



Reactivare CMV – enterocolită CMV (2 pacienți)

Reactivare HVB – 2 pacienți cu Metotrexat în antecedente, în terapie biologică în prezent, cu evoluție nefavorabilă, spre deces

TB diseminat (1 caz)

Sepsis cu Staf MRSA (1 caz)

În concluzie, este nevoie de un management judicios al pacientului aflat în tratament chimioterapic/biologic. Deasemenea, vaccinarea înainte de chimioterapie/administrare de terapii biologice ar putea preveni infecțiile severe cu virusul gripal, virusul varicelo-zosterian și infecțiile pneumococice severe. Screening-ul pentru hepatită B este necesar înainte de chimioterapie.

Title: The importance of leadership in national health management systems

Titlu: Importanța leadership-ului în cadrul sistemelor naționale de management sanitar

Author: Petru Emil Muntean, Pulmonologist, Masters Degree in Health Care Management

Autor: Petru Emil Muntean, Medic specialist pneumolog, Master în Managementul Serviciilor de Sănătate

Institutional affiliation: Spitalul Județean de Urgență Argeș, Str. Alea Spitalului nr.36, cod poștal 110084, Pitești, Jud. Argeș, Romania, Tel. +40248287150, Fax +40248282828, email spiturgag01@yahoo.com

Afilieră instituțională: Spitalul Județean de Urgență Argeș, Str. Alea Spitalului nr.36, cod poștal 110084, Pitești, Jud. Argeș, Romania, Tel. +40248287150, Fax +40248282828, email spiturgag01@yahoo.com

Disclaimers: none

Declarații de divulgat: nu sunt

Address for correspondence: Str.1 Decembrie 1918, Cod Poștal 405100, Tel. +40751476432, email: muntean.petruemil@yahoo.com, Câmpia Turzii, Cluj, Romania.



ASOCIAȚIA EVALUATORILOR DE SERVICII MEDICALE ROMÂNIA

Adresă de corespondență: Str.1 Decembrie 1918, Cod Poștal 405100, Tel. +40751476432, email: muntean.petruemil@yahoo.com, Câmpia Turzii, Cluj, Romania.

Word count of the whole manuscript: 484 (without references)

Numărul de cuvinte totale din manuscris: 497 (fără referințe)

Author ID: <https://orcid.org/0000-0002-5177-0094>

Scopus Author ID: 57202817593;

Researcher ID: U-3397-2019

<https://scholar.google.ro/citations?hl=ro&user=7vx3xlUAAAAJ>

Abstract:

Short heading:

One of the biggest problems facing the managers of the national health system today, is how to change the mentality of a discouraged, stressed and overworked medical staff, in an enthusiastic, motivated and dedicated team, which can offer anytime services of top quality medical care.

Adnotare:

Una dintre cele mai mari probleme cu care se confruntă astăzi managerii din sistemul național de sănătate, este cum să schimbe mentalitatea unui personal medico-sanitar descurajat, stresat și suprasolicitat, într-o echipă entuziasmată, motivată și dedicată, care poate oferi oricând servicii de îngrijire medicală de cea mai bună calitate.

Keywords (3): management, leadership, health.

Cuvinte cheie (3): management, leadership, sănătate.

Manuscript:



National health programs are increasingly complex, evolving continuously to adapt to demographic, epidemiological and social changes. The emergence of new technologies and finding new ways to implement them, correlated with the socio-economic reality of our country, creates a complex agenda for any minister of health (1). The elaboration of reforms designed to improve access and quality of the medical act are top priorities of any state (1, 3). But the profound lack of health professionals hinders progress (4). Inefficient use of material resources, limited access to primary medicine and difficult collaboration between different medical specialties, all ultimately lead to deficiencies in the national health system (2, 5, 6). To strengthen the national health system and to provide high-quality health services, it is required a skilled workforce (4, 6, 7, 8). Assuming strategic priorities and directions for improving the quality of the health services offered, it implies an efficient use of the personnel available (7, 8). An essential role in the management of health services, is the provision by managers through the team they built, a top-quality health care, efficient, safe and focused on the needs of the patient (9). One of the biggest problems facing the managers of the national health system today, is how to change the mentality of a discouraged, stressed and overworked medical staff, in an enthusiastic, motivated and dedicated team, which can offer anytime services of top quality medical care. An efficient health management involves a motivated and qualified management with the hiring of professionals in each field, without concessions, while poor management that does not take into account the needs of the people, inevitably determines in any team, a feeling of futility that leads to frustration. In the past, the supervision and improvement of management systems was, in most cases, delegated to a person in charge of quality management. At present, this is no longer sufficient, as current standards require that the manager be directly responsible for the implementation and effectiveness of the Quality and Environmental Management Systems. Leadership refers to shared values, vision and relationships. For a hospital manager to be genuine, he or she must be true and strong in himself / herself while fulfilling his / her daily duties. Such an approach builds legitimacy in relationships with others, enhances their input and is based on professional ethics. Management is a process that takes place over a long period of time and involves techniques to motivate employees in achieving particular goals (10). Such a process establishes strategies to improve the commitment and productivity at institution level and through multiple restructuring, promotes team dynamics (11, 12, 13). What does good health management mean? A simple definition would be the art of motivating a group of people to act towards a common goal. In the behavior of a nation, culture is an essential concept: an effective health system starts with a correct and early education of our children (14).

References:

1. Senkubuge F, Modisenyane M, Bishaw T. Strengthening health systems by health sector reforms. Glob Health Action. 2014;7(1):23568.



2. World Health Organization, Global Health Workforce Alliance. Human resources for health: foundation for universal health coverage and the post-2015 development agenda. Report of the Third Global Forum on Human Resources for Health, 2013 November 10–13. Recife, Brazil: WHO; 2014.
3. Reich MR, Harris J, Ikegami N, Maeda A, Cashin C, Araujo EC, et al. Moving towards universal health coverage: lessons from 11 country studies. *Lancet*. 2016;387(10020):811–6.
4. World Health Organisation. Working together for health: the world health report 2006: policy briefs. Geneva: World Health Organisation; 2006.
5. West M, Dawson J. Employee engagement and NHS performance. London: King's Fund; 2012.
6. World Health Organization. Global strategy on human resources for health: workforce 2030. Geneva: World Health Organisation; 2016.
7. Reich MR, Javadi D, Ghaffar A. Introduction to the special issue on “effective leadership for health systems”. *Health Syst Reform*. 2016;2(3):171–5.
8. Waddington C, Egger D, Travis P, Hawken L, Dovlo D, World Health Organization. Towards better leadership and management in health: report of an international consultation on strengthening leadership and management in low-income countries, 29 January-1 February. Ghana: Accra; 2007.
9. World Health Organization. Quality of care: a process for making strategic choices in health systems. Manila: WHO Regional Office for the Western Pacific; 2006.
10. Tingvoll W-A, Sæterstrand T, McClusky LM. The challenges of primary health care nurse leaders in the wake of New Health Care Reform in Norway. *BMC nursing*. 2016;15(1):66.
11. Arroliga AC, Huber C, Myers JD, Dieckert JP, Wesson D. Leadership in health care for the 21st century: challenges and opportunities. *AJM*. 2014;127(3):246–9.
12. Martin GP, Learmonth M. A critical account of the rise and spread of ‘leadership’: the case of UK healthcare *Soc Sci. Med*. 2012; 74(3):281–8.
13. VanVactor JD. Collaborative leadership model in the management of health care. *JBR*. 2012;65(4):555–61.
14. Management Sciences for Health. Health Systems in Action: An eHandbook for Leaders and Managers. Cambridge, MA: Management Sciences for Health, 2010.



Manuscript:

Programele naționale de sănătate sunt din ce în ce mai complexe, evoluează în mod continuu pentru a se adapta la schimbările demografice, epidemiologice și sociale. Apariția noilor tehnologii și găsirea unor modalități de implementare a lor, corelat cu realitatea socioeconomică din țară creează o agendă complexă oricărui ministru al sănătății (1). Elaborarea unor reforme destinate să îmbunătățească accesul și calitatea actului medical sunt priorități ale oricărui stat (1, 3). Însă lipsa profundă de profesioniști în domeniul sanitar împiedică progresul (4). O utilizarea ineficientă a resurselor materiale, accesul restrâns la medicina primară și colaborarea dificilă între diferite specialități medicale, toate determină în final deficiențe în sistemul național de sănătate (2, 5, 6). Pentru a consolida la nivel național un sistem de sănătate performant este necesară o forță de muncă calificată (4, 6, 7, 8). Asumarea unor priorități și direcții strategice pentru îmbunătățirea calității serviciilor de sănătate oferite, implică o utilizare eficientă a personalului aflat la dispoziție (7, 8). Un rol esențial în managementul serviciilor de sănătate este asigurarea de către manageri prin echipa construită de ei, a unor îngrijiri medicale de calitate, eficiente, sigure și centrate pe nevoile pacientului (9). Una dintre cele mai mari probleme cu care se confruntă astăzi managerii din sistemul național de sănătate, este cum să schimbe mentalitatea unui personal medico-sanitar descurajat, stresat și suprasolicitat, într-o echipă entuziasmată, motivată și dedicată, care poate oferi oricând servicii de îngrijire medicală de cea mai bună calitate. Un management sanitar eficient implică o conducere motivată și calificată cu angajarea unor profesioniști în fiecare domeniu, fără concesii, pe când un management slab care nu ține cont de nevoile oamenilor, determină inevitabil în cadrul oricărei echipe, un sentiment de zădărnici care duce la frustrare. În trecut, supravegherea și îmbunătățirea sistemelor de management era, în cele mai multe cazuri, delegată unui responsabil cu managementul calității. În prezent, acest lucru nu mai este suficient, deoarece standardele actuale cer ca managerul să fie direct răspunzător pentru implementarea și eficacitatea Sistemelor de Management al Calității și de Mediu. Leadership se referă la valori, viziune și relații împărtășite. Pentru ca un manager de spital să fie autentic, acesta trebuie să fie fidel și puternic prin sine însuși în timp ce își îndeplinește zilnic atribuțiile de serviciu. O astfel de abordare construiește legitimitate în relațiile cu ceilalți, le valorizează aportul și se bazează pe etică și deontologie profesională. Managementul este un proces ce se desfășoară pe o perioadă lungă de timp și care implică tehnici de motivare a angajaților în realizarea unor obiective particulare (10). Un astfel de proces stabilește strategii pentru a îmbunătăți angajamentul și productivitatea la nivel de instituție și prin multiplele restructurări, promovează dinamica în echipă (11, 12, 13). Ce înseamnă un management sanitar performant? O definiție simplă ar fi că este arta de a motiva un grup de oameni să acționeze pentru atingerea unui țel comun. În comportamentul unei nații, cultura



reprezintă un concept esențial: un sistem de sănătate eficient începe cu o educație corectă și timpurie a copiilor noștri (14).

Bibliografie:

1. Senkubuge F, Modisenyane M, Bishaw T. Strengthening health systems by health sector reforms. Glob Health Action. 2014;7(1):23568.
2. World Health Organization, Global Health Workforce Alliance. Human resources for health: foundation for universal health coverage and the post-2015 development agenda. Report of the Third Global Forum on Human Resources for Health, 2013 November 10–13. Recife, Brazil: WHO; 2014.
3. Reich MR, Harris J, Ikegami N, Maeda A, Cashin C, Araujo EC, et al. Moving towards universal health coverage: lessons from 11 country studies. Lancet. 2016;387(10020):811–6.
4. World Health Organisation. Working together for health: the world health report 2006: policy briefs. Geneva: World Health Organisation; 2006.
5. West M, Dawson J. Employee engagement and NHS performance. London: King's Fund; 2012.
6. World Health Organization. Global strategy on human resources for health: workforce 2030. Geneva: World Health Organisation; 2016.
7. Reich MR, Javadi D, Ghaffar A. Introduction to the special issue on “effective leadership for health systems”. Health Syst Reform. 2016;2(3):171–5.
8. Waddington C, Egger D, Travis P, Hawken L, Dovlo D, World Health Organization. Towards better leadership and management in health: report of an international consultation on strengthening leadership and management in low-income countries, 29 January-1 February. Ghana: Accra; 2007.
9. World Health Organization. Quality of care: a process for making strategic choices in health systems. Manila: WHO Regional Office for the Western Pacific; 2006.
10. Tingvoll W-A, Sæterstrand T, McClusky LM. The challenges of primary health care nurse leaders in the wake of New Health Care Reform in Norway. BMC nursing. 2016;15(1):66.
11. Arroliga AC, Huber C, Myers JD, Dieckert JP, Wesson D. Leadership in health care for the 21st century: challenges and opportunities. AJM. 2014;127(3):246–9.



12. Martin GP, Learmonth M. A critical account of the rise and spread of 'leadership': the case of UK healthcare Soc Sci. Med. 2012; 74(3):281–8.
13. VanVactor JD. Collaborative leadership model in the management of health care. JBR. 2012;65(4):555–61.
14. Management Sciences for Health. Health Systems in Action: An eHandbook for Leaders and Managers. Cambridge, MA: Management Sciences for Health, 2010.

PREVENIREA INFECTIILOR PRIN IGIENA MEDIULUI SPITALICESC

Este mai ușor să previi decât să tratezi pagubele

Lucrare prezentata de As. Igienă Cristina VIDRAȘCU – SPIAAM, (evaluator de servicii de sănătate) Ec. Cristina ANASTASIU - RMC (evaluator de servicii de sănătate)

INFECȚIILE ASOCIATE ASISTENȚEI MEDICALE constituie unul dintre cele mai importante aspecte din medicina contemporană instituțională și ambulatorie.

Acestea sunt o cauză majoră de complicații, impactul IAAM fiind unul deosebit de important, prin creșterea duratei de spitalizare, a costurilor suplimentare de îngrijire, a morbidității și mortalității pacienților I.A.A.M. sunt considerate în același timp un indicator de calitate al activităților medicale, chiar dacă și – în mică parte – o fatalitate a acestor activități.

O TREIME SUNT INFECȚII CONSIDERATE PREVENIBILE !!!

Curățenia și dezinfecția fiecărui spațiu din spital, în care se oferă îngrijiri medicale este esențială în prevenirea infecțiilor, iar măsurile de control care urmează asigură încrederea pacientului și a publicului larg. toate aceste elemente fiind importante în menținerea unui mediu de spital sigur, lucru fundamental în menținerea încrederii pacientului în serviciile oferite de unitatea sanitară.

În unitățile sanitare, alegerea dezinfectantelor adaptate nevoilor este o etapă strategică, un produs incorect selectat pentru utilizare, poate induce o dezinfecție ineficace, risc infecțios, patologii profesionale sau degradarea materialelor .

Selecția dezinfectantelor este un demers colectiv al institutiei de care depinde siguranța pacienților îngrijiți / tratați.