

Πρόλογος

Διαβάζοντας πρόσφατα τη βιογραφία του αείμνηστου Καθηγητού της Χειρουργικής Μαρίνου Γερουλάνου στάθηκα στο Κεφάλαιο του Βιβλίου, που αναφερόταν στις αρχές του προηγούμενου αιώνα.

Εκεί αναφερόταν η πρόσκληση, που του είχε απευθύνει η τότε Ελληνική Κυβέρνηση, να επιστρέψει από τη Γερμανία και να αναλάβει την Οργάνωση και Διοίκηση του Νοσοκομείου «Ευαγγελισμός».

Στο συγκεκριμένο Κεφάλαιο ο Καθηγητής περιέγραφε τις δυσκολίες, που αντιμετώπιζε λόγω της γραφειοκρατίας, αλλά και το βαθμό δυσκολίας που εμπεριείχαν οι διαφόρων μορφών συνεργασίες, στην προσπάθεια του να Οργανώσει και Διοικήσει το Νοσηλευτικό Ίδρυμα.

Φαντάζει απίστευτο, αλλά όσα περιέγραφε ο Καθηγητής έμοιαζαν τόσο σύγχρονα και τόσο επίκαιρα, που είχα την εντύπωση ότι διάβαζα για τις σημερινές συνθήκες της Οργάνωσης και Διοίκησης ενός Κρατικού Νοσηλευτικού Ιδρύματος.

Φαίνεται ότι μερικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της φυλής μας, όπως και μερικές ιδιαιτερότητες της στους υπηρετούντες το Δημόσιο Τομέα, παραμένουν αναλλοίωτα στο πέρασμα των ετών.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τις θετικές καταστάσεις όπως:

- αισιοδοξία για το αναμενόμενο αποτέλεσμα
- φιλότιμες προσπάθειες
- έμπνευση αποδοτικών ιδεών
- δημιουργική φαντασία
- πολυμήχανες σκέψεις
- εφευρετικότητα
- συναδελφικότητα
- επιμονή
- επικοινωνιακές ικανότητες
- αυτοσυγκράτηση

ή τις ενδεχόμενες αρνητικές καταστάσεις όπως:

- αδιαφορία στην τήρηση δεοντολογικών κανόνων
- δυσκολία προσαρμογής στην ομαδική συνεργασία
- «κατά φαντασία» διαβεβαιώσεις
- αίσθηση της «παντογνωσίας»
- μη ολοκλήρωση της προσπάθειας
- αδυναμία ρεαλιστικής εκτίμησης
- διαρκείς εκκρεμότητες
- υπερβολή στην αντίδραση
- επιθυμία στην αναβλητικότητα
- ευαισθησία στην κόπωση.

Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει τη μοναδικότητα στη δημιουργική ικανότητα του Έλληνα, γιατί με τη συνύπαρξη αρνητικών και θετικών ιδιαιτεροτήτων επιτυγχάνεται η πρόοδος και η ανάπτυξη μέσα από διαδικασίες, που συχνά αιφνιδιάζουν, τόσο για την πρωτοτυπία όσο και για την εφευρετικότητα τους.

Ως λειτουργός της Δημόσιας Υγείας και πιστεύοντας βαθιά ότι ο ουσιαστικός επικεφαλής του Νοσοκομείου είναι ο ίδιος ο Ασθενής, αφού όλος ο μηχανισμός ενεργοποιείται για να τον εξυπηρετήσει, συμμετέχω με τιμή στο δημιουργικό ταξίδι της Διοίκησης.

Η καταγραφή των σκέψεων και απόψεων μου ελπίζω να φανεί χρήσιμη σε όσους υπηρετούν με τον οιονδήποτε τρόπο τον ευαίσθητο χώρο της Δημόσιας Υγείας.

Με δεδομένο, ότι ο συντριπτικά μεγαλύτερος αριθμός Διοικητών Νοσοκομείων προέρχονται από επαγγελματικά πεδία με εκπαιδευτικό αντικείμενο μη σχετικό με την Υγεία, θεωρώ ότι η επισήμανση των Υγειονομικών Ενοτήτων θα συμβάλει στην εμπεριστατωμένη ενημέρωση.

Με τη σιγουριά ότι όλοι οι Συνάδελφοι βελτιώνουν συνέχώς τις προσφερόμενες Υπηρεσίες Υγείας, πιστεύω ότι η καταγραφή των πρακτικών ιδιαιτεροτήτων στη λειτουργία του Νοσοκομείου από τη σκοπιά του εργαζόμενου σε αυτό, ενδεχομένως φανεί χρήσιμη.

I Κεφάλαιο: Φροντίδα Υγείας

Εισαγωγή

Αναμφισβήτητα ο χώρος του κάθε Νοσοκομείου θεωρείται ιερός και ως ιερό οφείλουμε να τον αντιμετωπίζουμε.

Είναι γεγονός ότι στην Ασθένεια λίγο – πολύ συναντιόμαστε όλοι μας και είναι επίσης γνωστό, ότι η Ασθένεια δεν κάνει κοινωνικές διακρίσεις.

Όλες οι ηλικίες, σε κάθε φάση της ζωής, αδιακρίτως φύλου ή μορφωτικού-οικονομικού επιπέδου είναι ενδεχομένως εν δυνάμει υποψήφια θύματα μιας οποιασδήποτε – ανεξαρτήτου βαρύτητας ή σοβαρότητας – πάθησης.

Αν η Ασθένεια έχει χρόνια μορφή, θα συμβάλει, αν μη τι άλλο στην αναθεώρηση των κοινωνικών προτεραιοτήτων του Πάσχοντα, αλλάζοντάς τες δραματικά.

Δεν είναι λίγες οι φορές, που μία αρρώστια φέρνει τα πάνω – κάτω στον τρόπο, που ζούμε. Και αν αντιμετωπίζεται εύκολα και γρήγορα, μικρό το κακό.

Αν όμως χρονίζει και η ιδιαιτερότητα της απαιτεί πιο σοβαρή, πιο εμπειριστατωμένη φροντίδα, αρχίζουμε και βλέπουμε τη σκιά του Νοσηλευτικού Ιδρύματος να παίρνει σάρκα και οστά, πρωταγωνιστώντας στη ζωή μας.

Τότε παραγκωνίζουμε τις επιφυλάξεις μας και εναποθέτουμε τις ελπίδες μας στους Λειτουργούς της Υγείας.

Οι εργαζόμενοι σε ένα Νοσοκομείο ίσως αποτελούν την πιο επιβαρημένη εργασιακά κατηγορία ανθρώπων.

Ενώ στην κυριολεξία «ζουν μέσα στην αρρώστια» και λειτουργούν συχνά κάτω από αντίξοες συνθήκες, οι απαιτήσεις μας από αυτούς είναι πολλές φορές υπέρμετρες.

Βέβαια η επιλογή της επαγγελματικής ειδικότητος του οποιουδήποτε αποτελεί αυστηρά προσωπική του υπόθεση.

Είναι όμως επίσης γνωστό, ότι από αλλού ξεκινάει κανείς – ως επιθυμία του τουλάχιστον – και αλλού καταλήγει.

Επίσης, μοιάζει τουλάχιστον υπερβολή να αποτελεί κανείς συχνά εύκολο στόχο της άδικης ή αναίτιας κριτικής, όχι μόνο του άμεσου αποδέκτη των Υπηρεσιών Υγείας, αλλά και του ευρύτερου Οικογενειακού ή ακόμα και φιλικού του περιβάλλοντος.

Αποτελεί συνεπώς γεγονός, ότι τόσο το Νοσοκομείο – ως κτήριο – όσο και οι εργαζόμενοι σε αυτό – ως Λειτουργοί της Υγείας – σκιαγραφούν ένα αναπόσπαστο Κεφάλαιο στην πορεία της ζωής μας.

Όλος αυτός ο μηχανισμός - μικρός ή μεγάλος - για να λειτουργήσει, αλλά και πολύ περισσότερο να αποδώσει, χρειάζεται έναν κεντρικό συντονισμό, που συνοπτικά καταγράφεται ως «Διοίκηση».

Η Διοίκηση, ως έννοια, αποτελεί τη βάση για δημιουργία, ανάπτυξη, συντονισμό, απόδοση, ευελιξία, βελτίωση, πρόοδο, εξέλιξη και ευημερία στο Νοσηλευτικό Ίδρυμα.

Οι ασκούντες τη Διοίκηση είθισται να διαθέτουν τις ιδιότητες, που χαρακτηρίζουν τους ανθρώπους, οι οποίοι έχουν την αποκλειστική ευθύνη για τη σωστή και αποτελεσματική διεύθυνση.

Οφείλουν δηλαδή να:

- έχουν ιδιαίτερες γνώσεις πάνω στο αντικείμενο, που καλούνται να διοικήσουν
- μπορούν να διακρίνουν άμεσα το πρωτεύον από το δευτερεύον
- λειτουργούν ως κυματοθραύστες των εντάσεων
- βλέπουν το μεθαύριο στη θέση του αύριο καθώς και
- συνειδητοποιούν τις ρεαλιστικές δυνατότητες ανάπτυξης.

Κατ' ουσία λειτουργούν όπως ο Μαέστρος μιας Ορχήστρας, ο οποίος συντονίζοντας διαφορετικά όργανα έχει την ευθύνη:

- της εκπαίδευσης
- της δυνατότητας αναπλήρωσης
- της συμπλήρωσης

- του συντονισμού και
- της αρμονίας

έτσι ώστε το τελικό αποτέλεσμα – που είναι και το ζητούμενο – να ηχεί με τέτοιον τρόπο, που να το απολαμβάνουν τόσο όσοι το ακούνε, όσο και αυτοί – που ως κατεξοχήν υπεύθυνοι – το δημιουργούν.

Πολλοί είναι οι παράγοντες – συχνά ασύνδετοι μεταξύ τους – που ενεργοποιούνται για να γίνει εφικτό το ανωτέρω περιγραφόμενο ως «μοντέλο Διοίκησης» και φυσικά είναι εντελώς διαφορετικοί – είναι σωστό άραγε; – από τον ίδια-τικό στο Δημόσιο Τομέα.

Αυτή η διαφοροποίηση είναι κυρίαρχης σημασίας για την αποδοτικότητά του, οποιασδήποτε μορφής και σε οποιοδήποτε επίπεδο Διοικητικού έργου.

Όταν δε μιλάμε για το γνωστό ως «πολυτιμότερο αγαθό», που είναι η Υγεία και τους μηχανισμούς, που την υπηρετούν για να εξασφαλίσουν τη διατήρησή της, τότε μιλάμε για Διοίκηση με εξαιρετικά μεγάλη ευθύνη, το θετικό αποτέλεσμα της οποίας εξασφαλίζει όχι μόνο την ποιότητα, αλλά συχνά την ίδια τη ζωή.

Το θέμα που θα μας απασχολήσει είναι η Διοίκηση και λειτουργία δύο κρατικών Νοσηλευτικών Μονάδων (50 και 100 κρεβατιών) στη νησιωτική Περιφέρεια μέσα από την πορεία ενός εργαζόμενου (με υγειονομική ειδικότητα).

Με απόλυτο σεβασμό και συνέπεια στην ιδεολογική βάση της Δημόσιας Υγείας, ο ίδιος εργαζόμενος καταλήγει (..μέσα από μία διαδρομή 20 ετών στο ίδιο Νοσοκομείο..) Διοικητής, άρα κατεξοχήν υπεύθυνος για την εύρυθμη απόδοση της Νοσοκομειακής Μονάδος, που καλείται να διευθύνει.

Σκοπός του πονήματος αυτού είναι να επισημανθούν οι ιδιαιτερότητες της λειτουργίας των Ιδρυμάτων αυτών, που λίγο – πολύ συναντώνται σε κάθε μικρό ή μεγάλο κρατικό Νοσοκομείο.