

**Europeisk branschvis social dialog för sjukhussektorn
EPSU-HOSPEEMs gemensamma arbetsprogram 2011-2013
Bilaga 1: Förklarande not om planerade aktiviteter**

Referensram 1: HOSPEEM-EPSUs åtgärdsram (FoA) "Rekrytering och behållande av personal" (2010) [EPSUs webbplats: <http://www.epsu.org/a/7158>]

- Adressera utmaningar vad gäller behov av ny kompetens och livslångt lärande för att stödja en hållbar personalledning (FoA 3.5)
- Utbyte av de viktigaste frågorna och målen för granskning av direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer (2005/36/EG)
- Undersöka möjligheterna för ett gemensamt bidrag från HOSPEEM-EPSU till samrådet som leds av Europeiska kommissionen (till första halvan av mars 2011)
- Diskutera kommande steg vad gäller grönboken 2011 och granskningen av direktivet som är planerat 2012 inom ramen för ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: jan, 2011**] som bygger på det förberedande arbetet som beskrivits ovan
- Samla in och utbyta goda rutiner vad gäller att identifiera behovet av kompetens (gäller även teknik/ICT/eHälsa) och åtgärder för att adressera dem för att förbättra personalplaneringen och att främja policyer för rekrytering och behållande av personal
- Undersöka mervärdet av ett gemensamt initiativ från HOSPEEM-EPSU med utgångspunkt från FoA för att fylla kompetensluckor och för att främja kompetensutvecklingen inom många yrken för att möta de nya behoven för arbetets organisation, leverans av tjänster och patienter
- Förbättra personalens hälsa, inklusive en bättre balans i arbetslivet med hänsyn till en förbättrad arbetsorganisation (FoA 3.2 och 3.4)
- Detta innefattar t.ex. åtgärder för att förbättra kombinationen av arbete och familjeansvar, arbetstidsmodeller (inklusive modeller för att arbeta skift), innovativ utformning av arbetsplatsen, teknisk utrustning och apparater som underlättar fysiska ansträngningar, åtgärder för att förebygga mobbing och trakasserier
- Identifiera effektiva lösningar som finns och som har diskuterats eller diskuteras för närvarande och som gemensamt tagits fram av de sociala parterna
- Diskutera dess möjlighet att överföras och spridas inom ramen för ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: feb, 2012**] inklusive förberedande arbete
- Uppmuntra mångfald och arbeta för en balanserad och sund personal (FoA 3.4)
- Detta består t.ex. av en bättre blandning av yngre och äldre personal, initiativ för att öka antalet manliga anställda och att se till migrerade anställdas särskilda behov
- Samla in och utbyta goda rutiner för projekt och policyer som stöd för dessa mål vad gäller att göra en broschyr för beslutsfattare och ledningen
- Utvärdera vilka policyer och instrument som har utvecklats vidare eller som fastställts av de sociala parterna under olika regelverk, i synnerhet vad gäller ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: feb, 2012**] inklusive förberedande åtgärder

Referensram 2: Europeisk åtgärdsplan för personal inom hälsovården (2011, diskuteras för närvarande av Europeiska kommissionen och olika intressenter)

Observera: När detta dokument togs fram är inte de huvudsakliga målen och innehållet i åtgärdsplanen helt fastställda. Det är högst troligt att det kommer att finnas en viss överlappning med initiativ och projekt som utvecklats med utgångspunkt från FoA som listats under avsnitt 1. Det kan förväntas att åtgärdsplanen bygger på slutsatser och rekommendationer som finns i rapporten om samrådet för grönboken om den europeiska arbetskraften inom vården och på grönboken om den europeiska arbetskraften inom vården (KOM(2008)725 slutlig) den 10 december 2008

- Utveckla policyer och instrument för att adressera utmaningar och nya behov vad gäller arbetskraften inom vården
- Sammanställa fallstudier och samla in goda rutiner baserat på HOSPEEM-EPSUs studie från 2006, "Främja realistiska aktiva policyer för den åldrande arbetsstyrkan inom sjukhussektorn"
- Uppdatera förekommande material och göra en broschyr för ledning och personal
- Arbeta för HOSPEEM-EPSUs avtal om den åldrande arbetsstyrkan inom hälsovården för att vara förberedda inför ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: feb, 2011**]
- Utbyte av modeller för goda rutiner och nyckelelement i det planerade avtalet med europeiska institutioner och andra intressenter som har med åtgärder/initiativ i den europeiska åtgärdsplanen för personalen inom hälsovården att göra
- Undersöka möjligheter för spridning av resultat under EY2012 om aktivt åldrande

Referensram 3: Uppföljning av antagna dokument och tillämpning av överenskommelser som gjorts mellan 2008 och 2010 vad gäller den europeiska branschvisa sociala dialogen

- EPSU-HOSPEEMs uppförandekod om etisk rekrytering och behållande av personal över gränserna (2008), (cf. FoA 2.2 och 3.3) [EPSU webbplats: <http://www.epsu.org/a/3718>]
- Samla in och dela information om de sociala parternas uppföljning och tillämpning i olika medlemsländer för att förbereda utvärderingen som ska göras 2012 enligt HOSPEEM-EPSUs arbetsprogram 2008-2010
- Presentera exempel på ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: jan, 2012**] för att diskutera goda rutiner och förekommande brister inklusive sätt att adressera dem
- Kommissionens studie [**förslag: slutet av jan, 2011**] för att kartlägga migrationsströmmar och för att fastställa relaterade mål och utmaningar för migrerade anställda, lokal personal inom hälsovården och hälsovårdssystem i både mottagar- och ursprungsländerna
- Fokusera på att sammanställa, analysera på nytt och uppdatera material som redan finns
- Skulle kunna bestå av en undersökning (frågeformulärbaserad) till dotterbolag
- Ramavtal om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården (2010) (cf. FoA 3.6) [EPSUs webbplats: <http://www.epsu.org/a/5581>] [= rådets direktiv 2010/32/EG den 10 maj 2010 tillämpning av ramavtalet om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården som ingåtts av HOSPEEM och EPSU: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:134:0066:0072:SV:PDF>]
- Samla in information om uppföljning och tillämpning under 2011 (Projektet social dialog i Baltikum) och 2012 (framgångar och brister) av de sociala parterna

- Undersöka möjligheten för att starta ett projekt för att organisera en seminariereserie under 2012 som får finansiellt stöd från Europeiska kommissionen (leds av EPSU)
- Riktlinjer för flera branscher för att hantera våld och trakasserier relaterat till arbetet av tredje part (2010) (cf. FoA 3.6) [EPSUs webbplats: <http://www.epsu.org/a/6782>]
 - Samla in information om uppföljning och tillämpning (framgångar och brister) av de sociala parterna i olika medlemsländer så väl som exempel på goda rutiner
 - Delta i seminarier för att främja ökad medvetenhet och spridning under 2011
 - Presentera förslag på uppföljning till plenarsammanträdet [**förslag: feb, 2011**]



**Europeisk branschvis social dialog för sjukhussektorn
EPSU-HOSPEEMs gemensamma arbetsprogram 2011-2013
Bilaga 1: Förklarande not om planerade aktiviteter**

Referensram 1: HOSPEEM-EPSUs åtgärdsram (FoA) "Rekrytering och behållande av personal" (2010) [EPSUs webbplats: <http://www.epsu.org/a/7158>]

- Adressera utmaningar vad gäller behov av ny kompetens och livslångt lärande för att stödja en hållbar personalledning (FoA 3.5)
- Utbyte av de viktigaste frågorna och målen för granskning av direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer (2005/36/EG)
- Undersöka möjligheterna för ett gemensamt bidrag från HOSPEEM-EPSU till samrådet som leds av Europeiska kommissionen (till första halvan av mars 2011)
- Diskutera kommande steg vad gäller grönboken 2011 och granskningen av direktivet som är planerat 2012 inom ramen för ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: jan, 2011**] som bygger på det förberedande arbetet som beskrivits ovan
- Samla in och utbyta goda rutiner vad gäller att identifiera behovet av kompetens (gäller även teknik/ICT/eHälsa) och åtgärder för att adressera dem för att förbättra personalplaneringen och att främja policyer för rekrytering och behållande av personal
- Undersöka mervärdet av ett gemensamt initiativ från HOSPEEM-EPSU med utgångspunkt från FoA för att fylla kompetensluckor och för att främja kompetensutvecklingen inom många yrken för att möta de nya behoven för arbetets organisation, leverans av tjänster och patienter
- Förbättra personalens hälsa, inklusive en bättre balans i arbetslivet med hänsyn till en förbättrad arbetsorganisation (FoA 3.2 och 3.4)
- Detta innefattar t.ex. åtgärder för att förbättra kombinationen av arbete och familjeansvar, arbetstidsmodeller (inklusive modeller för att arbeta skift), innovativ utformning av arbetsplatsen, teknisk utrustning och apparater som underlättar fysiska ansträngningar, åtgärder för att förebygga mobbing och trakasserier
- Identifiera effektiva lösningar som finns och som har diskuterats eller diskuteras för närvarande och som gemensamt tagits fram av de sociala parterna
- Diskutera dess möjlighet att överföras och spridas inom ramen för ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: feb, 2012**] inklusive förberedande arbete
- Uppmuntra mångfald och arbeta för en balanserad och sund personal (FoA 3.4)
- Detta består t.ex. av en bättre blandning av yngre och äldre personal, initiativ för att öka antalet manliga anställda och att se till migrerade anställdas särskilda behov
- Samla in och utbyta goda rutiner för projekt och policyer som stöd för dessa mål vad gäller att göra en broschyr för beslutsfattare och ledningen
- Utvärdera vilka policyer och instrument som har utvecklats vidare eller som fastställts av de sociala parterna under olika regelverk, i synnerhet vad gäller ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: feb, 2012**] inklusive förberedande åtgärder

Referensram 2: Europeisk åtgärdsplan för personal inom hälsovården (2011, diskuteras för närvarande av Europeiska kommissionen och olika intressenter)

Observera: När detta dokument togs fram är inte de huvudsakliga målen och innehållet i åtgärdsplanen helt fastställda. Det är högst troligt att det kommer att finnas en viss överlappning med initiativ och projekt som utvecklats med utgångspunkt från FoA som listats under avsnitt 1. Det kan förväntas att åtgärdsplanen bygger på slutsatser och rekommendationer som finns i rapporten om samrådet för grönboken om den europeiska arbetskraften inom vården och på grönboken om den europeiska arbetskraften inom vården (KOM(2008)725 slutlig) den 10 december 2008

- Utveckla policyer och instrument för att adressera utmaningar och nya behov vad gäller arbetskraften inom vården
- Sammanställa fallstudier och samla in goda rutiner baserat på HOSPEEM-EPSUs studie från 2006, "Främja realistiska aktiva policyer för den åldrande arbetsstyrkan inom sjukhussektorn"
- Uppdatera förekommande material och göra en broschyr för ledning och personal
- Arbeta för HOSPEEM-EPSUs avtal om den åldrande arbetsstyrkan inom hälsovården för att vara förberedda inför ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: feb, 2011**]
- Utbyte av modeller för goda rutiner och nyckelelement i det planerade avtalet med europeiska institutioner och andra intressenter som har med åtgärder/initiativ i den europeiska åtgärdsplanen för personalen inom hälsovården att göra
- Undersöka möjligheter för spridning av resultat under EY2012 om aktivt åldrande

Referensram 3: Uppföljning av antagna dokument och tillämpning av överenskommelser som gjorts mellan 2008 och 2010 vad gäller den europeiska branschvisa sociala dialogen

- EPSU-HOSPEEMs uppförandekod om etisk rekrytering och behållande av personal över gränserna (2008), (cf. FoA 2.2 och 3.3) [EPSU webbplats: <http://www.epsu.org/a/3718>]
- Samla in och dela information om de sociala parternas uppföljning och tillämpning i olika medlemsländer för att förbereda utvärderingen som ska göras 2012 enligt HOSPEEM-EPSUs arbetsprogram 2008-2010
- Presentera exempel på ett särskilt plenarsammanträde [**förslag: jan, 2012**] för att diskutera goda rutiner och förekommande brister inklusive sätt att adressera dem
- Kommissionens studie [**förslag: slutet av jan, 2011**] för att kartlägga migrationsströmmar och för att fastställa relaterade mål och utmaningar för migrerade anställda, lokal personal inom hälsovården och hälsovårdssystem i både mottagar- och ursprungsländerna
- Fokusera på att sammanställa, analysera på nytt och uppdatera material som redan finns
- Skulle kunna bestå av en undersökning (frågeformulärbaserad) till dotterbolag
- Ramavtal om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården (2010) (cf. FoA 3.6) [EPSUs webbplats: <http://www.epsu.org/a/5581>] [= rådets direktiv 2010/32/EG den 10 maj 2010 tillämpning av ramavtalet om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården som ingåtts av HOSPEEM och EPSU: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:134:0066:0072:SV:PDF>]
- Samla in information om uppföljning och tillämpning under 2011 (Projektet social dialog i Baltikum) och 2012 (framgångar och brister) av de sociala parterna

- Undersöka möjligheten för att starta ett projekt för att organisera en seminariereserie under 2012 som får finansiellt stöd från Europeiska kommissionen (leds av EPSU)
- Riktlinjer för flera branscher för att hantera våld och trakasserier relaterat till arbetet av tredje part (2010) (cf. FoA 3.6) [EPSUs webbplats: <http://www.epsu.org/a/6782>]
 - Samla in information om uppföljning och tillämpning (framgångar och brister) av de sociala parterna i olika medlemsländer så väl som exempel på goda rutiner
 - Delta i seminarier för att främja ökad medvetenhet och spridning under 2011
 - Presentera förslag på uppföljning till plenarsammanträdet [**förslag: feb, 2011**]