

Personalbindung und Personaleinstellung –

Ein Aktionsrahmen

1. PRÄAMBEL

- 1.1 Der Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen für alle ist ein grundlegendes Menschenrecht. Dieses Recht ist ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Alle wichtigen Akteure müssen sich der effektiven Funktion der Gesundheitsdienste verpflichtet fühlen. Dies beinhaltet eine mehrdimensionale Perspektive und muss die unterschiedlichen Problemstellungen berücksichtigen, mit denen die unterschiedlichen Länder im Hinblick auf die Ressourcenverknappung im Gesundheitswesen konfrontiert werden. Diese Herausforderungen sind vielschichtiger und komplexer Natur und beinhalten folgende Punkte:
- 1.2 Der demographische Wandel der Gesellschaft führt zu einer höheren Nachfrage nach Gesundheits- und Sozialdienstleistungen. Dieser demographische Wandel findet auch in der Arbeitswelt statt und ist verbunden mit Problemen bei der Einstellung und langfristigen Bindung von Personal für das Gesundheitswesen.
- 1.3 Aufgrund der hohen Arbeitsanforderungen ist die Bereitstellung einer optimalen Arbeitsumgebung im Gesundheitssektor von größter Bedeutung, damit die PatientInnen eine qualitativ hochwertige Behandlung und Betreuung erfahren.
- 1.4 Die Finanz- und Wirtschaftskrise wirkt sich in unterschiedlicher Weise auf die Gesundheitssysteme in den einzelnen Ländern aus. Die in einigen Ländern durchgeführten Ressourcenkürzungen im Gesundheitswesen sind kurzfristige Maßnahmen mit schädlichen Folgen für die öffentliche Gesundheit sowie für die Verfügbarkeit von Gesundheitsfachkräften und Infrastrukturen. Um Dienstleistungen zu erhalten und weiter zu verbessern, sollten die Mitgliedstaaten ihre Eigenständigkeit und ihre Fähigkeiten bewahren, Dienstleistungen zu planen und Ressourcen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zu organisieren und dabei langfristig die Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der Gesundheitssysteme zu sichern und aufzubauen.

2. ALLGEMEINE ÜBERLEGUNGEN

- 2.1 Die Regierungen der Mitgliedstaaten sind verantwortlich für die Organisation und die Leistungen der Gesundheitssysteme und übernehmen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle bei der Organisation und Durchführung der beruflichen Ausbildung für die Beschäftigten im Gesundheitswesen in Konsultation mit den Sozialpartnern und anderen Anspruchsgruppen, falls

zweckmäßig. Die Mitgliedstaaten spielen auch eine Rolle bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen für Gesundheitsfachkräfte, indem sie Gesetze über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitszeiten, Gleichstellung und andere Maßnahmen verabschieden. Die Sozialpartner sollten bei der Entwicklung von Maßnahmen für die Beschäftigten im Gesundheitswesen¹ mit nationalen, regionalen und lokalen Behörden zusammenarbeiten, um zum Beispiel lebenslanges Lernen, internen Arbeitsplatzwechsel und die Vermittlung von Management- und Organisationsfähigkeiten zu unterstützen.

- 2.2 Die Sozialpartner sind einer effektiven Personaleinsatzplanung nach den „Ethischen Grundsätzen für die grenzübergreifende Rekrutierung von Fachkräften im Gesundheitswesen“ verpflichtet, in denen es heißt: „Effektive Strategien für die Personalplanung und –entwicklung auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene sind erforderlich, um ein Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage im Bereich Fachkräfte im Gesundheitswesen zu erreichen und dabei langfristige Beschäftigungsperspektiven für das Personal im Gesundheitswesen zu bieten“.
- 2.3 EGÖD und HOSPEEM sind der Auffassung, dass alle erforderlichen Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Gesundheitssektors als Arbeitsplatz ergriffen werden müssen. Der Schlüssel zur Aufrechterhaltung eines personell gut ausgestatteten Gesundheitssystems angesichts des bevorstehenden Wechsels der „Baby Boomer“- und Nachkriegsgeneration in den Ruhestand ist die Ausbildung, Rekrutierung und langfristige Bindung junger Fachkräfte bei gleichzeitigen weiteren Investitionen in die älteren MitarbeiterInnen.
- 2.4 EGÖD und HOSPEEM möchten die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene zum Zweck der Verbesserung der Personaleinstellung und Personalbindung sowie der Förderung einer zugänglichen und hochwertigen Gesundheitsversorgung unterstützen und nach besten Kräften einen umfassenden Beitrag dazu leisten, wobei die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Organisation und Durchführung der Gesundheitsversorgung ihrer BürgerInnen ohne Einschränkungen zu respektieren ist.
- 2.5 Alle Beschäftigten haben das Recht auf eine faire und gerechte Behandlung und auf Arbeit in einer Arbeitsumgebung ohne irgendeine Form der Diskriminierung.
- 2.6 Wir erkennen an, dass eine ausgewogene Work-Life-Balance neben anderen Maßnahmen der Bedarfssituation bestimmter Beschäftigtengruppen entspricht.

3. ZWECK

¹ Unter Berücksichtigung des „Berichts über die offene Konsultation zum Grünbuch über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens“ http://ec.europa.eu/health/ph_systems/docs/workforce_report.pdf und des Grünbuchs über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens (KOM (2008) 725 endgültig)

3.1. Unterstützung der Einstellung und langfristigen Bindung von Personal im Krankenhaussektor

EGÖD und HOSPEEM sehen es als ihre Aufgabe an, den aktuellen und zukünftigen Personalbedarf zu erfüllen. Um den PatientInnen und der Gesellschaft die bestmögliche Versorgung gewährleisten zu können, müssen Gesundheitsdienste gut ausgestattet sein. Dies gilt in erster Linie im Hinblick auf gut ausgebildetes und motiviertes Personal. Investitionen in die Ausbildung und in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind deshalb erforderlich. Dies beinhaltet, dass Heil- und Pflegepersonal entsprechend wertgeschätzt werden muss und dass die Arbeitsbedingungen dieser Fachkräfte im Wettbewerb mit anderen Sektoren bestehen müssen. Die Sozialpartner ergreifen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten Maßnahmen, um den Gesundheitssektor zu fördern und eine Beschäftigung im Gesundheitswesen für junge Menschen attraktiv zu machen. Die Wertschätzung und der Erhalt der Fähigkeiten und Erfahrungen älterer MitarbeiterInnen ist ein entscheidender Faktor für die Weitergabe von Erfahrungen und den Erhalt von Wissen. Die Sozialpartner auf allen Ebenen sollten in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten Infrastrukturen entwickeln, um die Arbeit rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche zu unterstützen.

3.2. Verbesserung der Arbeitsorganisation

Krankenhausorganisationen müssen den Anforderungen eines 24-stündigen Leistungsangebots an 7 Tagen in der Woche entsprechen. Dies wird im Krankenhaussektor nie anders sein und erfordert MitarbeiterInnen, die das hierzu erforderliche Angebot an Dienstleistungen in unterschiedlichen Schichten erbringen können. Die Arbeitsorganisation muss die Interessen und Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitgeber berücksichtigen. Die ArbeitnehmerInnen und ihre VertreterInnen sollten die Möglichkeit haben, sich an der Festlegung der Arbeitsorganisation zu beteiligen und so einen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeber und der Beschäftigten zu finden. Eine bessere Work-Life-Balance führt zu einer besseren Arbeitsplatzqualität und einer höheren Motivation bei der Arbeit. HOSPEEM und EPSU sind sich der Vorteile und des Nutzens^{2,3} bewusst, die sich aus der Beteiligung des Personals an der Planung und Vereinbarung von Arbeits- und Ruhezeiten ergeben. Die Sozialpartner arbeiten zusammen und fördern gemeinsam die besten Möglichkeiten für die Erbringung einer effizienten Gesundheitsversorgung. Dazu gehört auch die Entwicklung von Schichtsystemen, die die Sicherheit und Gesundheit des Personals und der PatientInnen schützen.

Die Sozialpartner sollten die Umsetzung innovativer Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung unter aktiver Beteiligung der Beschäftigten im Gesundheitswesen und ihrer VertreterInnen wie zum Beispiel die eigenständige Einsatzplanung mit Unterstützung von IKT-Instrumenten in Betracht ziehen.

3.3. Entwicklung und Durchführung von Mechanismen für die Personalplanung

² Studie der Organisation der dänischen Krankenschwestern 2010

³ VK Boorman-Bericht über Gesundheit und Wohlergehen – 2010

Eine Personaleinsatzplanung⁴ muss den aktuellen und den zukünftigen Bedarf berücksichtigen und sicherstellen, dass eine ausreichende Zahl von MitarbeiterInnen mit den erforderlichen Qualifikationen zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Einsatzort zur Verfügung steht.. Diese Maßnahmen müssen ethische Rekrutierungsgrundsätze beachten und das sich ändernde demographische Profil berücksichtigen. Die Personalplanung kann u. a. die Prüfung des bestehenden und zukünftigen Kompetenzbedarfs des Sektors/der Organisation, der Verfügbarkeit von Arbeitskräften im Hinblick auf ihre Kompetenzen und Qualifikationen und der Aussichten auf die Schließung vorhandener oder potenzieller Kompetenzlücken beinhalten.

Im Gesundheitssektor sind sich HOSPEEM und EGÖD darin einig, dass die Vollzeitbeschäftigung die Regel ist, ohne deshalb jedoch eine Entscheidung für Teilzeitbeschäftigung auszuschließen.

Die Sozialpartner sind sich der Vorteile bewusst, die Zeit- und Leiharbeit für diese Dienste haben, und sollten die Möglichkeiten prüfen, diese Arbeitskräfte in die Stammebelegschaften zu integrieren.

3.4. Förderung von Vielfalt und Geschlechtergleichstellung bei den Fachkräften im Gesundheitswesen

Die im Gesundheitswesen beschäftigten MitarbeiterInnen sollten die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln, für die sie tätig sind. Um die Vielfalt bei den Beschäftigten im Gesundheitswesen zu fördern, müssen derzeit durchgeführte und zukünftige Maßnahmen gleichberechtigten Zugang, Work-Life-Balance, Karriere- und Qualifizierungsmöglichkeiten bieten.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten im Gesundheitswesen sind Frauen, die überwiegend selbst auch Pflege- und Betreuungsleistungen erbringen. Um die umfassende Beteiligung von Männern und Frauen im Arbeitsmarkt für das Gesundheitswesen zu unterstützen, sollten die Arbeitgeber die Entwicklung grundsatzpolitischer Maßnahmen erwägen, die die Work-Life-Balance der Beschäftigten verbessern.

Es sind Maßnahmen erforderlich, um eine bessere Geschlechterparität im Gesundheitssektor zu erreichen und um eine Beschäftigung im Gesundheitswesen für mehr Männer attraktiv zu machen. Die Sozialpartner sollten darüber hinaus Maßnahmen und Praktiken erkunden und fördern, die den Personalanteil unterrepräsentierter Gruppen im Gesundheitswesen erhöhen.

3.5. Berufliche Erstausbildung, lebenslanges Lernen und kontinuierliche berufliche Fortbildung

Gut ausgebildete und motivierte Gesundheitsfachkräfte werden bessere Ergebnisse erzielen und bessere Dienstleistungen erbringen. Um Arbeiten und Lernen gleichermaßen zu fördern, müssen die Sozialpartner die Möglichkeiten nutzen, die durch Austauschprogramme, praxisbegleitende Ausbildung, E-Learning und andere innovative Personalentwicklungs- und Ausbildungsmethoden angeboten werden⁵.

⁴ WHO Internationale Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften: Globale Verfahrensregeln

⁵ Europäische Finanzierungsmechanismen können bei der Unterstützung von Qualifizierungs- und Entwicklungsangeboten für Gesundheitsfachkräfte eine Rolle spielen. Dazu gehören Gemeinschaftsinstrumente, wie sie vom Europäischen Sozialfonds (ESF), dem Europäischen Regionalentwicklungsfonds (ERDF) und dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (ERDF) zur Verfügung gestellt werden.

Die Erweiterung der verfügbaren Karrieremöglichkeiten für die Beschäftigten ist ein wichtiger Punkt für die Bindung von Gesundheitsfachkräften, da sich hierdurch längerfristige Aufstiegsmöglichkeiten ergeben können.

EGÖD und HOSPEEM werden durch ihre nationalen Mitgliederorganisationen die berufliche Erstausbildung, lebenslange Lernprogramme und eine kontinuierliche berufliche Fortbildung organisieren und weiterentwickeln und damit die Ausbildungsqualität sowie aktuelle Kenntnisse und Kompetenzen des Personals sicherstellen. Offene Karrierewege sollen den Einstieg in Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen für alle Personalkategorien innerhalb und zwischen Arbeitsplätzen im Gesundheitswesen ermöglichen.

Die Sozialpartner sollten die Entwicklung von Programmen unterstützen, die ausgebildete ArbeitnehmerInnen bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten unterstützen, die ihren neuen beruflichen Kompetenzen entsprechen. Die Sozialpartner sollten die Entwicklung von Programmen und Initiativen unterstützen, die ArbeitnehmerInnen helfen können, ihre berufliche Laufbahn zu managen und fundierte Entscheidungen über weitere Karriereschritte und Qualifizierungsmaßnahmen zu treffen.

3.6. Erreichen eines Arbeitsumfeldes mit größtmöglichen Sicherheitsstandards

Eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung fördert die Personaleinstellung und die Personalbindung. Eine auf alle Ebenen bezogene Politik der Personalorganisation soll deshalb Sicherheits- und Gesundheitsrisiken minimieren und dafür sorgen, dass die Beschäftigten im Gesundheitswesen ihre Arbeit in einem möglichst sicheren Arbeitsumfeld leisten können.

Richtlinie zum Schutz vor Nadelstichverletzungen⁶

Die Mitgliedstaaten sind gesetzlich zur Umsetzung der Richtlinie verpflichtet. Die Sozialpartner wirken umfassend daran mit, dass die Richtlinie vorschriftsmäßig umgesetzt wird, und prüfen die Wirksamkeit der eingeführten Maßnahmen.

Branchenübergreifende Leitlinien gegen Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz und Belästigungen am Arbeitsplatz⁷

EGÖD und HOSPEEM als Sozialpartner verpflichten sich zur effizienten und vollständigen Umsetzung dieser Leitlinien an den Arbeitsplätzen im Gesundheitssektor.

Den Sozialpartnern im Gesundheitssektor sind die negativen Auswirkungen bekannt, die Gewalt durch Dritte und Belästigungen am Arbeitsplatz auf die Beschäftigten im Gesundheitswesen haben können. Sie beeinträchtigen Gesundheit, Würde und Sicherheit der betroffenen Personen und haben ebenfalls sehr konkrete ökonomische Auswirkungen infolge von Fehlzeiten der MitarbeiterInnen, schlechter Arbeitsmoral und hoher Personalfuktuation. Gewalt durch Dritte kann ebenfalls ein Arbeitsumfeld zur Folge haben, das unsicher ist und sogar furchteinflößend auf die Öffentlichkeit, MitarbeiterInnen und DienstenutzerInnen wirkt und deshalb weitreichende negative

⁶ Richtlinie des Rates 2010/32/EU

⁷ Europäischer sozialer Dialog: Branchenübergreifende Leitlinien gegen Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz und Belästigungen am Arbeitsplatz

Auswirkungen hat. Sie kann ebenfalls den guten Ruf einer Organisation als Arbeitgeber und Dienstleistungserbringer schädigen. Die Sozialpartner vereinbaren deshalb, bei der Umsetzung partnerschaftlich zusammenzuarbeiten und Vorbilder für beste Praktiken zu identifizieren, zu entwickeln und gemeinsam zu nutzen.

4. UMSETZUNG

EGÖD und HSOPEEM verpflichten sich zur Umsetzung des Aktionsrahmens für Personaleinstellung und Personalbindung. Hierzu ergreifen sie folgende Maßnahmen:

- Zusammenstellen von Fallstudien und Überlegungen zu gemeinsamen Vorbildinitiativen von EGÖD und HOSPEEM entsprechend Kapitel 3.
- Erwägung von Nachfolgeinitiativen zur Umsetzung der ethischen Grundsätze für die grenzübergreifende Rekrutierung von Fachkräften im Gesundheitswesen.
- Beobachtung der europäischen Gesetzgebung sowie weiterer einschlägiger politischer Maßnahmen, die sich auf Personaleinstellung und Personalbindung auswirken können.

Brüssel, den 17. Dezember 2010

Für
EGÖD



Für HOSPEEM



Carola Fischbach-Pyttel
Generalsekretärin

Godfrey Perera
Generalsekretär