

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ (Τ.Ε.Ι.)

ΑΘΗΝΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ

(ΔΜΥΠ)



ΟΔΗΓΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ
ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ

Μάρκος Σαρρής Bsc, Msc, Phd

Καθηγητής Κοινωνιολογίας της Υγείας & Ποιότητας Ζωής

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΕΔΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	3
1. ΣΥΝΗΘΗ ΠΕΔΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	3
2. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΓΕΙΑ - ΠΡΟΝΟΙΑΣ	3
3. ΤΥΠΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ	4
4. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ	4
5. ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ	6
6. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ	10
7. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ: ΝΕΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	22
8. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ ΣΕ ΝΕΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΕΙΣ	23

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΕΔΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ (ΔΜΥΠ)

1. ΣΥΝΗΘΗ ΠΕΔΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι πτυχιούχοι του Τμήματος Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας των ΤΕΙ με τις εξειδικευμένες επιστημονικές και τεχνολογικές γνώσεις τους ασχολούνται επαγγελματικά, είτε αυτοδύναμα είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες, με την έρευνα και εφαρμογή της σύγχρονης τεχνογνωσίας στη διοίκηση-διαχείριση μονάδων υγείας και πρόνοιας. Οι παραπάνω πτυχιούχοι έχουν δικαίωμα απασχόλησης, ως στελέχη μονάδων υγείας και πρόνοιας, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. (Π.Δ. ΦΕΚ 159/14-06-1989, Άρθρο 4, Επαγγελματική οντότητα και δικαιώματα πτυχιούχων ΔΜΥΠ).

Οι παραπάνω πτυχιούχοι εξελίσσονται σε όλο το φάσμα της διοικητικής ιεραρχίας της σχετικής με τους τομείς της ειδικότητάς τους, σύμφωνα με την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία. Οι πτυχιούχοι του Τμήματος Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας των ΤΕΙ απασχολούνται στην εκπαίδευση σύμφωνα με την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία. Επίσης μπορούν να απασχοληθούν στην εκπόνηση ερευνητικών σχεδίων σε θέματα της ειδικότητάς τους. Οι πτυχιούχοι του Τμήματος Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας των ΤΕΙ με την απόκτηση του πτυχίου τους ασκούν το επάγγελμα στο πλαίσιο των πιο πάνω επαγγελματικών δικαιωμάτων.

2. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΓΕΙΑ-ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Με την ολοκλήρωση των σπουδών τους, οι πτυχιούχοι του Τμήματος αποκτούν τις απαραίτητες επιστημονικές και τεχνολογικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες ώστε να είναι ικανοί να δραστηριοποιούνται ως στελέχη διοίκησης-διαχείρισης υπηρεσιών υγείας-πρόνοιας, ιδίως στους ακόλουθους τομείς:

- Οργάνωση, λειτουργία και συντονισμός δραστηριοτήτων των υπηρεσιών υγείας - πρόνοιας για την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία τους.
- Σχεδιασμός και εφαρμογή οικονομικών προγραμμάτων, κατάρτιση και εκτέλεση προϋπολογισμού, ισολογισμού, απολογισμού, διεκπεραίωση οικονομικών θεμάτων.
- Διοίκηση-διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, ανάπτυξη προσωπικού υπηρεσιών ή μονάδων υγείας και πρόνοιας.
- Εφαρμογή προγραμμάτων και σχεδιασμός μέτρων βελτίωσης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας.
- Επεξεργασία στατιστικών στοιχείων και δεδομένων, συστηματική παρακολούθηση εκροών και αποτελεσμάτων, ανατροφοδότηση και ανασχεδιασμός στόχων και μέσων επίτευξής τους.
- Προσδιορισμός έργου μονάδων υγείας και πρόνοιας, σε συνεργασία με το υγειονομικό και άλλο προσωπικό, καθορισμός λειτουργικών υπευθυνοτήτων ανά κλάδο εργαζομένων.
- Οργάνωση της εργασίας, εργονομία, λειτουργικός σχεδιασμός χώρων εργασίας και κτιριολογικής ανάπτυξης υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας

- Παρακολούθηση της κίνησης ασθενών και τήρηση της διοικητικό-λογιστικής ροής των διαδικασιών νοσηλείας
- Προαγωγή της επιστημονικής έρευνας σε θέματα οικονομίας, οργάνωσης, διοίκησης και διαχείρισης υπηρεσιών υγείας, πρόνοιας
- Διοίκηση Ολικής Ποιότητας και ειδικότερα στους τομείς της οργανωτικό-διοικητικής, οικονομικό-διοικητικής και οικονομικό-διαχειριστικής ανάπτυξης των υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας

3. ΤΥΠΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ

Στο πλαίσιο άσκησης του επαγγέλματός τους ασκούν τις παρακάτω δραστηριότητες σύμφωνα με το Π.Δ. ΦΕΚ 159/ 14-06-1989 Άρθρο 4:

- ❖ Άσκηση διοικητικών καθηκόντων σε διοικητικές και επιτελικές υπηρεσίες μονάδων υγείας και πρόνοιας.
- ❖ Άσκηση εποπτείας και διοίκησης προσωπικού μονάδων υγείας και πρόνοιας, εκτός του νοσοκομειακού προσωπικού.
- ❖ Παρακολούθηση εισαγωγής και εξόδου ασθενών και εξυπηρετούμενων ατόμων σε μονάδες υγείας και πρόνοιας και τήρηση των λογαριασμών τους.
- ❖ Συμμετοχή στον προσδιορισμό του έργου των μονάδων υγείας και πρόνοιας σε συνεργασία με το υγειονομικό, τεχνικό κλπ προσωπικό.
- ❖ Συμμετοχή στη βελτίωση και ανάπτυξη υπηρεσιών μονάδων υγείας και πρόνοιας
- ❖ Συμμετοχή στην κατάρτιση και εφαρμογή προϋπολογισμού μονάδων υγείας και πρόνοιας.
- ❖ Συμμετοχή στην κατάρτιση κτιριολογικού προγράμματος μονάδων υγείας και πρόνοιας.
- ❖ Συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση στατιστικών στοιχείων μονάδων υγείας και πρόνοιας.
- ❖ Συμμετοχή στον προγραμματισμό και ανάπτυξη δραστηριοτήτων μονάδων υγείας και πρόνοιας
- ❖ Προμήθεια τροφίμων, φαρμάκων, εξοπλισμών κλπ μονάδων υγείας και πρόνοιας.

4. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ

Οι τυπικές απαιτήσεις για τη θέση εργασίας ενός στελέχους διοίκησης-διαχείρισης στις υπηρεσίες υγείας – πρόνοιας περιλαμβάνουν τις απαιτούμενες επαγγελματικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αντιστοιχούν στις οργανωτικό-διοικητικές και οικονομικό-διαχειριστικές διαδικασίες και ροές όπως αυτές προσδιορίζονται από τις λειτουργίες των μονάδων και υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας.

Ως επαγγελματικές γνώσεις εννοούνται οι νοητικές διεργασίες εννοιών και πράξεων, οι οποίες εκφράζουν τα αποτελέσματα των εκπαιδευτικών εκροών του συστήματος τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή διαμορφώνονται σύμφωνα με την επαγγελματική εμπειρία και πρακτική. Οι γνώσεις αναφέρονται επομένως σε

πραγματικές ή διαδικαστικές πληροφορίες που είναι απαραίτητες για την σωστή εκτέλεση μιας εργασίας. Στην περίπτωση αυτή εντάσσονται τα τυπικά προσόντα (π.χ. τίτλοι σπουδών), γνώσεις δηλαδή που μπορούν να πιστοποιηθούν.

Οι επαγγελματικές δεξιότητες αναφέρονται στον απαιτούμενο συνδυασμό γνώσεων και εμπειρίας που οδηγεί στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής δραστηριότητας, ενώ οι ικανότητες αφορούν στην εφαρμογή γνώσεων και δεξιοτήτων προκειμένου ο εργαζόμενος να αντεπεξέρχεται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις ενός εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι επαγγελματικές ικανότητες αναφέρονται στις δυνατότητες και ικανότητες εργασιακής απόδοσης και σχετίζονται με τις δημιουργικές και παραγωγικές ικανότητες του στελέχους ΔΜΥΠ, ανεξαρτήτως τυπικών προσόντων, δεδομένου ότι τα τυπικά προσόντα συνδέονται άμεσα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις ενός επαγγελματία.

Ως εκ τούτου οι γενικές απαιτήσεις δεν θεωρούνται μόνο ως απλή αντιστοίχιση των προδιαγραφών της θέσης εργασίας με τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες του εργαζομένου, αλλά επίσης ως διαμόρφωση των αποτελεσμάτων της εργασίας του σύμφωνα με τις απαιτήσεις των εκάστοτε νέων επαγγελματικών εξελίξεων. Κατά συνέπεια πρέπει να προσδιορίζονται κάθε φορά οι ολοκληρωμένες δυνατότητες και ικανότητες εργασιακής απόδοσης που έχουν αποκτηθεί τόσο μέσω του τυπικού συστήματος κατάρτισης και επαγγελματικής εξειδίκευσης, όσο και μέσω της επαγγελματικής εμπειρίας.

Αν και τα κριτήρια που προσδιορίζουν το «ιδανικό» στέλεχος ποικίλλουν κατά περίπτωση, εντούτοις οι γενικές απαιτήσεις, που εμπειρικά έχει αποδειχθεί ότι αποτελούν προϋπόθεση επαγγελματικής επιτυχίας ενός στελέχους ΔΜΥΠ διακρίνονται γενικά σε τρεις βασικές κατηγορίες:

α) στις τεχνικές – επαγγελματικές γνώσεις

Ως τεχνικό-επαγγελματικές γνώσεις εννοείται η κατανόηση και κατοχή εξειδικευμένων γνώσεων σχετικά με την εφαρμογή μεθόδων και χρήση μηχανισμών ή τεχνικών παροχής οικονομικό-διαχειριστικών και οργανωτικό-διοικητικών υπηρεσιών. Οι τεχνικό-επαγγελματικές γνώσεις είναι οι πλέον απτές και συγκεκριμένες, αντιστοιχούν σε τεχνικές δραστηριότητες και προϋποθέτουν έναν ορισμένο βαθμό εξειδίκευσης, τεχνογνωσίας και εμπειρίας. Η σημασία τους είναι προφανής για τη διεξαγωγή και επιτυχή ανάπτυξη συναφών δραστηριοτήτων και διαδικασιών ροής του παραγόμενου έργου.

β) στις συμπεριφορικές-κοινωνικές δεξιότητες

Ως συμπεριφορική-κοινωνική δεξιότητα εννοείται η ικανότητα της συνεργασίας με άλλους. Οι δεξιότητες αυτές είναι: α) πρακτικές, με την έννοια ότι παρατηρούνται στην πρακτική συμπεριφορά των στελεχών και β) αναπτυξιακές, με την έννοια ότι διαμορφώνονται και μαθαίνονται από κάθε ενδιαφερόμενο στέλεχος. Οι συμπεριφορικές δεξιότητες δεν αφορούν εσωτερικού τύπου αρετές ή ατομικό-προσωποπαγή χαρακτηριστικά ή χαρίσματα (πχ. ταλέντο).

Η ικανότητα της συνεργασίας εκδηλώνεται στην πρακτική της εκδοχή με την κατανόηση και την αποδοχή της ιδιαιτερότητας του άλλου, την ανάπτυξη τεχνικών επικοινωνίας, μέσω των αντιληπτικών διαύλων των ατόμων, τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και ασφάλειας, ώστε να προσεγγίζεται και να προάγεται η συμμετοχή όλων καθώς και τη διαφάνεια και ειλικρίνεια στις εργασιακές σχέσεις.

Οι συμπεριφορικές-κοινωνικές δεξιότητες εκφράζουν ότι ο ανθρώπινος παράγοντας δεν είναι μόνο ο κυριότερος συντελεστής της παραγωγικής διαδικασίας στις υπηρεσίες υγείας-πρόνοιας, αλλά και το ουσιαστικό μέσο μιας σύγχρονης διοίκησης και διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων. Οι συμπεριφορικές-κοινωνικές δεξιότητες απαιτούνται σε όλα τα επίπεδα της οργανωτικής διαβάθμισης, κυρίως εκεί όπου η άμεση επικοινωνία, οριζόντια ή κάθετη, είναι εκτενέστερη μεταξύ των στελεχών.

γ) στις διανοητικές-συνθετικές ικανότητες

Ως διανοητική-συνθετική ικανότητα εννοείται η ικανότητα της δημιουργικής σύνθεσης διαφοροποιημένων διαδικασιών, έτσι ώστε να μην απειλείται η συνοχή και η ενότητα της συλλογικής εργασίας, να διευκολύνεται η προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες εξωτερικές συνθήκες και να εξασφαλίζεται η λειτουργία της ομάδας εργασίας. Είναι προφανές ότι η διανοητική - συνθετική ικανότητα απαιτείται για τη λήψη αποφάσεων που ρυθμίζουν τόσο την εσωτερική ισορροπία των μελών της ομάδας εργασίας, όσο και της ομάδας με το περιβάλλον, δηλαδή με τα συστήματα που επικοινωνεί.

Οι διανοητικές - συνθετικές ικανότητες απαιτούνται κυρίως για τη διαμόρφωση: α) της σταθεροποιητικής στρατηγικής (διατήρηση βασικών στόχων των υπηρεσιών υγείας-πρόνοιας, β) της διορθωτικής στρατηγικής (λήψη αποφάσεων και μέτρων παρέμβασης, όπου διαπιστώνονται προβλήματα δυσλειτουργίας) και γ) της αναπτυξιακής στρατηγικής (προσδιορισμός νέων στόχων και προσαρμογή σε νέες συνθήκες περιβάλλοντος).

Η διάκριση των γενικών απαιτήσεων σε τρεις βασικές κατηγορίες είναι χρήσιμη για αναλυτικούς σκοπούς καθώς διαφέρουν μεταξύ τους ως προς το περιεχόμενο και ως προς τις μορφές έκφρασής τους. Ωστόσο στην καθημερινή λειτουργία του περιβάλλοντος εργασίας μιας υπηρεσίας υγείας-πρόνοιας, οι απαιτήσεις αυτές συμπλέκονται και αλληλεπιδρούν με σύνθετους τρόπους και διαδικασίες, αλληλοσυμπληρούμενες και αλληλοσυνδεδεμένες.

5. ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ

Πλην των ανωτέρω γενικών απαιτήσεων, προσδιορίζονται επίσης και ειδικές απαιτήσεις οι οποίες δεν εξειδικεύονται σε συγκεκριμένο τομέα απασχόλησης αλλά είναι σημαντικές για τη διασφάλιση της ποιότητας στην εργασία, τις κοινωνικές συνδιαλλαγές που αναπτύσσονται στο περιβάλλον εργασίας και διατρέχουν περισσότερο του ενός αντικείμενα εργασίας στις υπηρεσίες υγείας-πρόνοιας (οριζόντιες δεξιότητες και ικανότητες).

❖ Διοικητικές ικανότητες στελέχους ΔΜΥΠ

- ο Ικανότητα επιτυχούς λειτουργίας ομάδων εργασίας και δημιουργίας "πνεύματος" συλλογικής εργασίας

Η ομάδα ορίζεται ως σύνολο ατόμων-μελών, ως ολοκληρωμένο και ενιαίο σύνολο, που έχει κοινούς στόχους και λειτουργεί αυτοδύναμα στο πλαίσιο των δικαιοδοσιών και του κανονισμού που διέπει τον φορέα εργασίας. Η αποτελεσματική λειτουργία μιας ομάδας εργασίας εξαρτάται άμεσα από τις ικανότητες των στελεχών και του υπευθύνου της στη διαμόρφωση συνθηκών και προϋποθέσεων για την ανάληψη πρωτοβουλιών και διεργασιών συλλογικής εργασίας. Οι υπευθυνότητες και οι λειτουργίες αυτές αποσκοπούν στην καλλιέργεια ανοικτής και ειλικρινής επικοινωνίας μέσα στην ομάδα και στην απόδοση έμφασης στις ανθρώπινες σχέσεις.

Η επίτευξη της λειτουργίας ομάδας εργασίας παρέχει τη δυνατότητα ανάδειξης του πλούτου των γνώσεων, των ιδεών, των δημιουργικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων των μελών της ομάδας, προάγοντας τη δημιουργικότητα της ομάδας στο σύνολό της. Η δημιουργία πνεύματος και κουλτούρας ομάδας εργασίας καθιστά το σύνολο των μελών ικανό στην επίλυση προβλημάτων και στη λήψη αποφάσεων. Είναι εμφανές ότι η ανάπτυξη της ομάδας εργασίας εξασφαλίζει την αξιοποίηση όλων των γνώσεων, ιδεών, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των ατόμων μελών της.

Ωστόσο για κάθε διοικητικό στέλεχος - υπεύθυνο ομάδας υπάρχει συνήθως ο κίνδυνος να αφήνει αναξιοποίητο το δυναμικό των μελών της ομάδας. Τις περισσότερες φορές το διοικητικό στέλεχος έρχεται αντιμέτωπο με την ομάδα, χωρίς τη συναίνεση και τη δυναμική της οποίας δεν είναι δυνατό να επιτευχθεί κανένας στόχος. Τα άτομα μέλη της ομάδας εργασίας συνήθως αντιστέκονται σε κάθε τι νέο ή διαφορετικό, επιμένοντας να διατηρούν τον υφιστάμενο τρόπο λειτουργίας της. Όπως κάθε μέλος, είτε ατομικά είτε συλλογικά, έτσι και κάθε ομάδα εκτιμά ότι για να αλλαχθεί ένας προηγούμενος τρόπος λειτουργίας, χρειάζεται περισσότερη ενέργεια από ότι είναι διαθέσιμη να χρησιμοποιήσει. Βασικός ρόλος του υπευθύνου είναι να χρησιμοποιεί τις ικανότητές του για να επιτυγχάνει την ικανοποίηση των αναγκών των ατόμων-μελών της ομάδας, των δικών του αναγκών και των αναγκών της ομάδας στο σύνολό της.

- ο Ικανότητα στη συμμετοχική λήψη αποφάσεων

Συχνά παρατηρείται το γεγονός, πολλά διοικητικά στελέχη ως υπεύθυνοι ομάδων εργασίας προτιμούν να λαμβάνουν αποφάσεις εξ' ιδίων, με δεδομένη την πιθανή υπεροχή και πείρα τους. Ωστόσο οι αποφάσεις του υπευθύνου, ως άτομου, συχνά δεν είναι ποιοτικά ανώτερες από τις αποφάσεις ενός συνόλου ατόμων, στο οποίο μετέχει και ο ίδιος. Στην περίπτωση αυτή η έννοια του καταμερισμού της ευθύνης ή της συλλογικής ευθύνης δύσκολα γίνεται αποδεκτή τόσο για τον υπεύθυνο, ο οποίος λειτουργεί και ως μέλος της ομάδας, όσο και για κάθε μέλος ως προς τον εαυτό του.

Αντίθετα η συμμετοχή των μελών στη λήψη αποφάσεων ικανοποιεί τις ανώτερες ανάγκες τους και τα οφέλη που αποκομίζουν αποτελούν βασικά κίνητρα εργασίας. Η συμμετοχή επομένως των μελών στη λήψη αποφάσεων είναι επίσης προς όφελος του οργανισμού ή της υπηρεσίας υγείας-πρόνοιας, γιατί επιτρέπεται έτσι να λειτουργήσει στο ανώτατο επίπεδο των αναγκών των μελών του. Η δημιουργικότητα του οργανισμού ή της υπηρεσίας δεν είναι παρά η συνισταμένη προβολή της δημιουργικότητας και της απόδοσης του κάθε μέλους του.

Όταν οι προτάσεις του υπευθύνου είναι ανοικτές στην κριτική, τότε αξιολογούνται ανάλογα με την αξία τους και όχι ανάλογα με το βαθμό ή τη θέση αυτού που τις υποβάλλει. Η διαφοροποίηση της θέσης του υπευθύνου μέσα στην ομάδα μπορεί να προκαλέσει την αντίδραση των μελών, απορρίπτοντας εκ των προτέρων, χωρίς αξιολόγηση, τις προτάσεις του, με συνέπειες που μπορεί να οδηγήσουν σε μείωση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας της ομάδας εργασίας.

- ο Ικανότητα στην επίλυση προβλημάτων της ομάδας εργασίας

Ο ρόλος του διοικητικού στελέχους ως υπευθύνου της ομάδας εργασίας δεν υποχρεώνει τον ίδιο να αναλαμβάνει το σύνολο της ευθύνης για την επίλυση των προβλημάτων. Αντίθετα οφείλει να κινητοποιεί και να αξιοποιεί τις δημιουργικές δυνατότητες όλων των μελών της ομάδας. Δυστυχώς, οι περισσότεροι υπεύθυνοι ομάδων τείνουν να παραγνωρίζουν ή να αγνοούν τον πλούτο γνώσεων, ιδεών και δημιουργικών δεξιοτήτων/ικανοτήτων των μελών της ομάδας. Όμως ούτε ο

ικανότερος υπεύθυνος δεν είναι δυνατό να υποκαταστήσει τη δημιουργικότητα της ομάδας.

Συχνά συναντάται η περιστασιακή αξιοποίηση του δυναμικού ορισμένων μελών της ομάδας. Κατά κοινή παραδοχή, σπανίζουν οι υπεύθυνοι που επιδιώκουν συνειδητά να διαμορφώσουν συνθήκες ώστε το σύνολο της ομάδας να καλλιεργήσει δεξιότητες και ικανότητες στην επίλυση προβλημάτων. Το ικανό στέλεχος-υπεύθυνος ομάδας οφείλει να επιβλέπει την επίλυσή τους από τα μέλη της ομάδας, ασκώντας το ρόλο του συντονιστή στη διαδικασία επίλυσής τους. Η διαδικασία επίλυσης προβλημάτων ακολουθεί συνήθως μια σειρά σταδίων: α) ανίχνευση και καθορισμός του προβλήματος, β) αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων, γ) αξιολόγηση εναλλακτικών λύσεων, δ) λήψη αποφάσεων, ε) εφαρμογή αποφάσεων, στ') παρακολούθηση και αξιολόγηση του τελικού αποτελέσματος.

Είναι εμφανές ότι η συνεργασία μεταξύ του διοικητικού υπευθύνου και των μελών της ομάδας εξασφαλίζει την αξιοποίηση όλων των γνώσεων, ιδεών, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Οι κύκλοι ποιότητας αποτελούν την πιο διαδεδομένη μορφή αυτής της συνεργασίας. Η μέθοδος αυτή συνίσταται στη λειτουργία μικρών ομάδων εργασίας με συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας που συσκέπτονται με βασικό στόχο τον καθορισμό των απαραίτητων αλλαγών που απαιτούνται για την βελτίωση της παραγωγικότητας ή της ποιότητας της εργασίας τους. Τα μέλη της ομάδας προέρχονται από τον ίδιο εργασιακό και λειτουργικό χώρο και αριθμούν συνήθως λίγα άτομα. Οι κύκλοι ποιότητας βελτιώνουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες, μειώνουν τα σφάλματα, προλαμβάνουν προβλήματα, προάγουν την επικοινωνία, αυξάνουν την αποτελεσματικότητα και βελτιώνουν την ποιότητα του παραγόμενου έργου.

- ο Ικανότητα διαμόρφωσης ατομικών σχεδίων εργασίας των στελεχών και συλλογικών σχεδίων δράσης για την ανάπτυξη μιας υπηρεσίας υγείας πρόνοιας

Κατά κοινή παραδοχή, η διαμόρφωση σχεδίων δράσης θεωρείται σαν μία διαλογική συζήτηση μεταξύ των στελεχών και του υπευθύνου με σκοπό την συλλογή, επεξεργασία και ανάλυση συγκεκριμένων στοιχείων και πληροφοριών που θα οικοδομήσουν ένα σχέδιο δράσης για την ανάπτυξη μιας υπηρεσίας υγείας-πρόνοιας. Η κοινή αυτή παραδοχή μπορεί ενδεχομένως να εκφράζει ότι η διαμόρφωση σχεδίων δράσης είναι ένα σχετικά απλό θέμα, αλλά στην πράξη είναι πολύπλοκο και απαιτούνται ιδιαίτερες ικανότητες εκ μέρους των στελεχών.

❖ Κοινωνικές δεξιότητες στελέχους ΔΜΥΠ

- ο Δεξιότητες επικοινωνίας

Η επικοινωνία θεωρείται ως το «κλειδί επιτυχίας» μιας ομάδας εργασίας. Με τον όρο επικοινωνία εννοείται η διοχέτευση πληροφοριών από ένα πομπό σε ένα δέκτη και η κατανόησή τους από αυτόν. Εάν η διοχέτευση πληροφοριών είναι επιτυχής και επαρκής, τότε οι διεργασίες-διερμηνείες αναπτύσσονται αποτελεσματικά.

Οι παρεμβαλλόμενοι μεταξύ πομπού και δέκτη συγχυτικοί παράγοντες δεν επιτρέπουν συνήθως την πλήρη κατανόηση του μηνύματος. Όταν η επικοινωνία είναι αμφίδρομη (ανατροφοδότηση), οι πιθανότητες κατανόησης του μηνύματος από τον δέκτη είναι αυξημένες. Δύο κατηγορίες εμποδίων συνήθως υφίστανται: α) τα εμπόδια από τον περιβάλλοντα τα οποία αντιμετωπίζονται σχετικά εύκολα και β) τα εμπόδια από την ανθρώπινη φύση τα οποία αντιμετωπίζονται αρκετά δύσκολα. Η αμφίδρομη επικοινωνία αποτελεί προϋπόθεση κάθε επιτυχημένης διαπροσωπικής / συλλογικής επικοινωνίας και συνεπώς είναι απαραίτητη κατά τη λειτουργία της ομάδας εργασίας.

ο Δεξιότητες διαπραγμάτευσης

Είναι γνωστό ότι η συμπεριφορά ενός ατόμου στο περιβάλλον εργασίας του επηρεάζεται περισσότερο από την άτυπη παρά από την τυπική δομή και οργάνωση του μικρο-συστήματος μέσα στο οποίο εργάζεται. Ούτε η απλή υπακοή, ούτε η παθητική αντίδραση δεν φαίνονται να προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό τη συμπεριφορά του. Ιδιαίτερα, η συμπεριφορά του χαρακτηρίζεται από την ικανότητα διαπραγμάτευσης με τους συναδέλφους του που ευρίσκονται σε διαφορετικά, ανώτερα ή κατώτερα, επίπεδα της ιεραρχικής διάρθρωσης και δομής.

Αυτό που φαίνεται να κινητοποιεί το άτομο στο περιβάλλον της εργασίας του είναι η ικανότητα διαπραγμάτευσης στη βάση της υποκειμενικής εκτίμησης της σχέσης κόστους-οφέλους. Σύμφωνα με την εκτίμηση αυτή, το άτομο ενεργοποιείται, διαπραγματεύεται με τους άλλους συναδέλφους, ανεξάρτητα από την τοποθέτησή τους στην ιεραρχική κλίμακα, συνάπτει σχέσεις αλληλοϋποστήριξης και αλληλεγγύης.

ο Δεξιότητες παρακίνησης και ενεργοποίησης

Η παρακίνηση – ενεργοποίηση των μελών μιας ομάδας εργασίας προσανατολίζεται προς την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων για την ικανοποίηση των αναγκών τους, μέσω της τροποποίησης της εργασιακής τους συμπεριφοράς. Παλαιότερα επικρατούσε η αντίληψη ότι οι άνθρωποι εργάζονται κυρίως και μόνο για οικονομικά οφέλη (οικονομικός άνθρωπος). Στην πραγματικότητα, οι λόγοι που ωθούν το άτομο στην αναζήτηση και διατήρηση εργασίας είναι περισσότερο σύνθετοι, όπως η ανάγκη εκτίμησης και αποδοχής του ατόμου από τους άλλους, η αίσθηση της επιτυχίας και της καταξίωσης, το κοινωνικό κύρος και αναγνώριση, η ανάγκη ένταξης και συμμετοχής σε ομάδα, η εκφραση και αξιοποίηση του ατομικού του δυναμικού, η ανάπτυξη της αυτό-εκτίμησης και προσωπικής ολοκλήρωσης.

Η αντίληψη αυτή αντιμετωπίζει το άτομο ως όλον, ως «κοινωνικό-οικονομικό, ψυχοκοινωνικό, κοινωνικό-πολιτιστικό ον». Κάθε άτομο για να βιώσει και να πραγματώσει όλο το δυναμικό του, να αναπτύξει κάθε πτυχή του εαυτού του, βρίσκεται σε συνεχή επιδίωξη ικανοποίησης των αναγκών του. Κάθε άτομο έχει ανάγκη συγκεκριμένων μέσων και πόρων (υλικά, μη υλικά αγαθά) για την ικανοποίηση των αναγκών του. Οι περισσότερες ανάγκες των ατόμων ικανοποιούνται μέσα από τις σχέσεις με τους άλλους ή μέσα από την ομάδα τους. Τα άτομα αναζητούν ενεργά εκείνες τις σχέσεις στις οποίες οι άλλοι ή τα μέλη της ομάδας στην οποία ανήκουν, μπορούν ή υπόσχονται να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Τα άτομα συμμετέχουν στις ομάδες, γιατί έχουν την πεποίθηση ότι θα αποκτήσουν τον τρόπο και τα μέσα ικανοποίησης των αναγκών τους.

Βασική προϋπόθεση αποτελεί η σαφήνεια καθορισμού σκοπού και στόχων της εργασίας. Οι ανάγκες των μελών της ομάδας εργασίας εντάσσονται στο πλαίσιο των εργασιακών στόχων. Η δημιουργία ομάδων εργασίας και η άρση τυχόν εμποδίων κατά τις διαδικασίες λειτουργίας τους αποτελεί βασική προϋπόθεση μιας επιτυχούς, σύγχρονης και αποτελεσματικής ηγεσίας. Επίσης η άρση τυχόν εμποδίων μεταξύ της εργασίας των ατόμων-μελών και της επίτευξης των στόχων της ομάδας αποκτά μια ιδιαίτερη σημασία και σπουδαιότητα για την παρακίνηση του προσωπικού.

Το διοικητικό στέλεχος ΔΜΥΠ ως υπεύθυνος ομάδας εργασίας, προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες τόσο της υπηρεσίας, όσο και των μελών της ομάδας, πρέπει να διαθέτει δεξιότητες και ικανότητες, που είναι απαραίτητες για την ικανοποίηση των αναγκών της ομάδας. Ο υπεύθυνος της ομάδας εργασίας πρέπει να

διαθέτει ικανότητες και δεξιότητες όπως για παράδειγμα της προαγωγής της αυτό-εκτίμησης και του αυτοσεβασμού, της ανάδειξης της αξίας των μελών, της καλλιέργειας της συλλογικής εργασίας, της συμμετοχής στις διεργασίες και τη δυναμική της ομάδας, της δημιουργίας κινήτρων στα μέλη για την επίτευξη των ατομικών και συλλογικών σχεδίων δράσης

Επίσης ο υπεύθυνος της ομάδας εργασίας πρέπει να διαθέτει τη ικανότητα δημιουργίας κινήτρων που είναι απαραίτητα για την ικανοποίηση των αναγκών της επιχείρησης, αλλά και του ίδιου ως υπευθύνου και μέλους ομάδας εργασίας: α) δημιουργία κινήτρων στα μέλη για τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες βελτίωσης της παραγωγικότητας και επίτευξης των επιχειρησιακών στόχων και β) δημιουργία κινήτρων στα μέλη για την επίτευξη των ατομικών τους στόχων.

Άμεσος στόχος του υπευθύνου ομάδας εργασίας είναι η εξισορρόπηση της ικανοποίησης των αναγκών και των δύο πλευρών. Ο άμεσος στόχος εξυπηρετεί την επίτευξη του έμμεσου στόχου, που είναι η διασφάλιση της συμμετοχής των μελών στις παραγωγικές λειτουργίες της εργασίας. Ο στόχος αυτός αφορά μια όσο το δυνατό δίκαιη ανταπόδοση ωφελημάτων και αποτελεί το κλειδί της επιτυχούς ηγεσίας.

6. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ

6.1 Αναγκαιότητα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης στελέχους ΔΜΥΠ

Η συνεχής επιμόρφωση του στελέχους ΔΜΥΠ, αν και έχει λάβει εξειδικευμένη γνώση σε ζητήματα διοίκησης-διαχείρισης των υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας, εντούτοις κρίνεται αναγκαία και επιβεβλημένη. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση καθιστά το στέλεχος ΔΜΥΠ ένα επαρκές διοικητικό στέλεχος με δεξιότητες και ικανότητες στην αντιμετώπιση των σύγχρονων προβλημάτων λειτουργικότητας, αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας που αντιμετωπίζουν οι υπηρεσίες που συγκροτούν τον Τομέα της Κοινωνικής Προστασίας στη χώρα μας. Οι ανωτέρω διαπιστώσεις αποτελούν κοινά ευρήματα μιας σειράς μελετών και ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί στη χώρα μας κατά την τελευταία δεκαπενταετία. Ειδικότερα:

Στην έρευνα «Οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό στον τομέα υγείας στην Ελλάδα 1980-2000» (Υφαντόπουλος, Σούλης και συν., 1993), διαπιστώθηκε η ανάγκη της συνεχιζόμενης κατάρτισης των στελεχών σε όλες τις βαθμίδες σε θέματα οργάνωσης, διοίκησης-διαχείρισης καθώς η λήψη αποφάσεων απαιτεί γνώσεις στηριγμένων σε ορθολογικές και οικονομικά αποδοτικές μεθόδους διαχείρισης, προκειμένου να διασφαλισθεί η οργανωτικό-διοικητική και οικονομικό-διαχειριστική λειτουργία των νοσοκομείων.

Στη μελέτη «Έκθεση της ειδικής επιτροπής εμπειρογνομόνων για τις ελληνικές υπηρεσίες υγείας» (Abel Smith και συν., 1994), διαπιστώθηκε η ανάγκη της συστηματικής επιμόρφωσης διοικητικών στελεχών και παράλληλα η ανάγκη της διαμόρφωσης μιας σύγχρονης διοικητικής κουλτούρας στις υπηρεσίες υγείας. Κύριος στόχος, σύμφωνα με το πόρισμα της επιτροπής εμπειρογνομόνων, για την καλύτερη λειτουργία του συστήματος υγείας, είναι η ανάπτυξη της διοικητικής ηγεσίας, η οποία σε συνεργασία με την ιατρική και νοσηλευτική, η οποία απαιτείται να συνθέσει ένα νέο μοντέλο διοίκησης και διαχείρισης, ως ικανή και αναγκαία συνθήκη, για την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό του ελληνικού συστήματος υγείας.

Στις έρευνες «Καθορισμός των αναγκών επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων ανά περιφέρεια και ειδικότητα στον τομέα Υγείας» (Κυριόπουλος,

Σούλης και συν. 1998) και «Καθορισμός των αναγκών επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων ανά περιφέρεια και ειδικότητα στον τομέα Πρόνοιας» (Σούλης, Κοντιάδης, Σαρρής και συν. 1998), επισημαίνεται η ανάγκη συνεχούς επιμόρφωσης των διοικητικό-διαχειριστικών στελεχών, καταρτισμένων σε νέες γνωστικές περιοχές των επιστημών Διοίκησης και Οικονομίας προκειμένου οι ανθρωπίνι πόροι να ανταποκρίνονται στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας και επαγγελματικές εξειδικεύσεις που αναπτύσσονται στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής προστασίας.

Στην έρευνα «Διερεύνηση, Καταγραφή και Αξιολόγηση των αναγκών επαγγελματικής κατάρτισης του στελεχιακού δυναμικού του τομέα υγείας και πρόνοιας» (Σούλης, Κυριόπουλος, Σαρρής και συν. 2004) διαπιστώνεται επίσης η ανάγκη εξειδίκευσης του προσωπικού σε σύγχρονα θέματα διοίκησης και οικονομίας του τομέα των υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας.

6.2 Συνήθη Θεματικά Πεδία Επιμόρφωσης Στελεχούς ΔΜΥΠ

ΤΟΜΕΑΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΟΡΓΑΝΩΣΗ - ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η φυσιογνωμία και ο τρόπος λειτουργίας του συστήματος υγείας στη χώρα μας, έχουν αναγάγει τα ζητήματα της οργάνωσης και της διοίκησης σε βασικές προτεραιότητες της πολιτικής υγείας. Ιδιαίτερα μάλιστα λόγω της συνύπαρξης στο ελληνικό σύστημα υγείας χαρακτηριστικών και των τριών κλασικών μορφών συστημάτων υγείας (εθνικού τύπου, κοινωνικής ασφάλισης και ιδιωτικού), ο συντονισμός και η διασύνδεση των διαφόρων υποσυστημάτων - που αποτελούν βασικά στοιχεία οργάνωσης και διοίκησης - αποτελεί κρίσιμη αναγκαιότητα. Υπό το πρίσμα αυτό, η επιμόρφωση αυτή αποσκοπεί στην ανανέωση των γνώσεων των στελεχών στο πεδίο του σύγχρονου management.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Αρχές οργάνωσης και διοίκησης, ιδιομορφίες υπηρεσιών υγείας: σχέση προσφοράς και ζήτησης, η οικονομική λειτουργία του τομέα της υγείας, σχέση δημόσιου και ιδιωτικού στις υπηρεσίες υγείας, δημόσια και ιδιωτική ασφάλιση υγείας, κοστολόγηση υπηρεσιών υγείας, οικονομική αξιολόγηση, διαχείριση αλλαγών και ανθρωπίνι πόροι

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η περιστολή του κόστους των υπηρεσιών υγείας, αποτελεί βασικό στόχο των συστημάτων υγείας στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες. Η Ελλάδα δαπανά για υπηρεσίες υγείας το 9,4% του ΑΕΠ, ποσοστό το οποίο υπερβαίνει τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο και μεταξύ άλλων αποδίδεται σε πάγιες χρηματοδοτικές και διαχειριστικές στρεβλώσεις του συστήματος υγείας. Η στενότητα των πόρων αποκτά σημασία τόσο στο επίπεδο του συνολικού συστήματος υγείας, όσο και στο επίπεδο των μονάδων υγείας, οπότε η διαμόρφωση ενός προγράμματος που θα παρουσιάζει τις αιτίες των διαχειριστικών και χρηματοδοτικών προβλημάτων και θα εξετάζει

διεθνείς καλές πρακτικές και τεχνικές αντιμετώπισης, αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Η παραπάνω οπτική καθιστά αναγκαία την επιμόρφωση, μέσω της οποίας επιχειρείται η ανάλυση της οικονομικής λειτουργίας του τομέα της υγείας και των μηχανισμών εξορθολογισμού στη διαχείριση των πόρων.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Αρχές οικονομικών της υγείας, η «ατελής» αγορά υπηρεσιών υγείας, μέτρηση των δαπανών υγείας I : μεθοδολογικές διευκρινίσεις, μέτρηση των δαπανών υγείας II : ερμηνεία των δεικτών, πηγές κάλυψης των δαπανών υγείας, μηχανισμοί χρηματοδότησης των υπηρεσιών υγείας, προσέγγιση του κόστους των υπηρεσιών υγείας, μέθοδοι οικονομικής αξιολόγησης.

ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας αποτελεί βασικό συστατικό της επιτυχούς και αποτελεσματικής λειτουργίας ενός συστήματος υγείας και η οργάνωσή της έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές χώρες προκειμένου να επιλυθούν διαχειριστικές και λειτουργικές αδυναμίες. Στη χώρα μας, η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου υποσυστήματος πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας που να ικανοποιεί τις βασικές αρχές της ισότητας, της αποτελεσματικότητας και της συνέχειας στη φροντίδα, έχει απασχολήσει σε μεγάλο βαθμό τα τελευταία χρόνια τόσο την επιστημονική κοινότητα, όσο και τους κοινωνικούς εταίρους. Εντούτοις, σε επίπεδο θεσμικής ολοκλήρωσης εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά κενά, τα οποία επηρεάζουν τη συνολική λειτουργία του συστήματος υγείας. Η επιμόρφωση αυτή αποσκοπεί στην ανανέωση των γνώσεων των στελεχών σχετικά με το ρόλο της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας στη συνολική λειτουργία του συστήματος υγείας, δίδοντας έμφαση στην κατανόηση του ρόλου του οικογενειακού γιατρού, ως παράγοντα ελέγχου της ζήτησης και του κόστους των υπηρεσιών.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Σχεδιασμός υπηρεσιών υγείας, επίπεδα περίθαλψης (ανοικτή / κλειστή) : οργανωτικά και λειτουργικά χαρακτηριστικά, σύγχρονες προσεγγίσεις της ΠΦΥ, διεθνείς καλές πρακτικές σε σχέση με τον οικογενειακό γιατρό, λειτουργική διασύνδεση υπηρεσιών υγείας, διαχείριση αλλαγών στην ΠΦΥ και ανθρωπίνι πόροι.

ΦΑΡΜΑΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Το φαινόμενο της πολυφαρμακίας και της υψηλής φαρμακευτικής δαπάνης έχει επισημανθεί τόσο στην ελληνική όσο και στη διεθνή βιβλιογραφία. Επιπλέον, η φαρμακευτική αγορά χαρακτηρίζεται από υψηλή συσσώρευση κεφαλαίου και ταυτόχρονα από υψηλό κόστος για έρευνα και ανάπτυξη, γεγονός το οποίο δημιουργεί πιέσεις τόσο στις εταιρείες, όσο και στους καταναλωτές. Οι αυξητικές πιέσεις στο κόστος των φαρμάκων – ιδιαίτερα των νέων – αναγκάζουν τις εταιρείες απ' τη μία να καταφεύγουν σε συγχωνεύσεις στοχεύοντας σε καθετοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας και σε οικονομίες κλίμακας και απ' την άλλη να αυξάνουν τις τιμές, μεταθέτοντας το οικονομικό βάρος στους πολίτες. Ιδιαίτερα στην Ελλάδα, όπου η εφαρμογή μέτρων για τη μείωση της φαρμακευτικής δαπάνης έχει οδηγήσει στην εμφάνιση στρεβλώσεων στη φαρμακευτική αγορά όπως πχ οι παράλληλες εξαγωγές, η μελέτη της λειτουργίας της αγοράς αυτής, είναι ιδιαίτερα σημαντική. Το πρόγραμμα κατάρτισης αναλύει τα βασικά χαρακτηριστικά της φαρμακευτικής

πολιτικής στην Ελλάδα και παρουσιάζει παραδείγματα από τη διεθνή εμπειρία, σχετικά με τα μέτρα που λήφθηκαν για τη ρύθμιση της προσφοράς και της ζήτησης κυρίως μέσω του μηχανισμού τιμών.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Η αγορά φαρμάκου: εξελίξεις και χαρακτηριστικά, έρευνα και ανάπτυξη: ηθικές και οικονομικές διαστάσεις, μέτρα μείωσης της φαρμακευτικής δαπάνης, η πολιτική τιμών των φαρμάκων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η πολιτική τιμών των φαρμάκων στην Ελλάδα: θεσμικές και οικονομικές δυσλειτουργίες, φαρμακοοικονομική αξιολόγηση: μεθοδολογία και εφαρμογή.

ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΓΕΙΑΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Οι εφαρμογές της πληροφορικής στις υπηρεσίες υγείας, καλύπτουν ένα εξαιρετικά ευρύ φάσμα λειτουργιών, το οποίο σε επίπεδο μονάδας υγείας ξεκινά από την οργάνωση του ιστορικού των ασθενών, των επισκέψεων, των ιατρικών πράξεων και των αποτελεσμάτων και καταλήγει στην παρακολούθηση των συναλλαγών και την ανάλυση των οικονομικών στοιχείων (εσόδων και κόστους). Σε ευρύτερο επίπεδο, η χρήση της πληροφορικής επιτρέπει τη συστηματική μελέτη επιδημιολογικών δεδομένων, τα οποία σε συνδυασμό με την πλήρη καταγραφή των υποδομών και της προσφοράς, μπορούν να αποτελέσουν τα βασικά χαρακτηριστικά του ηλεκτρονικού υγειονομικού χάρτη μιας χώρας ή μιας περιοχής. Η επιμόρφωση αυτή αποσκοπεί στην κατανόηση των δυνατοτήτων αυτών της πληροφορικής και της εφαρμογής της στις υπηρεσίες υγείας.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Οργάνωση υπηρεσιών υγείας με τη χρήση πακέτων, ολοκληρωμένες μηχανογραφικές εφαρμογές υπηρεσιών υγείας: αρχές σχεδιασμού και λειτουργίας / ανάλυση απαιτήσεων, ιατρικός φάκελος – κατασκευαστικές αρχές και έλεγχος πρόσβασης, σύστημα ιατρικού αρχείου, διαχείριση απαντήσεων εργαστηριακών πράξεων, εφαρμογές οικονομικής διαχείρισης υπηρεσιών υγείας – ανάλυση του διπλογραφικού συστήματος, εφαρμογές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στις υπηρεσίες υγείας, οργάνωση ιατρικών και διαχειριστικών πληροφοριών κλινικών τμημάτων, διαχείριση αλλαγών μηχανογραφικής υποδομής και ανθρώπινοι πόροι.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΣΘΕΝΩΝ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Οι εξελίξεις στην άσκηση της ιατρικής και η ευχέρεια στην πρόσβαση των πολιτών στην ιατρική γνώση και πληροφορία, έχουν αναδείξει το θέμα των δικαιωμάτων των ασθενών σε βασικής σημασίας για τη λειτουργία των συστημάτων υγείας. Η σχέση γιατρών – ασθενών επαναδιατυπώνεται σε αυτή τη νέα βάση, όπου δίδεται έμφαση σε ζητήματα όπως η διαφύλαξη του ιατρικού απορρήτου, η ενημέρωση των πολιτών για την κατάσταση της υγείας τους και η διαχείριση των ιατρικών λαθών. Η επιμόρφωση αυτή αποσκοπεί στην κατανόηση των θεμελιωδών αρχών που διέπουν τη σχέση των πολιτών με το σύστημα υγείας, υπό την έννοια της διαφύλαξης των γενικών και ειδικών δικαιωμάτων τους.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Αρχές δικαίου της υγείας, σχέση γιατρών – ασθενών, ιατρικά λάθη και δικαιώματα αποζημίωσης, το ιατρικό απόρρητο, ερευνητικά πρωτόκολλα και συναίνεση των

ασθενών, φυλετικές και θρησκευτικές διαστάσεις της παροχής υπηρεσιών υγείας, θεσμικό πλαίσιο για την προστασία των δικαιωμάτων των ασθενών: διεθνής πρακτική και ελληνική πραγματικότητα.

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΓΕΙΑΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η ικανοποίηση σε μεγάλο βαθμό ποσοτικών στόχων στα συστήματα υγείας των περισσότερων ανεπτυγμένων χωρών και η βελτίωση του βιοτικού επιπέδου, έχουν αναδείξει ως βασικό στόχο της πολιτικής υγείας τη διασφάλιση της ποιότητας. Η τελευταία εμφανίζεται σε πολλαπλές διαστάσεις, οι οποίες αφορούν στο τελικό αποτέλεσμα, στις θεραπευτικές και διοικητικές διαδικασίες, αλλά και σε ειδικά ζητήματα όπως π.χ. η ακρίβεια των ιατρικών αποτελεσμάτων και η διαφύλαξη του απορρήτου των ιατρικών πληροφοριών. Η επιμόρφωση αυτή στην ανανέωση των γνώσεων των στελεχών σε θέματα ποιότητας υπηρεσιών υγείας, τόσο στο πεδίο της οργάνωσης και των διαδικασιών, όσο και στη διάσταση του παραγόμενου αποτελέσματος.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Διαστάσεις της ποιότητας των υπηρεσιών υγείας, ποιότητα στην οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών υγείας, ποιότητα στο παραγόμενο αποτέλεσμα I: ποσοτική προσέγγιση – δείκτες, ποιότητα στο παραγόμενο αποτέλεσμα II: ποιοτική προσέγγιση – δείκτες, η άποψη των χρηστών – τεχνικές μέτρησης και τρόποι αξιοποίησης των πληροφοριών, τεχνικές μέτρησης της ποιότητας σε ειδικά τμήματα (εργαστήρια, ΜΕΘ, κλπ), διαχείριση αλλαγών και διοίκηση ολικής ποιότητας.

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Οι πολλαπλές λειτουργίες των νοσηλευτικών μονάδων ενισχύουν τους κινδύνους στην υγεία των εργαζομένων και των ασθενών, με αποτέλεσμα η διαφύλαξη της υγιεινής και της ασφάλειας, να έχουν αποκτήσει πέρα από ουσιαστική και τυπική σημασία με τη διαμόρφωση σχετικού θεσμικού πλαισίου. ΤΗ επιμόρφωση αυτή αποσκοπεί στην διαμόρφωση μιας νέας εργασιακής κουλτούρας, η οποία θα έχει ως αφετηρία αλλά και θα ικανοποιεί τις βασικές αρχές υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Βασικές αρχές υγιεινής και ασφάλειας στο νοσοκομειακό περιβάλλον, νοσοκομειακές λοιμώξεις: διαδικασίες ελέγχου - καθηκοντολόγιο υπευθύνου, διαχείριση αποβλήτων, τεχνικές αποστείρωσης, αρχές ασφαλούς μετάγγισης, πρόληψη εργατικών ατυχημάτων, διαχείρισης επαγγελματικών νόσων και ατυχημάτων, ο ρόλος του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ / ΔΙΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Το έλλειμμα στη διδασκαλία των επιστημών συμπεριφοράς στα προγράμματα σπουδών έχει επισημανθεί στη βιβλιογραφία και αντανακλάται στην καθημερινή πρακτική των επαγγελματιών υγείας. Η υιοθέτηση κανόνων και προτύπων επικοινωνίας συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών, αλλά και στην εικόνα των μονάδων υγείας και του συστήματος υγείας γενικότερα. Το

πρόγραμμα κατάρτισης αποσκοπεί στην κατανόηση από το στελεχιακό δυναμικό βασικών αρχών συμπεριφοράς στο επίπεδο της επαφής με τους χρήστες των υπηρεσιών και το συγγενικό τους περιβάλλον, καθώς και στο επίπεδο των εσωτερικών επαγγελματικών σχέσεων.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Ιδιαιτερότητες των υπηρεσιών υγείας – ψυχολογία του ασθενή, σχέση ασθενών – επαγγελματιών υγείας, διαχείριση επικοινωνίας, διαφύλαξη απορρήτου, διαχείριση συγκρούσεων, ομαδική εργασία – συντονισμός τμήματος, αξιολόγηση επιπέδου επικοινωνίας.

ΤΟΜΕΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΦΟΡΕΩΝ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των στελεχών επί των μεθόδων χρηματοδότησης και στην εξοικείωση με τις τεχνικές διασφάλισης της κοινωνικό-οικονομικής βιωσιμότητας των δομών πρόνοιας μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα

Ενδεικτικό περίγραμμα

Αρχές και χαρακτηριστικά των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, το πολύπλοκο σύμπλεγμα των δομών κοινωνικής φροντίδας και οι προοπτικές του συστήματος κοινωνικής προστασίας, το κοινωνικό-οικονομικό πλαίσιο ανάπτυξης των συστημάτων κοινωνικής φροντίδας, δαπάνες και χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής φροντίδας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε. πηγές χρηματοδότησης, μέθοδοι χρηματοδότησης, εναλλακτικές μέθοδοι χρηματοδότησης, οικονομική βιωσιμότητα και λειτουργικό κόστος υπηρεσιών, έλεγχος κόστους και αποτελεσματικότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών, σύστημα κεφαλαιοποίησης-ανταποδοτικό, διανεμητικό. εννοιολογική προσέγγιση της βιωσιμότητας: οικονομική και κοινωνικό-πολιτισμική βιωσιμότητα, ψυχο-κοινωνική ευεξία ΑμεΑ., κατάρτιση προγραμμάτων διασφάλισης της βιωσιμότητας: αυτενέργεια και αυτοτέλεια νέων δομών, εξασφάλιση ιδίων κοινωνικό-οικονομικών πόρων, κάθετη και οριζόντια παραγωγική λειτουργία νέων δομών, χρηματοδοτικό-οικονομικές ροές, λειτουργικό κόστος, διαχειριστική πολιτική, εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης και απασχόλησης, διαμόρφωση προϋποθέσεων και προοπτικών οικονομικής και κοινωνικής βιωσιμότητας, ανάλυση οικονομικό-τεχνικών, κοινωνικό-οικονομικών, κοινωνικό-πολιτισμικών παραμέτρων και δεικτών αξιολόγησης εκροών και αποτελεσμάτων των νέων δομών, χάραξη μακροπρόθεσμης πολιτικής διασφάλισης της βιωσιμότητας, ανθρώπινη ανάπτυξη και ανάπτυξη κοινωνικής οικονομίας, ανάπτυξη κοινωνικού και ανθρώπινου κεφαλαίου.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ: ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΑΓΟΡΑ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί στην: α) στην ανανέωση των γνώσεων των στελεχών στον τομέα της υποστηριζόμενης εργασίας των ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων, β) στην καλλιέργεια των δεξιοτήτων στο πεδίο της κατάρτισης στην εργασία και γ)

στην ανάπτυξη μεθόδων και τεχνικών οργάνωσης και λειτουργίας υπηρεσιών υποστηριζόμενης εργασίας στην ελεύθερη αγορά.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Εννοιολογική προσέγγιση της υποστηριζόμενης εργασίας και της κατάρτισης στην εργασία, αρχές και στόχοι υποστηριζόμενης εργασίας, μοντέλα οργάνωσης και λειτουργίας, μορφές και τύποι, στελέχωση, λειτουργικό κόστος υπηρεσιών υποστηριζόμενης εργασίας, μεθοδολογία τοποθέτησης ΑμεΑ στην ελεύθερη αγορά εργασίας και συνεχιζόμενη υποστήριξη στην εργασία, τεχνικές κατάρτισης στην εργασία, ανεύρεσης, τοποθέτησης και διατήρησης στην εργασία, μοντέλα οργάνωσης και διοίκησης, προϋποθέσεις διατήρησης της εργασίας και τεχνικές καλλιέργειας επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, μέθοδοι ανάπτυξης δικτύου ανεύρεσης νέων θέσεων εργασίας και δεξαμενής επαγγελματιών, στρατηγικές προώθησης της υποστηριζόμενης εργασίας και συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες στην ελεύθερη αγορά.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ: ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΜΕΝΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί: α) στην βελτίωση των οργανωτικό-διοικητικών δεξιοτήτων των στελεχών, β) στην ανάπτυξη οικονομικό-διαχειριστικών ικανοτήτων και γ) στη βελτίωση των τεχνικών διεύρυνσης του κύκλου εργασιών των προστατευμένων εργαστηρίων.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Αρχές και στόχοι της προστατευόμενης εργασίας, ειδική επαγγελματική κατάρτιση, σχεδιασμός και άσκηση επαγγελματικής εκπαιδευτικής πολιτικής, ειδικότητες επαγγελματικής κατάρτισης και αντικείμενα εργασίας, οργάνωση και λειτουργία προστατευόμενου εργαστηρίου, οργάνωση παραγωγικής διαδικασίας, τυποποίηση παραγωγής, τεχνολογικές εξελίξεις και εξοπλισμός εργαστηρίων προστατευόμενης εργασίας, υποστηρικτική τεχνολογία στην παραγωγική διαδικασία, εργονομία εργαστηρίων, οικονομική διαχείριση & έλεγχος κόστους προστατευόμενου εργαστηρίου, ανάλυση κόστους-ωφέλειας, κόστους- αποτελεσματικότητας, κόστους- χρησιμότητας, οικονομική βιωσιμότητα προστατευόμενου εργαστηρίου & εναλλακτικά μοντέλα χρηματοδότησης, διασφάλιση ποιότητας, έρευνα αγοράς προϊόντων και υπηρεσιών, δίκτυο προώθησης προϊόντων στην αγορά, διερεύνηση νέων αγορών, ανάπτυξη εργασιών βιοτεχνικών προϊόντων, συνεταιρισμοί προστατευόμενης εργασίας.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί: α) στην ανανέωση των γνώσεων στο πεδίο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας των νέων δομών επαγγελματικής αποκατάστασης, β) στην καλλιέργεια δεξιοτήτων διοίκησης-διαχείρισης των κοινωνικών επιχειρήσεων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, γ) στην εξοικείωση των στελεχών στην εφαρμογή σύγχρονων οργανωτικό-διοικητικών και οικονομικό-διαχειριστικών μεθόδων οργάνωσης και λειτουργίας των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Αρχές και εννοιολογική προσέγγιση της Κοινωνικής Οικονομίας, τυπολογία τομέων κοινωνικής οικονομίας, σχέσεις μεταξύ δημόσιου, ιδιωτικού κερδοσκοπικού και μη κερδοσκοπικού τομέα, η έννοια και ο ρόλος του Κοινωνικού Κεφαλαίου, μορφές και πρακτικές ανάπτυξης της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας, αρχές, στόχοι και χαρακτηριστικά κοινωνικών επιχειρήσεων, οργάνωση, λειτουργία και σχεδιασμός περιβάλλοντος εργασίας, κοινωνικές επιχειρήσεις δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. τύποι και μοντέλα οργάνωσης και λειτουργίας, διοίκησης και διαχείρισης, μορφές και μέγεθος κοινωνικών επιχειρήσεων στο διεθνή χώρο, επιχειρησιακός σχεδιασμός, έρευνα αγοράς, τεχνικές πώλησης και διάθεσης προϊόντων και υπηρεσιών, οργάνωση δικτύου προώθησης παραγόμενων αγαθών, Κοινωνικό Μάρκετινγκ και κοινωνική διαφήμιση, βιωσιμότητα κοινωνικής επιχείρησης και εναλλακτικά μοντέλα χρηματοδότησης, διασφάλιση ποιότητας, επιχειρησιακή, λειτουργική και θεραπευτική αποτελεσματικότητα, επιχειρησιακοί και θεραπευτικοί άξονες οργάνωσης και διαχείρισης την κοινωνικής επιχείρησης, λειτουργικό και θεραπευτικό κόστος, Κοινωνική Ευθύνη των επιχειρήσεων και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, εφαρμογές της Κοινωνικής Οικονομίας στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ενσωμάτωση, εμπειρία και αποτελέσματα από την εφαρμογή του θεσμού των Κοινωνικών Επιχειρήσεων στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΗΜΙΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ/ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί: α) στην εκμάθηση μεθόδων οργάνωσης και λειτουργίας των δομών διαβίωσης, β) στην εξοικείωση με τις σύγχρονες τεχνικές και εργαλεία διαχείρισης των υπηρεσιών υποστηριζόμενης διαβίωσης, γ) στη διασφάλιση της κοινωνικό-οικονομικής και κοινωνικό-πολιτισμικής ζωής των διαβιούντων.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Εννοιολογική προσέγγιση, κατευθυντήριες αρχές και στόχοι της υποστηριζόμενης διαβίωσης, μορφές και τύποι ημιανεξάρτητης/ ανεξάρτητης διαβίωσης, οργάνωση και λειτουργία των νέων δομών: ξενώνες προσωρινής διαβίωσης, οικοτροφεία, FOYER, προστατευμένα διαμερίσματα, συγκροτήματα ανεξάρτητων κατοικιών, ανεξάρτητες κατοικίες, οργάνωση και λειτουργία υπηρεσιών υποστηριζόμενης διαβίωσης, στελέχωση και ανθρώπινο δυναμικό των νέων δομών υποστηριζόμενης διαβίωσης (προσωπικό υποστήριξης, συγκάτοικοι, επισκέπτες), τεχνικές υποστήριξης ατόμου και συγκατοίκων, συμβουλευτική ατόμου και οικογένειας, αυτό-οριζόμενος σχεδιασμός εξατομικευμένης οργάνωσης ζωής και τρόπου διαβίωσης, αυτό-προσδιοριζόμενος σχεδιασμός όρων και συνθηκών διαβίωσης και ύπαρξης, σχεδίαση και κατάρτιση προγραμμάτων καθημερινών δραστηριοτήτων κοινωνικοποίησης και ελεύθερου χρόνου, κόστος και βιωσιμότητα μορφών ημιανεξάρτητης και ανεξάρτητης διαβίωσης, κοινοτικές υπηρεσίες υποστηριζόμενης διαβίωσης, προοπτικές καθιέρωσης των δομών υποστηριζόμενης διαβίωσης στην ελληνική κοινωνία.

ΤΗΛΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΤΗΛΕΜΑΘΗΣΗ, ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί: α) στην εξοικείωση των στελεχών με τις τεχνολογίες της τηλεεκπαίδευσης και τηλεργασίας, β) στην πρόσληψη γνώσεων σχετικά με τις μεθόδους διαχείρισης της τηλετάξης, γ) στην εκμάθηση τεχνικών οργάνωσης και λειτουργίας περιβάλλοντος τηλεργασίας.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Βασικές αρχές, σκοποί και στόχοι τηλεεκπαίδευσης- τηλεμάθησης από απόσταση και τηλεργασίας, καινοτόμες τεχνολογίες επικοινωνίας για ΑμεΑ και ολοκληρωμένα πληροφοριακά συστήματα, διασύνδεση εκπαιδευτικού και εργασιακού περιβάλλοντος, τεχνικές ανάλυσης, σχεδιασμού και διαχείρισης συστημάτων τηλεεκπαίδευσης και τηλεργασίας (ηχητικών, οπτικών, ψηφιακών), εφαρμογές εξειδικευμένων προγραμμάτων πληροφορικής στην τηλεμάθηση, τηλεργασία για ΑμεΑ και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, ποικιλία εξατομικευμένων εκπαιδευτικών μεθόδων τηλεμάθησης, οργάνωση και λειτουργία τηλετάξης και περιβάλλοντος εργασίας, μέθοδοι και τεχνικές αξιολόγησης συστημάτων τηλεμάθησης, προοπτικές απασχόλησης ΑμεΑ και ευπαθών ομάδων μέσω της τηλεργασίας και του διαδικτύου.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ, ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί α) στην καλλιέργεια των τεχνικών δεξιοτήτων των διοικητικών στελεχών των κοινωνικών υπηρεσιών ώστε να έχουν τη δυνατότητα ανάπτυξης προγραμμάτων κοινωνικού σχεδιασμού, προγραμματισμού και οργάνωσης υπηρεσιών πρόνοιας και β) στην κατανόηση της εφαρμοσμένης κοινωνικής πολιτικής, ώστε να είναι δυνατή η άσκηση κοινωνικού σχεδιασμού στον τομέα πρόνοιας,

Ενδεικτικό περίγραμμα

Ιστορική εξέλιξη, αντικείμενο και σκοπός της Κοινωνικής Πολιτικής. εννοιολογική οριοθέτηση του κοινωνικού σχεδιασμού, βασικές κοινωνικό-οικονομικές ανάγκες και συστήματα κοινωνικής προστασίας και φροντίδας, περιφερειακές διαφοροποιήσεις και ανισότητες του τομέα πρόνοιας, προσδιορισμός του επιπέδου κοινωνικής προστασίας του πληθυσμού, δημογραφικές εξελίξεις και διλήμματα κοινωνικής πολιτικής, κοινωνικό-οικονομικές και κοινωνικό-πολιτισμικές ανάγκες, οικονομία και κοινωνική πολιτική, ανάλυση ειδικών πολιτικών κοινωνικής προστασίας φροντίδας όπως δημογραφική πολιτική, πολιτική υγείας, πολιτική απασχόλησης, διασύνδεση και συσχέτιση των αλληλοδραστικών παραμέτρων που επιδρούν στο σύστημα κοινωνικής φροντίδας (δημογραφίας, συνθηκών εργασίας, επιδημιολογίας, απασχόλησης, ανεργίας, οικογένειας και συστημάτων κοινωνικής προστασίας), πολιτικές κοινωνικό-οικονομικής ενσωμάτωσης ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων του πληθυσμού, μητρότητα- παιδί-οικογένεια και κοινωνική φροντίδα, ανάλυση και εφαρμογές του κοινωνικού σχεδιασμού στη δημιουργία υπηρεσιών πρόνοιας, κοινωνικός σχεδιασμός, προγραμματισμός και ανάπτυξη υπηρεσιών πρόνοιας σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο (μάκρο και μικρο επίπεδο), προϋπολογισμός κοινωνικών υπηρεσιών και μεταβίβαση πόρων, αποτελεσματικότητα

υπηρεσιών πρόνοιας, συγκριτική μελέτη κόστους – ωφέλειας, αποτελεσματικότητας, χρησιμότητας.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ MARKETING

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί στο: α) να εμπεδώσει στα διοικητικά στελέχη τις θεωρητικές έννοιες του marketing, με ιδιαίτερη έμφαση στο κοινωνικό marketing των υπηρεσιών πρόνοιας, β) να καταστήσει ικανά τα στελέχη στην ανάπτυξη, διαχείριση και αξιολόγηση στρατηγικών σχεδίων marketing, γ) να γνωρίζουν τις τεχνικές επικοινωνίας και διαμόρφωσης της κοινής γνώμης και τη ροή πληροφοριών προς αυτήν, τα μέσα και εργαλεία προώθησης αγαθών και υπηρεσιών βελτίωση.

Ενδεικτικό Περίγραμμα

Η λειτουργία του μάρκετινγκ στο πλαίσιο της σύγχρονης κοινωνίας και ειδικότερα στο πλαίσιο των συστημάτων και υποσυστημάτων της κοινωνικής προστασίας, κατευθυντήριες αρχές και αξίες, σκοπός και στόχοι του κοινωνικού Marketing, εννοιολογικός προσδιορισμός του μάρκετινγκ, των πεδίων εφαρμογής, μεθοδολογία σχεδιασμού και ανάπτυξης προγραμμάτων κοινωνικού Marketing, η διαφήμιση ως μέσο προώθησης των κοινωνικών αγαθών και υπηρεσιών, εξειδικευμένα θέματα μάρκετινγκ, εφαρμογές Marketing στις κοινωνικές υπηρεσίες, μέσα και τρόποι προώθησης αγαθών και υπηρεσιών, θεωρίες επικοινωνίας, αρχές μέθοδοι και τεχνικές επικοινωνίας στη σύγχρονη κοινωνία, έρευνα αγοράς, σχεδιασμός, προγραμματισμός και στρατηγική ανάπτυξης επικοινωνιακής πολιτικής, μέσα και τρόποι ενημέρωσης, μέσα μαζικής επικοινωνίας, στάσεις, κοινό, κοινή γνώμη, διαμορφωτές κοινής γνώμης, έρευνα κοινής γνώμης, επικοινωνιακές σχέσεις και δημόσιες σχέσεις, σύγχρονες τεχνικές επικοινωνίας με ομάδες πληθυσμού σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, ο ρόλος των δημοσίων σχέσεων, οργάνωση και αρμοδιότητες δημοσίων σχέσεων στον τομέα της Πρόνοιας, εφαρμογές τεχνικών δημοσίων σχέσεων α) συνέντευξη τύπου, β) οργάνωση εκδήλωσης δημοσίων σχέσεων, χορηγίες, εφαρμογές δημοσίων σχέσεων στο χώρο των υπηρεσιών της κοινωνικής φροντίδας.

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί στο να καταστήσει τα διοικητικά στελέχη ικανά να: α) οργανώνουν προγράμματα ποιοτικού ελέγχου και διασφάλισης της ποιότητας στις υπηρεσίες πρόνοιας, β) χρησιμοποιούν τις αρχές της ολικής ποιότητας και τις στατιστικές μεθόδους στον ποιοτικό έλεγχο των υπηρεσιών πρόνοιας, γ) Εξασφαλίζουν την ικανοποίηση του χρήστη των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας

Ενδεικτικό περίγραμμα

Φύση και περιεχόμενο της διοίκησης, ιστορική εξέλιξη και χαρακτηριστικά των κοινωνικό-οικονομικών μονάδων, η εξέλιξη της οργανωτικής σκέψης, οι λειτουργίες της διοίκησης, προγραμματισμός, επιχειρησιακοί και στρατηγικοί στόχοι, θεωρία λήψης των επιχειρησιακών αποφάσεων, οργάνωση, διεύθυνση, παρακίνηση, ηγεσία, συντονισμός, επικοινωνία, οι υπηρεσίες πρόνοιας ως κοινωνικό-τεχνικά συστήματα, εννοιολογική προσέγγιση της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας, εισαγωγή μεθόδων και τεχνικών διοίκησης-διαχείρισης, κύκλοι διοίκησης-διαχείρισης στις υπηρεσίες πρόνοιας (στοχοθεσία, προγραμματισμός, εφαρμογή, έλεγχος, αξιολόγηση), προσέγγιση της κουλτούρας των οργανισμών πρόνοιας, μάνατζμεντ παραμέτρων

λειτουργικής ικανότητας και αξιολόγησης, τεχνικές ελέγχου ποιότητας, βελτίωση ποιότητας, στατιστικός έλεγχος ποιότητας, προσωπική ποιότητα ανθρώπινου δυναμικού τομέα πρόνοιας, συνολική διοίκηση ποιότητας στις υπηρεσίες πρόνοιας, η συμβολή των νέων τεχνολογιών και οι σύγχρονες τάσεις στην εξέλιξη της διοίκησης και στη δομή και λειτουργία των υπηρεσιών πρόνοιας, προτυποποίηση μοντέλων διοίκησης-διαχείρισης ολικής ποιότητας, ανάλυση περιπτώσεων μέσω των ειδικών τεχνικών ελέγχου ποιότητας, ικανοποίηση χρηστών υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας.

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΔΙΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΦΟΡΕΩΝ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί: α) στην ανανέωση γνώσεων από τα διοικητικά στελέχη που αφορούν στις τεχνικές ανάλυσης SWOT, β) στις μεθόδους και εργαλεία στρατηγικών και επιχειρησιακών σχεδίων, γ) στις τεχνικές αξιολόγησης και εκτίμησης αποτελεσμάτων των επιχειρησιακών σχεδίων

Ενδεικτικό περίγραμμα

Προσδιορισμός ταυτότητας, αποστολής και ρόλου των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, μεθοδολογία ανάλυσης υφιστάμενης κατάστασης και παρεχομένων υπηρεσιών, καταγραφή μοντέλου οργάνωσης και λειτουργίας, αποτύπωση κύριων και υποστηρικτικών λειτουργιών, οργανογράμματα και διαγράμματα ροής εργασιών, ανάλυση ανθρώπινων, οικονομικών και υλικών πόρων (στελέχωση, χρηματοοικονομικά στοιχεία, υλικοτεχνική υποδομή, τεχνολογικός εξοπλισμός, κτιριολογικά στοιχεία), τεχνικές αξιολόγησης λειτουργικότητας, επάρκειας, αποδοτικότητας, αποτελεσματικότητας υφισταμένων εκροών και αποτελεσμάτων, ανάλυση SWOT, πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα, δυνατότητες-αδυναμίες, ευκαιρίες-απειλές από το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον, ανάπτυξη στρατηγικής και καθορισμός απαιτούμενων λειτουργικών παραμέτρων, στρατηγικοί στόχοι, βελτιστοποίηση λειτουργικότητας και εκσυγχρονισμός υποστηρικτικών υπηρεσιών, αναβάθμιση υποδομών, υλικών και άυλων, αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού, εφαρμογή πρωτοκόλλων εργασίας και παραγωγή τεχνογνωσίας, επιχειρησιακός σχεδιασμός, ανάπτυξη σχεδίων δράσης: στόχοι και μέσα επίτευξης, μεσο-βραχυπρόθεσμος σχεδιασμός, εργαλεία αποτίμησης και αξιολόγησης της διασφάλισης και συνεχούς βελτίωσης της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας.

ΑΡΧΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί στο: α) να ανανεώσουν τα διοικητικά στελέχη των κοινωνικών υπηρεσιών τις τεχνικές γνώσεις αξιολόγησης των παραγόμενων εκροών έργου στο πλαίσιο του τομέα της κοινωνικής οικονομίας, β) να έχουν τη δυνατότητα διαμόρφωσης των οικονομικό-διαχειριστικών λειτουργιών κατά τέτοιο τρόπο, ώστε η σχέση κόστους – αποτελεσματικότητας να μεγιστοποιείται, γ) να καθίστανται ικανά στον προσδιορισμό της οικονομικής αποτίμησης και κοινωνικής αξιολόγησης του προσφερόμενου οφέλους σε μικρό και σε μεγάλο επίπεδο.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Εισαγωγή στην Κοινωνική Οικονομία, διαστάσεις, χαρακτηριστικά και διαφοροποιήσεις του τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας σε διεθνές επίπεδο και στην

Ελλάδα, η έννοια και ο ρόλος του Κοινωνικού Κεφαλαίου, μορφές και πρακτικές ανάπτυξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, οικονομική δομή και λειτουργία του συστήματος κοινωνικής προστασίας και φροντίδας, βασικές έννοιες και αρχές της αξιολόγησης, διάκριση και έλεγχος, εννοιολογικός προσδιορισμός της αξιολόγησης συστημάτων κοινωνικής προστασίας και φροντίδας, αξιολόγηση προγραμμάτων και υπηρεσιών πρόνοιας, μέθοδοι και δείκτες αξιολόγησης επάρκειας, αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας δομών και προγραμμάτων κοινωνικής φροντίδας, χρηματοδότηση υπηρεσιών πρόνοιας, μέθοδοι αποζημίωσης & αμοιβής, έλεγχος οικονομικών πράξεων, εφαρμογή νέων οικονομικό-διαχειριστικών μεθόδων ανάπτυξης των επιχειρησιακών μονάδων σε μικρο επίπεδο, ορθολογικοποίηση δημόσιων οικονομικών του συστήματος κοινωνικής φροντίδας, τεχνικές οικονομικής αξιολόγησης μέσω θεμελιωδών προσεγγίσεων ελαχιστοποίησης κόστους, κόστους-αποτελεσματικότητας, κόστους- χρησιμότητας, κόστους- αποδοτικότητας, ανάπτυξη μεθόδων κοινωνικό-οικονομικής αξιολόγησης και βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών πρόνοιας, εφαρμογές αξιολόγησης και εξειδίκευση σε μελέτες περίπτωσης.

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΝΟΙΑΣ – ΕΡΓΟΝΟΜΙΑ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί στο: α) να ανανεώσουν τα διοικητικά στελέχη τις κατάλληλες γνώσεις ώστε να έχουν τη δυνατότητα βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος των επιχειρησιακών μονάδων πρόνοιας, β) να κατανοήσουν, μέσω της πρόσληψης διεπιστημονικών γνώσεων, την παραγωγική διαδικασία στις υπηρεσίες πρόνοιας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της παραγωγικότητας των ανθρωπίνων πόρων του συστήματος κοινωνικής φροντίδας, γ) αποκτήσουν ικανότητες για την ορθή εκτίμηση επειγουσών καταστάσεων και προβλημάτων δημόσιας υγείας.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Αρχές και κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, κατάρτισης και διαβίωσης ΑμεΑ και ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων, πληθυσμιακοί νοσογόνοι παράγοντες, νοσολογικό φάσμα, εργονομική οικολογία, υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, εννοιολογική προσέγγιση του επιστημονικού πεδίου της εργονομίας, ανάλυση των βασικών στοιχείων του περιβάλλοντος εργασίας, το περιβάλλον εργασίας ως ολοκληρωμένο σύστημα επιχειρησιακής οργάνωσης και διαχείρισης των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον, η κοινωνική ευθύνη των μονάδων πρόνοιας και η βιωσιμότητα με το ανθρωπογενές και φυσικό περιβάλλον, ανάλυση ανθρωποκεντρικών και παραγωγικών δεδομένων, η συμβολή της ολοκληρωμένης επιχειρησιακής διαχείρισης στην οικονομική αποδοτικότητα και εργονομική λειτουργία των μονάδων πρόνοιας, εργονομία συστημάτων και υποσυστημάτων, ειδικά πεδία εφαρμογής εργονομικής αρχιτεκτονικής μονάδων πρόνοιας, μεθοδολογία εργονομικής ανάλυσης.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΧΡΗΣΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Στόχοι Επιμόρφωσης:

Η επιμόρφωση αποσκοπεί: α) στην κατανόηση από τα διοικητικά στελέχη των υπηρεσιών πρόνοιας του νομικού πλαισίου βάσει του οποίου ρυθμίζονται οι σύγχρονοι τομείς οργάνωσης του συστήματος κοινωνικής φροντίδας, β) στην πρόσληψη ειδικών γνώσεων και στην εμπέδυνση των δικαιωμάτων των χρηστών των

υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας που απορρέουν από τους κανόνες δικαίου και τις πρακτικές που διαμορφώνουν τους ανωτέρω τομείς, γ) στην καλλιέργεια δεξιοτήτων παροχής υπηρεσιών νομικής συμβουλευτικής επί των προβλημάτων που αναπτύσσονται κατά τις διαδικασίες αποκατάστασης και κοινωνικής ένταξης ή ενσωμάτωσης αποκλεισμένων κατηγοριών του πληθυσμού ή ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

Ενδεικτικό περίγραμμα

Κοινωνικό κράτος δικαίου και κοινωνικά δικαιώματα, η επίδραση των δικαιωμάτων του Ανθρώπου στη διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων, βασικές αρχές ηθικής και κανόνες δεοντολογίας, νομικές διαστάσεις της καταπολέμησης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, συγκριτική ανάλυση εθνικού και διεθνούς δικαίου κοινωνικής φροντίδας, κοινωνικοπολιτικές αρχές και οργανισμοί (κεντρικοί, περιφερειακοί και ειδικοί διεθνείς, κοινοτικοί και εθνικοί οργανισμοί με έμφαση στους οργανισμούς πρόνοιας και κοινωνικής φροντίδας), θεσμοθέτηση και χορήγηση επιδομάτων, παροχών σε είδος και προσωπικών κοινωνικών υπηρεσιών, μέθοδοι και τρόποι άσκησης δικαιωμάτων των χρηστών των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, νομική συμβουλευτική σε ζητήματα που απορρέουν από την αποϊδρυματοποίηση, αποκατάσταση και ένταξη-ενσωμάτωση στο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, θεσμοί προστασίας, δημόσιος, ιδιωτικός και εθελοντικός τομέας, κοινωνικές κατηγορίες και ομάδες του πληθυσμού (παιδιά, ηλικιωμένοι, άτομα με ειδικές ανάγκες, ψυχικά ασθενείς, φυλακισμένοι, άνεργοι, τσιγγάνοι, πρόσφυγες, μετανάστες κ.ά.), ηθικά και δεοντολογικά διλήμματα στο πεδίο της πολιτικής κοινωνικής πρόνοιας και στο σχεδιασμό υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, θεσμοί επίλυσης νομικών ερωτημάτων, βιοηθικών ζητημάτων και προστασίας των δικαιωμάτων των ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

7. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ: ΝΕΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Η αγορά εργασίας του τομέα υγείας-πρόνοιας, με τα δημόσια νοσοκομεία, τις ιδιωτικές κλινικές, τα κέντρα υγείας, τα μεγάλα υγειονομικά υποκαταστήματα του Ι.Κ.Α., τα μεγάλα ιδιωτικά διαγνωστικά κέντρα, τα ιδρύματα, μονάδες και υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας, τους βρεφονηπιακούς σταθμούς, τους ασφαλιστικούς κλάδους υγείας, τις δομές και κέντρα ΑμεΑ και ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων, έχει επεκταθεί τόσο ώστε η διαχείριση των μονάδων και υπηρεσιών αυτών να απαιτεί στελέχωση σε ανθρώπινους πόρους με υψηλή κατάρτιση σε θέματα σύγχρονης οργάνωσης, διοίκησης και διαχείρισης.

Σύμφωνα με τα ευρήματα σχετικών ερευνών (Σούλης και συν.) που αφορούν στην προσφορά και ζήτηση εκπαιδευτικών εκροών στον τομέα της διοίκησης μονάδων υγείας και πρόνοιας, αναφέρεται ενδεικτικά ότι ο τομέας υγείας-πρόνοιας μπορεί να απορροφήσει και να αξιοποιήσει ορθολογικά το παραγόμενο εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, καλύπτοντας αντίστοιχες θέσεις εργασίας διοικητικών στελεχών με πτυχιούχους Τμημάτων Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας.

Όπως έχει εκτιμηθεί, ο απαιτούμενος αριθμός στελεχών διοίκησης-διαχείρισης στις υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας, εκτιμάται ότι θα καλυφθεί από τους πτυχιούχους ΔΜΥΠ, λαμβανομένου υπόψη του συνολικού αριθμού των φοιτητών και του μέσου αριθμού των εκπαιδευτικών εκροών (περίπου 100 πτυχιούχοι σε ετήσια βάση), με αποτέλεσμα η απορρόφηση των αποφοίτων ΔΜΥΠ να κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα.

Επιπλέον αντικείμενα εργασίας, συναφή με το γνωστικό αντικείμενο της Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας, που προβλέπεται να υπάρξει ζήτηση στην αγορά εργασίας στην επόμενη πενταετία αφορούν στα ακόλουθα επαγγελματικά πεδία:

1. Διοίκηση-διαχείριση Περιφερειακών Συστημάτων Υγείας-Πρόνοιας
2. Οικονομική Διαχείριση Υπηρεσιών Υγείας και Πρόνοιας
3. Διοίκηση-Διαχείριση Υπηρεσιών Πρόνοιας και Κοινωνικής Φροντίδας

Ωστόσο ορισμένες επαγγελματικότητες ειδικότητες και εξειδικεύσεις, συναφείς με τα Προγράμματα Σπουδών της Διοίκησης Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας, που σπανίζουν ή λείπουν σήμερα από την αγορά εργασίας του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα Υγείας-Πρόνοιας, εκτιμώνται ότι είναι οι ακόλουθες:

1. Σύμβουλοι Οργάνωσης και Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας-Πρόνοιας
2. Σύμβουλοι Οικονομικών της Υγείας
3. Επιχειρησιακοί Ερευνητές Μονάδων Υγείας-Κοινωνικής Φροντίδας
4. Ελεγκτές Ποιότητας Υπηρεσιών Υγείας-Πρόνοιας
5. Εξωτερικοί Αξιολογητές Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας
6. Διαχειριστής Εφοδιαστικής Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας
7. Σύμβουλος Επικοινωνιακής Πολιτικής Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας

8. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΔΜΥΠ ΣΕ ΝΕΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΕΙΣ

❖ Σύμβουλος Οργάνωσης και Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας-Πρόνοιας

Αντικείμενο εργασίας του Συμβούλου Οργάνωσης και Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας-Πρόνοιας είναι η παροχή επιχειρησιακών συμβουλών, οι οποίες συνήθως αφορούν την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων των Μονάδων και Υπηρεσιών Υγείας-Πρόνοιας (για παράδειγμα, σε ποιους τομείς και με ποιους τρόπους μπορούν να επεκταθούν οι δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών φροντίδας υγείας και ανοικτής κοινωνικής φροντίδας).

Τα τυπικά του προσόντα προσδιορίζονται με την απόκτηση πτυχίου Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας όπως και με την απόκτηση συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Ωστόσο ο σύμβουλος Οργάνωσης και Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας-Πρόνοιας πρέπει να ανανεώνει γνώσεις και δεξιότητες μέσω της αποκτούμενης τεχνογνωσίας και εμπειρίας του ή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής του κατάρτισης. Το στέλεχος αυτό πρέπει επίσης να αναπτύσσει την ικανότητα της παρατήρησης, εντοπίζοντας προβλήματα και προτείνοντας λύσεις, τόσο σε στρατηγικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Η ικανότητα ανάλυσης – σύνθεσης και η οργανωτική ικανότητα αποτελούν ορισμένες από τις απαραίτητες δεξιότητες του συμβούλου Οργάνωσης και Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας-Πρόνοιας. Ο σύμβουλος πρέπει να εξετάζει σε βάθος καταστάσεις και συνθήκες και να διακρίνεται από την ικανότητα παραγωγής ιδεών και επίλυσης δυσλειτουργικών επιχειρησιακών καταστάσεων και προβλημάτων. Το ομαδικό πνεύμα χαρακτηρίζει τους συμβούλους αυτούς, παράλληλα με τα ηγετικά προσόντα και την ικανότητα ανταπόκρισης σε έντονους ρυθμούς εργασίας.

❖ Σύμβουλος Οικονομικών της Υγείας

Το αντικείμενο εργασίας του Συμβούλου Οικονομικών της Υγείας καλύπτει ένα ευρύ φάσμα επί μέρους πεδίων εφαρμογής της οικονομικής επιστήμης, ασχολούμενος

κυρίως με τη μελέτη και ανάλυση των οικονομικών φαινομένων που αφορούν τις οικονομικές δραστηριότητες και λειτουργίες μιας μονάδας, ενός οργανισμού ή μιας υπηρεσίας γείας-πρόνοιας.

Τα τυπικά προσόντα προσδιορίζονται με τη λήψη πτυχίου Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας όπως και με την απόκτηση συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Ο Σύμβουλος Οικονομικών της Υγείας λειτουργεί επίσης ως εμπειρογνώμων, έχοντας ως αντικείμενο το σχεδιασμό και τη διαμόρφωση της οικονομικής πολιτικής των Μονάδων Υγείας, αναπτύσσοντας τα στρατηγικά και επιχειρησιακά τους σχέδια δράσης.

Η μαθηματική και υπολογιστική ικανότητα, η επαγωγική αναλυτική – συνθετική σκέψη και το άριστο θεωρητικό υπόβαθρο στις οικονομικές επιστήμες, αποτελούν ορισμένες από τις δεξιότητες που χαρακτηρίζουν το έργο του Συμβούλου Οικονομικών της Υγείας. Παράλληλα ο Σύμβουλος Οικονομικών της Υγείας είναι απαραίτητο να διαθέτει διορατικότητα και ικανότητα προσαρμογής στο πλαίσιο ομάδων εργασίας.

❖ **Επιχειρησιακός Ερευνητής Μονάδων Υγείας-Κοινωνικής Φροντίδας**

Το αντικείμενο εργασίας του Επιχειρησιακού Ερευνητή Μονάδων Υγείας-Κοινωνικής Φροντίδας καλύπτει ένα ευρύ φάσμα επί μέρους πεδίων εφαρμογής του Επιχειρησιακού Σχεδιασμού και της Επιχειρησιακής Έρευνας, που αφορούν μία λογική και συστηματική προσέγγιση των προβλημάτων που ανακύπτουν στη διοίκηση και τον έλεγχο των μονάδων υγείας-πρόνοιας, λαμβάνοντας αποφάσεις οι οποίες επιτυγχάνουν τα καλύτερα αποτελέσματα σύμφωνα με τις υπάρχουσες πληροφορίες.

Ειδικότερα το περίγραμμα της εργασίας του αφορά στη διαμόρφωση και υλοποίηση της επιχειρησιακής στρατηγικής και σχεδιασμού για την επίτευξη των οργανωσιακών στόχων και την αξιοποίηση των επιχειρηματικών ευκαιριών, της ανάλυσης του εσωτερικού και εξωτερικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος, χρησιμοποιώντας παράλληλα τεχνικές προβλέψεων, αντιμετωπίζοντας με τρόπο επιστημονικά τεκμηριωμένο και ποσοτικά προσδιοριζόμενο τα προβλήματα που προκύπτουν στη διοίκηση μονάδων υγείας.

❖ **Ελεγκτής Ποιότητας Υπηρεσιών Υγείας-Πρόνοιας**

Αντικείμενο εργασίας του ελεγκτή ποιότητας είναι η αποτελεσματική εφαρμογή μεθόδων για τη διασφάλιση και βελτίωση του τρόπου λειτουργίας μιας επιχείρησης και της ποιότητας των παραγομένων υπηρεσιών. Ασκεί τον έλεγχο, συλλέγοντας δεδομένα, προερχόμενα από τις λειτουργίες και τις ροές των διαδικασιών παραγωγής των παρεχόμενων υπηρεσιών, οργανώνει ενημερωτικές συναντήσεις των υπευθύνων τμημάτων και ομάδων εργασίας και παρέχει συμβουλές για τη διατήρηση και συνεχή βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών υγείας-πρόνοιας.

Απαραίτητες δεξιότητες του ελεγκτή ποιότητας Υπηρεσιών Υγείας-Πρόνοιας θεωρούνται ότι είναι η υπολογιστική ικανότητα, η παρατηρητικότητα, η αντίληψη χώρου και συνθηκών και η επικοινωνιακή ευχέρεια. Ο ελεγκτής ποιότητας οφείλει επίσης να καλλιεργεί σε υψηλό βαθμό τις οργανωτικές του δεξιότητες, τις δεξιότητες συνεργασίας και επίλυσης προβλημάτων, τις δεξιότητες διαπραγμάτευσης και παρακίνησης – ενεργοποίησης.

❖ **Εξωτερικός Αξιολογητής Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας**

Αντικείμενο εργασίας του Εξωτερικού Αξιολογητή Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας είναι η αξιολόγηση των οργανωτικό-διοικητικών και οικονομικό-διαχειριστικών διαδικασιών, των δεικτών εισροών και εκροών, των αποτελεσμάτων και επιπτώσεων του παραγόμενου έργου στις Μονάδες Υγείας-Πρόνοιας. Το περίγραμμα της εργασίας του περιλαμβάνει την ανάπτυξη μεθόδων και τεχνικών για την εκτίμηση της επάρκειας, αποδοτικότητας, αποτελεσματικότητας και χρησιμότητας των υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας, εφαρμόζοντας τις μεθόδους αυτές σε κάθε στάδιο της εξωτερικής αξιολόγησης (αρχική, ενδιάμεση, τελική).

❖ **Διαχειριστής Εφοδιαστικής Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας**

Η εργασία του Διαχειριστή Εφοδιαστικής Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας είναι πρωτίστως οργανωτική όσον αφορά την προμήθεια των υλικών πόρων, συντονιστική ως προς την εσωτερική διανομή των υλικών και εποπτείας ως προς την παρακολούθηση και τον έλεγχο των διαδικασιών διάθεσης των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ο προγραμματισμός της προμήθειας των απαιτούμενων υλικών για την παραγωγή - παροχή υπηρεσιών υγείας-πρόνοιας, ο συντονισμός της μεταφοράς και αποθήκευσης των υλικών, η ανατροφοδότηση με υλικά, η διενέργεια παραγγελιών είναι μερικά από τα βασικά καθήκοντα του διαχειριστή προμηθευτικής που χαρακτηρίζουν το περίγραμμα της εργασίας του. Οι απαιτούμενες για την άσκηση του επαγγέλματος γνώσεις είναι αυτές που παρέχονται από Προγράμματα Σπουδών Διοίκησης Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας.

Ο διαχειριστής Εφοδιαστικής Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας διακρίνεται από οργανωτικές δεξιότητες, αποφασιστικότητα στην επίλυση προβλημάτων και στην ανεύρεση εφικτών λύσεων, ικανότητα συντονισμού των διαδικασιών εφοδιαστικής, επικοινωνιακές δεξιότητες και διοικητικές ικανότητες ως προς την οργάνωση του χώρου εργασίας.

❖ **Σύμβουλος Επικοινωνιακής Πολιτικής Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας**

Ο επιστημονικός σχεδιασμός, ο συντονισμός και η παρακολούθηση της ανάπτυξης στρατηγικών και επιχειρησιακών προγραμμάτων επικοινωνίας με το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, στοχεύοντας στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της επικοινωνιακής πολιτικής μονάδων και υπηρεσιών, αποτελεί το αντικείμενο εργασίας του Συμβούλου Επικοινωνιακής Πολιτικής. Το περίγραμμα εργασίας του επικοινωνιολόγου περιλαμβάνει την έρευνα για τις ανάγκες και το προφίλ του χρήστη των υπηρεσιών υγείας-πρόνοιας, το σχεδιασμό και το συντονισμό του επικοινωνιακού προγράμματος δράσης, τον προσδιορισμό του επικοινωνιακού υλικού και την επικοινωνία με τα μέσα προβολής. Οι απαιτούμενες γνώσεις καλύπτονται από προπτυχιακά και συναφή μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών στο γνωστικό πεδίο της Διοίκησης Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας, τίτλοι σπουδών οι οποίοι οριοθετούν τα τυπικά του προσόντα.

Βασική δεξιότητα του Συμβούλου Επικοινωνιακής Πολιτικής αποτελεί η ικανότητα άριστης χρήσης του λόγου, κυρίως του προφορικού λόγου. Επιμέρους δεξιότητες, όπως αυτές της δημιουργικής φαντασίας, της αναλυτικής και συνθετικής σκέψης, αλλά και χαρακτηριστικά συμπληρωματικά στοιχεία προφίλ, όπως αυτά του δυναμισμού και της ηγετικής εικόνας, αποτελούν ορισμένες σημαντικές παραμέτρους επιτυχούς άσκησης του επικοινωνιακού έργου.

Ο Σύμβουλος Επικοινωνιακής Πολιτικής Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας πρέπει επιπλέον να κατέχει επικοινωνιακές και οργανωτικές δεξιότητες. Οι πρώτες αφορούν την

κοινωνικότητα και οι δεύτερες την αποτελεσματική διάρθρωση της εργασίας του, ώστε να επιτυγχάνονται τα επιθυμητά αποτελέσματα. Χαρακτηριστικά του γνωρίσματα αποτελούν η δημιουργικότητα, η εφευρετικότητα, η πρωτοτυπία.

Αναγκαία επίσης δεξιότητα του Συμβούλου Επικοινωνιακής Πολιτικής αποτελεί η κριτική ικανότητα συνδυασμένη με την επαγωγική και αναλυτική σκέψη. Παράλληλα είναι απαραίτητες οι δεξιότητες επικοινωνίας και συνεργασίας στο πλαίσιο της ομάδας εργασίας. Στο προφίλ του περιλαμβάνονται χαρακτηριστικά στοιχεία όπως η δημιουργικότητα, η αυτοπεποίθηση, η επινοητικότητα και η ικανότητα δημιουργίας νέων ιδεών και καινοτόμων προτάσεων για την καλλιέργεια θετικής εικόνας των Μονάδων Υγείας-Πρόνοιας στον εξυπηρετούμενο πληθυσμό και στην κοινή γνώμη γενικότερα.