

Apstiprināta ar
Veselības ministrijas
2020. gada 31. marta
rīkojumu Nr. 66



Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbības stratēģija līdz 2021. gadam

Rīga, 2020

Satura rādītājs

Lietotie saīsinājumi	3
Latvijas attīstības plānošanas dokumenti, uz kuriem stratēģijā atsaucas	6
Ievads.....	7
I Stratēģijas vispārīgā daļa.....	9
1. Darbības pilnvarojums.....	9
2. Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbības virzieni	11
3. Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta līdzšinējās darbības un administratīvo spēju novērtējums	12
4. Atskaitīšanās un pārraudzības kārtība	13
5. Darbības virzienu apraksts	14
5.1. Darbības virziens: Neatliekamā medicīniskā palīdzība pirmsslimnīcas etapā.....	14
5.2. Darbības virziens: Specializētā neatliekamā medicīniskā palīdzība	30
5.3. Darbības virziens: Katastrofu medicīnas sistēma.....	34
5.4. Darbības virziens: Pirmās palīdzības sniegšanas apmācības sistēmas organizēšana ...	41
5.5. Darbības virziens: Cilvēkresursu vadība un attīstība	44
II Stratēģijas valsts budžeta programmu daļa.....	62
1. Valsts budžeta programmā (apakšprogrammā) kopējie plānotie izdevumi stratēģijas plānošanas ciklā atbilstoši vidēja termiņa budžeta ietvara likumam	62
2. Kopējais plānotais amata vietu skaits stratēģijas plānošanas ciklā pa gadiem.....	62
Pielikums	63

Lietotie saīsinājumi

ASV - Amerikas Savienotās Valstis

AM – Aizsardzības ministrija

ĀS – ārkārtas situācija

ĀSB – ārsta speciālista brigāde

ĀS vadības plāns - Ārkārtas situācijas vadības plāns

BAC – brigāžu atbalsta centrs

CEPC – (*angļu val. Civil Emergency Planning Committee*) - Civilo ārkārtas situāciju plānošanas komiteja

CT – Datortomogrāfija

EKG – Elektrokardiogrāfija

ERAF – Eiropas Reģionālās attīstības fonds

ES – Eiropas Savienība

ESF – Eiropas Sociālais fonds

IeM – Iekšlietu ministriju

IKT – informācijas un komunikāciju tehnoloģijas

IKVD – Izglītības kvalitātes valsts dienests

IT – intensīvā terapija

KM – katastrofu medicīna

KMC – Katastrofu medicīnas centrs

Kurzemes RC – Kurzemes reģionālais centrs

LĀB – Latvijas Ārstu biedrība

LĀPPOS – Latvijas Ārstniecības personu profesionālo organizāciju savienība

LU – Latvijas Universitāte

Latgales RC – Latgales reģionālais centrs

LR NM asociācija – Latvijas Republikas Neatliekamās medicīnas asociācija

MK – Ministru kabinets

MKKVC – Medicīniskās kvalitātes un kvalifikācijas vadības centrs

MK noteikumi Nr.60 – 2009. gada 20. janvāra MK noteikumi Nr. 60 “Noteikumi par obligātajām prasībām ārstniecības iestādēm un to struktūrvienībām”

MK rīkojums Nr.244 – 2017. gada 22. maija MK rīkojums Nr. 244 ”Par konceptuālo ziņojumu ”Par valsts materiālo rezervju veidošanu un pārvaldīšanu””

MK noteikumi Nr.265 – 2019. gada 18. jūnija MK noteikumi Nr. 256 “Valsts materiālajās rezervēs ietilpstošo zāļu un medicīnisko ierīču atsavināšanas kārtība”

MK noteikumi Nr.268 – 2019. gada 18. jūnija MK noteikumi Nr. 268 “Valsts materiālo rezervju izmantošanas un pārbaudes kārtība”

MK noteikumi Nr.555 – 2018. gada 28. augusta MK noteikumi Nr.555 “Veselības aprūpes pakalpojumu organizēšanas un samaksas kārtība”

MK noteikumi Nr.557 – 2012. gada 14. augusta MK noteikumi Nr.557 „Noteikumi par apmācību pirmās palīdzības sniegšanā”

MK noteikumi Nr.653 – 2015. gada 17. novembra MK noteikumi Nr. 653 “Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība”

MK noteikumi Nr.948 – 2011. gada 13. decembra MK noteikumi Nr.948 “Katastrofu medicīnas sistēmas organizēšanas noteikumi”

MK noteikumi Nr.1480 – 2009. gada 15. decembra MK noteikumi Nr. 1480 “Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta nolikums”

MK noteikumi Nr.1529 – 2013. gada 17. decembra MK noteikumi Nr.1529 “Veselības aprūpes organizēšanas un finansēšanas kārtība” (zaudējuši spēku)

MR - Magnētiskā rezonanse

MRCC – Jūras meklēšanas un glābšanas koordinācijas centrs

NATO – (*angļu val. North Atlantic Treaty Organization*) – Ziemeļatlantijas līguma organizācija

NBS – Nacionālie bruņotie spēki

NM – neatliekamā medicīna

NMP – neatliekamā medicīniskā palīdzība

NMP dienests – Neatliekamās medicīniskā palīdzības dienests

NMP punkts – neatliekamās medicīniskās palīdzības punkts

NVA – Nodrošinājuma valsts aģentūra

NVD – Nacionālais veselības dienests

NVO – Nevalstiska organizācija

OMT – operatīvais medicīniskais transportlīdzeklis

OVC – Operatīvās vadības centrs

PB – Pasaules Banka

PMV – Plaušu mākslīgā ventilācija

PVD – Pārtikas un veterinārais dienests

PVO – Pasaules Veselības organizācija

RC – reģionālais centrs

Rīgas RC – Rīgas reģionālais centrs

RSU – Rīgas Stradiņa universitāte

SMC – Specializētās medicīnas centrs

SPKC – Slimību profilakses un kontroles centrs

SVAN – Starptautiskie veselības aizsardzības noteikumi

VARAM – Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija

VADC – Valsts asinsdonoru centrs

VC – Vadības centrs

VDD – Valsts drošības dienests

VI – Veselības inspekcija

VM – Latvijas Republikas Veselības ministrija

VMR – valsts materiālās rezerves

VOMK – Valsts operatīvo medicīnisko komisiju

VP – Valsts policija

VR – Valsts robežsardze

Vidzemes RC – Vidzemes reģionālais centrs

VTMEC – Valsts tiesu medicīnas ekspertīzes centrs

VUGD – Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

VVD – Valsts vides dienests

Zemgales RC – Zemgales reģionālais centrs

ZVA – Zāļu valsts aģentūra

1.prioritātes izsaukums – visaugstākās prioritātes izsaukums, atbilstoši NMP dienestā apstiprinātam klasifikatoram, kas nozīmē, ka pastāv briesmas pacienta dzīvībai un palīdzības jāsniedz nekavējoši

2.prioritātes izsaukums – augstas prioritātes izsaukums, atbilstoši NMP dienestā apstiprinātam klasifikatoram, kas nozīmē, ka pacienta stāvoklis ir nopietns un var apdraudēt dzīvību

Latvijas attīstības plānošanas dokumenti, uz kuriem stratēģijā atsaucas

Deklarācija par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību;

Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam;

Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam;

Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam;

Veselības aprūpes sistēmas kvalitātes pilnveidošanas un pacientu drošības koncepcija;

Veselības ministrijas darbības stratēģija 2019.–2021. gadam;

Valsts pārvaldes reformu plāns 2020;

Konceptuālais ziņojums “Par veselības aprūpes sistēmas reformu”;

Informatīvais ziņojums "Par sistēmiski svarīgo ārstniecības iestāžu kartējumu un attīstības reformu".

Ievads

NMP dienesta darbības stratēģija 2019.-2021. gadam (turpmākajā tekstā – Stratēģija) ir dokuments, kurā noteikti darbības virzieni, sasniedzamie mērķi, veicamie uzdevumi mērķu īstenošanai NMP dienestam pieejamā finansējuma ietvaros. Stratēģija izstrādāta saskaņā ar metodoloģiskajiem norādījumiem MK 2015. gada 28. aprīļa instrukcijā Nr.3 “Kārtība, kādā izstrādā un aktualizē institūcijas darbības stratēģiju, un novērtē tās ieviešanu”, kā arī ievērojot VM 2019. gada 6. jūnijā apstiprinātajā dokumentā “Veselības ministrijas darbības stratēģija 2019.-2021. gadam” (turpmāk – VM Stratēģija) noteikto.

NMP dienests kā veselības ministra pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kuras līdzdalība paredzēta VM Stratēģijā izvirzīto mērķu sasniegšanā un atzīmēta VM izvirzītā virsmērķa Nr.1 “Stiprināt sabiedrības pārliecību, ka veselība ir vērtība”, darbības virzienā Nr.2 “Veselības aprūpe” un darbības virzienā Nr.3 “Nozares resursi”.

VM mērķu Nr. 2.1. “Uzlabot veselības aprūpes kvalitāti un pacientu drošību”, Nr.2.2. “Attīstīt veselības aprūpes pakalpojumus prioritārajās jomās”, Nr.3.1 “Veicināt finansējuma pieaugumu veselības nozarei” un Nr.3.3. “Uzlabot veselības nozares infrastruktūru un resursu pārvaldību” ietvarā NMP dienests izvirza mērķus, iekavās norādot mērķa numuru dokumentā atbilstoši definētajam darbības virzienam:

- ✓ Savlaicīgi nodrošināta NMP iedzīvotājiem pirmsslimnīcas etapā (Mērķis Nr.1.1.);
- ✓ Kvalitatīva un pacientiem droša NMP pirmsslimnīcas etapā (Mērķis Nr.1.2.);
- ✓ Pilnveidota gatavība ārkārtas situācijām (Mērķis Nr.1.3.);
- ✓ Uzlabota specializētās NMP sniegšanas kvalitāte un pacientu drošība (Mērķis Nr.2.1.);
- ✓ Uzturēta un pilnveidota KM sistēmas gatavība ārkārtas situācijām un katastrofām veselības nozarē (Mērķis Nr.3.1.);
- ✓ Racionāli uzturētas un izvietotas medicīnisko ierīču un medikamentu valsts materiālās rezerves (Mērķis Nr.3.2.);
- ✓ Uzlabota un efektīvizēta pirmās palīdzības apmācības sistēmas organizēšana valstī, nodrošinot pirmās palīdzības sniegšanas apmācību pakalpojuma pieejamību un administratīvā sloga mazināšanu (Mērķis Nr.4.1.).

Savukārt VM izvirzītā mērķa, Nr.3.2. “Uzlabot cilvēkresursu pieejamību veselības aprūpē” ietvarā NMP dienests izvirza mērķus:

- ✓ Uzlabots nodarbināto ar atbilstošu kvalifikāciju nodrošinājums (Mērķis Nr.5.1.);
- ✓ Uzlabota darba vide un efektīvizēta darba organizācija (Mērķis Nr.5.2.);

- ✓ Motivēts, lojāls un iesaistīts darbinieks (Mērķis Nr.5.3.);
- ✓ Pilnveidoti komandas darba principi (Mērķis Nr.5.4.).

I Stratēģijas vispārīgā daļa

1. Darbības pilnvarojums

NMP dienests ir veselības ministra pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kuras mērķis ir īstenot vienotu valsts politiku NMP un KM jomā. Mērķis sasniedzams ar savlaicīgi un kvalitatīvi nodrošinātiem funkcijās deleģētiem pakalpojumiem un pietiekamu personāla resursu piešķirtā budžeta ietvaros.

NMP dienesta darbību reglamentē MK noteikumi Nr. 1480 un vairāki citi MK noteikumi un likumi.

Lai sasniegtu NMP dienesta darbības mērķi, atbilstoši MK noteikumos Nr. 1480 noteiktajam, NMP dienestam ir šādas funkcijas:

1. Organizēt un nodrošināt NMP iedzīvotājiem pirmsslimnīcas etapā;
2. Organizēt apmācības NMP un pirmās palīdzības sniegšanā, kā arī katastrofu medicīnā;
3. Plānot katastrofu medicīnas sistēmas darbību, organizēt un nodrošināt NMP ārkārtas medicīniskajās situācijās un katastrofās, kā arī gadījumā, ja nepieciešamais medicīniskās palīdzības apjoms pārsniedz ārstniecības iestādes resursu iespējas;
4. Glabāt medicīnisko ierīču un medikamentu valsts materiālās rezerves.

Lai īstenotu MK noteikumos Nr. 1480 minētās funkcijas, NMP dienestam ir vairāki uzdevumi:

- plānot, vadīt, koordinēt un sniegt NMP iedzīvotājiem ikdienā, ārkārtas medicīniskajās situācijās un katastrofās;
- plānot, organizēt un nodrošināt NMP pēc ārstniecības iestādes pieprasījuma, ja nepieciešamais medicīniskās palīdzības apjoms pārsniedz ārstniecības iestādes resursu iespējas;
- nodrošināt NMP dienesta personāla apmācību un kvalifikācijas uzturēšanu,
- apmācīt pirmās palīdzības pasniedzējus;
- izstrādāt un aktualizēt valsts KM plānu un sadarbībā ar pašvaldībām koordinēt ārstniecības iestāžu KM plānu izstrādi;
- nodrošināt PVO koordinācijas punkta funkcijas Starptautisko veselības aizsardzības noteikumu darbības jomā;
- plānot un organizēt ārkārtas medicīnisko un ārkārtas sabiedrības veselības situāciju treniņu apmācības un piedalīties tajās;
- nodrošināt operatīvo medicīnisko rezervju veidošanu, uzturēšanu un atjaunošanu;

- piedalīties normatīvo aktu projektu izstrādē un atzinumu sniegšanā par citu institūciju sagatavotajiem iestādes kompetencē esošajiem normatīvo aktu projektiem;
- informēt sabiedrību par neatliekamās medicīniskās palīdzības saņemšanu un profilaktiskiem pasākumiem sabiedrības veselības apdraudējuma gadījumā u.c., tai skaitā normatīvajos aktos noteiktos uzdevumus.

NMP dienesta darbība un attīstība notiek ciešā mijiedarbībā ar esošo veselības aprūpes sistēmu. Kvalitatīvs pirmsslimnīcas NMP pakalpojums ir atkarīgs no veselības aprūpes sistēmas darbības kopumā, tai skaitā primārās veselības aprūpes un slimnīcu līmeņu darbības procesiem. Sakārtotā sistēmā NMP dienestam ir augstāka iespēja vēl labāk pildīt savu misiju: Glābt un saglabāt cilvēku dzīvības.

NMP dienests, iesaistoties kopējās veselības aprūpes reformas pasākumos, ir gatavs pilnveidoties un attīstīties, meklējot atbilstošākos pirmsslimnīcas NMP attīstības darbības modeļus. Tomēr pirmsslimnīcas NMP līmeņa modeļa izvēle ietver kompleksus pasākumus, kas iziet ārpus NMP dienesta darbības pilnvarojuma, jo ietver daudz plašāku veselības nozares dalībnieku un ārpus nozares dalībnieku tīklu kā slimnīcas, ģimenes ārstus, profesionālās un akadēmiskās mācību iestādes, NVO.

Attīstīto valstu pirmsslimnīcas NMP pamatā nodrošina, balstoties uz diviem atšķirīgiem darbības modeļiem. Viens modelis, kuru dēvē par angļu amerikāņu pieeju, ir balstīts uz ātru pacienta nogādāšanu tuvākajā slimnīcā pēc nekavējošas dzīvības glābšanas funkcijas nodrošināšanas, izlaižot kopējo veselības stāvokļa novērtēšanu un “pirmsslimnīcas šķirošanas” funkciju. Šajā gadījumā pakalpojumu nodrošina paramediķi. Otrs modelis, kurš nosacīti nosaukts par vācu-franču pieeju, paredz tūlītēju padziļinātu specializētu palīdzību pacientam un zināmu “pirmsslimnīcas šķirošanas” funkciju un tālāku pacienta nogādāšanu atbilstošā slimnīcā, jau stabilizētā stāvoklī. Pakalpojumu nodrošina atbilstoši kvalificēts ārstniecības personāls. Latvijā šobrīd pirmsslimnīcas NMP tiek sniegta atbilstoši vācu-franču modelim.

2. Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbības virzieni

NMP dienesta darbības virzieni ir izvēlēti atbilstoši noteiktajām funkcijām un uzdevumiem.

Misija:	<i>Glābt un saglabāt cilvēku dzīvības</i>				
Virsmērķis:	Īstenot vienotu valsts politiku NMP un katastrofu medicīnas jomā				
Darbības virzieni:	I. Neatliekamā medicīniskā palīdzība pirmsslimnīcas etapā	II. Specializētā neatliekamā medicīniskā palīdzība	III. Katastrofu medicīnas sistēma	IV. Pirmās palīdzības apmācības sistēmas organizēšana	V. Cilvēkresursu vadība un attīstība
Prioritātes:	1. Cilvēkresursu nodrošinājums un attīstība 2. Nodrošinātās NMP kvalitātes pilnveidošana un pacientu drošības uzlabošana 3. NMP infrastruktūras un tehnoloģiju attīstība 4. Gatavības paaugstināšana ārkārtas situācijās 5. Medicīnisko resursu un medicīnas tehnoloģiju nodrošinājums				
Sasniedzamie mērķi:	Savlaicīgi nodrošināta NMP iedzīvotājiem pirmsslimnīcas etapā	Uzlabota specializētās NMP sniegšanas kvalitāte un pacientu drošība	Uzturēta un pilnveidota KM sistēmas gatavība ārkārtas situācijām un katastrofām veselības nozarē	Uzlabota un efektīvizēta pirmās palīdzības apmācības sistēmas organizēšana valstī, nodrošinot pirmās palīdzības sniegšanas apmācību pakalpojuma pieejamību un administratīvā sloga mazināšanu	Uzlabots nodarbināto ar atbilstošu kvalifikāciju nodrošinājums
	Kvalitatīva un pacientiem droša NMP pirmsslimnīcas etapā		Racionāli uzturētas un izvietotas medicīnisko ierīču un medikamentu valsts materiālās rezerves		Uzlabota darba vide un efektīvizēta darba organizācija
	Pilnveidota gatavība ārkārtas situācijām				Motivēts, lojāls un iesaistīts darbinieks
					Pilnveidoti komandas darba principi

3. Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta līdzšinējās darbības un administratīvo spēju novērtējums

NMP dienesta struktūra (struktūrshēmu skatīt Pielikumā) nodrošina deleģētās funkcijas un uzdevumus. NMP dienestu veido struktūrvienību grupas - VC un reģionālās struktūrvienības – RC, kas ir Kurzemes RC, Latgales RC Rīgas RC, Vidzemes RC, Zemgales RC. Katrā RC sastāvā ietilpst BAC un NMP punkti, kuros ietilpst mobilas struktūrvienības - NMP brigādes. VC sniedz pakalpojuma nodrošinājuma pārraudzības un atbalsta funkcijas, kurā ietilpst - Finanšu un personāla vadības departaments, Transporta nodrošinājuma departaments, Darba vides nodrošinājuma nodaļa, Juridiskā nodaļa, Informācijas tehnoloģiju un sakaru nodrošinājuma nodaļa, Operatīvās vadības centrs, Operatīvā darba organizēšanas nodaļa, Ārkārtas situāciju gatavības nodrošināšanas nodaļa, Attīstības plānošanas departaments, Medicīniskā nodrošinājuma nodaļa, Medicīnisko maksas pakalpojumu nodaļa, Specializētās medicīnas centrs, Katastrofu medicīnas centrs, Medicīniskās kvalitātes un kvalifikācijas vadības centrs, Komunikācijas nodaļa, Lietvedības nodaļa, Vadības sistēmu nodaļa, Audita nodaļa.

4. Atskaitīšanās un pārraudzības kārtība

Stratēģiju plānots aktualizēt atbilstoši VM Stratēģijā izvirzītajam laika periodam – katru gadu budžeta plānošanas gaitā iekļaujot tajā ikgadējās jaunus prioritāros pasākumus.

Stratēģiju ieviesīs, izstrādājot un realizējot NMP dienesta ikgadējo darba plānu. Kā atskaitīšanās instruments paredzēts gada publiskais pārskats.

5. Darbības virzienu apraksts

5.1. Darbības virziens: Neatliekamā medicīniskā palīdzība pirmsslimnīcas etapā

Esošās situācijas apraksts.

Operativitāte

NMP pirmsslimnīcas etapā viens no galvenajiem darbības rādītājiem ir operativitāte jeb NMP brigādes pēc iespējas ātrāka ierašanās uz 1. un 2. prioritātes izsaukumiem jebkurā diennakts laikā visās Latvijas valsts administratīvi teritoriālajās vienībās. Tā kā būtiskākais rādītājs, kurš raksturo NMP nodrošināšanu pirmsslimnīcas etapā iedzīvotājiem, noteikts vairākos politikas plānošanas dokumentos.^{1;2;3}

MK noteikumi Nr.555 paredz NMP dienesta brigādes nokļūšanu notikuma vietā vismaz 75% gadījumu:

- republikas pilsētās – ne vēlāk kā 12 minūšu laikā no izsaukuma pieņemšanas laika;
- novadu pilsētās – ne vēlāk kā 15 minūšu laikā no izsaukuma pieņemšanas laika;
- pārējās teritorijās – ne vēlāk kā 25 minūšu laikā no izsaukuma pieņemšanas laika.

Atbilstoši minētajiem MK noteikumiem savlaicīgi izpildīts izsaukums nozīmē laiku no izsaukuma pieņemšanas brīža, līdz NMP brigādes ierašanās brīdim pie pacienta.

2018. gadā NMP darbības operativitāte vērtējama kā augsta – 84,3% gadījumu lauku teritorijās ierodoties uz izsaukumu līdz 25 minūtēm un 89,6% gadījumu pilsētās līdz 15 minūtēm. Savukārt vidējais NMP brigādes ierašanās laiks 1. un 2. prioritātes izsaukumos pilsētās bija 9,4 minūtes, bet lauku teritorijās – 17,4 minūtes. Rīgā 2018. gadā NMP brigāde notikuma vietā ieradās vidēji 9,8 minūtēs, sasniedzot operativitātes rādītāju 89,3%. 2018. gada operativitātes rādītājs aprēķināts visās Latvijas pilsētās kopumā (15 minūtēs) atbilstoši MK noteikumos Nr.1529

¹ Konceptuālais ziņojums “Par veselības aprūpes sistēmas reformu”, 64.lpp.

² Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam, 93., 94.lpp.

³ Noteikumi par Oficiālās statistikas programmu 2019.-2021. gadam.

minētajam, t.i., neizdalot atsevišķi, NMP brigādes ierašanās laiku republikas pilsētās (12 minūtēs) un novadu pilsētās (15 minūtēs), ņemot vērā, ka MK noteikumi Nr.555 stājās spēkā tikai 2018. gada 1. septembrī.

Starptautiskā prakse norāda – Eiropas valstīs par standartu tiek uzskatīts, ka augstākās prioritātes izsaukumi jāapkalpo 8 minūtēs pilsētās, savukārt vidējais ierašanās laiks ne visās Eiropas valstīs tiek uzskatīts par precīzu rādītāju.^{4;5}

Piemēram, Apvienotajā Karalistē pirmās prioritātes izsaukumi (tādi kā sirdsdarbības, elpošanas apstāšanās) jāapkalpo 15 minūtēs 90% gadījumu, kuros vidējais ierašanās laiks nedrīkst pārsniegt 7 minūtes. Dati norāda, ka 2018. gada decembrī 90% pirmās prioritātes izsaukumu Apvienotajā Karalistē izpildīti 12 minūtēs, un vidējais ierašanās laiks šajos pirmās prioritātes izsaukumos bija 7 minūtes.⁴ Mērķis sasniegt pirmās prioritātes izsaukumu izpildi 8 minūtēs 75 % gadījumu nav izpildīts kopš 2014. gada. Otrās prioritātes izsaukumi (piemēram, insults, sepse) jāapkalpo 40 minūtēs 90% gadījumu⁴, kuros vidējais ierašanās laiks nedrīkst pārsniegt 18 minūtes. 2018. gada decembrī 90% otrās prioritātes izsaukumu izpildīti 46 minūtēs, un vidējais ierašanās laiks tajos bija 22 minūtes.⁶ Salīdzinot, ar citu valstu definētajiem operativitātes rādītājiem, var secināt, ka Latvijā normatīvajos dokumentos noteiktās prasības ir zemākas. Izvērtējot nepieciešamību, rādītājus pārskatīt vai mainīt, jāņem vērā Latvijas ģeotelpiskā vide, iedzīvotāju izvietojums un paradumi pārvietoties, kā arī ceļu stāvoklis un veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība.

Brigāžu nodrošinājums

Pēc 2018. gada datiem Latvijā tiek plānota viena NMP brigāde uz 10 200⁷ iedzīvotājiem, savukārt PB ieteikums ir plānot 1 brigādi uz 15 000 iedzīvotājiem⁸. Tomēr, izteikti atšķirīga iedzīvotāju blīvuma dēļ, kā arī atkarībā no ģeogrāfiskā novietojuma, brigāžu skaits uz iedzīvotāju skaitu var svārstīties no 1 brigādes uz 500 iedzīvotājiem līdz pat 1 brigādei uz 25 000 iedzīvotāju. NMP brigāžu izvietojumu un operativitāti, galvenokārt, ietekmē gan sociālie faktori (atšķirīga veselības aprūpes un sociālo pakalpojumu pieejamība, nesakārtota ceļu infrastruktūra), gan arī

⁴ European Emergency Data Project (2004).

⁵ Emergency Medical Services Systems in the European Union, 2008.

⁶ Ambulance response times. Pieejams: <https://www.nuffieldtrust.org.uk/resource/ambulance-response-times#background>

⁷ Gada vidējais iedzīvotāju skaits (Avots: CSP)/plānotais brigāžu skaits Dienestā 2017. gadā.

⁸ PB pētījums "Latvijas veselības aprūpes infrastruktūras ģenerālplāns 2016-2025".

organizatoriskie faktori (nepietiekošs nokomplektēto brigāžu skaits personāla trūkuma dēļ, pacientu hospitalizācijas iespējas, izpildīto izsaukumu skaits). Lai novērstu nozīmīgo NMP brigāžu personāla, kā arī OVC brigāžu vadības dispečeru un konsultantu trūkumu, 2018. gadā tika veikti divi pilotprojekti, kuru mērķis bija izvērtēt esošo cilvēkresursu racionālākas izmantošanas iespējas operativitātes un efektivitātes nodrošināšanai. Pilotprojekti uzrādīja pozitīvu tendenci operatīvas NMP sniegšanai pie ierobežota cilvēkresursu nodrošinājuma, kur brigādes tika veidotas nevis trīs cilvēku sastāvā, bet divu. Vienā brigādē tika iekļautas divas ārstniecības personas, no kurām viena veic arī OMT vadītāja pienākumus (Pilotprojekts I), bet otrā – viena ārstniecības persona un OMT vadītājs (Pilotprojekts II). Pilotprojekta I darba analīze apliecina, ka šāda brigāde nodrošina citām brigādēm līdzvērtīgi augstu operativitāti, izsaukumā ierodoties vidēji 9,3 līdz 9,7 min (vidēji pārējām attiecīgā NMP punkta brigādēm ierašanās laiks izsaukumā – 9,2 līdz 10,7 min), kā arī vidēji dežūras laikā izpildot 5 līdz 8 izsaukumus. Tāpat Pilotprojekta I brigādēm ir līdzīga brigāžu vadītāja noteiktā diagnožu struktūra kā citām NMP dienesta brigādēm (biežākā diagnoze – esenciāla (primāra) hipertensija).⁹ Lai saglabātu un palielinātu brigāžu un lokalizācijas vietu skaitu, ar 2018. gada 1. oktobri tika realizēts arī Pilotprojekts II, galvenokārt, lai attālākos punktos vienas ārstniecības personas brigāde ierastos kā pirmā, kas sniedz dzīvības glābšanai nepieciešamo palīdzību, kamēr ierodas atbalsta brigāde, savukārt lielākajās pilsētās kā resurss, kuru nosūtīt uz zemas prioritātes izsaukumiem un ko izmantot situācijās, kad nav iespējams nodrošināt plānotu trīs personu brigādi. Pilotprojekta II brigādes analizētajā periodā⁹ izsaukumā ieradās vidēji 13,1–13,2 min. Šis laiks ir nedaudz atšķirīgs no attiecīgajā NMP punktā lokalizēto brigāžu vidējā ierašanās laika izsaukumā 11,7–11,8 min. Par Pilotprojekta II brigāžu spēju patstāvīgi nodrošināt izsaukumu izpildi liecina nelielais izsaukumu skaits analizētajā periodā (gan Kurzemes RC, gan Zemgales RC brigādēm 5 izsaukumi), kuros brigāde lūgusi palīgā citu NMP brigādi medicīniska atbalsta sniegšanai.

Pilotprojekts I paredzēja, ka OMT vada ārstniecības persona, taču, lai nodrošinātu tālāku šādu brigāžu attīstību, nepieciešams pilnveidot esošo mācību procesu, piedāvājot iespēju NMP ārsta palīgiem apgūt drošas braukšanas prasmes. Pašreizējās medicīnas koledžu mācību programmas NMP ārsta palīgiem nenodrošina drošas braukšanas prasmju iegūšanu darbam šāda veida brigādēs.

⁹ Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta 2018. gadā izveidoto dienas brigāžu un divu ārstniecības personu bez OMT vadītāja brigāžu darbības izvērtējums laika periodā no 01.07.2018. līdz 31.12.2018.

Lai nodrošinātu medicīniskās aprūpes atbalstu Pilotprojekta II brigādēs ar vienu ārstniecības personu, OMT vadītāju ir nepieciešams sagatavot atbalsta sniegšanai ārstniecības personai medicīniskās palīdzības nodrošināšanā pirmsslimnīcas NMP. Šobrīd OMT vadītāji ir sagatavoti paplašinātās pirmās palīdzības sniegšanai.

Abi pilotprojekti NMP dienestā ir noslēgušies. Taču NMP dienests 2019.un 2020.gadā turpina nodrošināt pakalpojumu, veidojot brigādes divu ārstniecības personu (bez OMT vadītāja) vai vienas ārstniecības personas un OMT vadītāja sastāvā. Šādu iespēju dod 2018.gada 4.decembrī apstiprinātie MK noteikumu Nr. 60 grozījumi, kuros ietverti pārejas noteikumi, nosakot iespēju veidot NMP brigādi ar NMP sniegšanā sagatavotu ārstu, kā arī veidot NMP brigādi ar vienu ārstniecības personu un OMT vadītāju (šobrīd tās NMP dienestā veido līdz 10 % no kopējā NMP brigāžu skaita).

Abu pilotprojektu rezultāti un 2019.gada NMP dienesta augstāk minētie darba rādītāji, kā arī prognozējamā ārstniecības personāla nepietiekamība, apliecina gan iespēju, gan vitālu nepieciešamību turpmāk NMP dienestā mērķtiecīgi šādas brigādes veidot un attīstīt.

Izsaukumu skaits.

Papildu pilotprojektiem, 2018. gadā NMP dienests uzsāka brigāžu skaita plānošanu atbilstoši izsaukumu intensitātei un izsaukumu skaita mazināšanu. 2018. gada beigās NMP dienesta izsludinātā ārkārtas medicīniskā situācija bija saistīta ar apdraudējuma riskiem, kas attiecas uz nepietiekamu darbinieku skaitu NMP brigādēs (2018. gada nogalē NMP dienestā bija 547 neaizpildītas darba vietas, t.sk. Rīgas RC – 306), kas tika atrisināta ar izmaiņām brigāžu organizācijā un operatīvajā darbā Turpinot samazināt sekundāros izsaukumus (2018. gadā sekundāro izsaukumu skaits bija par 15% mazāk nekā 2017. gadā) un gadījumus, kad telefoniski konstatēts, ka pacientam nav nepieciešama NMP kā arī, novirzot NMP izsauces uz citiem medicīniskās palīdzības saņemšanas veidiem (2018. gadā par 2% mazāk nekā 2017. gadā), vai nosūtot pielāgotas komplektācijas brigādes, NMP dienests pat pie ierobežotiem cilvēkresursiem un samazināta brigāžu skaita nodrošināja, optimālu resursu izmantošanu operativitātes rādītāju uzturēšanai augstā līmenī atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam

Lai uzlabotu NMP dienesta reaģētspēju un mazinātu sekundāros izsaukumus, ļoti būtiska ir sabiedrības izglītošana un izpratnes veidošana gan par NMP dienesta misiju un situācijām, kuras prasa NMP, gan par alternatīvām veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanas iespējām, gan arī kopumā iedzīvotāju zināšanas, kas palīdz rūpēties par savu veselību. NMP dienests 2018. gadā veica aktīvu skaidrojošu darbu sabiedrībā par pirmsslimnīcas NMP saņemšanu, taču, lai sasniegtu stratēģijā izvirzītos mērķus, komunikācijas funkcija NMP dienestā ir jāstiprina, kā arī jāattīsta veselības nozares starpinstitūciju ciešāka sadarbība vienotas komunikācijas īstenošanai nozarē par minētajiem jautājumiem.

Darbība ĀS

Īpaši jāizceļ operatīvās situācijas vadības spēja un sagatavotība ĀS gadījumos. ĀS ir situācija, kas apdraud NMP dienesta darbības nepārtrauktības nodrošināšanu – ārkārtas medicīniskā situācija un/vai ārkārtas sabiedrības veselības situācija un katastrofas¹⁰.

NMP dienesta rīcību ĀS un to draudu gadījumos un sadarbības nodrošināšanu ar citiem iesaistītajiem dienestiem nosaka NMP dienesta ĀS vadības plāns¹¹. NMP dienesta noteiktie uzdevumi ĀS pārvaldīšanas nodrošināšanai ir:

- nodrošināt un organizēt NMP dienesta darbības nepārtrauktību ĀS;
- nodrošināt koordināciju, komunikāciju un sadarbību starp NMP dienesta struktūrvienībām;
- plānot, uzturēt un atjaunot nepieciešamos medicīniskos resursus ĀS;
- nodrošināt sadarbību ar ĀS pārvaldīšanā iesaistītajām institūcijām;
- apmācīt un trenēt NMP dienesta personālu ĀS paredzēto uzdevumu veikšanai;
- plānot un organizēt apmācību un mācības ĀS pārvaldīšanā un seku likvidēšanā;
- informēt sabiedrību par pasākumiem, kas veicami ĀS, lai nodrošinātu pirmās palīdzības sniegšanu un mazinātu iespējamo kaitējumu veselībai, kā arī informēt par NMP dienesta darbībām;

¹⁰ 2006.gada 21.novembra MK noteikumi Nr. 948 "Katastrofu medicīnas sistēmas organizēšanas noteikumi".

¹¹ NMP dienesta Ārkārtas situāciju vadības plāns

- veikt ĀS pārvaldīšanai nepieciešamās informācijas uzskaiti.

Ievērojot pieņemtos laika standartus cietušo nogādāšanā ārstniecības iestādēs konkrētu diagnožu gadījumā, būtiski ir attīstīt gaisa medicīniskā transporta iespējas arī pirmsslimnīcas NMP etapā. Starpresoru vienošanās ietvaros starp NMP dienestu, NBS gaisa spēkiem un VR jau šobrīd specializētās NMP etapā notiek pacientu medicīniskā transportēšana, ko realizē NMP dienesta struktūrvienība SMC. Domājot par pirmsslimnīcas NMP algoritma izstrādi gaisa transporta izmantošanas gadījumam, jāizvērtē notikuma vietas pieejamība, nogādāšanas iespējas slimnīcā, kurā ir gaisa transporta piezemēšanās iespējas, un pacientam noteiktā specifiskā diagnoze.

OMT nodrošinājums

Savlaicīgas un kvalitatīvas pirmsslimnīcas etapa NMP sniegšanai ir nepieciešams mūsdienīgs aprīkojums un atbilstoši OMT. OMT pamatfunkcijas ir:

- pirmsslimnīcas NMP vai specializētās NMP brigāžu un to aprīkojuma ātra un droša nogādāšana izsaukuma vietā;
- tehniskā aprīkojuma, telpas, nepieciešamās temperatūras un citu parametru nodrošināšana pacientu medicīniskajai aprūpei;
- NMP dienesta personāla, pacientu un (nepieciešamības gadījumā) arī pavadošo personu ātra un droša transportēšana uz ārstniecības iestādi.

Vidējais nobraukums NMP brigāžu pastāvīgajiem OMT, atkarībā no to atrašanās vietas un tuvākās hospitalizācijas vietas, svārstās robežās no nepilniem 50 000 km/gadā līdz pat 70 000 km/gadā, kas norāda uz nepieciešamību nepārtraukti atjaunot un uzturēt autobāzi, gadā iegādājoties vismaz 40 jaunus OMT. OMT iegādei budžetā ik gadu ir pieejami 1,67 milj. EUR, kā rezultātā ik gadu tiek veikta tikai 15-17 OMT nomaiņa. Jāņem vērā, ka tas ir nepietiekams finansējums OMT parka atjaunošanai.

Plānojot OMT parka atjaunošanu ar esošajiem budžeta līdzekļiem, NMP brigādēm, kuru sastāvā ir divas ārstniecības personas un OMT vadītājs, kā pastāvīgais OMT būtu nepieciešams pilnpiedziņas transportlīdzeklis ar 4 vai 5 sēdvietām. Izvērtējot potenciālo OMT nobraukumu turpmākajos gados un potenciālo jauno OMT skaitu atbilstoši pieejamajam finansējumam, uz 2021. gadu trūktu vismaz 38 OMT attiecībā pret

plānoto brigāžu skaitu (t.i., labā tehniskā stāvoklī (ar nobraukumu līdz 300 000 km) un apmierinošā tehniskā stāvoklī (ar nobraukumu līdz 400 000 km) esošu OMT pret plānoto brigāžu skaitu).

Ņemot vērā nepietiekamo finanšu resursu pieejamību, atbilstoši plānotajām brigāžu profilu izmaiņām tiek plānots pārskatīt NMP sniegšanai nepieciešamo OMT komplektāciju brigādēm, kurās strādā divas personas, paredzot kompaktākus un līdz ar to arī ekonomiski izdevīgākus OMT, kas ļautu esošo līdzekļu ietvaros iegādāties vairāk vienību, tomēr tas nenosegtu visu plānoto OMT trūkumu.

Izvērtējot iegādei šādus – divu personu darbam piemērotus OMT, potenciāli ar tiem pašiem budžeta līdzekļiem iespējams iegādāties par 3 OMT vairāk katru gadu. Tomēr 2021. gadā veidotos 32 OMT trūkums attiecībā pret esošo brigāžu skaitu. Ņemot vērā to, ka NMP dienests pagaidām neplāno pilnībā pāriet uz divu personu brigādēm, attiecīgi saglabājot gan trīs personu, gan divu personu brigādēm piemērotus OMT, kā arī SMC specializētos OMT, tad faktiski arī turpmāk būs jāplāno dažāda lieluma un aprīkojuma līmeņa OMT iegāde, kam savlaicīgai un pietiekamai OMT parka atjaunošanai NMP dienestam nepieciešamie līdzekļi ir 3,4 miljoni EUR/gadā (ieskaitot šobrīd pieejamos 1,67 milj. EUR un ievērojot aprēķinus papildus finansējuma nepieciešamībai atbilstoši vidējai viena šī brīža OMT cenai veiktajos OMT iepirkumos, kā arī iespējamajai mazāka OMT cenai).

Medicīniskais aprīkojums

Tieši tāpat, kā bez OMT, arī bez medicīniskā aprīkojuma, t.sk. medicīniskajām ierīcēm, nav iespējams nodrošināt NMP, jo medicīniskās ierīces ir tās, kas NMP brigāžu personālam palīdz saglabāt cilvēku dzīvības, atjaunot un uzturēt pacientu vitālās funkcijas līdz pacienta nogādāšanai slimnīcā.

Tā kā vitālo funkciju atjaunošanai un uzturēšanai neaizstājama ierīce ir defibrilators, tad tieši defibrilatoru iegādei un atjaunošanai NMP dienestā tika izlietota lielākā daļa no medicīniskā aprīkojuma iegādei piešķirtā finansējuma. NMP dienesta pastāvēšanas laikā ir izdevies aprīkot visas brigādes ar prasībām atbilstošiem, savstarpēji savietojamiem multifunkcionāliem defibrilatoriem. Arī pārējais aprīkojums tika unificēts, tādējādi būtiski uzlabojot gan brigāžu personāla darbu un darba operativitāti kopumā, gan arī, ievērojami, samazinot pacientu drošības risku. Tomēr

piešķirtā finansējuma ietvaros tā arī nav bijis iespējams iegādāties nepieciešamo aprīkojumu tādā apjomā, lai pilnīgi visas brigādes būtu aprīkotas atbilstoši normatīvo aktu prasībām, proti – MK noteikumi Nr. 60 paredz, ka PMV ierīcēm ir jābūt visu NMP brigāžu ekipējumā, taču piešķirtā finansējuma ietvaros šo prasību izpildīt pilnā mērā nav izdevies.

Jebkura ierīce laika gaitā nolietojas un ir nepieciešams to savlaicīgi nomainīt. NMP dienestam piešķirtais finansējums medicīniskā aprīkojuma iegādei ik gadu ir nepietiekams. Trūkst defibrilatori, perfuzori, vakuumsūkņi, vakuummatrači u.c. No esošajām PMV ierīcēm 62% ir tādas, kam ir būtiski pārsniegts ražotāju noteiktais lietderīgais ekspluatācijas laiks un to nolietojuma pakāpe ir kritiska. Šāds aprīkojuma atjaunošanas temps laika gaitā NMP dienestam rada būtiskus apgrūtinājumus pamatfunkciju izpildē. Ņemot vērā medicīnisko ierīču augstās izmaksas un piešķirtā finansējuma nepietiekamo apjomu daudzu gadu garumā, NMP dienests ir apsvēris iespēju rosināt veikt izmaiņas MK noteikumos Nr. 60, PMV ierīces paredzot tikai ārstu – speciālistu, reanimācijas, IT un ārstu brigādēs, kuras tiktu nosūtītas palīgā zemākas kvalifikācijas brigādēm, gadījumos, kad pacientam nepieciešama ilgstoša elpošanas funkciju uzturēšana.

Tā kā NMP dienests kopā ar citiem operatīvajiem dienestiem iekļaujas vienotajā valsts drošības sistēmā un kopīgā sadarbībā ar Sabiedroto spēku pārstāvjiem ir iesaistīts visaptverošā valsts aizsardzības nodrošināšanā, lai sasniegtu augstu gatavību ikdienā un spēju reaģēt ĀS, NMP dienestam ir jābūt pilnībā nodrošinātam ar visiem resursiem, t.i., ar pietiekamu, atbilstošu un pacientiem drošu NMP brigāžu medicīnisko aprīkojumu un atbilstoši OMT. Pasākumus ir iespējams īstenot tikai ar piešķirtu pastāvīgu un pietiekamu finansējumu, un veicot aprīkojuma plānveida atjaunošanu. Šobrīd esošā nolietotā medicīniskā aprīkojuma atjaunošanai un rezerves fonda izveidei ir nepieciešams papildus finansējums 1 338 330,00 EUR apjomā, bet kopā ar PMV ierīču iegādi – 4 694 208,00 EUR, savukārt plānotai pakāpeniskai medicīnisko ierīču atjaunošanai turpmāk – 496 288,00 EUR ik gadu.

NMP dienests ar saviem iekšējiem resursiem var nodrošināt medicīnisko ierīču tehniskās apkalpošanas un tehniskās uzraudzības prasību ievērošanu, kā arī ārstniecības personāla apmācību darbam ar medicīnisko aprīkojumu, lai tas tiktu izmantots atbilstoši un pilnvērtīgi, taču bez pietiekama finansējuma paša aprīkojuma iegādei un uzturēšanai NMP dienests šo mērķi īstenot nevar.

Infrastruktūras attīstība

Savlaicīga un kvalitatīva pakalpojuma nodrošināšana nav iedomājama bez sakārtotas un attīstītas infrastruktūras. Lai nodrošinātu pamatdarbības procesus dienestā, ir izstrādāti IKT attīstības virzieni, kuros noteikti jau izveidotie un vēl attīstāmie IKT risinājumi. IKT risinājumus pamatā ir iespējams attīstīt ERAF līdzekļu ietvarā. Savukārt infrastruktūras (piemēram, telpu renovācija, jaunu telpu celtniecība), attīstībai iespēju robežās tiek piesaistīti ASV Civilās Sadarbības programmas finanšu instrumenti, kā arī ERAF līdzekļi. Turklāt NMP dienests iesaistās arī citu veselības nozares institūciju vadītajos ERAF un ESF attīstības projektos.

Kvalitatīva NMP

Kvalitāte, kā analizējams rādītājs, nozīmīga visās jomās, t.sk. veselības aprūpē. VM 2019. gada 6. jūnijā apstiprinātajā dokumentā “Veselības ministrijas darbības stratēģija 2019.-2021. gadam” darbības virzienā “Veselības aprūpe” kā mērķi izvirzījusi uzlabot veselības aprūpes kvalitāti un pacientu drošību, izvirzot vairākus rezultatīvos rādītājus, t.sk. par zināšanu un prasmju pilnveidi pacientu drošības un kvalitātes vadības jautājumos un klīnisko algoritmu izstrādi, kuri tiek uzraudzīti arī NMP dienestā. NMP kvalitāte ir sniegtā medicīniskā pakalpojuma atbilstība medicīnā uz pierādījumiem balstītās vadlīnijās un normatīvajos aktos noteiktajam, kā arī līdz akceptējamam minimumam samazinātam riskam, kas saistīts ar nevajadzīga kaitējuma rašanos pacientam. Kvalitātes jēdziens ir daudznozīmīgs. To ietekmē gan ārējie, gan iekšējie, gan cilvēciskie faktori, kas kopumā padara sarežģītus arī tās vadības procesus. Kvalitāte bieži tiek definēta kā pakāpe, kādā veselības aprūpes pakalpojums palielina vēlamu veselības rezultātu iespējamību un atbilstību profesionālajām zināšanām un tehnoloģiskajām iespējām.

Pirmsslimnīcas etapā NMP sniegšanas kvalitāte ir sarežģīti mērāma, jo tai ir jāatspoguļo pilns daudzpakāpju palīdzības nodrošināšanas cikls no notikuma iestāšanās brīža, kad NMP dienests ir saņēmis zvanu, līdz brīdim, kad pacients tiek nodots tālākai aprūpei slimnīcas neatliekamās palīdzības nodaļā. Šajā ciklā ir daudz iesaistīto un komponentes, kas ietekmē kopējo kvalitāti – izsaukuma pieņemšana, brigādes un personāla kvalifikācija, OMT, aprīkojums, sadarbība ar citiem dienestiem un sadarbība ar slimnīcu, infrastruktūra un darba organizācija. Katram no minētajiem faktoriem ir unikāla loma kvalitātes nodrošināšanā.

Liela daļa no kvalitātes faktoriem atrodas ārpus NMP dienesta, kas īpaši izpaužas politraumu gadījumos. Cietušo atbrīvošana no avarējušā transportlīdzekļa vai uzkrītuša smaguma nav pirmsslimnīcas NMP sniedzēju rokās. Būtiska ir kopējās veselības aprūpes sistēmas organizācija, piemēram, slimnīcas, kurā var nodrošināt atbilstošu specializēto medicīnisko palīdzību, sasniedzamība. Dati, kuri varētu liecināt par pirmsslimnīcas etapā nodrošinātās NMP kvalitāti, NMP dienestā bieži nav pieejami – mirstība slimnīcā, labvēlīga kopējā veselības prognoze, paliekošās funkciju nespējas pakāpes u.c., ko varētu nodrošināt datu apmaiņas iespējas veselības nozarē kopumā.

Kopš NMP dienesta izveidošanas, NMP dienestā darbojas tradicionālā jeb bāzes kvalitātes nodrošināšanas sistēma. Tā balstīta uz stingri izstrādātiem priekšrakstiem, standartiem un to izpildes kontroli. Starp pirmsslimnīcas NMP indikatoriem ir ierašanās laiks izsaukuma vietā, brigāžu skaits un to veidi, aprīkojums, personāla kvalifikācija un sūdzības. Tiek veikta šo elementu un standartu uzraudzība un uzlabošana. Strukturālie rādītāji ir netiešs kvalitātes rādītājs un vairāk raksturo elementus un apstākļus, kādos notiek process, tos grūti saistīt ar kopējiem rezultātiem pacientu aprūpē.

2018. gadā NMP dienests uzsāka mērķtiecīgu darbu kvalitātes vadības sistēmas pilnveidošanā. Tas ir vērsts uz ilgtspējīgas, nepārtrauktas medicīniskās kvalitātes sistēmas veidošanu.

Tās attīstības pamatā būtiskākie pamatprincipi ir:

- **nepārtraukta kvalitātes pilnveidošana** – regulāra ieguldījumu, procesu un sasniegto rezultātu izvērtēšana, priekšlikumu izstrāde pilnveidošanai un kļūdu novēršanai, to ieviešana;
- **līdzdalība** – visu līmeņu darbinieku iesaistīšana kvalitātes sistēmas veidošanā un kvalitātes uzturēšanā;
- **objektivitāte**, kura balstās statistiski noteiktos, izmēramos rezultātos;
- **efektivitāte** – pastāvīga nevajadzīgo darbību likvidēšana un procesu optimizēšana;
- **sistēmiska vadība**, kas aptver visas sistēmas un procesus, kas saistīti ar medicīnisko kvalitāti;
- **uz pacientiem orientēta sistēma** – tas nozīmē, ka procesiem ir jāatbilst pacientu vajadzībām un drošībai;

- **stratēģiskā plānošana** – medicīniskās kvalitātes vadības sistēma balstās uz stratēģisku iestādes attīstības un kvalitātes vadību.

Pirmsslimnīcas NMP darbībā ir sešas dimensijas, kas nodrošina kvalitāti – atbilstoša, pacientam droša, efektīva, uz indivīdu orientēta, savlaicīga un taisnīga NMP. Šīs komponentes, skatītas kopumā, dod iespēju uz pirmsslimnīcas NMP kvalitāti paraudzīties kompleksi.

Svarīgākais uzdevums ir noteikt konkrētus, ar pasaules praksi salīdzināmus, rezultatīvos rādītājus, kurus pieņemt par kvalitātes indikatoriem, koncentrējoties uz dažiem galvenajiem, augstas ietekmes klīniskajiem stāvokļiem (indikatoriem) un ar to palīdzību veikt kvalitātes nodrošināšanai nepieciešamo pasākumu kopuma analīzi. Analizējot vispārējās sistēmas kvalitāti, tas ļautu novērtēt visas sešas dimensijas, veidojot ilgtspējīgu, nepārtrauktu kvalitātes sistēmu.

Galvenie starptautiskajā praksē lietotie, vienojošie pirmsslimnīcas NMP nodrošināšanā procesa kvalitātes indikatori:

- palīdzība akūta koronāra sindroma gadījumā;
- palīdzība akūtu galvas smadzeņu asinsrites traucējumu gadījumā;
- NMP nodrošināšana politraumu guvušam cietušajam;
- atkārtots izsaukums, pēc kontakta ar NMP sniedzēju, 24h-72h laikā.

Vērtējot tos Latvijas rādītājus, kas ir PVO veselības aprūpes sistēmas indikatori, svarīgs rādītājs ir bērna un mātes mirstība.

NMP dienesta darbības kvalitātes rezultatīvajos rādītājos, papildus jau minētajiem klīniskajiem stāvokļiem, būtiski ir iekļaut rādītājus par pirmsslimnīcas NMP etapā notikušajās dzemdībās NMP brigādes klātbūtnē mirušajām dzemdētājām un jaundzimušajiem. Jo mazāk šādu gadījumu, jo vairāk tas liecina par NMP brigāžu kompetencei rīkoties atbilstoši situācijai. Tai pašā laikā jāņem vērā, ka neatkarīgi no brigādes profesionālās darbības izsaukumā, pirmsslimnīcas NMP ir būtiski apgrūtināta gadījumos, kad grūtniecība notikusi bez mediķu uzraudzības, stāšanās uzskaitē vai sociāli nelabvēlīgā vidē, kas var negatīvi ietekmēt dzemdību iznākumu. 2017. gadā NMP brigādes pirmsslimnīcas etapā veica 78 izsaukumus, kas saistīti ar pirmsslimnīcas etapā notikušām dzemdībām, bet 2018. gadā veica 104 šādus izsaukumus, kas liecina par iespējamajiem nevēlamajiem gadījumiem pirmsslimnīcas NMP.

Attīstot NMP dienesta medicīniskās kvalitātes sistēmu, stratēģiska nozīme ir pacientu drošības sistēmas attīstīšanai un tās pilnvērtīga darbības cikla veidošanai, sākot no ziņojuma par nevēlamu atgadījumu līdz ieviestā risinājuma izvērtējumam.

5.1.Darbības virziens: Neatliekamā medicīniskā palīdzība pirmsslimnīcas etapā					
Mērķis Nr. 5.1.1.: Savlaicīgi nodrošināta NMP iedzīvotājiem pirmsslimnīcas etapā					
Darbības rezultāti					
Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Operativitāte rezultatīvajos 1.-2. prioritātes izsaukumos ir atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam (%)	<i>Republikas nozīmes pilsētās (%)</i>	89,6% ¹²	78,3% ¹²	pieaug	pieaug
	<i>Novadu pilsētās (%)</i>		82,7% ¹²	pieaug	pieaug
	<i>Lauku teritorijās (%)</i>	84,3%	84,2%	pieaug	pieaug
Samazināts administratīvi teritoriālo vienību skaits, kurās operativitāte ir zem normatīvajos aktos noteiktā	<i>Novadu pilsētas, kurās operativitāte ir zem normatīvajos aktos noteiktā pret visām novadu pilsētām</i>	24/67	samazinās	samazinās	samazinās
	<i>Lauku teritorijas, kurās operativitāte ir zem normatīvajos aktos noteiktā pret visām lauku teritorijām</i>	137/511	samazinās	samazinās	samazinās
Gaisa transportēšanas attīstība	<i>Gaisa transporta izmantošanas skaits gadā pirmsslimnīcas NMP</i>	0	2	3	5
Samazināts pieteikto izsaukumu skaits	<i>Pieteikto izsaukumu skaits</i>	425 093	samazinās	samazinās	samazinās
Samazināts izpildīto izsaukumu skaits	<i>Izpildīto izsaukumu skaits uz 1000 iedzīvotājiem</i>	208	202	samazinās	samazinās

¹² 2018. gadā operativitāte pilsētās aprēķināta, ievērojot rādītāju pirms MK noteikumu Nr.555 stāšanās spēkā, proti, neizdalot, ierašanās laiku vismaz līdz 75% gadījumos atsevišķi republikas (12 minūtēs) un novadu pilsētās (15 minūtēs).

Optimizēts pirmsslimnīcas NMP brigāžu izvietojums	<i>Lokalizācijas punktu skaits</i>	103	105	107	108
	<i>Plānoto brigāžu skaits</i>	190	194	194	195
Samazināts sekundāro izsaukumu skaits	<i>Sekundārie izsaukumi (īpatsvars no izpildītajiem izsaukumiem)</i>	36%	35%	34%	33%
	<i>Izsaukumu atrisināšana pa telefonu (īpatsvars)</i>	6%	6,5%	7%	7,5%
Optimizēts brigāžu materiāltehniskais nodrošinājums	<i>Aizstāti esošie OMT ar mazākiem un ekonomiski izdevīgākiem OMT</i>	0	0	0	20

Uzdevumi darbības virziena īstenošanai:

1. turpināt attīstīt un ieviest jaunizveidoto NMP brigāžu profilus, kuri pārbaudīti pilotprojektu ietvaros, izstrādājot priekšlikumus (redzējumu) divu personu NMP brigāžu turpmākai attīstībai;
2. pārskatīt NMP brigāžu lokalizācijas punktus, ņemot vērā operativitāti un plānotās izmaiņas veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju struktūrā;
3. izveidot brigāžu rotācijas un dislokācijas sistēmu;
4. attīstīt NMP brigāžu gaidīšanas punktus, lai nodrošinātu pakalpojuma pieejamību tuvāk iedzīvotājiem;
5. pilnveidot izsaukumu pieņemšanas un brigāžu nosūtīšanas algoritmu atbilstoši MK noteikumos Nr. 555 definētajiem veselības stāvokļiem;
6. palielināt situācijas atrisināšanu telefoniski īpatsvaru;
7. izglītēt sabiedrību, skaidrojot NMP funkciju un pakalpojuma būtību;
8. izvērtēt NMP dienesta komunikācijas funkciju, resursus un kapacitāti stratēģijā paredzēto mērķu un rezultatīvo rādītāju sasniegšanai;
9. uzlabot hospitalizācijas iespējas sadarbībā ar nozares ministriju un slimnīcām;
10. attīstīt pacienta transportēšanas iespējas pirmsslimnīcas NMP etapā, izmantojot gaisa transportu;
11. sagatavot un iesniegt grozījumus par obligātajām prasībām ārējos normatīvajos aktos kas attiecas uz brigāžu aprīkojumu, OMT un brigāžu sastāvu;
12. attīstot divu personu NMP brigāžu skaitu, nodrošināt jauna veida (mazāka izmēra) OMT iegādi;
13. pilnveidot informācijas sistēmas ar mērķi nodrošināt brigāžu dīkstāvju uzskaiti un samazināšanu;
14. panākt finansējuma nodrošināšanu atbilstoša medicīniskā aprīkojuma uzturēšanai un jauna iegādei;
15. veidot PMV rezerves.

Iesaistītās iestādes:

VM, VR, SPKC, NVD, NBS, slimnīcas, universitātes klīnikas, pašvaldības un vietējās administratīvās iestādes, medicīnas mācību iestādes – RSU un LU, un ar tām saistītās medicīnas koledžas, medicīniskā aprīkojuma piegādātāji, sociālo pakalpojumu sniedzēji, NVO, VP, mediji

5.1. Darbības virziens: Neatliekamā medicīniskā palīdzība pirmsslimnīcas etapā					
Mērķis Nr. 5.1.2.: Kvalitatīva un pacientiem droša NMP pirmsslimnīcas etapā					
Darbības rezultāti					
Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Sniegta kvalitatīva NMP sirds un asinsvadu sasklimšanu gadījumos	<i>Pacientu īpatsvars, kuriem laiks no pirmā kontakta ar NMP brigādi līdz diagnozes – AKS ar ST elevācijām, noteikšanai nepārsniedz 10 min. (%)</i>	nav mērīts	nav mērīts	Tehnoloģisko iespēju nodrošināšana rezultatīvā rādītāja iegūšanai	50%
	<i>Pacientu īpatsvars ar diagnozi – AKS ar ST elevācijām, kuri 2 h laikā no pirmā kontakta ar NMP brigādi, nogādāti stacionāros perkutānai koronārai intervencei (%)</i>	93,5%	93,9%	94,3%	94,8%
	<i>Pacientu ar diagnozi – hiperakūts insults, īpatsvars, pie kuriem NMP brigādes pavadītais laiks no ierašanās brīža līdz transportēšanas uzsākšanai uz stacionāru ar Insulta vienību, nepārsniedz 15 min. (%)</i>	3,2 %	4%	6%	8%
	<i>Atkārtoto – 72 h laikā, izsaukumu īpatsvars (%)</i>	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%
Sniegta kvalitatīva NMP politraumas gadījumos	<i>Stundas laikā, no NMP izsaukuma pieteikšanas, stacionāros nogādāto pacientu ar diagnozi – politrauma, īpatsvars (%)</i>	nav mērīts	28%	30%	35%

Sniegta kvalitatīva NMP ārpusstacionāra dzemdībās	<i>Ārpus stacionāra dzemdībās NMP brigādes klātbūtnē mirusi dzemdētāja (skaits)</i>	0	0	0	0
	<i>Ārpus stacionāra dzemdībās NMP brigādes klātbūtnē miris jaundzimušais (skaits)</i>	0	0	0	0
Pacientiem droša NMP	<i>Pacientu ziņošanas – mācīšanās sistēmā kalendārajā gadā reģistrēto nevēlamo atgadījumu skaits</i>	41	70	80	90
	<i>NMP dienestā kalendārajā gadā saņemto pamatoto sūdzību, par sniegtās NMP kvalitāti, skaits</i>	57	55	53	51
Uzdevumi darbības virziena īstenošanai: 1. aktualizēt NMP dienestā izstrādātās procedūras, metodiskos ieteikumus, atbilstoši starptautiskajās medicīniskajās vadlīnijās noteiktajam par diagnostiku, diferenciāldiagnostiku, ārstēšanu un taktiku akūtu saslimšanu un smagu traumu gadījumos; 2. attīstīt un pilnveidot medicīniskās kvalitātes sistēmu; 3. attīstīt un pilnveidot pacientu drošības ziņošanas – mācīšanās sistēmu; 4. iesaistīt darbiniekus, kuri nodarbināti augstākas kvalifikācijas NMP brigādēs (ĀSB, IT, reanimācijas), medicīniskās kvalitātes sistēmas veidošanā.					
Iesaistītās iestādes: VM, VI, SPKC, LĀB, LR NM asociācija, LĀPPOS, universitātes klīnikas					

5.1. Darbības virziens: Neatliekamā medicīniskā palīdzība pirmsslimnīcas etapā					
Mērķis Nr. 5.1.3.: Pilnveidota gatavība ārkārtas situācijām					
Darbības rezultāti					
Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Spēja nodrošināt dienesta darbības nepārtrauktību, uzrādot augstus gatavības rādītājus, noturībspēju un reaģētspēju dienestā un nozarē ārkārtas medicīniskās situācijās	<i>Pilnveidots un aktualizēts Ārkārtas situāciju vadības plāns</i>	1	1	1	1
	<i>Noorganizētas mācības vai nodrošināta dalība citu institūciju organizētajās mācībās atbilstoši Ārkārtas situācijas vadības plānā izvirzītajiem gatavības līmeņiem un uzdevumiem dienestā (skaits)</i>	13	15	18	20
Uzdevumi darbības virziena īstenošanai: 1. izveidot apmācības sistēmu vadības personāla sagatavošanai darbam ĀS; 2. pilnveidot zināšanas un prasmes vadības ārstu un ārkārtas vadības grupas pārstāvju praktiskajos treniņos; 3. pilnveidot OVC darbu un paaugstināt gatavību rīcībai ĀS; 4. pilnveidot ĀS atbilstošas profesionālās zināšanas un prasmes NMP brigāžu praktiskajos treniņos; 5. izstrādāt prasības un rekomendācijas resursu un infrastruktūras nodrošināšanai ĀS; 6. piedalīties starptautiskās starpinstitucionālās mācībās, attīstot jaunus ĀS scenārijus; 7. īstenot ārkārtas situāciju notikumu un potenciālo draudu analīzi, sniedzot priekšlikumus un izstrādājot risinājumus to ietekmes novēršanai.					
Iesaistītās iestādes: MRCC, VUGD, NBS, VR, VP, VDD					

5.2.Darbības virziens: Specializētā neatliekamā medicīniskā palīdzība

Esošās situācijas apraksts.

NMP dienesta SMC sniedz specializēto NMP katastrofās vai ārkārtas medicīniskajās situācijās pēc glābšanas dienestu vai pēc ārstniecības iestādes vadītāja pilnvarotas ārstniecības personas pieprasījuma, ja nepieciešamais medicīniskās palīdzības apjoms pārsniedz pieejamās medicīniskās palīdzības iespējas ārstniecības iestādē, gadījumos, kuri ir noteikti MK noteikumos Nr.555.

SMC nodrošina normatīvajos dokumentos noteikto palīdzības apjomu veicot uzticētos uzdevumus:

1. Nodrošināt telefoniskās konsultācijas slimnīcām, NMP brigādēm, kuģiem;
2. Nodrošināt operācijas, manipulācijas, konsultācijas uz vietas slimnīcās un kritiski slimu pacientu medicīnisko transportēšanu;
3. Nodrošināt pacientu medicīnisko transportēšanu uz/no ārvalstīm;
4. Koordinēt, nodrošināt medicīnisko palīdzību valsts nozīmes publiskos pasākumos.

SMC operatīvo darbību diennakts režīmā nodrošina SMC vadības dispečeri. Pagaidām telefonkonsultācijas un izsaukumi tiek reģistrēti papīra formātā un informācija tiek ievadīta, uzkrāta un analizēta vienkāršotā elektroniskā vidē. Dežūru režīmā strādā divas pieaugušo reanimācijas brigādes, viena bērnu IT brigāde, divas neonatologa brigādes un vēl 16 dažādu specialitāšu ārsti. Ikdienā, ievērojot slimnīcā esošā pacienta klīnisko stāvokli, tiek piesaistīti arī citi speciālisti, noslēdzot līgumu par konkrētu izsaukumu. Specializētās NMP nodrošināšanai slimnīcās visā valsts teritorijā pastāvīgā gatavības režīmā atrodas septiņi OMT un autovadītāji.

Aktuāla problēma ir SMC speciālistu nepietiekamais atalgojums un speciālistu trūkums, kuriem ir atbilstoša kompetence strādāt SMC. Specializētās NMP sniegšanai republikas slimnīcās ir nepieciešami ārsti, kuri savas profesionālās iemaņas un prasmes uztur ikdienā, strādājot universitātes klīnikās vai specializētās slimnīcās. Lielākajā daļā gadījumu SMC ārstu iesaistīšanās kritiski slimu pacientu ārstēšanā republikas slimnīcās ir vienīgā alternatīva, kas var sekmēt šo pacientu dzīvības glābšanu un izveseļošanu.

Specializētā NMP bieži tiek organizēta konsultējot pa telefonu, izvērtējot diagnostikas izmeklējumus no attāluma, kā arī konsultējot, veicot manipulācijas un operācijas uz vietas slimnīcās, pārvedot uz augstāka profila slimnīcām. Kopumā SMC izsaukumu skaits 2018. gadā (n=2 365) ir palielinājies par 1,7% salīdzinot ar 2017. gadu (n=2 324). Vienas telefoniskas konsultācijas gadījums dežūras laikā ietver vairākas sarunas un vizuālās diagnostikas rezultātu izvērtēšanas, 2018. gadā telefonisko konsultāciju skaits (n=4 131) pieaudzis par 4,9% salīdzinot ar 2017. gadu (n=3 931). Telemedicīnas (CT, MR, EKG rezultātu nolasījumi) pakalpojumu aizvien plašāka izmantošana (85% pieaugums pēdējo piecu gadu laikā) rada iespēju savlaicīgāk un adekvātāk izvērtēt pacientiem nepieciešamās palīdzības veidus un atpazīt gadījumus, kad kolēģus nepieciešams konsultēt tikai pa telefonu. Telemedicīnas tehnoloģiskās iespējas šobrīd ir visās slimnīcās, kur nodrošina NMP, no attāluma vērtēto diagnostikas izmeklējumu skaits 2018. gadā (n=2 202) ir palielinājies pat 5,8% salīdzinot ar 2017. gadu (n=2 075).

Kopumā SMC speciālisti 2018. gadā ir snieguši atbalstu saviem kolēģiem 29 Latvijas slimnīcās 238 gadījumos ir organizēti telefonisko konsultāciju konsīliji, 35 gadījumos vienlaicīgi izsaukumos ir devušies vairāki speciālisti. Izsaukumos uz Latvijas slimnīcām 993 gadījumos veiktas operācijas vai manipulācijas, 1 125 gadījumos pacienti pārvesti uz citām slimnīcām ar SMC brigādēm, bet 255 gadījumos nodrošinātas speciālistu konsultācijas uz vietas slimnīcās.

Kā rāda dati, specializētās NMP organizēšanas veidi pēdējos gados ir mainījušies. Pilnveidots telefonisko konsultāciju un konsīliju process, līdz ar to medicīniskā palīdzība tik nodrošināta savlaicīgāk, atbilstošākā veidā un racionālāk izmantojot NMP dienesta resursus. Veiksmīgi sadarbojoties ar OVC, pacienti pēc SMC speciālistu konsultācijām 1 045 gadījumos tika transportēti uz atbilstošākām slimnīcām, tai skaitā, ar NMP brigādēm. Strauji pieaug telemedicīnas pakalpojumu izmantošanas biežums (2018. gadā - 2202 izmeklējumi, 2014.gadā 1193 - izmeklējumi) . Līdz ar to SMC izsaukumos sasniegta augsta operāciju aktivitāte (visu izsaukumu skaits specialitātes grupā/ izsaukumu skaits, kuros veiktas operācijas): torakāliem ķirurģiem - 94%; neiroķirurģiem un mugurkaulāja ķirurģiem -91%; asinsvadu ķirurģiem - 80%; mutes, sejas un žokļu ķirurģiem - 87% un neiroķirurģiem bērniem - 90%.

Specializētās NMP nodrošināšanai katrā specialitātē nepieciešamas atbilstošas medicīniskās tehnoloģijas, kuras jāatjauno atbilstoši mūsdienu prasībām; piem. jaundzimušo inkubatora komplekss, bronhoskopi, mugurkaulāja instrumenti un implanti, ārējās fiksācijas sistēmas u.c.

Specifiskas vajadzības jāņem vērā arī atjaunojot OMT resursus SMC darbības nodrošināšanai (Neonatalogu brigādei, operatīvai ārstu nogādāšanai slimnīcās visas Latvijas teritorijā.

SMC speciālisti vairākkārtīgi ir konsultējuši kuģu personālu, 2018. gadā 13 gadījumos brigādes veikušas pacientu medicīnisko transportēšanu no ārvalsts medicīnas klīnikām uz Latvijas ārstniecības iestādēm vai pretējā virzienā, kā arī tika koordinēta un nodrošināta medicīniskā palīdzība valsts nozīmes pasākumos.

Lai risinātu atpazītās problēmas:

- Nepietiekams atbilstošas kvalifikācijas cilvēkresursu nodrošinājums specializētajā NMP;
- Jaunu (laikmetīgu) medicīnisko tehnoloģiju trūkums;
- SMC darbības nodrošināšanai piemērotu OMT trūkums.

Ir izvirzīts **darbības virziena mērķis**: “Uzlabot specializētās NMP sniegšanas kvalitāti un pacientu drošību”.

5.2. Darbības virziens: Specializētā neatliekamā medicīniskā palīdzība					
Mērķis Nr. 5.2.1.: Uzlabota specializētās NMP sniegšanas kvalitāte un pacientu drošība					
Darbības rezultāti					
Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Palielināta specializētās neonatoloģiskās palīdzības kapacitāte	<i>Nodrošinātas neonatalogu brigādes (skaits)</i>	1	2	2	2
	<i>Ar mūsdienīgām neonatoloģijai specifiskām medicīniskām tehnoloģijām aprīkotu OMT skaits</i>	2	3	3	3

Uzlabotas iespējas nodrošināt specializēto NMP neiroloģiskā profila saslimšanu gadījumos	<i>SMC dežūrrežīmā strādā augsti kvalificēti neirologi (skaits)</i>	0	0	4	4
SMC speciālisti lieto mūsdienīgas medicīniskās tehnoloģijas	<i>Prioritāro specialitāšu grupu skaits, kurām iegādātas jaunas mūsdienīgas medicīniskās tehnoloģijas</i>	3	3	2	2
Pilnveidots specializētās NMP nodrošināšanas process	<i>Ieviesta elektronizēta informācijas ievades un datu analīzes sistēma</i>	0	0	0	1
	<i>Dežūrrežīmā pieejami atbilstoši aprīkoti un atjaunoti OMT.</i>	7 (no 14)	7 (no 15) (iegādāts 1 jauns OMT neonatologu brigādei)	9 (no 15) (plānoti 2 jauni OMT ārstu speciālistu brigādēm)	11 (no 15) (plānoti 2 jauni OMT reanimācijas brigādēm)
Uzdevumi darbības virziena īstenošanai: 1. kopā ar attiecīgās specialitātes ārstiem izvērtēt speciālistu rīcībā esošo medicīnisko tehnoloģiju atbilstību kvalitatīvas specializētās NMP nodrošināšanai; 2. izstrādāt plānu medicīnisko tehnoloģiju atjaunošanai prioritārā secībā piešķirto finansiālo līdzekļu ietvaros; 3. atbilstoši izstrādātam plānam veikt nepieciešamās darbības medicīnisko tehnoloģiju iegādei; 4. sagatavot un sniegt nepieciešamo informāciju par SMC darbības procesiem informācijas tehnoloģiju sistēmas izstrādātājam; 5. piedalīties izstrādātā informācijas un tehnoloģiju sistēmas produkta aprobācijā un sekojoši ieviest praksē; 6. piedalīties SMC rīcībā esošo OMT resursu atjaunošanas nodrošināšanā atbilstoši NMP dienesta OMT resursu atjaunošanas plānam.					
Iesaistītās iestādes: Slimnīcas					

5.3. Darbības virziens: Katastrofu medicīnas sistēma

Esošās situācijas apraksts.

Lai realizētu VM darbības stratēģijas izpildi 2019.-2021. gadam, kurā viens no sasniedzamiem mērķiem ir noteikts nozares noturībspēju stiprināšana valsts apdraudējuma gadījumā, NMP dienests KM sistēmas jomā kā prioritāti ir noteicis sagatavotības paaugstināšanu valstī visa veida apdraudējumiem un ĀS, t.sk. VMR optimizēšanu/modernizēšanu un nomenklatūras aktualizēšanu.

Saskaņā ar Ārstniecības likumu KM sistēmu veido pasākumu kopums, ko īsteno VM, VM padotības iestādes (NMP dienests, SPKC, VI, NVD, ZVA, VTMEC, VADC), ārstniecības iestādes un citas veselības nozares institūcijas ar mērķi nodrošināt ārkārtas medicīnisko situāciju un ārkārtas sabiedrības veselības situāciju (turpmāk kopā – ĀS) pārvaldīšanu veselības nozarē. KM sistēma ir valsts civilās aizsardzības sistēmas un nacionālās drošības sistēmas sastāvdaļa, un tās plānošana ir integrēta civilās aizsardzības, nacionālās drošības reglamentējošos normatīvajos dokumentos, nosakot ĀS pārvaldīšanas līmeņus, iesaistītās institūcijas un atbildību.

Saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 948 par KM sistēmas organizēšanu valstī atbild VM. KM sistēmu plāno, vada un koordinē NMP dienests. KM sistēmu aktivizē ĀS vai to draudu gadījumā. KM sistēmas aktivizēšanas gadījumā VM var sasaukt VOMK. VOMK ir konsultatīva un koordinējoša institūcija, kuras darbības uzdevums ir pieņemt koordinējošus, veselības nozares institūcijām saistošus lēmumus ĀS vai to tiešu draudu gadījumā, kā arī veicināt KM sistēmas gatavību ĀS. NMP dienests analizējot pēdējo gadu laikā notikušās ĀS vai to draudu gadījumus, secina, ka nozarei nepieciešama operatīvāka ĀS vadības grupa, nodrošinot koordinētu un saskaņotu ĀS pārvaldīšanā iesaistīto veselības nozares iestāžu darbību un lēmumu pieņemšanu. VOMK būtu nepieciešams sasaukt gadījumos, ja ĀS skar visu nozari un tās pārvaldīšanai nepieciešams papildus normatīvais regulējums, grozījumi un finansējums vai starptautiskās palīdzības pieprasīšana.

Viena no NMP dienesta funkcijām ir plānot, vadīt un koordinēt KM sistēmu. Ņemot vērā civilās aizsardzības un nacionālās drošības sistēmās noteiktos katastrofu pārvaldīšanas pasākumus, NMP dienests ir izstrādājis Valsts KM plānu, kas nosaka veselības nozares iesaistīto institūciju ĀS pārvaldīšanas stratēģiju, taktiku un resursus, lai nodrošinātu gatavību un rīcību ĀS un katastrofās. Katru gadu, ņemot vērā iesaistīto institūciju

sniegtos priekšlikumus un mācībās gūtos secinājumus, NMP dienests aktualizē un pilnveido Valsts KM plānu, tai skaitā uztur aktuālo informāciju par valsts un pašvaldību slimnīcu, kas nodrošina NMP sniegšanu 24/7 režīmā, esošiem resursiem.

2018. gadā Valsts KM plāns tika papildināts ar jaunu pielikumu “Starptautiskās palīdzības pieprasīšana un saņemšana”, kurā ir noteikts algoritms starptautiskās palīdzības pieprasīšanai saskaņā ar normatīvajiem aktiem, ja ar esošajiem KM sistēmā uzskaitītajiem resursiem nav iespējams nodrošināt ĀS seku likvidēšanu. Ņemot vērā sniegtos priekšlikumus no citām institūcijām un analizējot KM sistēmas jomā organizēto mācību laikā gūtos secinājumus un izvērtējot nozares identificētos riskus, NMP dienests turpina darbu pie norādītā pielikuma pilnveidošanas, kā arī iesaistīt privātā sektora veselības aprūpes iestādes, lai stiprinātu gatavību ĀS, nodrošinot papildus resursu pieejamību.

Viens no NMP dienesta uzdevumiem ir metodiski vadīt un koordinēt NMP sniedzošo slimnīcu KM plānu izstrādi un veikt to saskaņošanu. Slimnīcas, kurām ir jābūt izstrādātiem slimnīcu KM plāniem, ir noteiktas Valsts KM plānā. Par slimnīcu KM plānu izstrādi un aktualizēšanu atbild slimnīcas vadītājs. NMP dienests, saskaņojot slimnīcu KM plānus, ņem vērā MK noteikumos Nr.948 noteiktās prasības slimnīcu KM plāniem. NMP dienests ir saskaņojis 29 no 31 NMP sniedzošo slimnīcu KM plānus. Slimnīcu KM plāni kopumā tiek aktualizēti vidēji ik pa 3 gadiem. 2019. gadā uzsākta un turpinās arī 2 jaunu NMP sniedzošu specializēto slimnīcu KM plānu izstrāde. Turpmākos gados plānots katru gadu aktualizēt vidēji 10 slimnīcu KM plānus kā arī veikt slimnīcu vizītes, lai pārbaudītu klātienē slimnīcu KM plānos norādīto informāciju un identificētu problēmjautājumus. Saskaņā ar jauno ārstniecības iestāžu iedalījumu pa līmeņiem, kas noteikti atbilstoši MK noteikumiem Nr.555, NMP dienests plāno līdz 2021.gada beigām sniegt atbalstu piecām pirmā līmeņa ārstniecības iestādēm KM plānu izstrādē. Šobrīd visām VM pakļautības iestādēm nav aktualizēti un dažām nav izstrādāti iestāžu iekšējie normatīvie akti, kas nosaka iestāžu rīcību ĀS, tai skaitā nepārtrauktas darbības nodrošināšanai. Spēkā esošie MK noteikumi Nr. 948 nenosaka prasības šādu plānu/iekšējo normatīvo aktu izstrādei visām VM pakļautības iestādēm. No 2018. gada Valsts KM plāns nosaka, ka VM padotības iestādes izstrādā iekšējos normatīvos aktus, kas nosaka iestāžu rīcību ĀS vai to draudu gadījumos un NMP dienests ir uzsācis sniegt metodisku atbalstu veselības nozaru institūciju iekšējo normatīvo dokumentu izstrādei un pilnveidošanai.

NMP dienests ik gadu organizē mācības Valsts KM plāna pārbaudei, iesaistot citas atbildīgās institūcijas, tai skaitā, lai pārbaudītu slimnīcu gatavību rīcībai un nepārtrauktu veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanu ĀS atbilstoši to KM plāniem. Pēdējo divu gadu laikā ir noorganizētas galda mācības 10 slimnīcās par rīcību bīstamo infekciju vai to aizdomu gadījumos un 12 slimnīcās par pacientu evakuāciju. Paredzēts veidot jaunus galda mācību moduļus, kā, piemēram, slimnīcu rīcība daudz cietušo gadījumā, ķīmisku un radioloģisku apdraudējumu gadījumos.

2019. gada sākumā NMP dienests sadarbībā ar citām veselības nozares institūcijām ir veicis nozares apdraudējumu novērtējumu saskaņā ar Nacionālā drošības likuma 23. panta otrajā daļā noteikto. Analizējot esošo situāciju **veselības nozarē kopumā, kā nozīmīgākie apdraudējumi veselības nozares darbības nepārtrauktības nodrošināšanai**, kas var radīt nopietnas sekas savlaicīgai un pietiekamai pakalpojuma sniegšanai, ir noteikti:

- Personālrесursu nepietiekamība
- IKT sistēmu darbības nodrošinājuma traucējumi;
- Medicīnas preču un medikamentu piegādes traucējumi;
- Straujš pacientu pieplūdums ārstniecības iestādēs.

Nozares gatavības stiprināšana ir viens no uzdevumiem civilmilitārās sadarbības pilnveidošanai, kas noteikta 2016. gada februārī NATO Aizsardzības ministru tikšanās laikā apstiprinātā NATO CEPC sagatavotā ziņojumā par civilo gatavību, kurā dalībvalstis identificēja nepieciešamību uzlabot civilās gatavības un aizsardzības spējas. Minētajā ziņojumā tika nodefinētas un apstiprinātas NATO 7 nacionālas noturības pamatprasības (*NATO 7 Baseline Requirements for National Resilience*).

KM sistēmas darbības plānošanas un organizēšanas ietvaros, ar mērķi nodrošināt Latvijas kā ES un PVO dalībvalsts informācijas apriti un vienotas politikas īstenošanu veselības aizsardzības un ĀS pārvaldīšanas jomā, NMP dienests pilda PVO SVAN, Eiropas Komisijas Veselības drošības komitejas, NATO Veselības grupas, PVO ĀS medicīnas vienības un Eiropas SPKC gatavības un reaģēšanas kontaktpunkta funkcijas Latvijā.

Izpildot SVAN noteikto kapacitāšu ieviešanas monitoringu, 2017. gadā Latvijā veikts ārējo ekspertu SVAN kapacitāšu novērtējums. Kopējais ekspertu vērtējums SVAN ieviešanas progresam noteikts kā labs un optimāls – vidējā vērtība katram indikatoram 3,4 (maksimālā iespējamā vērtība 5), tomēr tādās jomās kā antimikrobu rezistence, ķīmisko negadījumu pārvaldīšana, cilvēkresursi un krīzes komunikācija vērtējums ir zem vidējās vērtības. Lai pēc iespējas kvalitatīvāk ievērotu un ieviestu ārējo ekspertu SVAN kapacitāšu novērtējuma rekomendācijas 2018. gadā izstrādāts plāns nepilnību novēršanai un ieteikumi SVAN kapacitāšu ieviešanas uzlabošanai.

SVAN kapacitāšu ieviešana izvirzīta kā viena no prioritātēm PVO un ES līmenī un šobrīd tiek īstenotas aktivitātes noteiktās prioritātes sasniegšanai. Viena no aktivitātēm kopējā ES līmenī ir EK Vienotā rīcība gatavības stiprināšanai nopietniem pārrobežu draudiem veselībai Eiropas Savienībā un Starptautisko veselības aizsardzības noteikumu ieviešanas atbalstam (JA SHARP¹³). NMP dienests piedalās JA SHARP īstenošanā, lai veidotu rīcībpolitiku apdraudējumu ātrai identificēšanai un prognozēšanai, lai uzlabotu gatavību un reaģēšanas spējas ĀS gadījumā.

Lai nodrošinātu KM sistēmas gatavību ĀS, tiek veidotas un uzturētas VMR. VMR - ir noteiktajā kārtībā izveidots materiālo resursu kopums, kuru izmanto katastrofu, militāru un citu apdraudējumu pārvaldīšanā iesaistītās institūcijas.

2019. un 2020. gadā tiek plānota nozares nomenklatūras pārskatīšana ar prognozētu iespējamu samazinājumu. MK apstiprinātā VMR nomenklatūra (Ministru kabineta 2018. gada 11. aprīļa rīkojums Nr.147-k (protokols Nr.18 29§) „Par valsts materiālo rezervju nomenklatūru”) ir spēkā līdz 2020. gada 31. martam.

2018. gadā NMP dienests ierosināja VM izveidot pastāvīgu VMR nozares nomenklatūras komisiju, iekļaujot tajā nozares galvenos speciālistus, slimnīcu pārstāvjus un profesionālus ekspertus. Komisijas pamatuzdevumi būtu – pamatojoties uz iespējamajiem apdraudējumiem un riska novērtējumu, un jaunākajām starptautiskajām vadlīnijām, noteikt resursu izmantošanas mērķus, veidus un vienoties par nepieciešamo resursu apjomu aprēķinu metodoloģiju un pamatojumiem, izveidot un virzīt apstiprināšanai MK nozarei nepieciešamo medicīnisko resursu nomenklatūru un daudzumus, kā arī, ja nepieciešams, reizi gadā izvērtēt un iesniegt priekšlikumus par veicamajām izmaiņām VMR nomenklatūrā. Komisijas

¹³ EK Veselības programmas projekts “Vienotā rīcība gatavības stiprināšanai ES pret nopietniem pārrobežu draudiem veselībai un atbalstu Starptautisko veselības aizsardzības noteikumu ieviešanai” (*Joint Action to strengthen preparedness in the EU against serious cross-border threats to health and support the implementation of International Health Regulations (IHR)*).

mērķtiecīga darba rezultātā varētu efektīvāk veikt VMR plānošanu, pamatoti optimizēt ĀS un katastrofās nepieciešamo VMR resursu nomenklatūru, tās veidus, apjomus un izmaksas, tādējādi radot priekšnosacījumus maksimālai nozares nodrošināšanai ar nepieciešamajiem mūsdienu prasībām atbilstošiem VMR resursiem. NMP dienests ir deleģējis iestādes pārstāvjus komisijas darbam.

Lai efektīvizētu VMR glabāšanas funkciju un samazinātu VMR likumā paredzēto MK apstiprināto VMR nomenklatūras daudzumu uzglabāšanas izmaksas, kā arī plānojot noliktavu optimizāciju un rekonstrukciju, NMP dienests kopš 2017. gada veicis VMR noliktavu skaita samazināšanas procesu un plāno to turpināt.

5.3. Darbības virziens: Katastrofu medicīnas sistēma					
Mērķis Nr. 5.3.1.: Uzturēta un pilnveidota KM sistēmas gatavība ārkārtas situācijām un katastrofām veselības nozarē					
Darbības rezultāti					
Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Uzlabota veselības nozares institūciju sagatavotība darbam ĀS, katastrofās un nodrošināta darbības nepārtrauktība	<i>Saskaņoto un aktualizēto slimnīcu KM plānu skaits (kopējo/no tiem aktualizēto)</i>	27/5	29/10	31/10	36/10
	<i>Slimnīcu klātienēs vizīšu skaits gadā, slimnīcu KM plānu pārbaudei.</i>			Līdz 10	Līdz 10
Uzlabota iesaistīto institūciju darbinieku izpratne un zināšanas par ārkārtas	<i>KM sistēmas jomā organizēto un vadīto mācību skaits gadā.</i>	11	12	12	12

situāciju pārvaldīšanu un institūciju darbības nepārtrauktības nodrošināšanu dažādu apdraudējumu gadījumā	<i>Civilās aizsardzības praktisko mācību, kurās ņemta dalība, skaits gadā.</i>	3	3	3	3
---	--	---	---	---	---

Uzdevumi darbības virziena īstenošanai:

1. pilnveidot un aktualizēt Valsts KM plānu un saskaņot VM;
2. sniegt priekšlikumus normatīvajiem aktiem, kas saistīti ar ĀS pārvaldīšanas jautājumiem;
3. sniegt rekomendācijas veselības nozares institūcijām par ĀS un darbības nepārtrauktības iestāžu rīcības plānu/iekšējo normatīvo aktu izstrādi un aktualizāciju;
4. veikt sadarbībā ar citām veselības nozares institūcijām nozares apdraudējumu novērtējumu;
5. metodiski vadīt slimnīcu KM plānu izstrādi un aktualizāciju;
6. izstrādāt jaunus mācību moduļus slimnīcu gatavības ĀS pārbaudēm;
7. organizēt un vadīt mācības valsts KM un slimnīcu plānu pārbaudei ĀS un katastrofām veselības nozarē; veikt slimnīcu klātienēs vizītes KM plānu pārbaudei;
8. piedalīties augstākā riska līmeņa objektu praktiskās civilās aizsardzības mācībās;
9. piedalīties ES, PVO, NATO darba grupās, sanāsmēs un apmācībās;
10. piedalīties Latvijas civilā sektora noturības novērtējuma sagatavošanā atbilstoši NATO noteiktajām 7 nacionālās noturības pamatprasībām un to izvērtēšanas kritērijiem;
11. izstrādāt priekšlikumus veselības nozares rīcībai valsts apdraudējuma gadījumā;
12. apzināt privāto ārstniecības iestāžu resursus un kapacitāti;
13. nodrošināt SVAN kapacitāšu ārējā novērtējuma identificēto trūkumu novēršanas plāna uzdevumu izpildi NMP dienesta kompetences jomā;
14. veikt SVAN kapacitāšu ārējā novērtējuma identificēto trūkumu novēršanas plāna izpildes monitoringu;
15. piedalīties EK Veselības programmas projektā JA SHARP¹⁴ realizējot projektā noteikto uzdevumu izpildi.

¹⁴ EK Veselības programmas projekts “Vienotā rīcība gatavības stiprināšanai ES pret nopietniem pārrobežu draudiem veselībai un atbalstu Starptautisko veselības aizsardzības noteikumu ieviešanai” (*Joint Action to strengthen preparedness in the EU against serious cross-border threats to health and support the implementation of International Health Regulations (IHR)*)

Iesaistītās iestādes:

NMP dienests; VM; slimnīcas, kas nodrošina NMP sniegšanu 24/7 režīmā; SPKC; VI; NVD; ZVA; VTMEC; VADC; VUGD; VP; IeM; VVD; PVD; VARAM; AM; VR; NBS, VDD; IKVD; NVO

5.3. Darbības virziens: Katastrofu medicīnas sistēma

Mērķis Nr. 5.3.2.:

Racionāli uzturētas un izvietotas medicīnisko ierīču un medikamentu valsts materiālās rezerves

Darbības rezultāti

Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Uzlabota medicīnisko ierīču un medikamentu valsts materiālo rezervju racionāla uzturēšana un izvietošana.	<i>Modernizēts un optimizēts VMR noliktavu tīkls (noliktavu skaits)</i>	4	4	3	3

Uzdevumi darbības virziena īstenošanai:

1. izstrādāt un iesniegt priekšlikumus MK noteikumiem “Valsts materiālajās rezervēs ietilpstošo zāļu un medicīnisko ierīču atsavināšanas kārtība” un anotācijai;
2. sniegt priekšlikumus VMR nozares nomenklatūras komisijas nolikumam, deleģēt pārstāvjus darbam komisijā un sniegt priekšlikumus nozares nomenklatūras komisijai par VMR nomenklatūru;
3. panākt vienošanos ar ASV Civilās sadarbības programmas pārstāvjiem par noliktavas rekonstrukcijas projekta apjomiem un parakstīt sadarbības memorandu starp NMP dienestu un ASV Civilās sadarbības programmas pārstāvjiem par projekta realizāciju;
4. veikt noliktavu ēku esošā tehniskā stāvokļa un energoefektivitātes izvērtēšanu, kā arī uzturēšanai un renovācijai paredzamo izmaksu aprēķināšanu, lai pieņemtu lēmumu par noliktavas slēgšanu, saskaņojot ar VM;
5. pieņemt lēmumu par noliktavas slēgšanu, lai efektīvizētu valsts materiālo rezervju glabāšanas funkciju un samazinātu VMR likumā paredzēto Ministru kabineta apstiprināto VMR nomenklatūras daudzumu uzglabāšanas izmaksas, saskaņojot to ar VM.

Iesaistītās iestādes:

NMP dienests, VM, NVA

5.4. Darbības virziens: Pirmās palīdzības sniegšanas apmācības sistēmas organizēšana

Esošās situācijas apraksts.

2019.gadā tika uzsāktas diskusijas par pirmās palīdzības apmācības organizēšanu Latvijā, kurā iesaistījās VM, NMP dienests, Latvijas Pirmās palīdzības asociācija un Latvijas Pirmās palīdzības pasniedzēju asociācija. Notikušas vairākas tikšanās, lai diskutētu par pirmās palīdzības apmācības sistēmu Latvijā, tai skaitā izskatīta iespēja par pirmās palīdzības funkciju nodošanu kādai asociācijai. Šobrīd nav pieņemts neviens lēmums par kādu funkciju nodošanu. MK noteikumi Nr.557 ir aktualizējami. Izvērtējama iespēja izstrādāt jaunus MK noteikumus, kuros detalizēti tiktu noteikta pirmās palīdzības sniegšanas apmācības sistēma, pirmās palīdzības sniegšanas apmācības programmu saturs un skaidri noteiktas prasības instruktoru palīgu un instruktoru statusa iegūšanai, sakārtots kontroles jautājumus, noteikta komisijas sēdes un eksāmena kārtība, iekļauta apmācības programma automātiskā ārējā defibrilatora lietošanā un citi jautājumi, kas būtiski sakārtotu pirmās palīdzības jomu Latvijā.

Atbilstoši MK noteikumu Nr.557 3.punktā noteiktajam, NMP dienests metodiski vada, koordinē, organizē un kontrolē apmācības pirmās palīdzības sniegšanā Latvijā.

Divas reizes gadā NMP dienests organizē Pirmās palīdzības pasniedzēju apmācību saskaņā ar pirmās palīdzības pasniedzēju apmācības kursa programmu (68 stundas – MK noteikumu Nr.557 4.9.apakšpunkts), kā arī tiesību piešķiršanu un atkārtotu tiesību piešķiršanu nodarboties ar apmācību pirmās palīdzības sniegšanā fiziskām un juridiskām personām.

Atbilstoši datiem 2018. gadā Latvijā bija 153 sertificēti pirmās palīdzības pasniedzēji, 7 instruktori, 37 instruktoru palīgi, 13 apmācītājorganizācijas, kuras nodarbojas ar apmācību pirmās palīdzības sniegšanā. Vidēji gadā 43 603 personas tiek apmācītas pirmās palīdzības sniegšanas apmācības kursos saskaņā ar MK noteikumu Nr.557 4.punktā minētajām programmām.

Realizējot MK noteikumu Nr. 557 6.13.punktā noteikto, notiek darbs pie Pirmās palīdzības datu bāzes izstrādes Eiropas reģionālā attīstības fonda finansētā projekta Nr.2.2.1.1/17/I/ “Vienotās neatliekamās medicīniskās palīdzības un katastrofu medicīnas vadības informācijas sistēmas attīstība (1.kārta)” ietvaros, saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 653 2.2.1.specifiskā atbalsta mērķa „Nodrošināt publisko datu atkal izmantošanas pieaugumu un efektīvu publiskās pārvaldes un privātā sektora mijiedarbību” 2.2.1.1. pasākuma „Centralizētu publiskās pārvaldes IKT platformu izveide, publiskās pārvaldes procesu optimizēšana un attīstība” īstenošanas noteikumi”. Datu bāze dos iespēju veikt elektronisku informācijas apmaiņu ar tādām institūcijām, kā Ceļu satiksmes drošības direkcija, VP, NVA u.c., kā arī nodrošinās iespēju iegūt nepieciešamo informāciju par pirmās palīdzības pamatzināšanu apmācības kursu beigušajiem fiziskām un juridiskām personām, kā arī jebkuram interesantam valstī iegūt informāciju par iespēju izvēlēties un pieteikties pirmās palīdzības apmācības kursiem.

5.4.Darbības virziens: Pirmās palīdzības sniegšanas apmācības sistēmas organizēšana

Mērķis Nr. 5.4.1.:

Uzlabota un efektīvizēta pirmās palīdzības apmācības sistēmas organizēšana valstī, nodrošinot pirmās palīdzības sniegšanas apmācību pakalpojuma pieejamību un administratīvā sloga mazināšanu

Darbības rezultāti

Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Izveidota pirmās palīdzības sniedzēju elektroniska datu bāze	<i>Izveidota pirmās palīdzības sniedzēju elektroniska datu bāze</i>	-	-	-	1
Uzlabota pirmās palīdzības pasniedzēju apmācības kursu pieejamība	<i>Palielināts pasniedzēju apmācības kursu piedāvājums, atkarīgs no pieprasījuma.;(kursu skaits gadā)</i>	-	2	3	3

Pilnveidoti eksāmenu un ar tā norisi saistītie procesi pirmās palīdzības pasniedzēju zināšanu un prasmju novērtēšanai tiesību piešķiršanai fiziskām personām nodarboties ar apmācību pirmās palīdzības sniegšanā.	<i>Nodrošināts kvalitatīvs un izsekojams eksāmena norises process, pilnveidojot un izstrādājot iekšējos normatīvos aktus (iekšējo normatīvo aktu-kārtību skaits gadā)</i>	-	Uzsākts darbs pie 5 iekšējo normatīvo aktu pilnveidošanas	Pilnveidoti 5 iekšējie normatīvie akti	Pēc nepieciešamības
Uzdevumi darbības virziena īstenošanai: 1. līdz 2020.gada III ceturksnim sagatavot un VM iesniegt vispusīgu izvērtējumu par pirmās palīdzības sniegšanas apmācības sistēmas organizāciju valstī un priekšlikumus tās pilnveidošanai; 2. apzināt problēmas un izstrādāt priekšlikumus grozījumiem esošajos normatīvajos aktos; 3. pilnveidot eksāmenu kritērijus un vērtēšanas veidlapas, lai nodrošinātu caurspīdīgu un objektīvu eksāmenu vērtējumu; 4. izstrādāt jaunus eksāmena jautājumu komplektus katram eksāmenam, lai novērstu eksāmena jautājumu noplūdes risku; 5. veikt pirmās palīdzības sniegšanas apmācītājiem privātpersonu atbilstības novērtēšanas komisijas locekļu atlasi no apmācītāju organizāciju deleģētiem pārstāvjiem un apstiprināt jaunu komisijas sastāvu, lai nodrošinātu novērtēšanas objektivitāti un novērstu interešu konfliktus; 6. piedalīties elektroniskās datu bāzes biznesa procesu plānošanā; 7. iesaistīties elektroniskās datu bāzes tehniskās specifikācijas izstrādē; 8. piedalīties datu bāzes testēšanā ieviešanas procesā.					
Iesaistītās iestādes: NMP dienesta struktūrvienības, VM u.c. valsts un pašvaldību iestādes, NVO					

5.5.Darbības virziens: Cilvēkresursu vadība un attīstība

Esošās situācijas apraksts.

Lai stabili prognozētu un nodrošinātu efektīvu pakalpojuma sniegšanu, NMP dienestam aktuāls ir pastāvīgais darbinieku nepietiekamības jautājums. Cilvēkresursu vadības un attīstības darbības virzienā noteiktie rezultatīvie rādītāji galvenokārt balstās uz Stratēģijas pārējo darbības virzienu atbalstīšanu, NMP dienesta darbībā un prioritātēs noteiktā rīcības virziena “Cilvēkresursu vadība un attīstība” sasniegšanu, kā arī 2018. gada sākumā veiktā darbinieku apmierinātības pētījuma “NMP dienesta darbinieku apmierinātība ar darbu un NMP dienesta darbības procesiem” rezultātiem un darbinieku izteiktajām vajadzībām un ieteikumiem.

Pētījumā piedalījās 1593 NMP dienesta darbinieki. Pētījuma rezultāti liecina, ka 79% aptaujāto darbinieku ir apmierināti ar darbu NMP dienestā un 95% darbiniekiem ir personīgi svarīgs un nozīmīgs darba saturs, taču kā labu un rekomendējamu darba vietu novērtē 62% aptaujāto. Pētījuma rezultāti norāda, ka NMP dienesta visbūtiskākais izaicinājums ir saglabāt pakalpojuma pieejamību un attīstīt tā kvalitāti, konkurējot darba tirgū par ierobežotiem cilvēkresursiem un veidojot motivējošu darba vidi produktīvām un noturīgām darba attiecībām ilgtermiņā. Pēc darbinieku domām tas sasniedzams, NMP dienestam nosakot stratēģiskus attīstības mērķus, efektīvizējot pamatdarbības un atbalsta procesus, mainot pieeju profesionālo zināšanu un prasmju pilnveidošanas iespējām, panākot konkurētspējīgu atalgojumu, sasniedzot darba samaksas līmeni, kāds tas ir citās medicīniskās institūcijās par līdzīgu darba pienākumu veikšanu. Respektējoša vadības stila, cieņas, uzticēšanās, godīguma un sadarbības integrēšana darba dzīvē un savstarpējās attiecībās veicinās lielāku darbinieku apmierinātību ar darbu un iesaistīšanos.

Uzlabot nodarbināto ar atbilstošu kvalifikāciju nodrošinājumu ir viena no NMP dienesta darbības stratēģijas galvenajām prioritātēm.

NMP dienesta funkciju nodrošināšanai visā Latvijas teritorijā 2018. gada periodā vidēji bija nodarbināti 3 282 darbinieki, kuri pēc personālsastāva īpatsvara iedalās neatliekamajā medicīnā sertificēti un nesertificēti ārsta palīgi – 43%, OMT vadītāji – 25%, ārsti – 10%, medicīnas māsas – 2%, medicīnas asistenti un sanitāri – 8%, pārējais personāls (ieskaitot VMR noliktavu darbiniekus) – 12%.

Personāla nodrošinājums pirmsslimnīcas NMP funkcijas veikšanai NMP dienestā ir kritisks. 2018. gada nogalē NMP dienestā bija 547 neaizpildītas slodzes. Neskatoties uz to, ka NMP dienestā ir pieaudzis NM ārsta palīgu (sertificētu brigāžu vadītāju) skaits no 882 (2014. gadā) līdz 1001 (2018. gadā), joprojām trūkst IT un reanimācijas brigādes vadītāju – ārstu (neaizpildītas 58 slodzes), kā arī brigādes otro ārstniecības personu un otro atbalsta personu (neaizpildītas 314 slodzes). NMP brigāžu personāla trūkums daļēji tiek kompensēts ar esošo darbinieku papildus darbu, strādājot virsstundas. Arī 2019. gadā, strādājot Ārstniecības likumā atļauto papildus virsstundu skaitu, esošais cilvēkresursu stundu iztrūkums atbilst vidēji 145 neaizpildītām slodzēm. NMP brigāžu komplektācijas risku pastiprina ik gadu izdienas pensijā aizejošo ārstniecības personu skaits. Tuvāko piecu gadu laikā izdienas pensijas vecumu un atbilstošu darba stāžu sasniegs vairāk nekā divi simti NMP brigāžu darbinieku, lielākais to īpatsvars ir Vidzemes RC un Zemgales RC.

Atšķirībā no pirmsslimnīcas NMP, kur funkcijas veikšana balstās uz kvalificētu ārsta palīgu nodrošinājumu, specializētās NMP sniegšanā SMC medicīnisko specialitāšu sadalījumu veido 73 % ārsti, 15% māsas, un 12% ārsta palīgi. SMC galvenā funkcija ir nodrošināt specializēto NMP pacientiem slimnīcās, kā arī transportēšanas laikā uz augstāka līmeņa slimnīcām, ja nepieciešamais medicīniskās palīdzības apjoms pārsniedz pieejamās medicīniskās palīdzības iespējas uz vietas. SMC personālam ir nepieciešama pieredze darbā ar kritiski slimiem pacientiem stacionārā. Līdz ar to pieaugušo reanimācijas brigādēs kā otrās ārstniecības personas strādā NM ārsta palīgi vai IT, anestēzijas un neatliekamās aprūpes māsas ar pieredzi pieaugušo intensīvajā aprūpē, bērnu IT brigādē – bērnu aprūpes māsas ar pieredzi bērnu intensīvajā aprūpē un neonatalogu brigādē – bērnu aprūpes māsas ar pieredzi jaundzimušo intensīvajā aprūpē. Iepriekš minētā personāla skaits pagaidām ir pietiekošs, bet nepietiekams ir mājas dežūrežīmā strādājošo atbilstošas pieredzes ārstu skaits īpaši šādās specialitātēs: ginekologs, dzemdību speciālists (neaizpildītas 2 slodzes), neiroķirurgs bērniem (neaizpildītas 2,75 slodzes), ārsti ar sertifikātu bronhoskopijas metodē (neaizpildītas 2 slodzes), ārsti ar sertifikātu gastrointestinālās endoskopijas metodē (neaizpildītas 1,5 slodzes). Lai varētu sniegt specializēto NMP slimnīcām gadījumos, kuri ir noteikti MK noteikumos Nr.555, ārstiem ir nepieciešama pieredze, kuru var iegūt tikai ikdienā strādājot universitātes vai specializētajās slimnīcās. Ārstiem dežūras SMC ir papildus darbs, lai motivētu pēc ikdienas darba turpināt sarežģītas dežūras SMC, atalgojumam ir izšķiroša nozīme.

NMP dienestā kopumā, ar nebūtisku tendenci samazināties, saglabājas liela darbinieku mainība, kas 2018. gadā vidēji sastādīja 31 %. Ārstniecības personu īpatsvars, kuras pārtraukušas darba tiesiskās attiecības ar NMP dienestu, nemainīgi ir lielāks nekā pieņemto darbinieku skaits. Piemēram, NMP sniedzēju būtiskākajās amatu grupās ārsti un ārsta palīgi, 2018. gadā darba tiesiskās attiecības uzsāka 67 ārsti un 105 ārsta palīgi, savukārt darba tiesiskās attiecības pārtrauca attiecīgi 91 ārsts un 128 ārsta palīgi. No visiem darba tiesiskās attiecības pārtraukušajiem ārstiem un ārsta palīgiem izdienas pensijā devās attiecīgi 9 ārsti un 29 ārsta palīgi.

Galvenie iemesli, kāpēc darbinieki pārtrauc darba tiesiskās attiecības ar NMP dienestu, ir nekonkurētspējīgs atalgojums nozarē un liela darba noslodze. Slodzi paaugstinošie faktori, pēc darbinieku norādītiem iemesliem, ir:

- cilvēkresursu trūkums funkciju nodrošināšanai;
- nepietiekamas pieredzes jaunie darbinieki, kas prasa papildus laiku un rada papildus slodzi esošajiem;
- darbinieku psihoemocionālā pārslodze vairāku darbu savienošanā;
- darbinieku ilgstošas, attaisnotas prombūtnes.
- liels darbību skaits aizpildot medicīnisko dokumentāciju

NMP dienestā ir izstrādāta darbinieku (amatpersonu) darba samaksas (mēnešalga un piemaksas, prēmijas, naudas balvas) noteikšanas, aprēķināšanas un izmaksas kārtība, taču tā nenodrošina optimālu saikni starp darbinieka individuālo darba pienākumu izpildi un darba samaksu. Ņemot vērā plānoto atlīdzības reformu valsts pārvaldē, kā arī MK noteikumos nr.851 noteikto, NMP dienests plāno pilnveidot esošo darba samaksas sistēmu, izstrādājot atalgojuma politiku.

Zema profesijas pievilcība, nozarē nekonkurētspējīgs atalgojums, sarežģītie darba apstākļi un ierobežotas profesionālās izaugsmes iespējas ir faktori, kas neveicina jaunu darbinieku piesaisti pirmsslimnīcas NMP pakalpojuma nodrošināšanai. Darbinieku piesaistes un noturēšanas metodēm NMP dienestā jāklūst aktīvākām un elastīgākām, mērķtiecīgāk meklējot un uzrunājot darbiniekus vakantajiem amatiem, piedāvājot esošo darbinieku vajadzībām atbilstošas profesionālās kvalifikācijas un pārkvalifikācijas iespējas. Pilnveidojama sadarbība ar medicīnas mācību iestādēm, veicinot studējošajos lielāku interesi par darbu NMP dienestā. Jauno darbinieku piesaistei un ilglaicīgu darba tiesisko attiecību veidošanai

ar esošajiem darbiniekiem, jāstiprina NMP dienesta kā pievilcīga darba devēja tēls. Jauno darbinieku ātrākai integrācijai NMP dienestā, kā atbalsta mehānisms izstrādājama jauno darbinieku rokasgrāmata.

Lai risinātu cilvēkresursu trūkuma sekas un novērstu risku strauji samazināties brigāžu skaitam, 2018. gada otrajā pusē veiktas būtiskas izmaiņas iekšējā darba organizācijā:

- ieviesta brigāžu pārdislokācijas un rotācijas prakse, t.sk. starp RC;
- mazināts brigāžu skaits nakts stundās, pārvirzot resursus brigāžu nodrošināšanai dienas stundās, kad izsaukumu intensitāte un brigāžu noslodze ir vislielākā;
- veikta rūpīgāka brigāžu profilēšana atbilstoši izsaukumu specifikai un to prioritātei;
- turpinās konsultāciju medicīniskos jautājumos pa tālruni attīstība;
- samazināts pakalpojumu sniegšanas apjoms publisko pasākumu organizētājiem (jo īpaši Rīgas RC), izņemot valsts nozīmes publiskos pasākumus;
- veiktas plašas sabiedrības informēšanas un izglītošanas aktivitātes (piem., regulāra informācija masu medijiem par sekundāro izsaukumu ietekmi uz dienesta darbu);
- veiktas izmaiņas NMP dienesta pamatdarbību reglamentējošos normatīvajos aktos – ar grozījumiem MK noteikumos Nr.60, paplašinot to personu loku, kas var strādāt NMP brigādēs.

2018. gadā tika uzsākti vairāki pilotprojekti, kuru mērķis bija izvērtēt esošo cilvēkresursu racionālākas izmantošanas iespējas operativitātes un efektivitātes mērķu sasniegšanai. Izveidots brigādes profils, kurā strādā divas ārstniecības personas, no kurām viena veic arī OMT vadītāja pienākumus, atbilstoši grozījumiem MK noteikumos Nr.60. Otrs izveidotais brigādes profils paredz, ka NMP brigādē strādā viena ārstniecības persona (NM sertificēta ārsta palīga vai neatliekamās medicīniskās palīdzības sniegšanā sagatavots ārsts, kurš ir NMP brigādes vadītājs) ar OMT vadītāju.

2018. gadā, lai novērstu apzinātos riskus, ko rada lielā darbinieku mainība, personāla trūkums, kā arī organizētu pārmaiņas darba organizācijā un risinātu darbinieku noslodzes jautājumus, tika izveidota mentoru programma jauno darbinieku ievadīšanai darba procesos, sabalansētas dienas un diennakts maiņas augstas intensitātes brigādēs, vērtētas iespējas izlīdzināt darba intensitāti. Lai novērtētu to darbinieku ieguldījumu, kas strādā īpaši augstas darba intensitātes apstākļos, piemēram, kādi tie ir Rīgas RC, tika ieviestas piemaksas par personīgo ieguldījumu darbiniekiem, kuru darba intensitāte ir augstāka par vidējo intensitāti NMP dienestā. Tomēr pasākumi nenovērsa galvenos riskus, kas saistīti ar sniegtā pakalpojuma kvalitāti un pacientu drošību – gan to darbinieku sniegumam, kas strādā īpaši augstas intensitātes apstākļos NMP dienestā, gan to, kuriem intensitāte ir zema. Augstas intensitātes apstākļos nogurums un darba specifika veicina darbinieka izdegšanu. Darbiniekiem, kuru darba intensitāte jeb izsaukumu skaits ir izteikti zemāks par NMP dienesta vidējo rādītāju, rodas grūtības uzturēt profesionālo kompetenci, stiprināt prasmes un iegūt pieredzi, kas arī rada riskus pacientu drošībai. **Izstrādājot un ieviešot noteiktu pasākumu kopumu, darba intensitātei NMP pakalpojuma sniegšanā iesaistītajam personālam ir jāizlīdzinās, tādējādi uzlabojot kopējās medicīniskās kvalitātes rādītājus.**

Lai mazinātu personāla trūkumu, darbam NMP brigādē tiek piesaistīti medicīnas koledžu un ārstniecības/medicīnas fakultātes pēdējo kursu studenti, kuri veic medicīnas asistenta kompetencēm atbilstošus pienākumus. Tas ļauj nodrošināt NMP brigādes ārstniecības personai atbalstu un palīdzību, sniedzot pirmsslimnīcas NMP pacientam izsaukuma laikā, kā arī topošajiem speciālistiem ļauj labāk iepazīt darbu NMP dienestā. Daļa no topošajiem speciālistiem pēc izglītības iestādes absolvēšanas turpina darba tiesiskās attiecības NMP dienestā attiecīgajā profesijā.

2018. gadā NMP dienestā strādāja 228 brigāžu atbalsta personas, t.sk. 175 medicīnas asistenti, kopumā aizpildot 100 slodzes, tādā veidā nodrošinot atbalstu vidēji 29 NMP brigādēs, galvenokārt Rīgas RC.

Lai stabili prognozētu un nodrošinātu efektīvu pakalpojuma sniegšanu, aktuāli pilnveidot un uzturēt personāla plānošanu un efektīvizēt jauno darbinieku piesaistīšanas sistēmu.

Kā viena no iespējām ārstniecības personu piesaistei un noturēšanai NMP dienestā ilgtermiņā, tiek izmantota ES fonda projekta "Ārstniecības un ārstniecības atbalsta personāla pieejamības uzlabošana ārpus Rīgas" programma (turpmāk tekstā – projekts). Kopš 2018. gada šo

iespēju izmantoja 71 NMP dienesta darbinieks, no kuriem vairāk nekā puse ir sertificētie ārsta palīgi. Vislielākā atsaucība ir Latgales reģionālajā centrā, kur ārstniecības personu nodrošinājums ir pietiekams. Projekts nerisina ārstniecības personu trūkuma problēmu Rīgas reģionālajā centrā, kur ārstniecības personu nepietiekamība ir vislielākā. NMP dienests atzinīgi novērtē projektu, kas dod iespēju projektā iesaistītos darbiniekus nodarbināt vismaz piecus gadus.

Ļoti svarīgs cilvēkresursu vadības un attīstības darbības virziena aspekts ir **darba vides uzlabošana un efektīva darba organizācija.**

Darba snieguma kvalitātes līmeni un apmierinātību ar darbu veicina labi darba apstākļi, sakārtoti pamatdarbības organizēšanas procesi, kas vērsti uz darbinieku noslodzes mazināšanu un NMP dienesta darbības efektīvizēšanu kopumā.

Darba vides apstākļus kā labus vērtē 80 % aptaujāto darbinieku. Augsts vērtējums sniegts medicīnisko resursu nodrošinājumam NMP brigādēs, taču darbinieki vērš uzmanību uz to, ka pilnveidojami darba apgērbi un apavu nodrošinājuma jautājumi.

Darba vides un apstākļu novērtējums saistāms arī ar drošības pasākumu pietiekamību. Tos kā pietiekamus apstiprina 75% no aptaujāto NMP brigāžu ārstniecības personāla, taču joprojām saglabājas augsta nelaimes gadījumu darbā statistika. Nelaimes gadījumi darbā saistīti ar darba specifiku veicot amata pienākumus OMT (piem., saduršanās ar adatu un ceļu satiksmes negadījumi), kas, neraugoties uz veiktajiem pasākumiem – regulārām darba drošības instruktāžām, nodrošinātiem darba aizsardzības līdzekļiem, veiktajām apmācībām (piem., drošas braukšanas skola), ir samazinājušies, taču joprojām to rādītāji ir pietiekami augsti. Augstais novērtējums darba drošības pasākumu nepietiekamībai OVC darbiniekiem un Rīgas RC NMP brigāžu personālam saistāms ar darbinieku gaidām lielākam atbalstam noslodzes jautājuma risināšanā un psihoemocionālo risku mazināšanā.

Darba vides būtisks rādītājs ir tas, ka kopumā 37% darbinieku atzīst, ka darba noslodzes dēļ viņi nespēj noturēt līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi. Pie darba slodzes paaugstinošiem faktoriem tiek minētas nepilnības NMP dienesta darbības procesu organizēšanā.

Darba procesu pārdomātību un efektivitāti apstiprina 73% aptaujāto darbinieku. Lai NMP dienesta atbalsta procesus padarītu pieejamākus, ātrākus un precīzākus, šobrīd jau ir uzsākta resursu vadības sistēmas darbinieku pašapkalpošanās portāla HORIZON HOP izmantošana (piem. pašapkalpošanas režīmā darbiniekiem ir viegli pieejama informācija par sevi – personas dati, algas lapiņa, atvaļinājumi un citi pieteikumi,

kā arī informācija par kolēģiem un prombūtnu kalendārs). Administratīvo procesu vienkāršošanai NMP dienests turpinās attīstīt vidi, kur darbinieks var veikt noteiktas darbības elektroniski. Cilvēkresursu trūkums, augsts noslodzes līmenis pastāv ne tikai NMP sniegšanā iesaistītajam personālam, bet arī administratīvo un atbalsta funkciju veicējiem, kā arī nepieciešamība izvirzīt arvien augstākus kvalitātes kritērijus darba izpildē. NMP dienesta visos amatu līmeņos ir nepieciešams pārskatīt un veidot efektīvāku procesu pārvaldības sistēmu t.sk. meklējot daudzpakāpju kontrolei un laiktietilpīgām darbībām pakāpenisku aizvietojamību ar elektroniskiem risinājumiem. Šādu pārmaiņu īstenošanai nepieciešama vienota izpratne un zināšanas, kuras plānots apgūt, līdzīgi kā VM, organizējot ievadkursus LEAN¹⁵ apmācībai NMP dienesta darbiniekiem.

Kā būtisks faktors kvalitatīva pakalpojuma nodrošināšanai tiek minēta pietiekama atpūtas laika nepieciešamība starp izsaukumiem un darbinieku noslodzes izlīdzināšana. Darbinieku lielā noslodze bieži tiek minēta arī kā iemesls darba attiecību pārtraukšanai ar NMP dienestu.

Būtisks izaicinājums NMP dienestam ir cilvēkresursu attīstības un motivācijas jautājums. Apzinoties, ka efektīvas darbības panākumi ir atkarīgi no darbinieku profesionālās kvalitātes un apņēmības to nepārtraukti pilnveidot, NMP dienestam jānodrošina **atbalsts darbiniekiem profesionālo kompetenču pilnveidošanā un efektīvu organizatorisko procesu nodrošināšanā.**

Darbinieku profesionālajām attīstības un izaugsmes iespējām NMP dienestā darbinieku aptaujā un intervijās dominē kritisks vērtējums. Ar iespējām pilnveidot zināšanas un prasmes kopumā apmierināti 58% aptaujāto, savukārt izaugsmes iespējas NMP dienestā saskata tikai 49% aptaujāto. Starp amatu grupām NMP dienestā piedāvātās iespējas zināšanu pilnveidošanai viszemāk novērtēja NMP brigāžu ārstniecības personas – apmierinoši novērtēja 52% un NMP dienesta BAC dispečeri – 50%.

NMP dienestā šobrīd kopumā nav izstrādāta personāla attīstības un profesionālās pilnveides sistēma – sākot no mācību programmu atbilstības pamatdarbības nepieciešamo resursu nodrošināšanai mācību iestādēs, līdz darba snieguma novērtēšanai, darba rezultātu izvērtēšanai individuālā līmenī (t.sk. atbilstības novērtēšanas NMP dienesta funkciju nodrošināšanas vajadzībām) un to sasaistei ar profesionālās izaugsmes

¹⁵ Lean sistēma – vadības principu un metožu kopums, kas vērsts uz iestādes iekšējo procesu efektīvizāciju un darbības pilnveidošanu kopumā, tādējādi radot lielāku vērtību pakalpojuma saņēmējam.

vajadzību noteikšanu turpmākajam periodam. NMP sniegšanas uzraudzības process būtu vairāk integrējams profesionālās attīstības pilnveidošanas sistēmā, lai identificētu nepilnības, sniegtu vērtējumu un noteiktu vajadzības profesionālās pilnveidošanas nepieciešamībai.

NMP dienesta ārstniecības personas aktīvi piedalās ESF finansētajosursos. Tomēr, izvērtējot nepieciešamo apmācību vajadzības, kā arī ņemot vērā ierobežotos resursus, NMP dienests nevar nodrošināt darbinieku vajadzībām nepieciešamo mācību saturu, daudzumu, pieejamību un vienādas kvalitātes sagatavotus praktisko treniņu pasniedzējus un vidi. NMP dienesta reģionālajās struktūrvienībās ir atšķirīga pieredze profesionālās pilnveides organizēšanā, kā arī mācību telpu, mācību aprīkojuma un apmācītājiem nodrošinājums. Medicīniskās kvalifikācijas un profesionālās pilnveidošanas jautājumus NMP sniegšanā iesaistītajam personālam NMP dienestā metodiski organizē un pārbauda Medicīniskās kvalitātes un kvalifikācijas vadības centrs. Tas vada ārstniecības personu medicīniskās kvalifikācijas pārbaužu procesus, sniedz atbalstu praktisko treniņu vadītāju sagatavošanā, koordinē ārstniecības personu dalību tālākizglītības pasākumos. Taču Medicīniskās kvalitātes un kvalifikācijas vadības centra administratīvie resursi nav pietiekami, lai medicīniskās kvalifikācijas uzturēšanas un pilnveidošanas jautājumu vajadzībām būtu vienāda pieeja un nodrošinājums visās NMP dienesta reģionālajās struktūrvienībās. Tiek izskatīts jautājums par speciālista medicīniskās kvalifikācijas jautājumos amata vietas izveidošanu katrā NMP dienesta RC. Papildus tam, lai nodrošinātu vienādu mācību iespēju – pieejamību un saturu, tiek izvērtēti risinājumi apmācībām elektroniskajā vidē. Inovatīvu mācību metožu pielietošana (interaktīvās apmācības, e-mācību tehnoloģiju ieviešanu) sekmētu vienotas kvalitātes un lielākas apmācību pieejamības nodrošināšanu.

Darbinieku profesionālajai pilnveidei un attīstībai būtu izskatāma šādu alternatīvu piemērošana:

- rotācijas prakses īstenošana starp NMP brigādēm vietās ar atšķirīgu izsaukumu skaitu;
- dienesta administratīvajam un atbalsta personālam horizontālās karjeras prakses veicināšana;
- darbinieku profesionālās pašattīstības iespēju veicināšana (piem., darbinieku pieeja mācību līdzekļiem elektroniskajā vidē ekspertu ieteikto mācību materiālu apkopojumiem un tml.).

Ņemot vērā augsto darbinieku rotāciju un akūto cilvēkresursu trūkumu pamatdarbības nodrošināšanā, NMP dienestā kļūst būtiska individuālās pieejas nozīme personāla motivācijai un attīstībai.

Elastīga pieeja darba laika plānošanai, individuālu (uz kompetencēm balstītu) darbinieka attīstības plānu izstrādāšana, **regulāras atgriezeniskās saites sniegšana darba snieguma novērtēšanai un tiešo darba vadītāju loma darbinieku motivācijā ir būtiski faktori darbinieku apmierinātībai un noturēšanai NMP dienestā ilgtermiņā.**

Viens no svarīgākajiem faktoriem darbinieku noturēšanai NMP dienestā paliek arī konkurētspējīga atalgojuma nodrošināšana. Aptaujā tas ir viens no viskritiskāk novērtētajiem aspektiem – 73% no aptaujātajiem nav apmierināti ar savu atalgojumu, tikai 43% aptaujāto uzskata, ka darba samaksas principi NMP dienestā ir taisnīgi un saprotami, savukārt darba samaksas veidošanās kritērijus izprot 58%.

Viens no augstākajiem vērtējumiem apmierinātībai ar darbu NMP dienestā sniegts darbinieku personīgajam darba ieguldījumam NMP dienesta misijas īstenošanā, to pārliecinoši apstiprina 95% aptaujāto darbinieku. Lepnumu par darbu NMP dienestā izsaka 89% aptaujāto darbinieku, taču NMP dienesta darbinieku apmierinātības ar darbu augstie rādītāji vairāk ir saistāmi ar darbinieku individuālo misijas un gandarījuma izjūtu par sabiedrībai nozīmīgu darbu un lepnumu par piedalīšanos pacientu dzīvības glābšanā, nevis ar NMP dienesta darbības un personāla vadības procesu sakārtotību un organizētību. Darbinieku aptaujā tiek norādīti faktori kas negatīvi ietekmē apmierinātību ar darbu NMP dienestā:

- nesakārtoti pamatdarbības organizēšanas procesi, t.sk. sekundāro izsaukumu īpatsvars;
- cilvēkresursu trūkums un esošā personāla pārslodze;
- neatbilstošs, nesamērojams ar darba slodzi un atbildību/nekonkurētspējīgs atalgojums;
- attieksme pret darbinieku, t.sk. nenovērtēts darbs no tiešās vadības un sabiedrības puses, kā arī sabiedrības izglītošanas trūkums – izpratnes veicināšana par NMP dienesta uzdevumu būtību;
- ierobežotas profesionālās attīstības un izaugsmes iespējas (nepietiekams NMP dienesta atbalsts darbam nepieciešamo zināšanu uzturēšanā, pilnveidošanā un attīstībā);
- NMP dienesta attīstības, vīzijas trūkums ilgtermiņā.

Pastāv vairāki ārējie faktori, kas ietekmē NMP dienesta kā pievilcīga darba devēja tēlu darbinieku acīs. Tas saistīts ar veselības aprūpes nozares reformām un sabiedrības attieksmi pret NMP dienesta sniegtajiem pakalpojumiem, valsts politiku attiecībā uz veselības aprūpi kopumā un nodarbinātajiem veselības aprūpē.

NMP dienestam ir nozīmīgs korporatīvās kultūras pilnveidošanas jautājums. Komandas saliedēšanas principi integrējami visos struktūrvienību un vadības līmeņos.

Darbinieki ir noteikuši NMP dienesta vērtības: profesionalitāte, atbildība, sadarbība, drošība, cieņa. Kopējais lielākais izaicinājums ir to iedzīvināšana darbos, uzvedībā, komunikācijā, pieejā pacientu aprūpē.

Vērtību integrēšana īstenojama caur augstu atbildības izjūtu darba pienākumu veikšanā individuālajā līmenī un efektīvu un saliedētu darbu komandā.

Visu līmeņu vadītājiem ir ļoti liela loma gan pamatdarbības nodrošināšanā, gan cilvēkresursu vadībā, tādejādi veidojot kopējo NMP dienesta kultūru.

Darbinieku aptaujā sniegtās atsauksmes liecina par nepieciešamību veicināt komandas darba ētiku, savstarpēju cieņu, pāriet uz iekļaujošāku un atbalstošāku vadības stilu, veicināt lielāku līdzdalību un sadarbību visos līmeņos, būt elastīgākiem un ātrāk reaģēt uz darbinieku vajadzībām.

Uz nepieciešamību stiprināt visu līmeņu vadītāju kapacitāti norāda darbinieku vērtējumi tiešā darba vadītāja spējai saskatīt darbinieka attīstības vajadzības – 68%, izteikt atzinību un uzslavu par labi padarītu darbu – 64%, sniegt objektīvu atsauksmi par darba sniegumu – 73%.

Īpaša uzmanība būtu vēršama vidējā un zemākā līmeņa vadītāju (no NMP brigāžu vadītāja līdz BAC vadītājam) vadības kompetenču pilnveidošanai. Viņu lomas paaugstināšana darbinieku attīstībā un motivācijā ir ļoti nozīmīga.

Vadītāju svarīgākā kompetence būtu orientācija uz rezultātu un attīstību. Vadītāju darba snieguma novērtēšanā vieni no kritērijiem, kas nosakāmi ir struktūrvienības rezultatīvie rādītāji.

Darbinieku apmierinātības aptaujas rezultāti liecina, ka būtiski pilnveidojama ir informācijas aprīte, komunikācija un darbinieku iesaistīšana NMP dienesta lēmumu pieņemšanas un darbības pilnveides procesos. Lielākais izaicinājums ir dienesta specifika – lielākajai daļai

darbinieku darbs ir diennakts režīmā, no kura daļa laika tiek pavadīta izsaukumos operatīvajos medicīniskajos transportlīdzekļos, augsta darba intensitāte Rīgas reģionālajā centrā strādājošajam brigāžu personālam, kā arī organizācijas izkliedētība (vairāk nekā 100 lokalizācijas vietas). Tas liek meklēt efektīvākus iekšējās komunikācijas risinājumus, lai sasniegtu pēc iespējas operatīvāk un vairāk dienesta darbiniekus.

2019.gada februārī dienestā tika veikta darbinieku aptauja par iespējamiem risinājumiem veiksmīgākai dienesta iekšējai komunikācijai, tostarp gatavību izmantot speciāli izstrādātu mobilo lietotni. Aptaujā piedalījās 726 respondenti (teju 23 % no visiem darbiniekiem). Tās rezultāti rāda, ka līdzšinējais iekšējās komunikācijas kanāls intranets nesasniedz aptuveni 30% aptaujātos. Iemesli, kas kavē intraneta izmantošanu - darba dators ir aizņemts, tam neatliek laiks izsaukumu intensitātes dēļ (šo iemeslu visbiežāk minēja tieši Rīgas reģionālā centra kolēģi). Aptaujā 80% respondentu atzina, ka būtu gatavi izmantot jaunu iekšējās komunikācijas risinājumu - mobilo lietotni.

Tāpat jādomā par jauniem, efektīviem risinājumiem, kā iesaistīt darbiniekus lēmumu pieņemšanas procesā, radot vienotu platformu ideju un priekšlikumu ģenerēšanai, to apspriešanai, nodrošinot plašāku un tiešāku darbinieku iesaistīšanas mehānismu.

Darbinieku aktuālākās vajadzības NMP dienesta pamatdarbības nodrošināšanā norāda tālākos cilvēkresursu vadības un attīstības soļus. Darbinieku apmierinātības veicināšana, darba vides un apstākļu pilnveidošana, attīstības iespēju nodrošināšana, sistemātiska personāla politikas attīstība ir iekšēji faktori, kuru sakārtošana veicinātu NMP dienesta kā pievilcīga darba devēja tēla nostiprināšanu, kam ir būtiska nozīme labāko darbinieku noturēšanā un jaunu darbinieku, kuriem piemīt NMP dienestam nepieciešamās kompetences, piesaistīšanā.

5.5. Darbības virziens: Cilvēkresursu vadība un attīstība					
Mērķis Nr. 5.5.1.: Uzlabots nodarbināto ar atbilstošu kvalifikāciju nodrošinājums					
Darbības rezultāti					
Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Funkciju veikšanai pietiekams personāla nodrošinājums	<i>Samazinās personāla mainība (gadā %)</i>	31%	29%	27%	25%
	<i>Tajā skaitā pirmsslimnīcas NMP nodrošināšanā iesaistīto darbinieku mainība vecuma grupā 25-54 gadiem</i>	21%	15%	14%	13%
	<i>Izstrādāta dienesta kā darba devēja tēla stratēģija</i>	0	0	0	izstrādāta
	<i>Izstrādāta jauno darbinieku Rokasgrāmata</i>	0	0	izstrādāta	integrēta
	<i>Pieaug pirmsslimnīcas NMP nodrošināšanai atbilstošas kvalifikācijas NMP brigāžu, kurās otrās personas pienākumus neveic medicīnas asistenti, ārstniecības personāla īpatsvars</i>	82%	85%	87%	90 %

	<i>Pieaug specializētās NMP nodrošināšanā nodarbināto ārstniecības personu skaits 24 amatu grupās (ne mazāk kā 4 katrā grupā)</i>	87%	87%	91%	96%
Uzdevumi darbības virziena īstenošanai: - ievieš regulāru cilvēkresursu analīzes un plānošanas funkciju, lai identificētu un aktīvi risinātu cilvēkresursu nodrošinājuma jautājumus; - skaidri definēt NMP dienesta kā darba devēja tēla piedāvājumu un komunikācijas plānu, kas dotu iespēju piesaistīt plašāku pretendentu skaitu vakantajiem amatiem; - pastāvīgi veikt darba tiesisko attiecību pārtraukušo darbinieku aptaujas, analizēt iemeslus un noteikt kritiskos faktorus, kas palielina darbinieku mainības riskus; - izstrādāt jauno darbinieku rokasgrāmatu, kas veicinātu jauno darbinieku integrāciju NMP dienestā; - sagatavot un sniegt informāciju par specializēto NMP mērķauditorijās, veikt pārrunas ar universitātes un specializēto slimnīcu vadītājiem un ārstiem speciālistu piesaistei specializētās NMP nodrošināšanai; - regulāri veikt pamatfunkcijā nodarbināto noslodzes rādītāju izvērtēšanu.					
Iesaistītās iestādes: medicīnas mācību iestādes – RSU un LU, un ar tām saistītās medicīnas koledžas, VM, slimnīcas					

5.5. Darbības virziens: Cilvēkresursu vadība un attīstība					
Mērķis Nr. 5.5.2.: Uzlabota darba vide un efektivizēta darba organizācija					
Darbības rezultāti					
Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Droša, sakārtota darba vide un efektīva darba organizācija	<i>Darbinieku apmierinātība ar darba apstākļiem un darba vidi (aptaujas dati, %)</i>	80%	81%	82%	83%
	<i>Darbinieku apmierinātība ar darba organizāciju (sistēmu un procedūru efektivizēšanu) (aptaujas dati, %)</i>	73%	74%	75%	76%
	<i>NMP brigāžu personāla vidējās darba intensitātes gadā izlīdzināšana no 0.125 līdz 0.5 izsaukumiem stundā (%)</i>	76%	80%	84%	88%
	<i>Darba vietā gūto nelaimes gadījumu skaita samazināšanās (skaits, gadā)</i>	123	120	117	114

Uzdevumi darbības virziena īstenošanai:

1. mazināt administratīvo slogu – attīstīt darbinieku pašapkalpošanas sistēmas iespējas esošajā resursu vadības sistēmā HORIZON HOP;
2. pārskatīt un efektīvizēt NMP dienesta darba organizācijas procesus;
3. organizēt ievadkursu LEAN¹⁶ apmācības NMP dienesta darbiniekiem;
4. organizēt LEAN treneru apmācības – izveidot tālāku treneru apmācības programmas/darba grupas LEAN principu ieviešanai NMP dienestā;
5. nodrošināt elektronisko procesu attīstību;
6. apkopot datus par vajadzībām darba vides (t.sk. darba telpu) uzlabošanas nepieciešamībai;
7. organizēt preventīvos pasākumus nelaimes gadījumu darbā mazināšanai;
8. izveidot un regulāri aktualizēt obligāto veselības pārbažu vienoto sistēmu;
9. regulāri veikt pirmsslimnīcas NMP nodrošināšanā iesaistīto noslodzes rādītāju izvērtēšanu darba intensitātes izlīdzināšanai;
10. turpināt pilnveidot psiholoģiskā atbalsta sistēmu.

Iesaistītās iestādes:

VM, darbinieku arodbiedrības, citi sadarbības partneri

5.5. Darbības virziens: Cilvēkresursu vadība un attīstība

Mērķis Nr. 5.5.3.:

Motivēts, lojāls un iesaistīts un kvalificēts darbinieks

Darbības rezultāti

Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Pilnveidota darbinieku motivēšanas sistēma	<i>Darbinieku skaits, kurus apmierina NMP dienestā nodrošinātās iespējas pilnveidot profesionālās zināšanas un prasmes (aptaujas dati, %)</i>	58%	59%	61%	63%

¹⁶ Lean sistēma – vadības principu un metožu kopums, kas vērsts uz iestādes iekšējo procesu efektīvizāciju un darbības pilnveidošanu kopumā, tādējādi radot lielāku vērtību pakalpojuma saņēmējam.

	<i>Izstrādāta un ieviesta atalgojuma politika</i>	-	-	izstrādāta	ieviesta
	<i>Mentorprogrammu sekmīgi beigušo medicīnas asistentu un ārstniecības personu īpatsvars (%)</i>	nav mērīts	90%	90%	90%
	<i>Darbinieku skaits, kuri NMP dienestu kā labu darba vietu ieteiktu citiem (aptaujas dati, %)</i>	62%	63%	64%	65%
Uzdevumi darbības virziena īstenošanai: 1. izstrādāt vienotu darbinieku profesionālās pilnveidošanas un izaugsmes vadības sistēmu (mācību vajadzību noteikšanai, mācību budžeta plānošanai, apmācības procesa organizēšanai un apmācību rezultātu pārbaudei); 2. izvērtēt interaktīvās apmācības sistēmas izveidošanas iespējas e-vidē; 3. pilnveidot stratēģiskajiem mērķiem atbilstošas profesionālās zināšanas un prasmes praktiskajos treniņos; 4. nodrošināt praktiskajiem treniņiem atbilstošas telpas, medicīnisko aprīkojumu un manekenus; 5. izstrādāt atalgojuma politikas metodiku; 6. piedalīties darba grupās, kas saistītas ar NMP nodrošināšanu, standartu un studiju programmu izstrādāšanai; 7. pilnveidot sadarbību ar medicīnas mācību iestādēm NMP dienesta vajadzībām nepieciešamo cilvēkresursu sagatavošanā; 8. turpināt ieviest un pilnveidot mentorprogrammu medicīniskās palīdzības brigādes ārstniecības personām un medicīnas asistentiem, izstrādāt un ieviest mentorprogrammas citām aktuālākajām amatu grupām; 9. regulāri organizēt darbinieku apmierinātības aptaujas, kuru rezultātus izmantot NMP dienesta darbības pilnveidošanā 10. piedalīties ārsta palīga profesijas standarta izstrādē.					
Iesaistītās iestādes: VM, profesionālās asociācijas, darbinieku arodbiedrības, medicīnas mācību iestādes – RSU un LU, un ar tām saistītās medicīnas koledžas, u.c. sadarbības partneri					

5.5.Darbības virziens: Cilvēkresursu vadība un attīstība					
Mērķis Nr. 5.5.4.: Pilnveidoti komandas darba principi					
Darbības rezultāti					
Rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības			
		2018	2019	2020	2021
Pilnveidotas vadītāju prasmes komandas darbā un komunikācijā	<i>Izstrādāta apmācību sistēma dažādu līmeņu vadītājiem vadītprasmju pilnveidošanai</i>	-	-	izstrādāta	ieviesta
	<i>Darbinieku skaits, kuri uzskata, ka tiešais darba vadītājs sniedz objektīvas atsauksmes par darba sniegumu (aptaujas dati, %)</i>	73%	74%	75%	76%
Veicināta darbinieku iesaiste komandas darbā	<i>Izstrādāti rīki darbinieku interaktīvai iesaistei NMP dienesta lēmumu pieņemšanā, darbības pilnveidošanā un efektīvākai komunikācijai (mobilās aplikācijas izstrāde, darbinieku aptaujas anketu, intraneta pilnveide u.c.)</i>	-	-	izstrādāti	ieviesti
	<i>Organizēts ikgadējs darbinieku apbalvošanas un saliedēšanas pasākums</i>	-	1	1	1

Uzdevumi darbības virziena īstenošanai:

1. izstrādāt un uzsākt ieviešanu sistēmu treniņiem vadības kompetenču attīstībai dažāda līmeņa vadītājiem;
2. ieviest 360 grādu vērtēšanas sistēmu visu līmeņu vadītājiem;
3. izstrādāt un ieviest komunikācijas stratēģiju, kas atbalsta efektīvu un konsekventu divvirzienu komunikāciju visā NMP dienestā, t.sk. izstrādāt optimālākos mehānismus, lai atvieglotu informācijas apriti;
4. sadarbībā ar darbinieku arodbiedrībām, pārskatīt efektīvākos darbinieku konsultācijas foruma veidus;
5. izstrādāt un ieviest darbinieku ideju forumus, nodrošināt atsauksmju, ieteikumu un ierosinājumu platformu.

Iesaistītās iestādes:

NMP dienests

II Stratēģijas valsts budžeta programmu daļa

1. Valsts budžeta programmā (apakšprogrammā) kopējie plānotie izdevumi stratēģijas plānošanas ciklā atbilstoši vidēja termiņa budžeta ietvara likumam

Programmas/ apakšprogrammas kods		2019. gada projekts, euro	2020. gada prognoze, euro	2021. gada prognoze, euro
	Programma/apakšprogramma:			
39.00.00	Specializētās veselības aprūpes nodrošināšana			
39.04.00	Neatliekamā medicīniskā palīdzība	74 888 705	74 375 088	74 321 487

2019. gada projekts atbilstoši likumprojektam “Par valsts budžetu 2019. gadam” un 2020.-2021. gadā ir prognoze, jo vidējā termiņa budžeta ietvara likuma projekts tiks gatavots 2020.-2022.gadam. Papildus no 2020. gada ik gadu budžeta resorā “74.Gadskārtējā valsts budžeta izpildes procesā pārdalāmais finansējums” Veselības ministrijai ir rezervēts papildus finansējums.

2. Kopējais plānotais amata vietu skaits stratēģijas plānošanas ciklā pa gadiem Vidējais amata vietu skaits NMP dienestā no 2019. līdz 2021. gadam

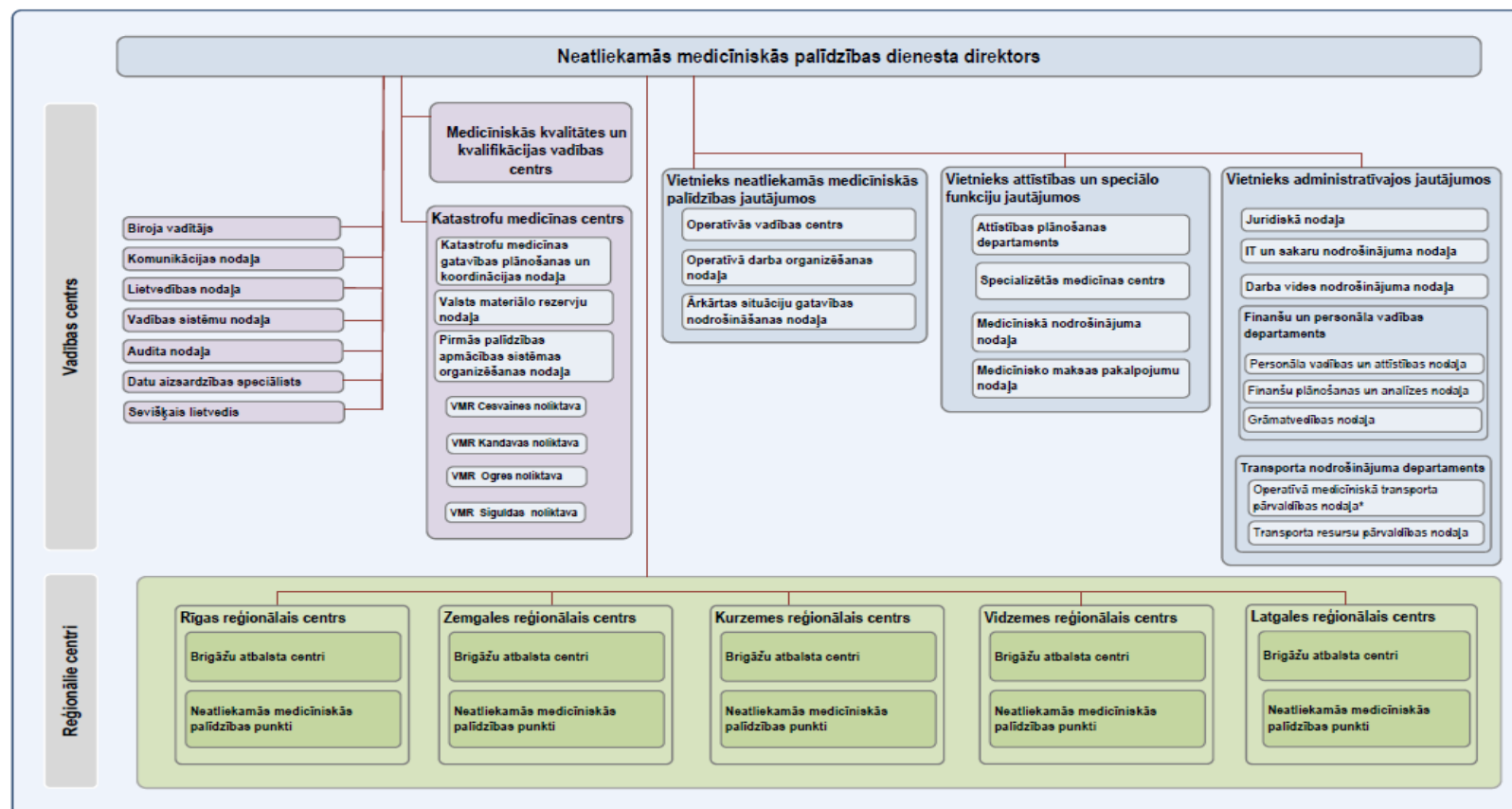
	2019. gada projekts	2020. gada prognoze	2021. gada prognoze
Vidējais amata vietu skaits gadā	3453	3453	3453

Pielikums

Ar rīkojumu Nr.1-3/367 apstiprinātā NMP dienesta struktūrshēma, spēkā no 01.11.2019.



Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta struktūra



* Operatīvā medicīniskā transporta pārvaldības nodaļā strādājošie nodrošina atbalstu Specializētās medicīnas centra brigādei, veicot operatīvā medicīniskā transportlīdzekļa vadītāja pienākumus