



## **Rekrytering och kvarhållning** *En handlingsram*

- 1.1 Allas tillgång till sjukvård är en grundläggande mänsklig rättighet, som utgör en väsentlig del av den europeiska sociala modellen. Alla relevanta aktörer måste vara engagerade för att sjukvård ska kunna fungera effektivt. Det innebär en mångfacetterad metodik, som ska ta hänsyn till de olika utmaningar, som olika länder står inför vad beträffar underskottet av sjukvårdstjänster. Det finns många, komplicerade utmaningar, bland annat:
- 1.2 En åldrande befolkning, som ökar efterfrågan på sjukvård och sociala tjänster, i förening med en åldrande arbetskraft samt svårigheter att rekrytera och hålla kvar vårdanställda.
- 1.3 Med hänsyn till arbetets krävande art är det särskilt viktigt att trygga en optimal arbetsmiljö i vårdbranschen för att patienter ska kunna få vård av hög kvalitet.
- 1.4 I olika länder påverkas branscher på olika sätt av den finansiella och ekonomiska krisen. Nedskärning av sjukvårdsresurser av det slag som tillämpats i somliga medlemsstater är kortsiktiga åtgärder med skadliga konsekvenser för folkhälsan, tillgänglighet av vårdspersonal och infrastrukturer. Medlemsstater bör, för att upprätthålla och vidare förbättra sjukvården bevara dess självständighet och kapacitet att planera och organisera resurser på lokalt, regionalt och nationellt plan, i syfte att säkra och bygga upp övergripande hållbarhet för sjukvårdssystemen.

### **1. ALLMÄNT**

- 2.1 Medlemsstater har ansvar att organisera och tillhandahålla sjukvårdssystem och spelar, som del därav, en avgörande roll när det gäller att organisera och erbjuda yrkesutbildning för sjukvårdspersonal, i samråd med arbetsmarknadens parter och övriga intressenter, när det är lämpligt. Medlemsstater spelar också en roll vad gäller att fastställa villkor för sjukvårdspersonal genom lagstiftning om arbetsmiljö, arbetstid, lika behandling och andra åtgärder. Arbetsmarknadens parter bör arbeta med nationella, regionala och lokala myndigheter när de utarbetar politik om

arbetstagare i sjukvården<sup>1</sup>, till exempel stödja livslångt lärande, interna byten av jobb och tillhandahålla lednings- och organisatorisk kompetens.

- 2.2 Parterna engagerar sig för en effektivt planering av arbetskraften genom EPSU-HOSPEEM:s "Uppförandekod och uppföljning av etisk gränsöverskridande rekrytering och kvarhållning" som säger: "Effektiv planering och utvecklingsstrategier för personalen på lokalt, regionalt och nationellt plan krävs för att trygga balansen mellan tillgång och efterfrågan på sjukvårdspersonal, samtidigt som sjukvårdsanställda erbjuds långsiktiga sysselsättningsutsikter".
- 2.3 EPSU och HOSPEEM anser att nödvändiga åtgärder bör vidtas för att göra sjukvården en mer tilltalande bransch att arbeta inom. Med hänsyn till att efterkrigsgenerationen just ska gå i pension är det av central betydelse att utbilda, rekrytera och hålla kvar utbildade ungdomar samtidigt som man åter investerar i den mogna arbetskraften.
- 2.4 EPSU och HOSPEEM vill till fullo stimulera och bidra till att utveckla och verkställa politik på lokalt, regionalt, nationellt och europeiskt plan i syfte att stärka rekrytering och kvarhållning, samt främja tillgänglig sjukvård av hög kvalitet med odelad hänsyn till medlemsstaters ansvar att organisera och utföra sjukvård för sina medborgare.
- 2.5 Alla anställda har rätt att behandlas rättvist och skäligen och att arbeta i en miljö som är fri från alla former av diskriminering.
- 2.6 Vi erkänner fördelarna med att förena arbetsliv med familjeliv, bland annat när det gäller att motsvara somliga anställdas behov.

### **3. SYFTE**

- 3.1. Stödja rekrytering och kvarhållning av arbetstagare i sjukhusbranschen  
EPSU och HOSPEEM erkänner att det är nödvändigt att motsvara personalens behov, nu och i framtiden. Om patienter och samhället ska erbjudas bästa möjliga vård måste vårdtjänster vara välutrustade, särskilt vad beträffar en välutbildad och motiverad arbetskraft. Det är därför nödvändigt att investera i utbildning och arbetsvillkor. Det innebär att vårdpersonal måste värderas och visas uppskattning i sina arbetsvillkor för att de vara konkurrenskraftiga med andra branscher. Arbetsmarknadens parter kommer, i samarbete med behöriga myndigheter i medlemsstater, vidta åtgärder att främja vårdbranschen och locka ungdomar att ta anställning i vården. Att värdera och hålla kvar äldre

---

<sup>1</sup> Att som tillbörligt ta hänsyn till "Rapport om öppen konsultation om grönboken om den europeiska arbetskraften inom vården" [http://ec.europa.eu/health/ph\\_systems/docs/workforce\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/health/ph_systems/docs/workforce_report.pdf) samt grönboken om den europeiska arbetskraften inom vården (COM (2008) 725 Final)

arbetstagares kompetens och erfarenhet är också väsentligt när det gäller att överföra erfarenheter och hålla kvar kunskaper. Parterna bör på alla plan, i samarbete med medlemsstaternas myndigheter, utarbeta infrastrukturer som underlättar arbetet i en miljö där tjänster utförs dygnet runt.

### 3.2. Förbättra arbetsorganisation

Sjukhusorganisationer måste motsvara de krav som ställs på tjänster som utövas dygnet runt. Det kommer alltid att vara en aspekt av sjukhusbranschen och måste bygga på en arbetskraft, som kan utföra den tjänster som krävs under ett antal olika skift. Arbetsorganisationen måste ta hänsyn till arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov och önskemål. Arbetstagare och deras företrädare bör ha tillfälle att involveras i att fastställa en arbetsorganisation, som syftar till att uppnå en balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. Bättre balans mellan arbete och familjeliv leder till bättre kvalitet och motivering på arbetet. HOSPEEM och EPSU erkänner de fördelar<sup>23</sup> som kan erhållas av att personalen planerar och godkänner arbetstider och viloperioder. Parterna ska samarbeta för att främja bästa sätt att utöva effektiv vård, bland annat utarbeta skiftmönster, som tryggar hälsa och säkerhet för personal och patienter.

Parterna bör fundera på att genomföra innovativ utformning av arbetsplatser, där vårdarbetskraften och deras företrädare aktivt involveras, t.ex. vid egen schemaläggning, som kan genomföras med hjälp av IKT instrument.

### 3.3. Utveckla och verkställa system för att planera arbetskraften

System för att planera arbetskraft<sup>4</sup> måste ta hänsyn till aktuella och framtida behov och trygga att det finns tillräcklig personal med lämplig kompetens på rätt ställe vid rätt tidpunkt. Dessa åtgärder måste följa etiska rekryteringsprinciper och motsvara den föränderliga demografiska profilen. Planläggning av arbetskraft kan bland annat innebära en granskning av: nuvarande and framtida kompetensbehov i branschen eller hos organisationen, tillgång till arbetstagare med hänsyn till deras kompetens och kvalifikationer, samt utsikterna att fylla aktuella och eventuella brister i kompetens.

HOSPEEM och EPSU är överens om att heltidsarbete generellt är normen inom vården, utan att utesluta möjligheten att välja att arbeta deltid.

Parterna erkänner de fördelar som medförs i vården av visstidsanställda och bemanningsföretagsarbetstagare och bör kartlägga möjligheter att integrera dem i arbetskraften.

### 3.4. Stimulera mångfald och jämställdhet hos vårdarbetskraften

Vårdarbetskraften bör återspegla mångfalden i samhället den vårdar.

Det är viktigt att aktuell och framtida politik ger lika tillgång till balans mellan arbete och familjeliv, karriär- och utbildningsmöjligheter för att erbjuda mångfald och jämställdhet i vårdarbetskraften.

Flertalet vårdanställda är kvinnor, av vilka ett betydande antal nu också har ett omsorgsansvar. Vårdarbetsgivare och parterna bör vidta åtgärder att utarbeta en politik som förbättrar arbetstagares balans mellan arbetsliv och familjeliv och

---

<sup>2</sup> Organisationsstudie över danska sjuksköterskor 2010

<sup>3</sup> Storbritannien Boorman rapport om hälsa och välmående – 2010

<sup>4</sup> WHO Internationell rekrytering av vårdpersonal: en global uppförandekod

skapa gynnsammare förutsättningar så att män och kvinnor helt ska kunna delta i vårdarbetsmarknaden.

Åtgärder krävs för att uppnå balans mellan kvinnor och män i vården och locka fler män att ta anställning inom vårdbranschen. Parterna bör vidare utforska och främja politik och konkreta åtgärder som syftar till att stimulera underrepresenterade grupper att delta i vårdarbetsstyrkan.

3.5. Basutbildning, livslångt lärande, samt fortlöpande yrkesutveckling

En välutbildad, motiverad arbetskraft producerar bättre vårdresultat och tjänster. Parterna bör ta hänsyn till olika möjligheter att skapa gynnsammare förutsättningar att kombinera arbete och lärande, bl.a. tillfälliga förflyttningar, internutbildning, e-lärande och andra innovativa karriärpolitiska och utbildningsmetoder<sup>5</sup>.

För att hålla kvar sjukvårdspersonal är det av central betydelse att bredda arbetstagarnas karriärmöjligheter, då det kan hjälpa dem med ett långsiktigt karriärperspektiv.

EPSU och HOSPEEM ska genom sina respektive nationella medlemsorganisationer främja och stödja basutbildning, program för livslångt lärande och fortlöpande yrkesutveckling, i syfte att trygga utbildningskvalitet, aktuella kunskaper och kompetens hos personalen. Öppna karriärvägar ska underlätta tillträde till utbildning och kvalifikationer för alla personalkategorier inom och mellan vårdarbetsplatser.

Parterna bör stödja program att hjälpa arbetstagare som utbildat sig att finna jobb som motsvarar deras nyvunna kompetens. Utveckling av program och initiativ, som kan hjälpa arbetstagare att handskas med sitt yrkesliv och fatta informerade beslut om framtida steg i karriär och utbildning bör stödjas av parterna.

3.6. Att åstadkomma säkrast möjliga arbetsmiljö

En hälsosam, säker arbetsmiljö bidrar till att rekrytera och hålla kvar personal. På alla nivåer bör därför politik för att organisera arbetskraft syfta till att minska arbetsmiljörisker och låta vårdarbetstagare utföra sitt arbete i säkrast möjliga arbetsmiljö.

**Direktiv om vassa instrument<sup>6</sup>**

Medlemsstater har rättsligt ansvar att verkställa direktivet. För att trygga att direktivet verkställs ordentligt ska parterna ska spela en omfattande roll och kontrollera om politiken som införts fungerar effektivt.

**Riktlinjer för många branscher att handskas med våld från utomstående och trakasserier i samband med arbete<sup>7</sup>**

---

<sup>5</sup> Europeiska finansieringsmetoder kan spela en roll när det gäller att stödja utbildnings- och utvecklingsmöjligheter för vårdarbetstagare genom de instrument som erbjuds av Europeiska sociala fonden (ESF), Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERDF) samt Europeiska fonden för justering av globaliseringseffekter (EGF)

<sup>6</sup> Rådskdirektiv 2010/32/EU

EPSU och HOSPEEM engagerar sig som parter att implementera dessa riktlinjer i vården och dess arbetsplatser effektivt och till fullo.

Vårdarbetsmarknadens parter erkänner de negativa konsekvenser som våld från utomstående och trakasserier kan ha på vårdarbetstagare. Det undergräver enskildas hälsa, värdighet och säkerhet, men har också en mycket påtaglig inverkan på frånvaro från arbetet, moral och omsättning av personal. Våld från utomstående kan också skapa en miljö som är osäker och t.o.m. skrämmande för allmänheten, arbetstagarna, och användarna, och har därför vidsträckta negativa sociala konsekvenser. Det kan också undergräva en organisations anseende både som arbetsgivare och tjänsteutövare.

Parterna är därför överens att verka i partnerskap under hela implementeringen och identifiera, utarbeta och dela med sig modeller för bästa metoder.

#### 4. IMPLEMENTERING

EPSU och HOSPEEM engagerar sig att verkställa handlingsramen om rekrytering och kvarhållning och kommer att:

- Kollationera fallstudier och överväga gemensamma EPSU/HOSPEEM mönsterinitiativ i linje med kapitel 3
- Överväga en uppföljning av implementering av uppförandekoden om etisk gränsöverskridande rekrytering och kvarhållning
- Övervaka europeisk lagstiftning och annan relevant politik som kan ha en inverkan på rekrytering och kvarhållning.

Undertecknat i Bryssel den 17 december 2010

För EPSU



För HOSPEEM



Carola Fischbach-Pyttel  
Generalsekretare

Godfrey Perera  
Generalsekreterare

---

<sup>7</sup> Riktlinjer för många branscher av den europeiska sociala dialogen för att handskas med våld från utomstående och trakasserier i samband med arbete