

Rekrytointi ja sitoutuminen

Toimintakehys

1. JOHDANTO

- 1.1 Kaikkien pääsy terveydenhuoltopalveluihin on perusihmisoikeus. Tämä oikeus muodostaa olennaisen osan Euroopan sosiaalista mallista. Kaikkien merkittävien toimijoiden on sitouduttava terveydenhuoltopalvelujen tehokkaaseen toimintaan. Tämä tarkoittaa moniulotteista lähestymistapaa, jossa otetaan huomioon monenlaiset haasteet, joita esiintyy eri maissa puutteellisen terveydenhuollon suhteen. Nämä haasteet ovat moninaisia ja monimutkaisia kuten:
- 1.2 Ikääntyvä väestö joka lisää terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelujen tarvetta sekä ikääntyvä työvoima ja vaikeudet terveydenhuoltohenkilöstön rekrytoinnissa ja työpaikassa pysymisessä.
- 1.3 Koska työn luonne on vaativa, optimaalisen työympäristön varmistaminen on erityisen tärkeää terveyssektorilla, jotta potilaat voivat saada korkeatasoista hoitoa.
- 1.4 Taloudellinen kriisi vaikuttaa terveydenhuoltosektoriin eri tavoin eri maissa. Joissakin jäsenvaltioissa käyttöön otetut terveydenhuollon resurssien leikkaukset ovat lyhytnäköisiä toimenpiteitä, joilla on haitalliset seuraamukset julkiselle terveydenhuollolle, terveydenhoitohenkilöstön saatavuudelle ja infrastruktuureihin. Jotta palvelut voitaisiin ylläpitää ja niitä vielä parantaa, jäsenvaltioiden tulisi säilyttää itsemääräämisoikeus ja kapasiteetti suunnitella palvelut ja järjestää voimavarat paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla turvaamaan ja rakentamaan terveydenhuoltojärjestelmien kokonaisvaltainen vakaus.

2. YLEISIÄ NÄKÖKOHTIA

- 2.1 Jäsenvaltiot ovat vastuussa terveydenhuoltojärjestelmien organisoinnista ja levittämisestä ja osana sitä ne näyttelevät tärkeää roolia ammatillisen koulutuksen organisoinnissa ja toimittamisessa terveydenhoitohenkilöstölle mikäli mahdollista yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja muiden sidosryhmien kanssa. Jäsenvaltiot ovat myös tärkeässä asemassa terveydenhoitohenkilöstön työsopimusehtojen laatimisessa terveyttä ja turvallisuutta, työaika, tasavertaista kohtelua ja muita toimenpiteitä koskevalla lainsäädännöllä. Työmarkkinaosapuolten tulisi työskennellä yhdessä kansallisten, alueellisten ja paikallisten viranomaisten kanssa kehittäessään terveydenhoitohenkilöihin liittyviä toimitapoja¹, kuten esimerkiksi tukea elinikäistä oppimista, sisäistä työpaikkaliikkuvuutta ja hallinto- ja organisaatiotaitojen hankintaa.

¹ Otettava huomioon "Raportti avoimesta kuulemisesta - Vihreä kirja Euroopan terveydenhuoltohenkilöstöstä" http://ec.europa.eu/health/ph_systems/docs/workforce_report.pdf ja Vihreä kirja Euroopan terveydenhuoltohenkilöstöstä (COM (2008) 725 Final)

- 2.2 Työmarkkinaosapuolten on sitouduttava tehokkaaseen työvoimasuunnitteluun noudattamalla EPSU-HOSPEEM ohjeistusta "Menettelytapasäännöt ja maiden välisen rekrytinnin ja sitoutumisen eettisyyden seuranta sairaalasektorilla". Siinä todetaan: "Tehokasta suunnittelua ja henkilöstön kehittämisstrategioita tarvitaan paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla turvaamaan tasapaino terveydenhuoltohenkilöstön kysynnän ja tarjonnan välillä sekä tarjoamaan terveydenhuollon ammattilaisille pitkän aikavälin työllisyysnäkyviä".
- 2.3 EPSU ja HOSPEEM uskovat, että on välttämätöntä tehdä tarvittavat toimenpiteet terveydenhuoltosektorin houkuttelevuuden parantamiseksi työpaikkana. Avain riittävän työvoiman ylläpitämiseen sodan jälkeisen "baby boom" -sukupolven lähestyvää eläkkeelle jäämistä silmällä pitäen, on kouluttaa, rekrytoida ja sitouttaa nuoria ammatinharjoittajia samalla kun investoidaan uudelleen kokeneempaan työvoimaan.
- 2.4 EPSU ja HOSPEEM haluavat rohkaista ja myötävaikuttaa täysipainoisesti menettelytapojen kehittämiseen ja toteuttamiseen paikallisella, alueellisella ja Euroopan tasolla tarkoituksena parantaa työvoiman rekrytointia ja sitoutumista sekä edistää saatavissa olevaa ja korkealaatuista terveydenhuoltoa, kunnioittaen täysin jäsenvaltioiden vastuuta kansalaistensa terveydenhuollon organisoinnissa ja toimittamisessa.
- 2.5 Kaikilla työntekijöillä on oikeus tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti ja työskennellä ympäristössä, jossa ei ilmene minkäänlaista syrjintää.
- 2.6 Tunnustamme työn/kotielämän tasapainon edut esim. täytettäessä tiettyjen henkilöstöryhmien tarpeet.

3. TARKOITUS

- 3.1. **Työntekijöiden rekrytinnin ja sitoutumisen tukeminen sairaalasektorilla**
EPSU ja HOSPEEM tunnustavat tarpeen vastata nykyisiin ja tuleviin henkilöstötarpeisiin. Jotta voitaisiin tarjota korkeatasoista hoitoa potilaille ja yhteiskunnalle, terveydenhuoltopalvelujen on oltava hyvin varustettuja, erityisesti mitä tulee hyvin koulutettuun ja motivoituneeseen työvoimaan. Investoinnit koulutukseen ja työolosuhteisiin ovatkin välttämättömiä. Tämä tarkoittaa, että terveydenhoitohenkilöstöä on arvostettava ja heidän on saatava tunnustusta työehdoissa niin, että sektori on kilpailukykyinen muiden sektorien kanssa. Työmarkkinaosapuolet yhdessä jäsenvaltioiden asianmukaisten viranomaisten kanssa ryhtyvät toimenpiteisiin voidakseen edistää terveydenhuoltosektoria ja houkutella nuoria työhön terveystalouteihin. Vanhempien työntekijöiden taitojen ja kokemuksen arvostaminen ja säilyttäminen on aivan yhtä ratkaisevaa siirrettäessä kokemuksia ja säilytettäessä osaamista. Työmarkkinaosapuolien tulisi kaikilla tasoilla yhteistyössä jäsenvaltioiden viranomaisten kanssa kehittää tukevia infrastruktuureja, joilla voitaisiin helpottaa työtä, kun palvelua on tarjottava 24/7.
- 3.2. **Työorganisaation parantaminen**
Sairaalaorganisaatioiden on vastattava 24/7 palveluntarjonnan vaatimuksiin. Tämä pysyy aina yhtenä ominaisuutena sairaalasektorilla ja sen perustana on oltava työvoima, joka pystyy tarjoamaan tarvittavan määrän palveluja monissa eri vuoroissa. Työn organisoinnissa on otettava huomioon työntekijöiden ja työnantajien tarpeet ja etusijaisuuskohdat. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan tulisi olla mahdollisuus olla mukana työn organisoinnista päätettäessä, jotta saataisiin tasapaino työnantajien ja työntekijöiden intressien välillä. Parempi työelämän tasapaino johtaa parempaan

työn laatuun ja motivaatioon. HOSPEEM ja EPSU tunnustavat edut²³, jotka voidaan saada, kun henkilöstö on suunnitellut ja sopinut työajasta ja lepojaksosta. Työmarkkinaosapuolet toimivat yhdessä edistääkseen parasta tapaa tarjota tehokasta terveydenhuoltoa, joka turvaa henkilöstön ja potilaiden terveyden ja turvallisuuden.

Työmarkkinaosapuolien tulisi harkita innovatiivisen työpaikkasuunnittelun toteuttamista, ottaen aktiivisesti mukaan terveysalan työvoimaa ja heidän edustajiaan, kuten työvuorolistan laatiminen itse ICT –ohjelmalla tuettuna.

3.3. Työvoiman suunnittelumekanismien kehittäminen ja toteutus

Työvoiman suunnittelumekanismien⁴ tulee ottaa huomioon nykyiset ja tulevat tarpeet, turvaamaan, että riittävä määrä henkilöstöä tarvittavilla taidoilla on saatavissa oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Sellaisten toimenpiteiden on sitouduttava eettisiin rekrytointiperiaatteisiin ja vastattava muuttuvaan demograafiseen profiiliin. Työvoiman suunnittelu voi muun muassa sisältää tutkimusta: sektorin nykyiset ja tulevat tietotaidon tarpeet, organisaatio, työntekijöiden saatavuus suhteessa heidän kompetenssiinsa / pätevyteensä ja näkymät täyttää senhetkiset ja mahdolliset taitovajeet.

Terveydenhuoltosektorilla HOSPEEM ja EPSU ovat samaa mieltä siitä, että pääsääntöisesti työ on kokoaikaista, poistamatta kuitenkaan mahdollisuutta työskennellä osa-aikaisesti. Työmarkkinaosapuolet tunnustavat edun, jonka määräaikaisten ja välitystoimistojen työntekijät tuovat palveluun ja tulisikin kartoittaa mahdollisuutta integroida heitä työvoimaan.

3.4. Monimuotoisuuden ja sukupuolten tasa-arvon kannustaminen terveydenhuollon työvoimassa

Terveydenhuoltohenkilöstön tulisi heijastaa palvelun kohteena olevan yhteiskunnan monimuotoisuutta. Jotta voitaisiin luoda monimuotoisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa terveydenhoitohenkilöstöön, on tärkeää että nykyisillä ja tulevilla menettelytavoilla pyritään tasavertaisesti työn/kotielämän tasapainoon, ura- ja koulutuspalveluihin.

Enemmistö terveydenhoitohenkilöstöstä on naisia, joista huomattava määrä nykyisin on myös vastuussa hoidosta. Jotta voitaisiin helpottaa miesten ja naisten täysimääräistä osallistumista terveydenhuollon työmarkkinoille, terveydenhuollon työnantajien ja työmarkkinaosapuolten tulisi ryhtyä toimenpiteisiin ja kehittää toimitapoja, jotka edistävät menettelytapoja, joilla parannetaan työntekijöiden työn ja kotielämän tasapainoa.

Terveydenhuoltosektorilla tarvitaan toimenpiteitä sukupuolten tasapainottamiseen sekä houkuttelemaan enemmän miehiä työllistymään terveydenhuoltosektorilla. Työmarkkinaosapuolten tulisi myös tutkia ja edistää menettelytapoja ja käytäntöjä, jotka suuntautuvat kannustamaan vähän edustettujen ryhmien osallistumista terveydenhuoltoalan työvoimaan.

3.5. Pohjakoulutus, elinikäinen oppiminen ja jatkuva ammatillinen kehittyminen

Hyvin koulutettu ja motivoitunut työvoima tuottaa parhaat terveydenhoidon tulokset ja palvelut. Jotta voitaisiin helpottaa työn ja oppimisen yhteensovittamista, työmarkkinaosapuolten on otettava huomioon sarja vaihtoehtoja, kuten työkomennukset, työpaikkakoulutus, e-oppiminen ja muut innovatiiviset urapolitiikat ja koulutusmenetelmät⁵.

² Tanskalaisen terveydenhuoltojärjestön tutkimus 2010

³ UK Boorman raportti terveydestä ja hyvinvoinnista – 2010

⁴ WHO Terveydenhoitohenkilöstön kansainvälinen rekrytointi: Globaali toimintamalli

⁵ Euroopan rahoitusmekanismi voi näytellä roolia koulutuksen ja kehitysmahdollisuuksien tukemisessa terveysalan työntekijöille Euroopan sosiaalirahaston (ESF) tarjoamien välineiden, Euroopan aluekehitysrahaston (ERDF) ja Euroopan globalisaattorahaston (EGF) muodossa

Saatavissa olevien uramahdollisuuksien tarjoaminen työntekijöille on ratkaisevan tärkeää terveydenhoitohenkilöstön sitoutumisen kannalta, koska se voi olla apuna tarjottaessa pitkäaikaista uraperspektiiviä.

EPSU ja HOSPEEM edistävät ja tukevat kansallisten jäsenorganisaatioittensa kautta pohjakoulutusta, elinikäisiä oppimishelmia ja jatkuvaa ammatillista kehittymistä tarkoituksena koulutuksen laadun varmistaminen, ajankohtainen tieto ja henkilöstön pätevyudet. Avoimien urapolkujen tarkoitus on helpottaa kaikkien henkilöstöryhmien pääsyä koulutukseen ja pätevytyymiseen terveydenhuollon työpaikoissa.

Työmarkkinaosapuolten tulee tukea ohjelmia, jotka avustavat työntekijöitä, jotka ovat käyneet läpi koulutuksen löytämään heidän hankkimiaan pätevyyskysymyksiä vastaavia työpaikkoja. Työmarkkinaosapuolien tulee tukea ohjelmien kehittämistä ja aloitteita, jotka voivat auttaa työntekijöitä selviytymään ammatillisessa elämässä ja tekemään tietoihin perustuvia päätöksiä tulevasta urakehityksestään ja koulutuksesta.

3.6. Mahdollisimman turvallisen työympäristön saavuttaminen

Terve ja turvallinen työympäristö myötävaikuttaa rekrytointiin ja sitoutumiseen. Työvoiman organisointipolitiikan kaikilla tasoilla tulisikin pyrkiä vähentämään terveys- ja turvallisuusriskejä, jotta terveydenhoitohenkilöstö voi suorittaa työnsä mahdollisimman turvallisessa työympäristössä.

Neulanpistodirektiivi⁶

Jäsenvaltioilla on lakimääräinen vastuu direktiivin täytäntöönpanosta. Työmarkkinaosapuolet näyttelevät olennaista roolia varmistaessaan tämän direktiivin asianmukaisen täytäntöönpanon ja tarkastellessaan käyttöönotettujen menettelytapojen tehokkuutta.

Monialaiset suuntaviivat työhön liittyvän kolmannen osapuolen väkivallan ja häirinnän torjuntaan⁷

EPSU ja HOSPEEM työmarkkinaosapuolina sitoutuvat näiden suuntaviivojen tehokkaaseen ja täydelliseen toteuttamiseen terveyssektorilla ja työpaikoissa.

Työmarkkinaosapuolet terveyssektorilla tunnustavat kielteisen vaikutuksen, jonka kolmannen osapuolen väkivalta ja häirintä voi aiheuttaa terveysalan työntekijöille. Se ei ainoastaan heikennä yksilön terveyttä ja ihmisarvoa, vaan se vaikuttaa myös taloudellisesti työpaikkoihin poissaolojen, motivaation ja henkilöstön vaihtuvuuden kautta. Kolmannen osapuolen harjoittama väkivalta voi myös luoda turvattoman ja jopa pelottavan ympäristön yleisölle ja palveluja käyttäville ja siksi sillä on hyvin kielteinen yhteiskunnallinen vaikutus. Se voi myös heikentää organisaation mainetta sekä työnantajan että palvelujen tarjoajan suhteen.

Sen seurauksena työmarkkinaosapuolet sitoutuvat tekemään yhteistyötä täytäntöönpanoprosessissa ja tunnistamaan, kehittämään ja jakamaan parhaiden käytäntöjen malleja.

4. TOTEUTUS

EPSU ja HOSPEEM sitoutuvat toteuttamaan rekrytointiin ja sitoutumiseen liittyvää toimintakehystä ja haluavat:

- Koota tapaustutkimuksia ja harkita yhteisiä EPSU / HOSPEEM mallialoitteita luvun 3 mukaisesti

⁶ Neuvoston direktiivi 2010/32/EU

⁷ Euroopan sosiaalinen vuoropuhelu: Monialaiset suuntaviivat työhön liittyvän kolmannen osapuolen väkivallan ja häirinnän torjuntaan

- Harkita seurantoimia pantaessa täytäntöön ohjeistusta: ”Menettelytapasäännöt ja maiden välisen rekrytoinnin ja sitoutumisen eettisyyden seuranta sairaalasektorilla”
- Valvo Euroopan lainsäädäntöä ja muita asiaankuuluvia menettelytapoja, jotka voivat vaikuttaa on rekrytointiin ja täyspainoiseen sitoutumiseen.

Allekirjoitettu Brysselissä 17. joulukuuta 2010

EPSU:n
puolesta



HOSPEEM:n
puolesta



Carola Fischbach-Pyttel
Pääsihteeri

Godfrey Perera
Pääsihteeri