



Csató Gábor: Igenis lehet – és kell is – az egészségügyben szervezeti és vállalati kultúrát építeni.

Kilenc hónapja irányítja az Országos Mentőszolgálatot dr. Csató Gábor, aneszteziológus és intenzív terápiás szakorvos, egészségügyi szakmenedzser. A Magyar Kórházaszövetség szaklapja a KÓRHÁZ őszi száma annak próbált utánajárni, hogyan dinamizálta a szervezetet a 34 éves főigazgató.

- Mi jellemzi az Országos Mentőszolgálat tevékenységét az Ön irányítása alatt?

- Az egészségügyben működő szervezeteket a siker érdekében kénytelenek vagyunk vállalatként szemlélni. Természetesen nem profitorientált gazdasági szervezetre gondolok, hanem olyan vállalatra, amelynek fókuszában a szakmai elkötelezettség áll, amely modern menedzsment eszközöket alkalmaz, stabil gazdasági hátteret épít fel és működtet annak érdekében, hogy minőségi betegellátást nyújtson. Mérettől függetlenül fontos vállalati alapokra helyezni az egészségügyi szervezetek működését, hiszen hasonló funkciókat kell ellátnia egy városi kórháznak, egy regionális centrumnak, illetve a 7800 fős létszámával és 253 mentőállomásával az egész országot lefedő Országos Mentőszolgálatnak.

- Míg korábban rendszeresen érkeztek hírek a mentőszolgálat anyagi gondjairól, mostanában mintha nem hallanánk ilyen problémákról.

- Valóban, az elmúlt években sokszor kellett a fenntartónknak közbeavatkoznia az OMSZ működőképességének biztosítása érdekében. Ám ezen a téren elődeim is számtalan lépést vezettek be, amelynek eredményeként már tavaly elkezdett stabilizálódni a gazdasági helyzetünk, idén pedig ezt a stabilitást fejlett controlling tevékenység és keretgazdálkodás bevezetésével erősítettem meg. Ennek is köszönhető, hogy ma nem álságmenedzsmentről, hanem változás menedzsmentről beszélhetünk az Országos Mentőszolgálatnál. Fontos a szervezeten belül mindenkinek éreznie, hogy a jó gazda szeme mindent lát. Már csak ettől a tényről hatékonyabban működik egy szervezet.

- Fix állami költségvetésből gazdálkodnak, amely ráadásul mostanában évről-évre dinamikusan növekszik. Mi motiválja Önöket a hatékonyság fokozásában?

- Mindannyian tudjuk, hogy a fix költségvetés elkenyelmesíti a szervezetet, hiszen a gazdálkodási mozgástér viszonylag egyszerűen kiszámítható. Az egészségügyi ellátásban, kórházakban, szakrendelőkhöz ezért előnyös a teljesítményfinanszírozás. És ezért problémás a teljesítményvolumen-korlát. Mindenesetre, legyen szó bármilyen finanszírozásról, ha sikeresen működtetjük a keretgazdálkodási rendszert, ha növeljük a belső működési hatékonyságot, akkor több jut a dolgozóinknak is, és elégedettebbek lesznek betegeink is.

- Változás menedzsmentről beszélt. Mi mindent kell megváltoztatni az OMSZ működésében?

- Nagyon sok dolgot, de talán az a legfontosabb, hogy a folyamatos változás érzését és élményét kell megismertetni és elfogadtatni a szervezettel. Ehhez sok mindent alapjaiban kell megváltoztatni, viszont óriási szerencse, hogy épülő szervezeti kultúránk nagyon jól passzol ehhez. Erőforrásaink lehetővé teszik, hogy a szervezetet folyamatosan képezzük, persze elsősorban szakmai téren, de a legmodernebb menedzsment módszertanoknak is be kell szivárogniuk ebbe a képzésbe. Nincs még egy olyan

egészségügyi intézmény az országban, amely belső oktatásra és képzésre 300 millió forintot költ, pontosan ezért lehetünk még sikeresebbek, ha az oktatási tevékenységünket is még hatékonyabbá tesszük. Ám ehhez még egy fontos feltételre van szükség: kiváló csapatra. Hosszú éveket dolgoztam az Országos Mentőszolgálatban kivonulóként, tisztában voltam tehát azzal,

hogy bajtársainkat kivételes morál és nagy tudás jellemzi. Nekem csak az volt a feladatomban az elmúlt kilenc hónapban, hogy ezt a tudást motiváljam, új rendszerbe állítsam és hagyjam dolgozni. Alig volt szükség külső szakemberek bevonására, csak optimálisan kellett a szervezet belső erőforrásaira támaszkodni, hogy a jól képzett dolgozók a jól meghatározott vezetői célok mentén végezzék feladataikat.

- Az őszi folyamán teljesítménybérézést vezettek be, a hírek szerint évente bruttó 70-100 ezer forintot kaphatnak a nagyobb terhelésű mentőállomások dolgozói. A koncepció érdekes, viszont nem túl kevés ez az összeg?

- Valahol el kell indulni. Meg kell becsülni azokat a bajtársakat, akik a kivonuló állományban többet dolgoznak, mint az átlag. A teljesítménybónusz-rendszerre éves szinten majdnem félmilliárd forintot tervezünk elkölteni, egy egységes és objektív premizálási rendszer alapján. Ez az összeg, amit a 84 legnagyobb terhelésű mentőállomásunk kivonuló bajtársai kapnak, már látható tétel, és ha beválik, költségvetésünkben részaránya növelhető. Ennek kapcsán leginkább azt tartom óriási eredménynek, hogy sikerült ezt a rendszer kiépíteni és bevezetni, mert ettől lehet még jobb a dolgozói elégedettség, és nyújthatunk minőségi betegellátást. Ám az anyagi motiváció, a tudáshoz kapcsolódó motiváció nem elég. Hatékonyabban kell szervezni mindennapjainkat.

- Például milyen eszközökkel?

- Például a terhelés belső elosztásával. Legnagyobb terhelésű régióknak a Középmagyarországi Régió. Felismertük, hogy ha a környező régiók peremállomásairól jön a központi régióba naponta egy-egy egység, azzal érezhető mértékben csökkenthetjük bajtársaink terhelését, pihentebbek lesznek, és még jobb ellátást tudnak nyújtani. Ráadásul a szomszédos régiók peremállomásain is kedvező fogadtatásra talált ez a lépés, azt mondják, sokkal több izgalmas esettel, súlyos kórképpel és megoldandó helyzettel találkozhatnak, ami szakmai kompetenciájukat is növeli. Folyamatosan gondolkodunk azon, hogyan tehetnénk még jobbá a kapacitáselosztást, és még motiváltabbá bajtársainkat.

- A fiatal főigazgató friss szemléletet hozott a mentőszolgálathoz?

- Véleményem szerint igen. Lényege, hogy szolgáltatást nyújtunk a magyar társadalom számára. Ahhoz pedig, hogy minőségi szolgáltatást nyújthassunk, megfelelő vállalati kultúrára és modern vállalatirányítási szemléletre van szükség. Modern vállalatirányítást pedig minimum heti frissítésű kontrollingatok és keretgazdálkodási rendszer alapján tudunk működtetni. Ennek része az is, hogy a kontrollingatokat nemcsak megkapjuk és tudomásul vesszük, hanem részleteiben értelmezzük, lefűrünk bennük, visszakerdezzük, bizonyos részeit kibontjuk, és valós döntéstámogatásra használjuk őket. Sőt, folyamatosan törekszünk arra, hogy minél több és minél szofisztikáltabb adatunk legyen.

Forrás: weborvos.hu

A teljes interjú itt olvasható:

Fájl:

 [korhaz9_CsatóG.pdf](#)

Like

• [up](#)
47%

• [down](#)
53%

• A hozzászóláshoz [be kell jelentkezni](#)

•  **Print**

• 4978 olvasás