

Vrste podsticaja i njihov uticaj na zaposlene u PZZ i organizacijama

Lawrence Nestman, Professor Emeritus
School of Health Services Administration
Dalhousie University
Halifax, Nova Scotia
Canada

Podsticaji

- Definicija podsticaja
- Vrste podsticaja
- Uticaj podsticaja
- Do sada naučeno o podsticajima

Definicija podsticaja

- Podsticaji su stvari koje podstiču osobu, grupu, organizaciju ili sistem zdravstvene zaštite da nešto učini. Primjer podsticaja zaposlenih jeste povećanje plate.
- Analiza podsticaja /nagrađivanja razmatra razlike u podsticajima među zdravstvenim ustanovama sa pokušajem karakterisanja razlika strukture podsticaja sa kojom se sreću individue koje su uključene u kolektivni napor.

Vrste podsticaja u sistemu PZZ

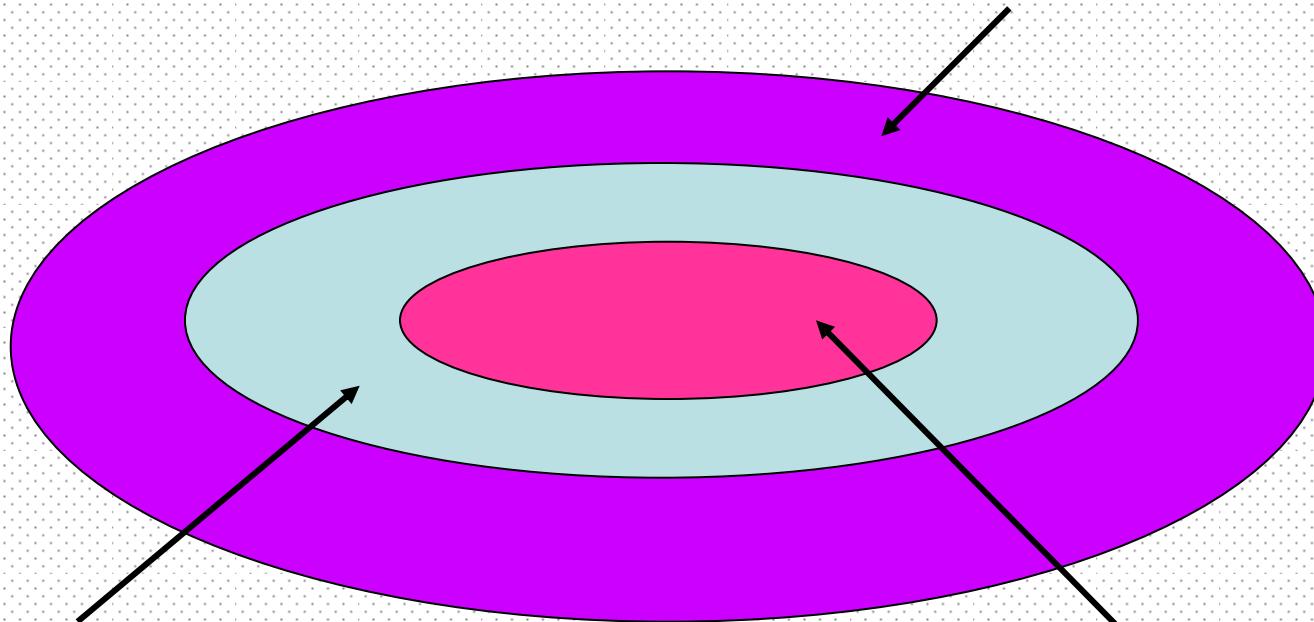
- **Lični podsticaji** - motivišu individuu putem njenog ukusa, želja, dužnosti, ponosa, ličnih htijenja prema umjetničkom ili profesionalnom stvaranju odnosno postignućima.
- **Društveni podsticaji** - motivišu individuu ili organizaciju putem praksi, pravila, normi i politika ustanovljenih na nivou društva.

Razlozi za razdvajanje

- **Lični podsticaji** su presudni za razumijevanje zašto se *određena osoba* ponaša na određeni način i treba da se razmotri prilikom promjene društvenih podsticaja.
- **Društveni podsticaji** reflektuju situaciju sa nagrađivanjem sa kojom se suočava osoba u određenoj poziciji unutar zdravstvenog sistema. Struktura društvenih podsticaja pomaže u upravljanju različitim formama društvenih interakcija.

Veze između sistema ličnog i društvenog nagrađivanja

Društveni podsticaji



Osobe ,
Groupe,
Organizacije

Individua i lični podsticaji

Potreba za okvirom unutar koga se razmatra uticaj podsticaja

- Profesionalna uvjerenja, norme i iskustvo utiču na odgovore davalaca na podsticaje
- Bez znanja o kontekstu unutar koga se odvija nagrađivanje nije moguće znati niti predvidjeti uticaj određene vrste podsticaja
- Stoga postoji potreba za okvirom unutar koga se može analizirati uticaj / impakt podsticaja

Okvir SZO

- **Makroekonomsko restrukturisanje i politika zdravstva**
- **Finansiranje zdravstva**
- **Dotok davalaca u sistem i karakteristike prakse**

Okvir SZO

- **Spoljnja ograničenja i prepreke**
- **Profesionalno okruženje**
- **Evaluacija sistema finansiranja i politika**
- **Održivost promjene**

Tačke pritiska nagrađivanja u sistemu PZZ

▪ Ključni akteri

- Država
- Medicinska profesija
- Privatno finansiranje

▪ Društvena kontrola

- Hijerarhija
- Kolegijalnost
- Tržište

MEDICINSKA PRAKSA



Primjer - paketi novčanih podsticaja za zdravstvene radnike u Kanadi, N. Zelandu, Estoniji, itd. za zdravstvene radnike u ruralnim područjima

Ciljevi	Podsticaji	Komplementarne mjere	Ograničenja	Rezultati
Privući i zadržati zdravstvene radnike u ruralnim područjima	Viša plata i dodaci na udaljenost radnog mjesta Plaćanje na osnovu obima rada	Decentralizacija Sloboda trošenja sredstava Fondovi za nagrade Poboljšanje infrastrukture i kompetencije osoblja	Manjak osoblja Ograničenja budžeta Nepovoljnosti profesionalnog života Beolja zarada na urbanim & privatnim tržištima Konfliktne nagrade - Plaćanje smještaja	Vrlo mali do izostanka uspjeha

Do sada naučeno o menadžmentu podsticaja i rezultatima

- Mijenjanje podsticaja je kao pritiskivanje paukove mreže na jednom ili nekoliko mjesta.
- Strukture nagrađivanja su mnogo komplikovanije nego što izgledaju na prvi pogled.
- Političari koji nude podsticaje u većini slučajeva nisu u stanju da predvide na koji će način pojedinci ili organizacije odreagovati.
- Nedovoljno znanje i nepoznata strana uticaja mogu učiniti da menadžment nagrađivanja bude znatno kompleksniji nego na prvi pogled.
- Kada mijenjate sistem nagrađivanja uvijek razmotrite šta dobijate zauzvat – prednosti, mane - U PRAKSI radi se o

“VELIKOM AKTU BALANSIRANJA”

Hvala



“...i tako...zadržite podsticaje kako biste mogli ići dalje, taj bol u duši koji nas nagna da prevaziđemo sami sebe .”

Dag Hammarskjöld
(1905 - 1961)

Švedski državnik i diplomata

References

- Murray, C., & Frenk, J. (2000).
A Framework for Assessing Program of Health Systems.
Bulletin of the World Health Organization, 78(6), 717-731.
- Nestman, L. J. (1992).
Management Control and Funding Systems: For Canadian Health Services Executives.
(Second Edition ed.). Ottawa: The Canadian College of Health Services
Receive.
- Nova Scotia. (2006).
A Primary Health Care Value System for Nova Scotia.
- Persaud, D., & Nestman, L. (2006).
The Utilization of Systematic Outcome Mapping to Improve Performance
Management in Health Care.
Health Services Management Resreach, 19, 264-276.