

Osakidetza. Giza Baliabideetako Politika

Gure proposamenaren lan ildo nagusiak aurkeztu nahi ditugu ondorengo lerroetan, Osakidetzako Giza Baliabide politikaren norabide aldaketa sustatzeko, kultura eta mentalitate aldaketa garatzeko eta sistema garden, objektiboago, egonkorrago, profesionalago eta balio erantsiduna egikaritzeko.

Egiten ditugun planteamenduen argudio nagusiak ondorengoak dira:

- Planifikazioa. Belaunaldi aldaketari behar bezala ekiteko, planifikazio bat behar-beharrezkoa da epe ertain-luzera begira, biztanleriaren eboluzio demografikoa aztertzeaz gain, egon daitezkeen beharrak ahalik eta hobekien detektatzeko.
- Egonkortasuna. Belaunaldi aldaketari behar bezala ekiteko, azken urteotan areagotu den behin-behinekotasun tasa izugarriari erantzun egoki bat eman behar zaio, aldi berean kontratazio politika aldaketa txertatuz egungo egoera berriro ez errepikatzeko eta Osakidetzaren balio erantsia indartzeko.
- Belaunaldi aldaketa orekatua. Belaunaldi aldaketari behar bezala ekiteko, Osakidetzan oreka bilatu behar da sarbidea eman behar zaien belaunaldi gazteen eta dagoeneko Osakidetzan lanean, baina behin-behinekotasunean, ari diren belaunaldi nagusiagoen artean, esperientzia eta etorkizuneko balioak ez galtzeko.

Planteamendua

Hiru zutabe nagusitan lanean hastea:

1. Epe motzera, bi urteren buruan, 2019-2020 tartean, burutzekoa: Salbuespen prozesua abiatzea indarrean dagoen behin-behinekotasunari aurre egiteko.

1.1. Osakidetzan zortzi urtetik gora lanean daraman eta behin-behinean dagoen kidegoari begira.

1.1.1. Profesional horien esperientzia eta ezagutza ezin ditugulako galdu.

1.1.2. Azterketa baten aurrean, profesional horiek desabantailan daudelako, gazteekin alderatuta, hainbat arrazoi direla eta.

1.1.2.1. Urteak pasa ahala, gazteekin alderatuta, ikasteko gaitasuna galtzen delako modu naturalean.

1.1.2.2. Lana edota erantzukizun familiarak direla eta, ikastera dedikatu dezaketen denbora mugatua dutelako.

1.1.3. Salbuespen tasa ez ohikoagatik, gutxienez %40 dena. Eta horrek ondorioztatzen duen prekarietateagatik.

1.2. Horretarako, bete gabe hiru urte baino gehiago daramaten lanpostu funtzionalak azaleratuko lirateke. Malgutasunez, baina kontuan hartuz gaur egun Osakidetzan dagoen behin-behinekotasun tasa eta datozen urteotan plantillaren %60 jubilatuko dela. Tarte egon badago, eta horrek, egungo egoera aldatzarekin batera, epe luze batera bestelako abiapuntu baten baitan lan egitea ahalbidetuko liguke, bai eta Lan Eskaintza Publikoaren eredu behar bezala finkatzeko ere. Horrela, plantilla funtzionala eta estrukturala ekiparatzea lortuko genuke. Horrek ez luke apenas eragin errealik izango aurrekontuetan, baina etekina handia litzateke, diru publikoaren erabileraren eraginkortasunean eta kudeaketaren optimizazioan irabaziko genukeelako.

1.3. Prozesu hau abiatzeko, lege-arau berezitu bat ad hoc egingo da.

2. Bitartean, prospekzio demografikoa egingo litzateke, bai eta Osakidetzako plantillarena ere. Prospekzio horretan etorkizunera begira egon daitezkeen behar

berriak eta horien arabera beharko genituzkeen osasun profesionalen profilak identifikatuko lirateke. Behin azterketa hori, EAEko mapa, eskuetan izanda, ratioen arabera finkatuko genuke plantilla. Hau da, zenbat profesional (erizainak, medikuak) behar diren X biztanleko. Horrek mapa argitzea eta giza baliabideen kudeaketa nahiz planifikazioa erraztea ekarriko luke, besteak beste, gaur egungo subjektibotasunak albo batera utzita.

3. Lan Eskaintza Publikoaren eredu aldaketa, ondorengo irizpideen arabera:

3.1. Azterketa bakarra. Test erakoa. Anonimoa. Teorikoa eta Praktikoa azterketa bakarrean. 2-3 orduetan egitekoa. Diskriminatorioa. Azterketaren prestakuntzan Oviedoko Unibertsitatearen txostenak ondorioztatutako irizpideak kontuan hartuko dira. Azterketa prestatuko dutenak formakuntza jasoko dute, azterketa ongi prestatzeko.

3.2. IVAP-HAEEk soilik azterketen zaintza, kustodia, formakuntzan hartuko dute parte.

3.3. Epaimahaiek 3 kide izango dituzte, horietako bat arduraduna izanik. Epeak, egutegiak eta gainerako kontu formalak soilik kudeatuko dituzte. Hizkuntza ofizial biak menperatu beharko dituzte. Zozketa bidez aukeratuko dira. Epai mahaia azterketen zaintza, kustodiaz arduratuko dira.

Azterketa prestatzeaz soilik pertsona bat arduratuko da, berdin zaigu epai mahaikoa den edo ez den. Bakarra izatea proposatzen dugu trazabilitatea argia izateko.

3.4. Osakidetzan talde egonkor bat sortuko da, Lan Eskaintza Publikoan espezialistek (akreditatuek) osaturikoa. Tribunaletako kideak prestatuko dituzte eta aholkuak emango dizkiete; tribunalak tutelatzeaz gain. Hizkuntza ofizial biak menperatu beharko dituzte. Horrez gain, talde honen baitan kokatuko da ibilbide formatiboaren jarraipena egin eta ebaluatuko duena.

3.5. Oinarri orokorrak eta espezifikoak bateratuko dira.

3.6. Manual operatiboa publikoa izango da.

3.7. Osakidetzako profesionalek beraien bizitzan azterketa bat soilik egin beharko dute eta euren espezializazioa ibilbide formatiboari begira egongo da. Lan Eskaintza Publikoaren azterketa eginda, hautagai bakoitzak nahi duen zerrendan izena emateko aukera izango du. Zerrendak beti irekita egongo dira. Behin LEP eginda, Osakidetzako profesionalak hala erabakitzen dutenak euren prestakuntza eta espezializazioa bideratzen eta egiten joango dira Osakidetzak berak bere baitan eskainiko duen prestakuntzarekin (akademien prestakuntza alboratuta). Profesionalek zerrenda desberdinetan egoteko aukera izango dute horren arabera. Beraz, zerrendetan kokatuko dira Lan Eskaintza Publikoan lortutako notaren, ibilbide formatiboaren eta esperientziaren arabera. Zerrendak iraunkorki berbarematuak izango dira eta langileak horren arabera kokatuko dira, eta bertan duten postuaren arabera, lanpostu bat ateratzen denean zuzenean emango zaie. Zerrendak zentraletatik kudeatuko dira. OSI eta ospitaleetako zerrenda espezifikoak ezabatuko dira.

3.7.1. Lanpostua hartzerakoan edo behin lanpostu batean finkatu ostean, beti egongo da aukera lekualdatzeko. Lekualdatze prozesuak iraunkorrak eta dinamikoak izango dira.

3.8. Uste dugu aipaturiko ibilbide formatibo horri esker Osakidetzak balio erantsia irabaziko duela, profesionalak bultzatzen direla iraunkorki prestatzera. Prestakuntza Osakidetzak eskaini beharko du, baina esfortzu guztia ezin da egon Osakidetzaren baitan; langileek ere euren aldetik jarri beharko dute.

3.9. Lan Eskaintza Publikoaren maiztasuna aztertu beharreko kontua da. Prest gaude hitz egiteko. Ziur aski, hasiera batean maiztasun handiagoa izan beharko dute,

baina gerora izan beharreko maiztasuna egokitu beharko da profesional berriei, gazteei, irekitzeko.

3.10. Osasun profesional guztientzat azterketa bakarra, test erakoa eta anonimoa.

3.11. Azterketa egunean, tribunalak bi ordu lehenago jasoko du azterketa IVAP-HAEEren eskutik eta aukera izango du errebisatzeko, akatsik edo baldin badago zuzentzeko. Bi ordu horietan telefonorik gabe eta inkomunikaturik egongo dira. Euskara teknikari bat bertan egoteko aukera ere eskainiko da eta LEPko talde espezialistako kideetarikoa bat ere.

Giza Baliabideetako Politikan hartzen hasi beharreko beste neurri batzuk ere:

- a. Osakidetzako Zerbitzu Zentralak berregituratzea profesional gaituenak izateko. Pertsonal politikarako zerbitzua indartu eta profesionalizatu.
- b. Izendapen libreak mugatzea eta araudia berritzea.
- c. Gerentzien izendapenerako araudia berritzea eta egokitzea. Urte kopuru bateko mugarekin eta ebaluazio sistematizatu baten jarraipenarekin.
- d. Talde multidisziplinarrek zerbitzu buruen antolaketa sistema ordezkatu behar dute. Zerbitzu buruak koordinatzaileak bihurtu. Sistema bertikala horizontalago bilakatu behar da. Ez du zentzurik hiru edo lau zerbitzuak izatea eta estamentuka funtzionatzea. Ikuspegi integrala, elkarlanarekin batera, sustatu beharra dago.
- e. Zerrenden kudeaketa sinplifikatu.