

Tisztelt Jegyző Asszony!
Tisztelt Véleményező Bizottság!

A Magyar Orvosi Kamara Bács-Kiskun Vármegyei Területi Szervezetének elnökeként (Dr. Berényi Tivadar) lehetőségem volt áttekinteni Dr. Pándi Ottó Géza, a Dunavecse Város Önkormányzat Dr. Kolozs Gergely Kistérségi Egészségügyi Centrum intézményvezetői feladatainak ellátására benyújtott pályázati anyagát.

A pályázat szakmai megítélése során elsődleges szempontjaim, melyekre választ vártam az alábbiak voltak:

1. A pályázati anyagban megfogalmazott vezetői elképzelések mennyiben szolgálják a térség lakosságának biztonságos és folyamatos szakellátását?
2. Az ismertetett tervek mennyiben szolgálják az intézményben dolgozó egészségügyi szakemberek megfelelő szakmai környezetét?
3. A pályázat elfogadása esetén az intézmény hosszú távú szakmai stabilitását továbbra is meg fogja tudni őrizni?

Pozitívumként értékelem, hogy a pályázó jelentős orvosszakmai és intézményvezetői tapasztalattal rendelkezik. A benyújtott szakmai program nem kizárólag általános vezetői célokat fogalmaz meg, hanem az intézmény működésének több konkrét területére – így a szakrendelések fejlesztésére, az adatalapú vezetői döntéshozatalra, a humán erőforrás biztosítására, a betegutakra és a minőségfejlesztésre – is kitér.

Szintén a pályázat egyik erősségének tartom, hogy a pályázó nem kívülről, kizárólag általános vezetői elképzelésekkel közelít az intézményhez, hanem annak működését és adottságait korábbi és jelenlegi vezetőként is jól ismeri. Ez egyben azonban fokozott felelősséget is jelent: a következő vezetési időszak programjának nemcsak a jövőbeni terveket, hanem az eddigi vezetői működés eredményeit és tanulságait is tükröznie kell.

A MOK Bács-Kiskun Vármegyei TESZ elnökeként különösen fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy egy térségi járóbeteg-szakellátó intézmény vezetőjének megítélésében nem csak a gazdasági hatékonyság vagy az ellátási teljesítmény maximalizálásának kell lenni a meghatározónak. A szakmai autonómia, a betegbiztonság, az ellátás folyamatossága, az orvos-szakmai döntések tiszteletben tartása, valamint az orvosok és más egészségügyi dolgozók szakmai megbecsülése és megtartása ugyanolyan lényeges vezetői feladat. Emiatt tartom különösen fontosnak azt is, hogy az intézményvezetés az orvosok és más egészségügyi dolgozók szakmai autonómiáját a mindennapi működésben is biztosítsa, az egyes szakmák képviselőit a szakmai döntéseket érintő kérdések megtárgyalásába bevonja, eközben olyan szervezeti kultúrát alakítson ki, melyben a betegellátással kapcsolatos kockázatok, akadályok, problémák egy esetleges retorziótól való félelem nélkül jelezhetők. Egy egészségügyi intézmény hosszú távú működőképességének komoly feltétele, hogy a vezetés ne kizárólag gazdasági és szervezési szempontok alapján hozzon döntéseket, hanem az intézményben dolgozó szakemberek tapasztalatait és saját szempontjait is beépítse a döntés-előkészítésbe. Ugyancsak lényegesnek tartom a vezetés és a szakmai érdekképviselő közötti korrekt, rendszeres és érdemi együttműködést.

A pályázati programban pozitív elemnek tartom még az emberi erőforrás biztosításának és a szakmai utánpótlás kérdésének megjelenését. Egy ilyen méretű és térségi szerepet betöltő intézmény esetében ugyanis hosszú távon ez határozza meg leginkább, hogy az intézmény által biztosított szakrendelések ténylegesen, kiszámíthatóan és megfelelő szakmai színvonalon elérhetők maradnak-e.

A döntés meghozatala előtt az alábbi kérdéseket javaslom tisztázni:

- Mit tart a pályázó az elmúlt vezetési időszak legfontosabb konkrétan mérhető szakmai eredményének?
- Egyetért a pályázó azzal, hogy a gazdasági hatékonyság és a finanszírozási szempontok ne kerüljenek a szakmailag indokolt betegellátás, a megbízhatóság és az orvosszakmai szempontok elé? Mi módon tervezi ezt biztosítani?
- Mely szakterületeken látja a következő évek legnagyobb humánerőforrás-kockázatát, és milyen konkrét intézkedésekkel kívánja biztosítani az orvosok és szakdolgozók megtartását, illetve az utánpótlást?
- Milyen konkrét mutatókkal kívánja mérni a betegutak, az előjegyzési idők és a betegelégedettség javulását?
- Milyen fórumokon és milyen rendszerességgel kíván együttműködni az intézményben dolgozó orvosokkal, szakdolgozókkal és a szakmai érdekképviselletekkel?
- Amennyiben a fenntartó a következő időszakban csak egy jelentősebb fejlesztést tud támogatni, milyen szakmai prioritást választana?
- Végül, tekintettel arra, hogy a pályázó jelenleg is vezeti az intézményt: melyek azok a területek, amelyeken a következő vezetési ciklusban a korábbi gyakorlathoz képest változtatni kíván?

A fenti kérdéseket nem a pályázat hiányosságaként, hanem a vezetői program szakmai megalapozottságának és végrehajthatóságának megítéléséhez szükséges szempontokként tartom fontosnak. Különösen azért, mert egy intézményvezetői pályázat esetében nemcsak azt szükséges mérlegelni, hogy a pályázó milyen fejlesztési célokat fogalmaz meg, hanem azt is, hogy azok milyen konkrét szakmai, humánerőforrás- és finanszírozási feltételek mellett valósíthatók meg.

A pályázat alapján a pályázó vezetői tapasztalata és az intézmény működésének ismerete egyértelműen jelentős szakmai alapot jelent. A szakmai program több olyan fejlesztési irányt is tartalmaz, amely a betegellátás szervezetszervezésének és az intézményi működés hatékonyságának javítását célozza.

A pályázati dokumentáció áttekintése során ugyanakkor két formai kérdés tisztázását tartom még indokoltnak:

1. Az egészségügyi menedzser mesterképzés esetében a pályázati anyagban szereplő egyetemi igazolás szerint a tanulmányi kötelezettségek teljesítése és a sikeres záróvizsga megtörtént, miközben az oklevél kiállítása még folyamatban van. Mikorra várható?
2. A kiírásban szereplő, az eddigi munkaviszonyokra vonatkozó igazolások meglétét is célszerűnek tartom majd esetleg utólag ellenőrizni.

A fenti kérdéseket a pályázat érdemi szakmai értékelésétől elkülönítve, formai megfelelőségként javaslom tisztázni.

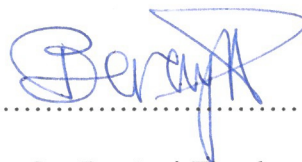
Összességében a benyújtott pályázatot szakmai szempontból megalapozottnak, érdemi, értékelhető vezetői programnak tartom. A pályázó vezetői tapasztalata, az intézmény működésének ismerete, valamint a programban megjelenő fejlesztési elképzelések alapján a pályázót alkalmasnak tartom az intézményvezetői feladatra.

A Magyar Orvosi Kamara Bács-Kiskun Vármegyei Területi Szervezetének képviselőjeként ugyanakkor fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy az intézmény jövőbeni működésének egyik legfontosabb garanciája az lesz, hogy a vezetés a betegellátás érdekeit, a szakmai minőség követelményeit, a betegbiztonságot, az intézmény gazdasági fenntarthatóságát és az ott dolgozó egészségügyi hivatásrendek szempontjait együttesen kezelje.

Meggyőződésem szerint egy térségi szakellátó intézmény akkor működhet hosszú távon stabilan, ha az ott dolgozó orvosok és szakdolgozók nem pusztán a működés végrehajtói, hanem a szakmai fejlesztések aktív alakítói is. A vezető egyik legfontosabb feladata ezért a megfelelő szakmai környezet, a kiszámítható működés, a megfelelő kommunikáció, a szakmai bizalom és megbecsülés megteremtése.

Kecskemét, 2026.09.25.

Tisztelettel:



Dr. Berényi Tivadar
elnök
Magyar Orvosi Kamara
Bács-Kiskun Vármegyei Területi Szervezet