

**Europeisk branschvis social dialog för sjukhussektorn
Gemensamt arbetsprogram för HOSPEEM-EPSU 2014–2016**

Godkändes på SSDC HS den 6 mars 2014

1. Inledning

Bakgrund

Hälso- och sjukvård är en av de viktigaste sektorerna i EU:s ekonomi och sysselsätter direkt runt en tiondel av arbetstagarna i EU. Hälso- och sjukvårdssektorn är även en av sektorerna med den största potentialen att skapa arbetstillfällen i Europa¹ till följd av olika faktorer, inte minst det ökande behovet av hälso- och sjukvårdstjänster på grund av demografiska förändringar.

Trots detta står sektorn inför stora utmaningar som är mångfacetterade och komplexa och som kommer av olika faktorer, i synnerhet:

- Arbetsstyrkan inom hälso- och sjukvård blir allt äldre med ett underskott av nyrekryteringar för att ersätta de som går i pension.
- Problem med att behålla personal på grund av krävande arbetsvillkor, begränsade karriärmöjligheter och icke-konkurrenskraftig lön inom vissa vårdyrken i ett flertal länder.
- Behovet av ny eller regelbundet uppdaterad kompetens och kunskaper till följd av allt större användning av nya tekniker och nya vårdmönster för att klara av kroniska sjukdomar hos en allt större åldrande befolkning.
- Patienterna förväntar sig och kräver tjänster av högre kvalitet, större inblandning i beslutsfattandet gällande de hälso- sjukvårdstjänster som de får och större fokus på förebyggande vård.

Dessa faktorer måste matchas med trycket som finns på budgetarna för hälso- och sjukvården orsakat av den djupa ekonomiska krisen som har drabbat alla medlemsländer inom EU och som har en direkt påverkan på hälso- och sjukvårdssystemen, vårdpersonalen och tjänsternas tillgänglighet.

Med bakgrund mot detta är hälso- och sjukvårdssystemen hårt pressade att hitta innovativa lösningar både inom teknik och processer, införa en mer kostnadseffektiv hantering för att tillhandahålla hälso- och sjukvårdstjänster av hög kvalitet samt att genomföra reformer för hur hälso- och sjukvårdssystemen är organiserade.

¹ 2010 fanns det cirka 17,1 miljoner jobb inom hälso- och sjukvårdssektorn som stod för 8 % av alla jobb inom EU-27. Data från Eurostat (2011) NACE Rev.2 kategorierna 86 & 87

Dessutom kommer det Europeiska året för förening av yrkesliv och familjeliv 2014 att utgöra en god möjlighet för de sociala parterna att fokusera på innovativa lösningar som kan hjälpa till att balansera kraven både från offentligtanställda och privatanställda.

Vår strategi/roll

HOSPEEM och EPSU är medvetna om dessa utmaningar och inriktar sig på att tackla problemen som påverkar hälso- och sjukvårdssektorn, i synnerhet med tanke på hur mycket de påverkar vårdpersonalen, genom att aktivt och effektivt använda den sociala dialogen genom att göra följande:

- Komma överens inom HOSPEEM-EPSU:s kommitté för branschvis social dialog för sjukhussektorn gällande åtgärder och avtal, och använda de framförhandlade verktygen² och att bygga på det konkreta arbete som har utförts hittills.
- Samarbeta med de europeiska institutionerna och bidra till EU:s politik genom en strategi nerifrån och upp, genom vilken vi har som mål att ge europeiska politiker praktisk kunskap om arbetsgivare och arbetstagare³.
- Påverka och forma den europeiska debatten om sysselsättningsfrågor inom hälso- och sjukvårdssektorn.

Som europeiska, branschvisa sociala samarbetspartner är HOSPEEM och EPSU engagerade i en lång rad aktiviteter och har som mål att göra detta arbetsprogram 2014–2016 en grundpelare i deras gemensamma dagordning. Den kommer att utgöra en ram där kommande aktiviteter för den branschvisa, europeiska sociala dialogen för hälso- och sjukvårdssektorn kommer att utvecklas och utformas. Detta arbetsprogram måste ses som ett levande dokument där de största samarbetsområdena identifieras inom vilka vi avser att samarbeta under de kommande åren. Trots detta kan HOSPEEM och EPSU besluta att uppdatera den med hänsyn till utvecklingen gällande relevanta politiska initiativ på EU-nivå eller projekt som HOSPEEM och EPSU engagerar sig i.

Resultaten som uppnås inom ramen för social dialog kan komma i olika format (rapporter, dokumentation från seminarier/tekniska workshoppar/konferenser, riktlinjer, rekommendationer, gemensamma förklaringar, handlingsramar, ramavtal, etc.) inom ramen för olika typer av aktiviteter, såsom utbyte av erfarenheter och god praxis, seminarier/tekniska workshoppar/konferenser, projekt, förhandlingar.⁴

² T.ex. HOSPEEM-EPSU:s åtgärdsram för att rekrytera och behålla personal, den 17 december 2010, <http://www.epsu.org/a/7158>.

³ HOSPEEM och EPSU är för närvarande engagerade i handlingsplanen för hälso- och sjukvårdspersonal i EU och den gemensamma aktionen för en europeiska personalplanering inom hälso- och sjukvård, med statusen "samarbetspartner".

⁴ Kommissionens meddelande "Partnerskap för förändring i ett utvidgat EU – Ökad genomslagskraft för den sociala dialogen i EU" (Bilaga 2), KOM(2004) 557 slutlig, 12 augusti 2004.

2. Våra prioriterade frågor

2.1 Prioriterade områden

- **Arbetsmiljö**
- **Rekrytera och behålla vårdpersonal**

2.2 Tvärgående prioriteringar

De planerade aktiviteterna och projekten som redogörs för i detta dokument kommer hela tiden att kompletteras av följande tvärgående prioriteringar som har väglett HOSPEEM:s och EPSU:s gemensamma arbete så här långt:

- Öka påverkan av de genomförda aktiviteterna i samband med kommittén för den branschvisa sociala dialogen för sjukhussektorn.
- Upprätta och stärka kapaciteten för de sociala parterna inom sektorn i alla medlemsländer.
- Främja ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom politik som gäller sjukvård och sociala frågor och sysselsättning mellan de sociala parternas organisationer och deras representanter. Detta innefattar även att upprätthålla en aktiv professionell relation med berörda sociala parter över gränserna och att komplettera deras arbete där det är lämpligt.
- Påverka politiken på EU-nivå genom att övervaka och engagera sig i europeiska samråd och lagstiftningsprocesser, både proaktivt och reaktivt, där dessa skulle kunna påverka sjukhussektorn, dess finansiering, organisation, reglering och arbetskraft, om så är lämpligt och överenskommet.

Bilaga: Resultat för arbetsprogrammet 2011–2013

Sammanställt förslag för ett gemensamt arbetsprogram för HOSPEEM-EPSU 2014–2016

TEMAN	DELTEMAN	MÅL	TIDSPLAN	FAKTISKA RESULTAT*
Arbetsmiljö	Uppföljning av projektet "Främja och stötta införandet av direktiv 2010/32/EU om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården"	Övervaka införlivandet och påverkan som direktivet 2010/32/EU har på sjukhuspersonal i alla medlemsländer	I slutet av 2014	Årlig uppdatering om införandet av direktivet 2010/32/EU – för medlemmar i HOSPEEM och EPSU och ska delas med EU-kommissionen om så är lämpligt
			I slutet av 2015	Utvärdering efter halva tiden (rapport) – för medlemmar i HOSPEEM och EPSU och ska delas med EU-kommissionen om så är lämpligt
	Aktivt och hälsosamt åldrande	Beskriva effektiva strategier för åldrande, ger vägledning om nyckelfrågor och ge exempel på befintlig god praxis från hela EU för en produktiv och välmående personal	I slutet av 2013	Färdigställandet av riktlinjer för att hantera utmaningarna med en åldrande arbetsstyrka och kartläggning av god praxis <i>OBS: Riktlinjer och exempel på god praxis som har undertecknats vid plenarsammanträdet 2013 för SSDC HS 2013-12-11</i>
	Våld från tredje man och trakasserier på arbetet	Övervaka hur avtalet om våld från tredje man följs upp och införs av medlemmar i HOSPEEM och EPSU:s medlemsförbund och beakta frågor som specifikt rör hälso- och sjukvården, även baserat på den gemensamma implementeringsrapporten.	I slutet av 2013	Den gemensamma implementeringsrapporten om uppföljning och implementering av riktlinjer för flera branscher för att hantera våld från tredje man <i>OBS: Rapporten antogs utan några ändringar vid plenarsammanträdet 2013 för SSDC HS den 2012-12-11</i>
Arbetsmiljöfrågor gällande patientsäkerhet och tjänsternas kvalitet	Tillhandahålla drivkraft för politiken för en ny EU-strategi för arbetsmiljö, med särskilt fokus på utmaningarna som vårdpersonalen och	I början av 2014	Gemensamt uttalande från HOSPEEM och EPSU om den nya politiska ramen för arbetsmiljö inom EU och uppföljning av den <i>OBS: Det gemensamma uttalandet</i>	

TEMAN	DELTEMAN	MÅL	TIDSPLAN	FAKTISKA RESULTAT*
		vårdsektorn står inför		<i>godkändes vid plenarsammanträdet 2013 för SSDC HS den 2013-12-11</i>
	Identifiera hur åtgärder för hälsa och välmående på arbetsplatsen bidrar till en bättre hälsa samt att behålla personal inom vårdsektorn	Se till att personalen passar sina roller både fysiskt och mentalt	2014–2015	1) Identifiera befintlig vägledning/god praxis hos medlemmar i HOSPEEM och EPSU:s medlemsförbund om arbetsmiljö gällande ämnen som handlar om "psykosociala risker och stress på arbetet" ⁵ och "muskel- och skelettsjukdomar" ⁶ 2) Organisera ett tekniskt seminarium för utbyte av bästa praxis, d.v.s. gällande åtgärder och riskbedömning. Med utgångspunkt i resultaten från detta ska bedömningen fastställa den mest effektiva uppföljningen och åtgärder inom ramen för detta gemensamma arbetsprogram.
Rekrytera och behålla vårdpersonal	Migration av vårdpersonal inom EU	Ta fram konkreta åtgärder för att hantera personalbrist och kvalifikationsbehov nu och i framtiden.	2014	Gemensam input från HOSPEEM och EPSU för att påverka omfattningen av EU-kommissionens handlingsplan för hälso- och sjukvårdspersonal i EU och den gemensamma aktionen för den europeiska personalplaneringen inom hälso- och sjukvård (i synnerhet genom att samla gemensamma bidrag i arbetspaket 4 och 6 i den gemensamma aktionen)
	Brist på utbildad vårdpersonal		2014–2015	

⁵ Se EU-OSHAs terminologi: <https://osha.europa.eu/en/topics/stress>

⁶ Se EU-OSHAs terminologi: <https://osha.europa.eu/en/topics/msds>

TEMAN	DELTEMAN	MÅL	TIDSPLAN	FAKTISKA RESULTAT*
	Uppföljning av uppförandekod för att etiskt rekrytera och behålla personal (2008) och åtgärdsramarna (2010) ⁷			<p>Kontext: DG SANCO beställde en undersökning och studie om effektiva strategier för att rekrytera och behålla vårdpersonal</p> <p>1) Input från HOSPEEM och EPSU och deras medlemmar om rutiner för att rekrytera och behålla personal och deras strategier för personalplanering</p> <p>2) Inblandning i att ta fram och bedöma kriterier för framgång som kommer att skapas för att utvärdera hur effektiva ovannämnda rutiner och strategier är.</p> <p>Åtgärd: Uppföljningsrapport om hur HOSPEEM- EPSU:s åtgärdsram för att rekrytera och behålla personal (2010) används och implementeras: Jämföra fallstudier/modellinitiativ för frågor som nämns i kapitel 3 i EPSU-HOSPEEM:s åtgärdsram "Rekrytera och behålla personal", och därmed ta med detta i studien som nämndes ovan.</p>
	Uttala sig om vilken viktig roll Livslångt lärande (LLL)/kontinuerlig fortbildning (CPD) spelar när det kommer till att rekrytera och behålla personal	Främja livslångt lärande (LLL)/kontinuerlig fortbildning (CPD) för all vårdpersonal genom att stimulera skapandet av en lärande miljö på vårdinrättningar både genom formell och praktisk	2014–2015	<p>Utarbeta ett gemensamt uttalande om vikten av att säkerställa tillgång till livslångt lärande (LLL)/kontinuerlig fortbildning (CPD) för all vårdpersonal med målet att förbättra tjänsternas kvalitet.</p> <p>Syftet med denna åtgärd är även att stötta implementeringen av det reviderade</p>

⁷ HOSPEEM och EPSU ska särskilt uppmärksamma samarbetet med Världshälsoorganisationen (WHO) kring denna fråga i syfte att främja användning både av HOSPEEM-EPSU:s uppförandekod om att etiskt rekrytera och behålla personal (2008) och av WHO:s globala uppförandekod om att rekrytera vårdpersonal internationellt (2010).

TEMAN	DELTEMAN	MÅL	TIDSPLAN	FAKTISKA RESULTAT*
		utbildning med målet att förbättra och garantera tjänsternas kvalitet. Förutsättningen för detta är ett ömsesidigt engagemang: för arbetsgivare att säkerställa tillgång till LLL/CPD för all vårdpersonal och för personal som deltar.		direktivet för yrkeskvalifikationer.
	Anställa och behålla unga arbetstagare: Vårdsektorn är en ekonomisk sektor med potential för ökad sysselsättning i framtiden. Mycket investeras i att utbilda vårdpersonal. Den nuvarande situationen för offentliga budgetar i somliga länder gör det ofta problematiskt. Detta innebär även att unga arbetstagare i flera av EU:s medlemsstater står inför risken att bli arbetslösa.	Identifiera rollen som de sociala parterna inom vårdsektorn kan spela, med hjälp av EU-initiativ eller egna aktiviteter för att erbjuda lösningar till utmaningen med att locka och se till att ung, välutbildad vårdpersonal stannar på sina jobb	2014 och 2016	Uppföljning av åtgärdsramen för unga arbetstagare som har undertecknats av sociala parter i flera sektorer genom att identifiera specifika branschvisa roller och utbyta och samla in god praxis om nationella initiativ som har som mål att skapa möjligheter att hantera ungdomsarbetslösheten inom vårdsektorn Bidra till implementeringen av målen och åtgärderna för den europeiska alliansen för lärlingsutbildning

**Bilaga: Europeisk branschvis social dialog för sjukhussektorn
Översikt över resultaten för arbetsprogrammet 2011–2013**

Den stora majoriteten tematiska prioriteringar för EPUS-HOSPEEM:s arbetsprogram 2011–2013 och för projekten som listas där har redan hanterats och slutförts mellan början av 2011 och mitten av 2013. De två prioriteringarna som inte direkt har täckts in är "Personalens välmående" och "Mångfald bland personalen", trots att en del åtgärder/aktiviteter delvis har genomförts.

Tematisk prioriteringsordning	Aktivitet	Planerad tidsplan	Resultat	Faktisk tidplan
Kvalifikationer och kompetens	Utbyta prioriterade frågor och mål för granskning av direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer 2005/36/EG och utforska möjligheter för ett gemensamt bidrag från HOSPEEM-EPUS till samrådet	År: 2011 Månader: 01–07	Regelbunden uppdatering och diskussion om prioriterade frågor och mål för revideringen av direktiv 2005/36/EG inom HOSPEEM-EPUS:s kommitté för branschvis social dialog	2011 → 2013
			HOSPEEM-EPUS:s bidrag till offentligt samråd om direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer (2005/36/EG)	2011-03-14
			HOSPEEM-EPUS:s svar på EU-kommissionens grönbok om att granska direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer 2005/36/EG	2011-09-20
			HOSPEEM-EPUS:s gemensamma svar på förslaget till ett direktiv om att modernisera direktivet 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer	2012-06-15
	Samla in och utbyta goda rutiner vad gäller att identifiera behovet av kompetens (gäller även teknik/ICT/eHälsa) och		HOSPEEM-EPUS:s gemensamma deltagande i "Genomförbarhetsstudie om upprättandet av ett europeiskt sektorsråd för sysselsättning och kompetens för anställda inom vård och omsorg"	2011-12 → 2012-12

Tematisk prioriteringsordning	Aktivitet	Planerad tidsplan	Resultat	Faktisk tidplan
	åtgärder för att bemötta dem, vilket gjordes under 2011 och början av 2012		Presentation och diskussion om projektet och arbetets utveckling vid tre möten för SSDC HS under 2012 Utarbetande av kriterier för att bedöma resultaten för projektet som presenterades vid SSDC HS den 10 december 2012	
Åldrande arbetsstyrka och arbetsstyrkans hälsa	Uppdatering av befintligt material (fallstudier och goda rutiner samt att ta fram en broschyr)	År: 2011 Månader: 07–12	Tekniskt seminarium "Hantera en åldrande arbetsstyrka: utmaningar, möjligheter och erfarenheter"	2012-04-27
	Utarbeta ett avtal för HOSPEEM-EPSU om den åldrande arbetsstyrkan vilket påbörjades 2011 och fortsatte under 2012		Förhandlingar om "EPSU-HOSPEEM:s riktlinjer och exempel på god praxis för att bemöta utmaningarna med en åldrande arbetsstyrka" och övervaka EU-initiativen för kompetensutveckling och förutse behovet därav	2011-12 → 2013
	Identifiera effektiva lösningar som finns och som har diskuterats eller diskuteras för närvarande och som gemensamt tagits fram av de sociala parterna			
Arbetsstyrkans mångfald	Samla in och utbyta god praxis och utvärdera policyer och instrument	År: 2012 Månader: 07–12	-----	-----

Uppföljning av antagna dokument och tillämpning av överenskommelser som gjorts mellan HOSPEEM och EPSU under perioden 2008–2010:

Dokument	Aktivitet/resultat	Planerad tidsplan	Resultat	Faktisk tidplan
EPSU-HOSPEEM:s uppförandekod om	Samla in information om uppföljning och	År: 2011	Gemensam slutlig rapport om användning och implementering av EPSU-HOSPEEM:s uppförandekod	2012-09-05

Dokument	Aktivitet/resultat	Planerad tidsplan	Resultat	Faktisk tidplan
att etiskt rekrytera och behålla personal över gränserna (2008)	implementering av sociala parter för att förbereda utvärderingen som avtalats för 2012	Månader: 07–12	om att etiskt rekrytera och behålla personal över gränserna i sjukhussektorn	
	Utforska att beställa en studie som kartlägger migrationsflöden samt möjligheter och utmaningar för migrerande arbetstagare, lokal vårdpersonal och vårdssystem i mottagande och sändande länder; fokus ligger på att sammanställa, omanalysera och uppdatera befintligt material; kan omfatta frågor till medlemsförbund	År: 2011/2012 Månader: 07–11/07–12	Deltagande i EU-kommissionens handlingsplan för vårdpersonal i EU (deltagande i intressenters arbetsgruppsmöten, regelbunden kontakt med DG SANCO, inblandning av DG SANCO-representanter i HOSPEEM-EPSU:s arbetsgrupps möten för branschvis social dialog)	2012-09 →
			Deltagande i arbetspaket 4 och 6 i gemensam åtgärd för vårdpersonal i EU (HOSPEEM och EPSU är samarbetspartner i detta projekt), deltagande i intressenters arbetsgruppsmöten, regelbunden kontakt med DG SANCO, inblandning av DG SANCO-representanter i HOSPEEM-EPSU:s arbetsgrupps möten för branschvis sociala dialog	2012-09 →
			Deltagande av DG SANCO i HOSPEEM-EPSU:s arbetsgrupps möten för branschvis social dialog och utbyte som resulterade i publiceringen av inbjudan att lämna anbud "Studie om effektiva strategier för att rekrytera och behålla vårdpersonal". Enligt inbjudan att lämna förslag ska studien utföras i nära samarbete med HOSPEEM och EPSU.	Inbjudan att lämna anbud publicerades i april 2013. Arbetet ska utföras under 2013/2014
Ramavtal (2009) och direktivet 2010/32/EU om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och	Utforska möjligheterna att upprätta ett projekt för att organisera seminarier i sektorn under 2012,	År: 2011/2012 Månader: 07–11/07–12	HOSPEEM-EPSU:s gemensamma projekt "Främja och stötta implementeringen av direktivet 2010/32/EU om att förebygga stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården"	2012-10 → 2013-09

Dokument	Aktivitet/resultat	Planerad tidsplan	Resultat	Faktisk tidplan
sjukvården (2010)	samfinansierat av DG EMPL (lett av: EPSU)			
Riktlinjer för flera branscher för att hantera tredje parts våld och trakasserier relaterat till arbetet (2010)	Deltagande i och bidrag till seminarier	År: 2011 Månader: 07–12	Projekt inom flera branscher för att implementera riktlinjer för flera branscher kring tredje parts våld och trakasserier relaterat till arbetet Samla information och upprätta ett utkast till rapport om uppföljning och implementering baserat på ett frågeformulär som har adresserats till medlemmar i EPSU och HOSPEEM (för närvarande samordnade bland de undertecknande parterna; förväntades till 10/2013, och diskuterades vid SSDC HS den 11 december 2013)	2011 2013/05–10

Ytterligare frågor som inte inkluderats i arbetsprogrammet:

Dokument	Aktivitet/resultat	Planerad tidplan	Resultat	Faktisk tidplan
Personalplanering och förutse behovet		-----	Gemensamt uttalande för HOSPEEM och EPSU om handlingsplanen för vårdpersonalen inom EU	2012-09-05