



## CELÉ ZNĚNÍ DEKLARACE<sup>1</sup>

### **Společné prohlášení HOSPEEM a EPSU o trvalém profesním rozvoji (CPD) a celoživotním vzdělávání (LLL) pro všechny zaměstnance ve zdravotnictví v EU**

*Konečné společné prohlášení z 8. listopadu 2016*

#### **I. Úvod**

##### ***Kontext***

Zdravotnictví, které zaměstnává asi každého šestnáctého zaměstnance v Evropské unii (v roce 2013 to bylo 12,8 milionů lidí), se v příštích desetiletích střetne s velkými výzvami, mezi něž patří především:

- Stárnutí zaměstnanců a nedostatek nových zaměstnanců, kteří by nahradili zdravotnické profesionály odcházející do důchodu, což povede k nedostatku personálu.
- Problémy s udržení zaměstnanců v řadě zdravotnických profesí vzhledem k náročným pracovním podmínkám, narůstající pracovní zátěži, omezeným možnostem kariérního postupu a odměňování nepodporujícímu ctižádost.
- Zvýšené využívání nových technologií a vývoj nových způsobů péče (včetně integrované péče) v kontextu rostoucího počtu starších pacientů a pacientů s několika chronickými chorobami, multi-morbiditou nebo demencí.
- Rostoucí očekávání pacientů a jejich nároky na vyšší kvalitu péče, a větší důraz na preventivní péči.

Aby bylo možné dostát těmto výzvám, je nezbytný dobře vycvičený a dobře vybavený personál. Zdravotníci zaměstnanci musejí být schopni přizpůsobit se ke změnám ve způsobu, jakým je poskytována zdravotnická péče, a tudíž musejí získat a udržovat si nejnovější znalosti, dovednosti, kompetence, praktiky, přístupy a hodnoty, aby mohli i nadále poskytovat efektivní, vysoce kvalitní péči a zajistit bezpečnost pacientů, a měli přitom zajištěné nejlepší a nejbezpečnější možné pracovní podmínky. Trvalý profesní rozvoj (anglická zkratka CPD – Continuous Professional Development) a celoživotní vzdělávání (anglická zkratka LLL – Life-long Learning) jsou klíčové pro dosažení tohoto cíle. Je nutno zvýšit uvědomění a uznání důležitosti CPD a LLL pro zaměstnance ve zdravotnictví v celé Evropské unii.

---

<sup>1</sup> The Czech language version has been kindly translated from English into Czech by EPSU's Czech affiliate "Trade Union for Health and Social Care/Services of the Czech Republic" (in Czech: *Odborový Svaz Zdravotnictví a Sociální Péče ČR*).

Směrnice 2013/55/EU odkazuje na nutnost upřednostnit CPD u všech zdravotnických systémů, aby byly schopné udržet a přilákat dobře vyškolený a kvalifikovaný personál (tj. s nezbytnými pravidelně inovovanými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi), aby byly připraveny poskytovat pacientům vysoce kvalitní a bezpečnou péči.

Tam, kde je to vhodné a dohodnuté HOSPEEM a EPSU, staví toto prohlášení na „Studii týkající se revize a mapování trvalého profesního rozvoje a celoživotního vzdělávání zdravotnických profesionálů v EU“, kterou zadalo DG SANTE a která byla vydána v lednu 2015, a dále na postupech workshopu „Zaškrtávání kolonek pro zlepšení zdravotnictví: optimalizace CPD zdravotnických profesionálů v Evropě“, který zorganizovalo DG SANTE 11. února 2016.

### **Definice**

Definice **Trvalého profesního rozvoje (CPD) a celoživotního vzdělávání (LLL)** použité pro účely tohoto společného prohlášení jsou následující:

**CPD** je definován jako proces, při němž si jednotlivec udržuje, posiluje a rozšiřuje své znalosti, schopnosti, kompetence a dovednosti spojené se svou stávající profesí a potřebami této profese/zaměstnání v průběhu své kariéry. V kontextu zaměstnání je CPD společnou odpovědností zaměstnance a zaměstnavatele, kde zaměstnavatelé, kteří mají odpovědnost za dobrou kvalitu poskytování péče, by měli poskytovat požadované infrastruktury a umožňovat dostatečné a odpovídající vzdělávací možnosti. Zaměstnanci jsou odpovědní za účast v programech a aktivitách CPD, a tudíž za udržování svých kompetencí a kvalifikace požadovaných pro jejich profesionální kariéru.

**LLL** je definováno jako studijní aktivity, formální nebo neformální, prováděné v průběhu životního cyklu, s cílem získat, inovovat a zlepšovat znalosti, dovednosti a kompetence. Je obsahově širší než kvalifikace, dovednosti a kompetence potřebné pro stávající nebo budoucí zaměstnání. LLL je prvkem vzdělávání dospělých, který je řízen každým jednotlivým zaměstnancem.

### **Proč jsou CPD a LLL důležité?**

CPD a LLL jsou nezbytné pro:

- Udržování a zlepšování kvality a bezpečnosti péče o pacienty a zdravotnické výkony
- Zlepšení organizační činnosti, která přispívá k poskytování nevyšší možné kvality péče o pacienty
- Garanci kvality poskytování služeb
- Zajištění toho, že zdravotnický personál má požadované znalosti, dovednosti a kompetence a je dobře připraven pro praxi
- Podporu multi-disciplinární práce
- Usnadnění osobního a profesního rozvoje zaměstnance (sebevzdělávání, uspokojení zaměstnance)
- Vytváření atraktivní kariéerní cesty – oceňující personál a nabízející celoživotní kariéru ve zdravotnictví

- Zlepšení nábora a udržení zaměstnanců

### ***Role sociálních partnerů***

CPD a LLL mají **pro sociální partnery** v resortu zdravotnictví a nemocnic **zcela zásadní význam**. Důležitost prosazování a zajišťování přístupu k CPD a LLL pro všechny zaměstnance ve zdravotnictví s cílem zajištění a zvyšování kvality péče a bezpečnosti pacientů je hlavní prioritou společného pracovního programu HOSPEEM a EPSU na léta 2014 – 2016 a další.

Pro sociální partnery je důležité aktivní zapojení se do aktivit CPD a LLL, protože iniciativy CPD a LLL jsou velmi důležitou formou investic do zdravotnického personálu na úrovni jednotlivců, týmů i celých organizací. Nejúspěšnější iniciativy zapojují sociální partnery od samého počátku.

Sociální partneři **sehrávají** v této oblasti **hlavní úlohu** spolu s kompetentními orgány a dalšími příslušnými činiteli, jako jsou profesní organizace, aby působili na celonárodní politiku a vlády, aby určili potřeby CPD a LLL, spolu-definovali strategii a obsah aktivit CPD a v některých případech je navrhli a poskytovali.

Pokud jde o rozsah možných aktivit, mohli by sociální partneři, v závislosti na národní situaci a tradicích, kromě výše uvedeného i:

- aktivně prosazovat rozvoj vzdělávacího prostředí a zřizování programů CPD ve zdravotnictví pro všechny zaměstnance na národní, regionální, místní i týmové úrovni;
- stimulovat, podporovat a udržovat zapojení zdravotnických zaměstnanců každého věku a profese do aktivit v rámci CPD (a LLL);
- pracovat společně na podobě, poskytování, schvalování a hodnocení CPD, LLL a praktického vzdělávání do té míry, do jaké tyto úkoly spadají do kompetence národních sociálních partnerů;
- vyjednávat dohody na úrovni pracoviště a resortu, a tak ovlivňovat přidělování zdrojů pro CPD a LLL a vstupovat do tripartitních dohod s vládami a veřejnými orgány;
- zajišťovat, aby měl zdravotnický personál přístup k podpoře na pracovišti, pokud jde o jejich ambice ohledně CPD a LLL, např. prostřednictvím odborových zástupců.

### ***Účel a rozsah dokumentu***

Společné prohlášení má za cíl **poskytnout inspiraci, vedení a podporu** sociálním partnerům v jejich akcích v oblasti CPD a LLL v různých členských státech. HOSPEEM a EPSU chtějí podpořit iniciativy a investice v této oblasti tím, že poskytnou rámcové principy týkající se CPD a LLL a také zveřejní příklady dobré praxe z celé EU.

Toto prohlášení si klade za cíl inspirovat členy HOSPEEM a EPSU **ke změnám** a k definování toho, jak se CPD a LLL vztahují ke zlepšení kvality péče o pacienty a jejich bezpečnosti v místním/národním prostředí v jejich členském státě EU.

Sociální partneři na evropské, národní a místní úrovni by měli být schopni využít toto společné prohlášení pro vytvoření nových, inovativních řešení pro efektivnější fungování CPD a LLL ve svém specifickém prostředí.

Prohlášení by mělo být využito také k **ovlivnění politických iniciativ a přispět k akcím** týkajícím se CPD a LLL na evropské i národní úrovni.

Tento dokument se týká iniciativ CPD a LLL pro **všechny zaměstnance v resortu zdravotnictví a nemocniční péče**, bez ohledu na např. věk, pohlaví, profesi nebo typ zaměstnanecké smlouvy.

## II. Vyhlášení principů – principy, jimiž se řídí CPD a LLL

Evropští resortní sociální partneři v resortu zdravotnické a nemocniční péče, HOSPEEM a EPSU, zdůrazňují následující principy, které by měly řídit aktivity podniknuté v oblasti CPD a LLL. Principy jsou obecné a mohou být použity na všech úrovních a všemi činiteli.

V případě iniciativ CPD a LLL je důležité rozlišovat mezi oběma typy profesního rozvoje na základě toho, kdo je především odpovědným „hybatelem“ pro danou iniciativu.

V případě CPD, vzhledem k danému organizačnímu a profesnímu kontextu, „hybatelem“ pro iniciativy CPD by měl být zaměstnavatel a/nebo příslušný orgán, zatímco v případě LLL, v kontextu osobní profesní kariéry, je „hybatelem“ především sám zaměstnanec, od něhož by měla iniciativa vzejít.

Akce CPD a LLL by měly být brány jako investice do stávající a budoucí kvalifikace a kompetencí zdravotnického personálu, a ne jako náklady.

### **Podstata věci**

- Hlavním cílem každé aktivity CPD je udržení a **zlepšení kvality péče a bezpečnosti pacienta**. Každá aktivita CPD má také za cíl zlepšování pracovních podmínek, kvality a bezpečnosti práce zdravotnického personálu. Aby dobře fungoval, musí být CPD spojen s prioritami vedení a organizace poskytovatele zdravotnických služeb. Jestliže tomu tak nebude, může se CPD dostat na okraj a být nahlížen jako „přídavná“ aktivita, zatímco by měl být zásadní součástí podporující **podstatu věci v činnosti organizace**.
- Získávání a/nebo zdokonalování znalostí, dovedností, kompetencí a/nebo kvalifikace musí být spojeno se stávajícími a předpokládanými potřebami profese a jejího vývoje, aby organizace mohla naplňovat podstatu svého podnikání. CPD by měl být začleněn do **plánování týmového a osobního rozvoje** a stát se součástí vzdělávacího prostředí, v němž personál poskytuje a dostává zpětnou vazbu ohledně výkonu a reaguje na ni, individuálně i kolektivně, ve své praxi.

- CPD (a tam, kde je dohodnuto, LLL) jsou prostředky pro trvalé zlepšování kvality péče a bezpečnosti pacientů, aby byly poskytovány služby, které jsou bezpečné, zaměřené na pacienta, a efektivní. Péče o pacienty by měla být evidentní, v souladu s nejnovějším výzkumem a dobrou praxí, a vyžaduje tudíž neustálé zdokonalování znalostí a dovedností personálu. Zahrnují **dlouhodobé investice** do nezbytných vědomostí, dovedností a kompetencí personálu a poskytují výzvu kariérních cest pro všechny zaměstnance ve zdravotnictví. Pro vedení organizace je tudíž strategicky důležité, aby CPD byl součástí politiky řízení lidských zdrojů.
- CPD (a tam, kde je dohodnuto, LLL) vede k efektivnějšímu a **lepšímu náboru a udržení** zdravotnického personálu a je spojen se strategickým personálním plánováním. Tím, že nabídne personálu možnost obohatit svůj pracovní život, zažít lepší uspokojení z práce a podle možností i kariérní postup, může CPD a LLL přispět k vytváření trvale udržitelné základny pro stále stárnoucí personál.
- Vedení a zástupci zaměstnanců mají důležitou vedoucí úlohu v posilování pozitivního studijního prostředí ve své organizaci. Pochopení a proniknutí do efektivního studijního procesu pro jednotlivce, týmy a organizace přispěje k optimálnějšímu klimatu v organizacích, které povzbudí a vytvoří příležitosti pro rozvoj a vzdělávání personálu. **Trénink v řízení a rozvoj řídicích schopností** zahrnující tyto subjekty umožní organizaci zlepšit studijní klima.
- **Zapojení** personálu, organizací zástupců zaměstnanců a zapojení pacientů do utváření a poskytování služeb samo o sobě vytváří studijní příležitost. Tímto způsobem se neoddělitelně a výhodně propojuje rozvoj organizace s rozvojem osobním.

### **Úlohy a odpovědnost**

- CPD je **sdílenou odpovědností** zaměstnavatelů a zaměstnanců. CPD není jen jednostrannou odpovědností zaměstnavatelů, ale závisí do značné míry na vnitřní motivaci zaměstnanců, aby investovali do svého vlastního rozvoje.
- Podle potřeby/praxe každého jednotlivého členského státu EU mohou být CPD a LLL **financovány nebo spolufinancovány z různých zdrojů**. Financování a umožnění mandatorního nároku na CPD je především záležitostí zaměstnavatele a příslušných orgánů. LLL tam, kde je spojeno se stávajícím nebo budoucím zaměstnáním, zahrnuje odpovědnost za (spolu-)financování ze strany zaměstnavatele a/nebo příslušného veřejného orgánu. LLL (převážně) spojené s budoucí kariérou, je především odpovědností zaměstnance. Zaměstnavatel a/nebo příslušný veřejný orgán může vytvářet pobídky a prostředky (tam, kde je to vhodné, na základě dohod sociálních partnerů) pro stimulaci aktivit LLL. Hodnota CPD spočívá v jeho přispění ke zlepšení praxe a péče o pacienty.
- Členské státy jsou odpovědné za podporu CPD ve svých zemích v souladu s jejich specifickými národními postupy a prostřednictvím příslušných veřejných orgánů.

## **Rovnost přístupu**

- CPD a LLL by měly být **stejně dostupné pro všechny zaměstnance ve zdravotnictví**, např. pro všechny věkové skupiny, profesní skupiny, typy zaměstnání a typy pracovních smluv. Neměly by se omezovat na (pět) zdravotnických profesí těžících z automatického uznání (lékaři, sestry, porodní asistentky, dentisté a farmaceuti).
- Přesněji, skupiny tradičně nedostatečně zastoupené v CPD a LLL (zaměstnanci starší 45 let, zaměstnanci na částečný úvazek, personál u lůžka nebo personál první linie zásahu, zaměstnanci v nočních směnách nebo méně kvalifikovaný personál) by měly z těchto aktivit těžit více, než je to stále ještě běžné ve většině členských států EU. Investování do vzdělávání pro tyto kategorie zaměstnanců je podstatné nejen pro jejich zásadní roli v procesu poskytování péče, ale představuje i nadprůměrný návrat investic a pomáhá vytvářet **udržitelnější politiku trhu pracovních sil**.
- Zaměstnavatelské i zaměstnanecké organizace by měly spolupracovat při **vytváření možností** pro profesní rozvoj a studium a při **odstraňování bariér** v přístupu k CPD a LLL. To musí zahrnovat i opatření pro zajištění času na CPD (a tam, kde je to dohodnuto, i LLL) v rámci pracovní doby tam, kde je to relevantní a požadované, a vytvoření bezpečného a adekvátního personálního zabezpečení, aby mohl být nahrazen personál podílející se na školicích aktivitách. Mělo by se to týkat i pokrytí financování aktivit v rámci CPD/LLL. Mělo by to pokrýt i náklady jednotlivců, kteří se účastní aktivit CPD.

## **Způsob provedení**

- CPD a LLL mohou nabývat různých forem, které se značně liší podle různé praxe v členských státech EU, a mohou se lišit i mezi (zdravotnickými) profesemi a profesními skupinami. CPD může být povinný nebo nepovinný, formální nebo neformální, akademický/teoretický a/nebo vztažený k pracovišti/participační, individuální a/nebo týmový, zaměřený na činnost nebo na pracovní pozici, prováděný elektronickou formou (E-learning) a/nebo smíšenou formou. Různé přístupy jsou různě efektivní a účinné, ale žádný z nich není sám o sobě nadřazený jinému; to, **na čem záleží, jsou výsledky**.
- Při vytváření systémů CPD je velmi důležité vzít v úvahu **místní specifika**. Zásadní je nutnost respektovat rozdílné **legislativní a regulační rámce** existující v jednotlivých členských státech.
- **Pobídky**, které se osvědčily při povzbuzování zaměstnanců k účasti na CPD a LLL, by měly být dostupné jako zdroj inspirace i v ostatních členských státech.
- **Hodnocení** plánů **CPD a LLL** je důležité pro spuštění koloběhu plán-provedení-kontrola-akce pro trvalé zlepšování na různých úrovních (mezi členskými státy, na národní, regionální i místní úrovni). Zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců by měli sdílet dobrou praxi ve své oblasti zdravotnictví, např. pokud jde o spojení CPD se zajištěním kvality, s porovnáváním s nejúspěšnější konkurencí, s typy směrnic a

nařízení atd. Měly by být zavedeny pravidelné hodnotící momenty zaměřené na zhodnocení účinnosti aktivit CPD a LLL.

- V rámci společného projektu financovaného EU, HOSPEEM a EPSU bude v průběhu roku 2017 vypracován zvláštní dokument s příklady dobré praxe.

**Ke společnému prohlášení HOSPEEM a EPSU „Trvalý profesní rozvoj a celoživotní vzdělávání pro všechny zaměstnance ve zdravotnictví v EU“<sup>2</sup>**

Po více než roce práce a vyjednávání zahrnujících řadu členů jak zaměstnavatelských, tak i odborových organizací, vydaly HOSPEEM a EPSU 2. června 2016 (v kontextu setkání resortního výboru pro sociální dialog v resortu zdravotnictví a nemocnic) **společné prohlášení o trvalém profesním rozvoji** (anglická zkratka **CPD** – Continuous Professional Development) a **celoživotním vzdělávání** (angl. zkratka **LLL** – Life-long Learning) **pro všechny zaměstnance ve zdravotnictví v EU**. Závěrečné úpravy byly provedeny v následujících měsících do října 2016 po konzultacích s afilacemi. Závěrečná upravená verze byla vydána 8. listopadu 2016.

Společné prohlášení HOSPEEM a EPSU o trvalém profesním rozvoji a celoživotním vzdělávání pro všechny zaměstnance ve zdravotnictví v EU lze přečíst v angličtině, francouzštině, němčině, španělštině, švédštině a češtině.

***Vezměte prosím na vědomí, že belgické a francouzské odbory ve volebním obvodu EPSU Francie-Benelux podporují společné prohlášení. Mají nicméně dvě výhrady, pokud jde o odpovědnost zaměstnavatelů ve finálním znění textu ve francouzštině v částech „Definice“ a „Úlohy a odpovědnost“. Změněná formulace podporovaná francouzskými a belgickými odbory je zahrnuta v jazykových verzích (EN, FR, DE, ES, SV, CZ) dostupných níže. První poznámka označená hvězdičkou na str. 2 – přeloženo z anglické verze – zní: Belgické a francouzské odbory volebního obvodu Francie-Benelux podporují Společné prohlášení, ale při nahrazení znění o odpovědnosti zaměstnavatelů následujícím zněním: „v kontextu zaměstnávání má zaměstnavatel odpovědnost za povinný CPD.“ Druhá poznámka, označená dvěma hvězdičkami, na str. 6 – přeloženo z anglické verze – zní: Belgické a francouzské odbory volebního obvodu Francie-Benelux podporují Společné prohlášení, ale při nahrazení znění o odpovědnosti zaměstnavatele následujícím zněním: „Zaměstnavatel má odpovědnost za povinný CPD.“***

**V první části prohlášení vysvětluje řadu důvodů, proč je vytvoření rámcových podmínek pro přístup všech zdravotnických zaměstnanců k CPD a LLL zásadní.** Mezi nimi jsou zahrnuty následující výhody jak pro zaměstnavatele, tak pro zdravotnické zaměstnance: 1) udržet a dokonce zlepšovat kvalitu a bezpečnost péče o pacienty a zdravotnické výsledky; 2) zlepšovat organizaci, která přispívá k poskytování nejvyšší možné péče pacientům; 3) zajistit, aby zdravotnický personál měl požadované znalosti, dovednosti a kompetence pro stávající praxi; 4) podporovat multi-disciplinární práci; 5) vytvářet atraktivní kariérní cestu – oceňující personál a nabízející celoživotní kariéru ve zdravotnictví.

Společné prohlášení vysvětluje **účel dokumentu** a společnou práci HOSPEEM a EPSU na CPD a LLL a také **roli sociálních partnerů** v tomto směru.

---

<sup>2</sup> The text on the pages 8 to 10 corresponds to this article on the EPSU webpage (<https://www.epsu.org/article/hospeem-epsu-joint-declaration-cpd-and-lll-all-health-workers-eu>) which has been kindly translated from English to Czech by EPSU's Czech affiliate "Trade Union for Health and Social Care/Services of the Czech Republic" (in Czech: *Odborový Svaz Zdravotnictví a Sociální Péče ČR*)



Sociální partneři by mohli 1) aktivně prosazovat rozvoj studijního prostředí a sestavení programů CPD ve zdravotnictví pro všechny zaměstnance na národní, regionální, místní i týmové úrovni; 2) stimulovat, podporovat a udržovat zapojení zdravotnických zaměstnanců každého věku a každé profese do aktivit CPD (a LLL); 3) vyjednávat dohody v resortu i na pracovištích, a také ovlivňovat přidělování zdrojů pro CPD a LLL, a vstupovat do tripartitních dohod s vládami a veřejnými činiteli, nebo 4) zajišťovat, aby zdravotnický personál měl přístup k naplnění svých aspirací ohledně CPD a LLL na pracovištích.

Ve druhé části – „Stanovení principů“ - je představena a dále rozvedena řada principů, které by měly řídit činnost sociálních partnerů v oblasti zdravotnictví/nemocniční péče, pokud jde o CPD a LLL. Pro EPSU jsou zvláště důležité následující aspekty uvedené pod čtyřmi hlavičkami: „podstata věci“, „role a odpovědnost“, „rovný přístup“ a „způsob provedení“.

### ***Podstata věci***

- Společným cílem každé činnosti v rámci CPD je udržení a zlepšování **kvality péče a bezpečnosti pacientů**. Každá činnost v rámci CPD se zaměřuje také na pracovní podmínky, kvalitu a bezpečnost práce zdravotnického personálu. Aby dobře fungoval, musí být CPD propojen s organizačními a řídicími prioritami poskytovatelů zdravotnické péče. Jestliže tomu tak nebude, může se CPD dostat na okraj a být nahlížen jako „přídavná“ aktivita, zatímco by **CPD měl být zásadní součástí podporující podstatu věci v činnosti organizace**.

- CPD (a tam, kde je dohodnuto, LLL) je prostředkem prosazování trvalého zlepšování kvality péče a bezpečnosti pacientů, aby byly poskytovány služby, které jsou bezpečné, zaměřené na pacienta a efektivní. Péče o pacienty by měla být evidentní, v souladu s nejnovějším výzkumem a dobrou praxí, a tudíž vyžaduje neustálé zdokonalování znalostí a dovedností personálu.

- CPD (a tam, kde je dohodnuto, LLL) vede k efektivnějšímu a **lepšímu náboru a udržení zdravotnického personálu** a je spojeno se strategickým personálním plánováním. Tím, že nabídne personálu možnost obohatit svůj pracovní život, zažít lepší uspokojení z práce a podle možnosti i kariérní postup, může CPD a LLL přispět k vytváření trvale udržitelné základy pro stále stárnoucí personál.

### ***Role a odpovědnost***

- Členské státy jsou odpovědné za prosazování CPD ve svých zemích v souladu s jejich specifickými národními postupy a prostřednictvím příslušných veřejných činitelů.

### ***Rovný přístup***

- CPD a LLL by měly být stejně dostupné pro všechny zdravotnické zaměstnance, tj. např. pro všechny věkové skupiny, profesní skupiny, typy zaměstnání a typy pracovních smluv. Neměly by se omezovat na (pět) zdravotnických profesí těžících z automatického uznání (lékaři, sestry, porodní asistentky, dentisté a lékárníci).

- Přesněji, skupiny tradičně nedostatečně zastoupené v CPD a LLL (zaměstnanci starší 45 let, zaměstnanci na částečný úvazek, personál u lůžka nebo personál prvního zásahu, zaměstnanci v nočních směnách nebo méně kvalifikovaný personál) by měly z těchto aktivit

těžít více, než je to stále ještě běžné ve většině členských států EU. Investování do školení pro tyto kategorie zaměstnanců je podstatné nejen pro jejich zásadní roli v procesu poskytování péče, ale představuje i nadprůměrný návrat investic a pomáhá vytvářet udržitelnější **politiku trhu pracovních sil**.

- Zaměstnavatelské i zaměstnanecké organizace by měly spolupracovat na **vytváření možností** pro profesní rozvoj a učení se, a na **odstraňování bariér** v přístupu k CPD a LLL. To musí zahrnovat i opatření pro zajištění času na CPD (a kde je dohodnuto, i LLL) v rámci pracovní doby tam, kde je to relevantní a požadované, a vytvoření bezpečného a adekvátního personálního zabezpečení, aby mohl být nahrazen personál podílející se na školicích aktivitách. Mělo by se to týkat i pokrytí financování aktivit v rámci CPD/LLL. Mělo by to pokrýt i příslušné náklady jednotlivců, kteří se účastní aktivit CPD.

### ***Způsob provedení***

- Při vytváření systémů CPD je velmi důležité přihlédnout k místním specifickým; zásadně je nutno respektovat různé národní legislativní a regulační rámce v jednotlivých členských státech.

EPSU a HOSPEEM také zdůrazňují, že iniciativy v oblasti CPD a LLL s cílem zachování a zlepšování současné i budoucí kvalifikace a kompetencí zdravotnického personálu by měly být nahlíženy jako **investice**, nikoli jako náklady.

V průběhu roku 2017 bude v kontextu společně financovaného projektu EPSU a HOSPEEM vypracován zvláštní dokument **s příklady dobré praxe**.

Společné prohlášení můžete najít také na stránkách HOSPEEM věnovaných Společnému prohlášení.