



ASOCIAȚIA EVALUATORILOR DE SERVICII MEDICALE ROMÂNIA

Promovarea în context socio-economico-politic a conceptului România Balneară ca

Proiect de ȚARĂ pentru dezvoltarea balneo-turismului

Promovarea României ca destinație de balneo-turism la manifestări interne și
internaționale, workshopuri, congrese, seminarii, forumuri etc.

Title: Key messages for effective medical management

Titlu: Mesaje cheie pentru un management medical eficient

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.

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: 644 (without references)

Numărul de cuvinte totale din manuscris: 689 (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: The major problem of the professionals in the field of health care services and medical management, is that for a long time they applied theories that were initially developed for business and which were later adapted to the health field. As the information in the medical field is constantly changing, the most important role of a manager at the moment, is to train other leaders as potential replacements, in order to maintain the organizational progress.

Adnotare: Problema majoră a profesioniștilor din domeniul managementului serviciilor de sănătate este că au fost nevoiți pentru mult timp să aplice teorii care au fost inițial dezvoltate pentru domeniul afacerilor și care ulterior au fost adaptate domeniului sanitar. Deoarece informațiile din domeniul medical sunt într-o permanentă schimbare, cel mai important rol al unui manager la momentul actual, este să pregătească alți lideri cu potențial de înlocuitori, pentru a menține progresul organizațional.

Keywords (3): management; efficiency; change.

Cuvinte cheie (3): management; eficiență; schimbare.

Manuscript:

Management can be defined as the art of applying science into practice. The awareness of a person about the fact that management is a discipline requires experience and extensive knowledge in psychology, sociology, accounting and economics. In the present, there are many public examples of failures in communication that inevitably led to the inability to achieve the proposed personal and organisational objectives. A good manager needs to know how to communicate with both his superiors and his subordinates. The influence of a ruler, depends mostly on his ability to communicate and transmit key messages to other colleagues. An effective communication involves sending messages in a suggestive manner. Every professional in his own field, is essential to fulfill only those tasks that are within his competence (1). In



medical management, the rhythm of changes is one of the main concerns of health care services (2). Managing change in the field of health involves a complex process, in which change is relevant and valid and at the same time dynamic and challenging (3, 4). To be effective, to change means introducing new concepts along with state-of-the-art technologies (5, 6, 7, 8). As changes in specialised healthcare often arise, they are often unpredictable and pose great problems (9). In a constantly changing world, in order to cope with competition and remain competitive on the market, it requires a dynamic capacity of the individual in a managerial position, as to hold sufficient responsiveness to rapid-change, adapt easily and evolve at the same time (10). The lack of vision and commitment from a ruler, brings instant material losses. Coping with the rhythm of change, it is required time and involvement, a demanding and often highly demanding psychic standpoint of the individual (11). A true leader must help their employees to form professional-efficient teams by developing common goals. It is true that a team to be perfect requires a combination of ideal people at the right time. This makes a prior selection of the desired skills and characteristics of each of those concerned. However, it is unrealistic to expect that, by simply placing professionals in a target group, they will act immediately as a team. That takes time. People who are responsible for the process of change in the health sector must implement solutions for a better future. Thus, the proposed changes to medical practice must improve the quality and safety of patient care services, but also to find new ways to save money. In this case, it is particularly important that the healthcare services offered to adapt to the current needs of the population. To be successful, implementation of preventive programmes is essential. The ethical values by which we are guided are essential in our society. In particular, medical ethics involve making well-documented decisions but also taking into account the patient's beliefs and desires regarding all aspects of his current state of health. Nowadays, as long as it is in the fullness of mental faculties, the patient has the legal right to take his own decisions regarding the care of his health status. Ethical and deontological decisions, among legal implications, are usually taken by healthcare providers in the performance of their daily and usual service tasks. The work carried out at a hospital has multiple opportunities, but it involves also many problems. The biggest challenge commonly encountered in hospitals, is the provision of best quality medical care services but at a price per service accessible to all. In most situations, an employee is promoted as a leadership basis, because of his technical skills and NOT because of his leadership skills and thus the first problems arise. Unlike any other area, risk management in the field of health is particularly important. In some cases, a specialised firm is contracted to develop, monitor and implement risk management strategies, but also to mitigate financial losses at the level of the health unit.

References:



1. Al-Abri RK, Al-Hashmi, IM. The Learning organization and healthcare education SQUMJ 2007; 8:8.
2. McPhail G. Management of change: an essential skill for nursing in the 1990s. J Nurs Manag 1997. Jul;5(4):199-205 10.1046/j.1365-2834.1997.00017.x.
3. Umiker W. Management Skills for the New Health Care Supervisor. 3rd ed. An Aspen Publication, 1998.
4. Mabey C. Mayon-White. Managing change. 2nd ed. The Open University: Paul Chapman Publishing Ltd, 1993.
5. Davies C, Finlay L, Bullman A. Changing Practice in health and social care. The Open University: SAGE Publication, 2000.
6. Freed DH. Please don't shoot me: I'm only the change agent. Health Care Superv 1998. Sep;17(1):56-61.
7. Appelbaum SH, Vecchio RP. Managing Organizational Behaviour: A Canadian Perspective. Toronto: Harcourt Brace & Company, 1995.
8. Armenakis AA, Harris SG, Mossholder KW. Creating readiness for organizational change. Hum Relat 1993;46:681 .10.1177/001872679304600601.
9. Dowd SB, Shearer R, Davidhizar R. Helping staff cope with change. Hosp Mater Manage Q 1998. Aug;20(1):23-28.
10. Mariotti J. 10 steps to positive change. Ind Week 1998;247:82.
11. Weiss WH. Change: how to bring it about and meet its challenge. Super Vis 1998;59:9-10.

Manuscript:

Managementul poate fi definit ca arta de a pune știința în practică. Conștientizarea de către o persoană a faptului că managementul este o disciplină, necesită experiență și vaste cunoștințe de psihologie, sociologie, contabilitate și noțiuni de economie. La ora actuală, există multe exemple publice de eșecuri în comunicare și care au dus inevitabil la incapacitatea de a atinge obiectivele personale cât și organizatorice propuse. Un manager bun trebuie să știe cum să comunice atât cu superiorii cât și cu subalternii săi. Influența pe care o exercită un conducător depinde în cea mai mare parte de capacitatea acestuia de a comunica și de a transmite mesajele cheie altor colegi. O comunicarea eficientă implică transmiterea mesajelor într-o manieră sugestivă. Fiecare profesionist în domeniu său, este esențial să îndeplinească doar acele sarcini care sunt de



competența lui (1). Gestionarea și ritmul schimbărilor în domeniul medical este una dintre preocupările principale în cadrul managementului serviciilor de sănătate (2). A administra schimbarea în domeniul sănătății implică un proces complex, în care schimbarea este relevantă și validă și în același timp dinamică și provocatoare (3, 4). Pentru a fi și eficientă, schimbarea include introducerea unor concepte noi împreună cu tehnologii de ultimă generație (5, 6, 7, 8). Deoarece schimbările în cadrul asistenței medicale specializate apar des, acestea sunt deseori imprevizibile și pun mari probleme (9). Într-o lume aflată într-o permanentă schimbare, pentru a face față concurenței și a rămâne competitiv pe piață, este nevoie de o capacitate dinamică a individului aflat într-o funcție de conducere, pentru ca acesta să dețină suficientă putere de reacție la schimbările rapide, de a se adapta ușor și de a evolua în același timp (10). Lipsa de viziune și angajament din partea unui șef aduc instant pierderi materiale. A face față ritmului schimbării necesită timp și implicare, exigentă și deseori este extrem de solicitantă din punct de vedere psihic pentru individ (11). Un lider adevărat, trebuie să își ajute angajații să formeze echipe eficiente din punct de vedere profesional, prin dezvoltarea unor țeluri comune. Este adevărat că o echipă pentru a fi perfectă necesită o combinație de persoane ideale la momentul potrivit. Astfel se realizează o selecție prealabilă a abilităților și caracteristicilor dorite fiecăruia dintre cei vizați. Totuși, este nerealist să ne așteptăm că, prin simpla plasare a unor profesioniști într-un grup țintă, aceștia vor acționa imediat ca o echipă. Pentru asta este nevoie de timp. Persoanele care sunt responsabile de procesul de schimbare în domeniul sanitar trebuie să implementeze soluții pentru un viitor mai bun. Astfel, modificările propuse practicii medicale trebuie să îmbunătățească calitatea și siguranța serviciilor de îngrijire a pacientului dar și să găsească noi modalități de a economisi bani. În acest caz, este deosebit de important ca serviciile de asistență medicală oferite să se adapteze la nevoile actuale ale populației. Pentru a avea succes, implementare unor programe de prevenție este esențială. Valorile etice după care ne ghidăm sunt esențiale în societatea noastră. În mod special, etica medicală implică luarea unor decizii bine documentate dar ținând cont și de credințele și dorințele pacientului cu privire la toate aspectele legate de starea lui de sănătate actuală. În ziua de azi, atâta timp cât este în deplinătatea facultăților mintale, pacientul are dreptul legal să ia propriile decizii privind îngrijirea sănătății sale. Deciziile din punct de vedere etic și deontologic dar și cu implicații legale directe, sunt luate în mod uzual de către furnizorii de servicii medicale în îndeplinirea sarcinilor lor obișnuite de serviciu. Activitatea desfășurată în cadrul unui spital prezintă multiple oportunități însă implică și multe probleme. Cea mai mare provocare întâlnită uzual în spitale, este oferirea unor servicii de îngrijiri medicale de cea mai bună calitate dar la un preț per serviciu accesibil tuturor. În cele mai multe situații, un angajat este promovat pe o funcție de conducere datorită abilităților sale tehnice și NU datorită abilităților sale de conducere și astfel apar primele probleme. Spre deosebire de orice alt domeniu, gestionarea riscurilor în domeniul sănătății este deosebit de importantă. În anumite cazuri, o firmă specializată este contractată pentru a dezvolta,



monitoriza și implementa strategii de gestionare a riscurilor dar și pentru diminuarea pierderilor financiare la nivel de unitate sanitară.

Referințe:

1. Al-Abri RK, Al-Hashmi, IM. The Learning organization and healthcare education SQUMJ 2007; 8:8.
2. McPhail G. Management of change: an essential skill for nursing in the 1990s. J Nurs Manag 1997. Jul;5(4):199-205 10.1046/j.1365-2834.1997.00017.x.
3. Umiker W. Management Skills for the New Health Care Supervisor. 3rd ed. An Aspen Publication, 1998.
4. Mabey C. Mayon-White. Managing change. 2nd ed. The Open University: Paul Chapman Publishing Ltd, 1993.
5. Davies C, Finlay L, Bullman A. Changing Practice in health and social care. The Open University: SAGE Publication, 2000.
6. Freed DH. Please don't shoot me: I'm only the change agent. Health Care Superv 1998. Sep;17(1):56-61.
7. Appelbaum SH, Vecchio RP. Managing Organizational Behaviour: A Canadian Perspective. Toronto: Harcourt Brace & Company, 1995.
8. Armenakis AA, Harris SG, Mossholder KW. Creating readiness for organizational change. Hum Relat 1993;46:681 .10.1177/001872679304600601.
9. Dowd SB, Shearer R, Davidhizar R. Helping staff cope with change. Hosp Mater Manage Q 1998. Aug;20(1):23-28.
10. Mariotti J. 10 steps to positive change. Ind Week 1998;247:82.
11. Weiss WH. Change: how to bring it about and meet its challenge. Super Vis 1998;59:9-10.