



CO SPĘDZA SEN Z POWIEK MENADŻERA OCHRONY ZDROWIA

SOPOT, PAŹDZIERNIK 2022

MGR, MBA EWA KSIĄŻEK-BATOR

„KOROWÓD” PRZETARGÓW – BIUROKRACJA ZWIĄZANA Z WYBOREM UBEZPIECZYCIELA

Postępowanie przetargowe na ubezpieczenie szpitala

WADY:

1. Brak znajomości przepisów i rynku ubezpieczeniowego;
2. Trudny do zdefiniowania zakres ubezpieczenia i oczekiwania jednostki;
3. Długi czas przygotowania postępowania od specyfikacji po rozstrzygnięcie i wybór oferty;
4. Dla dużych podmiotów szpitalnych jeden oferent;
5. Brak możliwości negocjacji warunków ubezpieczenia

„KOROWÓD” PRZETARGÓW – BIUROKRACJA ZWIĄZANA Z WYBOREM UBEZPIECZYCIELA

Postępowanie przetargowe na ubezpieczenie szpitala

ZALETY:

1. Scedowanie na brokera przygotowania postępowania przetargowego;
2. Postępowanie wg przepisów ustawy;
3. Brak potrzeby angażowania Prezesa/ Dyrektora w postępowanie.

NAJCZĘŚCIEJ POPEŁNIANE BŁĘDY:

- za późno przygotowane postępowanie,
- źle oszacowana kwota postępowania,
- brak wystarczającej wiedzy do oceny oferty.

„KOROWÓD” PRZETARGÓW – BIUROKRACJA ZWIĄZANA Z WYBOREM UBEZPIECZYCIELA

Postępowanie przetargowe na ubezpieczenie szpitala

ALTERNATYWA -

TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ WZAJEMNYCH

ZALETY:

1. Postępowanie poza ustawą prawo zamówień publicznych;
2. Negocjacje zakresu ubezpieczenia i jego warunków;
3. Relatywnie krótki czas postępowania;
4. Poza sądowe likwidowanie szkód;
5. Wsparcie brokera.

LEKARZ DLA SZPITALA CZY SZPITAL DLA LEKARZY?

WYZWANIA:

1. Problemy ze znalezieniem specjalisty;
2. Akceptacja stawki wynagrodzenia;
3. Warunki programowe dla rezydentów;
4. Czas efektywnej pracy;
5. Miejsca deficytowe w personelu;
6. Infrastruktura i narzędzia pracy;
7. Zmiany w przepisach prawa.

LEKARZ DLA SZPITALA CZY SZPITAL DLA LEKARZY?

RYZIKO DLA PREZESA/DYREKTORA I DLA PACJENTA:

1. Brak dostępności leczenia;
2. Zamknięcie oddziału;
3. Nie spełnianie warunków umowy z NFZ;
4. Utrata wartościowych lekarzy;
5. Problemy z płynnością finansową;
6. Ograniczenia w realizacji usług medycznych;
7. Nie nadążanie za zmianami prawa.

LEKARZ DLA SZPITALA CZY SZPITAL DLA LEKARZY?

POTRZEBNE ROZWIĄZANIA:

1. Zmiany przepisów w zakresie zatrudnienia;
2. Reforma programów kształcenia kadry medycznej;
3. Renegocjacje warunków umów z NFZ;
4. Budowa elastycznych regulaminów wynagradzania i stawek kontraktowych;
5. Zmiany zakresu obowiązków dla personelu medycznego;
6. Pozyskiwanie środków finansowych na inwestycje i nowe technologie;
7. Współdziałanie w obrębie województwa dla dobra pacjentów.

ROSNAĆCA ODPOWIEDZIALNOŚĆ KADRY ZARZĄDZAJACEJ I ZWIĄZANE Z TYM KONSEKWENCJE

Zmieniają się czasy,

zmieniają się szpitale, pacjenci i zarządzający.

Rośnie odpowiedzialność zarządzających z powodu ciągłych zmian prawa, zdarzeń niekontrolowanych, braku ochrony i stabilności pracy.

Prezesi/ Dyrektorzy szpitala stają się administratorami bez możliwości kreowania strategii jednostki.

ROSNAĆCA ODPOWIEDZIALNOŚĆ KADRY ZARZĄDZAJACEJ I ZWIĄZANE Z TYM KONSEKWENCJE

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Kontrole NIK, organów skarbowych, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Państwowej Inspekcji Pracy, Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych i inne często wiążą się z negatywnymi skutkami prawnymi dla szpitali, które wielokrotnie ponoszą odpowiedzialność za niewłaściwe działania bądź zaniechania pracowników, z których nie zdawali sobie sprawy. W wielu szpitalach z uwagi na strukturę organizacyjną zarządzanie odbywa się na kilku poziomach, co również stanowi zagrożenie dla zarządzających podmiotem. Z tego powodu szczególnie ważna jest działalność prewencyjna, pozwalająca na wykrycie ewentualnych zagrożeń w trzech najważniejszych dla szpitala obszarach: medycznym, prawnym, podatkowym i rachunkowym oraz zastosowanie rozwiązań pozwalających na eliminację zagrożenia ewentualną odpowiedzialnością, w szczególności karną.

ROSNAĄCA ODPOWIEDZIALNOŚĆ KADRY ZARZĄDZAJACEJ I ZWIĄZANE Z TYM KONSEKWENCJE

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Od 2022 roku Polski Ład wprowadził zwiększenie ryzyka w zakresie odpowiedzialności karnej, ponieważ ustala nowe przestępstwa karnoskarbowe. Na odpowiedzialność narażona jest przede wszystkim kadra zarządzająca. Dlatego tak ważne jest opracowanie procedur pozwalających placówkom medycznym na skierowanie ewentualnej odpowiedzialności karnej, karnoskarbowej na osoby faktycznie dopuszczające się naruszenia przepisów.

ROSNAĆCA ODPOWIEDZIALNOŚĆ KADRY ZARZĄDZAJACEJ I ZWIĄZANE Z TYM KONSEKWENCJE

Przy ustalaniu osoby odpowiedzialnej w obszarze medycznym konieczna jest współpraca z ubezpieczycielem.

W zakresie prawnym z kancelarią prawną a w obszarze podatkowym z kancelarią podatkową.

Zagrożenia powstają też w momencie różnego rodzaju konfliktów.

ISTNIEJE PIĘĆ GRUP KONFLIKTÓW:

1. Danych (rozbieżne lub nieprawdziwe raporty danych);
2. Interesów (rozbieżne oczekiwania);
3. Strukturalny (ograniczone zasoby);
4. Relacji (niekontrolowane emocje);
5. Wartości (różnica światopoglądów – prawo, moralność).

ROSNAĄCA ODPOWIEDZIALNOŚĆ KADRY ZARZĄDZAJACEJ I ZWIĄZANE Z TYM KONSEKWENCJE

KONFLIKT INTERESÓW

Jego przyczyna wynika z rywalizacji o określone cele lub z niemożności zaspokojenia potrzeb.

Konflikt interesów można podzielić na 3 rodzaje:

- rzeczowy (dobra materialne, pieniądze, podział pracy,)
- proceduralny (sposób negocjacji, rozmów, dialogu)
- psychologiczny (poczucie bezpieczeństwa, szacunku, godności)

ROSNAĄCA ODPOWIEDZIALNOŚĆ KADRY ZARZĄDZAJACEJ I ZWIĄZANE Z TYM KONSEKWENCJE

PRZYKŁAD

W pracy można spotkać różne **konflikty interesów**.

Najczęściej spotykany - konflikt interesów rzeczowych. To np. spór o premię czy wysokość pensji.

Konflikt interesów proceduralnych może wystąpić np. podczas negocjacji pracodawcy ze związkami zawodowymi, gdy jedna ze stron (lub obie) negują samą formę w jakiej ramach mają toczyć się rozmowy.

Konflikt interesów psychologicznych dotyczy np. sytuacji, gdy ambitny pracownik jest sekowany przez przełożonego, gdyż zagraża jego pozycji

ROSNAĆCA ODPOWIEDZIALNOŚĆ KADRY ZARZĄDZAJACEJ I ZWIĄZANE Z TYM KONSEKWENCJE

JAK NIE DOPUŚCIĆ DO KONFLIKTU INTERESÓW?

- inwestować w niezbędną infrastrukturę firmy,
- precyzyjnie podzielić obowiązki,
- wprowadzić jasne zasady nagradzania pracowników,
- zmieniać negatywne wzorce zachowań,
- dementować na bieżąco nieprawdziwe wiadomości,
- prowadzić stałą komunikację z pracownikami, stroną społeczną i interesariuszami,
- informować o sytuacji finansowej firmy.

ROSNAĆCA ODPOWIEDZIALNOŚĆ KADRY ZARZĄDZAJACEJ I ZWIĄZANE Z TYM KONSEKWENCJE

KONSEKWENCJE

Przywództwo zaczyna się od zaufania. Jego brak prowadzi do złych praktyk i lekceważenia procedur.

Aby skutecznie oddziaływać na ludzi, należy utrzymywać równowagę między demonstrowaniem kompetencji zawodowych a serdecznością. (Amy J.C. Cuddy, Matthew Kohut, John Neffinger)

Skłonienie ludzi do działania w warunkach niepewności to trudna sztuka.

Kieruje nimi strach przed utratą tego, co już osiągnęli. Warto uświadomić im, co mogą stracić, jeżeli nie będą przestrzegać zasad i nie będą aktywni. Trzeba też nagradzać za dobre rozwiązania i pracę zespołową.

Ważne aby wszyscy znali reguły gry i skutki swojego działania.

The background is a blue gradient. In the corners, there are white line-art illustrations of circuit boards or neural networks, with lines and small circles representing nodes.

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

Ewa Książek-Bator