sa fie puse la dispozitie in maximum 48 de ore de la efectuarea cererii
- Participarea la cursuri de management in domeniul sanatatii de catre toti membrii Comitetului Director
- Toate contractele aduse spre semnare managerului sa aiba viza oficiului juridic
- Comunicare constanta intre membrii comitetului director
- Planul de management este revizuit daca este necesar si se supune aprobarii Consiliului de Administratie

