



MUNICIPIUL SIGHETU MARMATIEI
SPITALUL MUNICIPAL
SIGHETU MARMATIEI

STR. Avram Iancu, nr. 22, Sighetu Marmatiei, 435500,
Maramures
TEL: [004] 0262 311 541, FAX: [004] 0262 311 873,
E-MAIL: spital@zifer.ro



RAPORT ANUAL 2021 AL CONSILIULUI ETIC AL SPITALULUI MUNICIPAL SIGHETU MARMATIEI

In baza art.8 alin. 1 lit. d) si e) din Ordinul MS nr. 1502/2016 pentru aprobarea componentei si a atributiilor Consiliului Etic ce functioneaza in cadrul spitalelor publice, raportat la prevederile art.1 lit. f) din Ordin;

Tinand cont de reglementarile art.12 alin. (4) din Ordinul MS nr. 1502/2016, ale art.1 din Ordonanta nr. 271/2002 privind reglementarea activitatii de solutionare a petitiilor, raportat la prevederile art.59 din Legea 287/2009, corelate cu cele ale art. 83 si 87 din Lege; Consiliul Etic in formula actuala ,a primit spre analiza in anul 2021 un numar de 6 cazuri, respectiv 7105 /17.06. 2021, 7123/18.06.2021, 9257/21.08.2021, 10948/13.09.2021, 11835/01.10.2021 si 15317/03.12.2021

Patru dintre aceste sesizari sunt inaintate de pacienti si vizeaza posibile incalcare ale drepturilor pacientului , comportamente nepotrivite, atmosfera din anumite sectii sau compartimente ale institutiei.

Doua spete se refera la posibile practici si decizii neconforme ale unor medici , fiind depuse de colegi , medici , din aceeasi sectie , sau sectii diferite.

Analiza atenta a acestor spete (fapte si documente medicale), cu audierea persoanelor implicate , in sedinte ale Consiliului Etic , conduc la decelarea unor vulnerabilitati ale institutiei care se refera:

1. In anumite sectii, la:

-libertatea dialogului , cu promovarea intereselor institutiei;

-libertatea opiniilor;

-atitudinea concilianta si evitarea generarii conflictelor datorate schimbului de pareri;

-respect , buna credinta corectitudine si amabilitate in exercitarea atributiilor functiei;

-atingerea onoarei , reputatiei si demnitatii persoanelor folosind jigniri,plangeri , intimidare sau hartuire verbala.

2. Activitatea din serviciul CPU si sectia Psihiatrie, unde gasim :

- sincope in preluarea pacientilor de la SAJ , de catre medic sau personalul mediu;

-lipsa unor consulturi interdisciplinare la pacienti cu patologii multiple , somatice , cunoscute;

3. Probleme in elaborarea unui diagnostic complet si a unui plan terapeutic de catre specialistul urgentist sau medicii specialisti din liniile de garda;

4. Completarea deficitara a documentelor medicale(foi de observatie, fise CPU) , cu imposibilitatea urmaririi traseului pacientului si a serviciilor , in timp real;

5. Timpi prelungiti de stationare in CPU;

6. Dificultati in urmarirea pacientilor cu patologii asociate in sectia Psihiatrie (pe durata garzii);

7. Lipsa unui plan terapeutic pe masura complexitatii cazului , in sectia de Psihiatrie in timpul garzii , dificultati in monitorizarea starii pacientilor in sectia de psihiatrie in timpul noptii;

8. Lipsa unei pregatiri in sensul comunicarii cu pacienti vulnerabili , pregatire teoretica organizata la nivelul sectiilor , prin cursuri si ateliere care sa vizeze modul de adresare , prezentarea si comunicarea personal medical-pacient;

9. Lipsa unor persoane desemnate in fiecare tura pentru relatia cu pacientii si apartinatorii in serviciul CPU , care sa fie degrevate de alte sarcini , asa incat sa ofere informatii si sprijin emotional –care ar anula astfel valul de nemulțumire privind activitatea profesionistilor din acest serviciu.

Printre masurile propuse in avizele Consiliului Etic se numara:

1.a) Elaborarea de proceduri si diagrame de urmarire a pacientilor in CPU , cu responsabilizarea personalului desemnat in preluarea bolnavului ;

b) Consultul medicului in maxim 60 de minute de la prezentare (ora de aur-in urgenta), cu constatarile scrise si parafate, si urmarirea timpilor , in scris , pentru o eficientizare a sistemului de evaluare;

Implementarea cu celeritate a unor masuri in acest sens revine in atributiile Asistentei Sefe si a Medicului sef.

c) Managementul corect al resursei umane pe durata perioadelor vulnerabile (concedii , sarbatori) , prin atenta planificare a concediilor de odihna in vederea scaderii:

-riscului erorilor medicale datorate Burn-outului medicilor;

-riscului imbolnavirilor salariatilor , cu consecinte asupra intregii sectii/intregului spital

-numarului cazurilor de cresteri (nepermise/ peste limitele legale) a timpului de lucru .

d)Implementarea unui sistem intern de analiza si remediere a scaderii eficientei angajatilor , in special medici si asistenti medicali, prin

-evaluari psihologice si ale competentelor profesionale;

-depistarea vulnerabilitatii umane in situatiile in care rezultate particulare/cazuri de tipul celui analizat in speta curenta, apar in sectiile spitalului;

-organizarea de ateliere de training pe probleme specifice medicale ,in colaborare cu Spitalul Judetean de Urgenta , cu antrenarea angajatilor in schimburi de experienta in cadrul sectiilor similare ale Spitalului Judetean (pentru angajatii cu rezultate precare la evaluari).

2.Prelucrarea , in sedinte de lucru trimestriale, a Codului deontologic si a modificarilor legislative specifice fiecarui sector, in numeroase ocazii personalul contractual reclamand necunoasterea prevederilor acestor norme. (sedintele trimestriale de implementare a noutatilor legislative sunt posibile cu sprijinul/participarea juristilor institutiei si a conducerii sectiilor).

3.Atenta urmarire de catre conducerile sectiilor a predarii serviciului , atat la patul bolnavului , cat si in scris , si a completarii foilor de observatie clinica , cu cronologia faptelor ;

4.Organizarea cursurilor de resuscitare si recunoasterea pacientului instabil sau critic , pentru toti medicii care efectueaza garzi,indiferent de specialitate, cu minim un curs la 3 ani , cazurile fiind in acest fel gestionatecu o mai mare coerenta si eficienta ;

5. Pregatirea si reevaluarea periodica a personalului medical , inclusiv asistente si infirmiere/i ,privind capacitatea de acordare a primului ajutor, cu ajutorul simularilor si a cursurilor anuale , avand in vedere faptul ca asistentii medicali din Spitalul municipal sunt absolventi ai scolilor Postliceale de asistenti generalisti, cu minime exceptii, fara pregatire specifica;

6. Distribuirea in serviciul CPU a personalului nou ,angajat fara examen , pe baza evaluarii de catre:

a)conducerea sectiei, unde aceste persoane vor urma sa isi exercite atributiile si

b)a psihologului institutiei ,

cu asumarea responsabilitatii privind atingerea nivelului profesional necesar si pregatirii acestora in sectia de destinatie, sectiile cu profil de urgenta avand exigente crescute privind pregatirea si timpii de reactie , capacitatea de a muncii in echipa in conditii de presiune.

In plus , avand in vedere particularitatile activitatii impuse de pandemie:

- Organizarea de ateliere de comunicare finalizate cu o procedura de lucru unica, privind abordarea (adresare , prezentare, gesturi permise sau recomandate)pacientului, asa incat acesta sa se simta

respectat,sa nu fie expus unor factori stresanti suplimentari si a nu-i fi afectata demnitatea.

- Rotatia mai frecventa , la interval de 3-4 ore , a personalului din punctele cheie , pentru reducerea epuizarii fizice si psihice;
- Desemnarea unor persoane , la punctual de Informatii in serviciul CPU , care sa ofere informatiile necesare aplanarii tensiunii din randul pacientilor si apartinatorilor care sunt in asteptare.
- Solicitare catre DSP a unor precizari privind evaluarea initiala a pacientilor care sunt confirmati Covid pozitivi la domiciliu , cu informarea publica , in mas-media si pe retele de socializare, precizari necesare publicului larg si institutiilor care sunt responsabile de aceste evaluari initiale.

Presedinte Consiliu Etic

Pop Anamaria

28.12.2021

