BESTELAKO XEDAPENAK

OSAKIDETZA-EUSKAL OSASUN ZERBITZUA

5279

1580/2011 EBAZPENA, irailaren 26koa, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko zuzendari nagusiarena, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko prestakuntza jardueren plangintza eta kudeaketarako irizpide orokorrak ezartzeari buruzkoa.

Euskadiko Antolamendu Sanitarioari buruzko ekainaren 26ko 8/1997 Legeko 31. artikuluaren arabera, etenik gabe sustatuko dira osasun-arloko profesional sanitarioen, ez-sanitarioen eta gestio eta administrazio sanitarioetako profesionalen prestakuntza, birziklapena eta hobekuntza, diziplinarteko perspektiba batetik.

Ildo beretik, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Estatutuei buruzko azaroaren 11ko 255/1997 Dekretuko 3.d) artikuluan adierazten denez, osasun-erakunde publiko horretako langile sanitarioen eta ez-sanitarioen prestakuntza sustatu eta langile horiek lanerako behar dituzten espezializazio-jakintzak eguneratu behar dira, bai osasunaren arlo espezifikoan, bai sanitatearen kudeaketan eta administrazioan.

Enplegatu publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legeak ezartzen du, bestalde, profesionalen ezagutzen eta gaitasunen prestakuntza iraunkorra eta etengabeko eguneraketa enplegatu publikoen eskubide indibiduala dela; eta, bidenabar, enplegatuon obligazioa ere badela prestakuntza eta kualifikazioa eguneratuta izatea.

Pertsonalaren lanbide prestakuntza iraunkorra eta birziklapen profesionala beharrezkoak dira Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren eginkizuna betetzeko, alegia, herritargoari kalitatezko sanitate-zerbitzu publikoak emateko.

Inguruaren, osasun-premien, teknologiaren eta informazio-sistemen bilakaera azkarrak derrigorrezkoa egiten du erakundeek euren eskumenak uneoro egokitzea errealitate aldakor horrek eskatzen duen egoerari. Egoera horretan, estrategikotzat jo daiteke prestakuntza euren zerbitzuak Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan betetzen dituzten pertsonen kudeaketa eta garapeneerako.

Inguruko erakunde berritzaileenen prestakuntza ikuspegiek eta erakundearen premiek gaur egungo eredua gainditzea eskatzen dute, eta eredu berri baterako jauzia egitea, prestakuntzaren kudeaketarako paradigma berri baterako jauzia, hain zuzen ere, zeinen oinarria izango baita pertsonen eskumenak erakundearen eginkizunari egokitzea. Testuinguru horretan prestakuntza planek baliabide eraginkorra izan behar dute erakundeak bere helburuak lor ditzan pertsonen eskumenak garatzearen bidez. Helburu horri begira, planifikatu egin behar da prestakuntza, eta prestakuntza premiak aztertzean oinarritu behar da, zeinak, oro har, ebaluaketaren helburu diren.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua Erakunde Publikoaren estatutu sozialak ezartzeari buruzko azaroaren 11ko 255/1997 Dekretuko 10.1 artikuluan hau adierazten da: «Osakidetza Ente Publikoaren administrazioko eta korporazio-kudeaketako antolakunde nagusia prozesu funtzionalen arabera antolatuko da. Prozesu funtzional horien jasotzaileak zerbitzu-erakundeak izango dira; hori dela-eta kontuan hartuko dira plangintza estrategikoa eta korporazio-garapena, aholkularitza eta zerbitzu komunak, eta koordinazioa eta kontrola». Eta artikulu horretako bigarren paragrafoak hau ezartzen du: «Bere eginkizunak garatzeko, Zuzendaritza Nagusiak hiru ataleko zuzendariez osaturiko taldea izango du».

Horri dagokionez, prestakuntza kudeatzeko eredu berrirako trantsizioak dakarren kultura-aldaketarako estrategia indartze aldera, erakundearen ahaleginak batu eta prestakuntza arloko plan eta helburuak integratzeko, Zuzendaritza Kontseiluak, 2009ko azaroaren 19an, prestakuntza prozesuaren kudeaketa Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Giza Baliabideen Dibisioko Zuzendaritzak eskuratzea erabaki zuen.

Estatutu Sozialen 11. artikuluak, bestalde, ezartzen du zuzendari nagusiari dagokiola, kudeaketako goi-kargua denez, erakunde zentraleko eginkizunez arduratzea.

Esandakoaren haritik, indarreko legediak egozten dizkion ahalmenez baliatuz eta, batik bat, Erakunde Zentralaren egitura organikoa onartzen duen Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Administrazio Kontseiluak 1997ko azaroaren 25eko Erabakian egotzitakoak, non espresuki ezartzen baita zuzendari nagusiak behar diren neurriak hartuko dituela zerbitzu komunen hornikuntza antolatu eta bultzatzeko, hain zuzen ere, ente publikoari aholkuak eta laguntza teknikoa ematekoak, bai zuzenean Zuzendaritza Nagusiaren menpekoak diren unitateen bidez, bai Dibisio zuzendaritzen bidez.

EBATZI DUT:

Lehenengoa.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzua Erakunde Publikoaren prestakuntza eratu eta antolatzeko irizpide orokorrak ezartzea da ebazpen honen helburua. Erakunde guztiek partekatuko dituzten aplikazio irizpideak ezarriko dira, zeinek aukera emango baitute Erakundeko zerbitzu-erakundeen sinergiez, ezagutzaz eta kudeaketa-praktika onez baliatzeko.

Bigarrena.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko zerbitzu-erakundeetan eta korporazio-administrazio eta -kudeaketako erakunde zentralean prestakuntza planifikatu eta antolatzeko oinarrizko tresna dira prestakuntza planak. Epe-muga jakinekoak izango dira prestakuntza planak, nahiz eta, prestakuntzako premien diagnosirako prozeduran ezarritako aurreikuspenen arabera, tresna dinamiko legetxe sortzen diren.

Prestakuntza planak gertatzeko, prestakuntzako premien diagnosirako, prestakuntza programak gertatzeko eta eskumenak gauzatzearen bilakaera ebaluatzeko erreferentzia izango diren prestakuntza-ibilbideak zehaztu beharko dira. Prestakuntza ibilbideek, alde batetik, eta transferentzia ebaluatzeko eta prestakuntza neurtzeko ezartzen diren gainerako sistemek aukera emango dute zehazteko ea prestakuntzak zenbat laguntzen dion erakundeak ezarritako emaitzak lortzeari.

Hirugarrena.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuaren prestakuntzarekin erdietsi gura diren helburuak:

a) Lanpostuari egotzitako erantzukizun, eginkizun eta zereginak betetzeko behar diren eskumenak eguneratu eta hobetu.

b) Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko pertsonen birziklapen profesionala sustatu eta kualifikazioa hobetu.

c) Garapen eta sustapen profesionala ahalbidetu.

Helburu horiek lortze aldera, zenbait jarduera garatuko dira, zeinen xedea ezberdina izango baita: lanpostu edo eginkizun jakin bat hasiera batean gauzatzeko ezagutzak eskuratzea; pertsonak atxikita dituen prestakuntza-ibilbidearen edo lanpostuaren ardurak, eginkizunak eta zereginak gauzatzeko behar diren eskumenen arloan gaitasuna izatea eta garapen profesional etengabea

lortzea; edo, azkenik, betetzen den lanpostuaz besteko prestakuntza-ibilbideei dagozkien ardura, eginkizun edo zereginak betetzeko gaitasun eta garapen profesionala.

Laugarrena.– Prestakuntza Plana osatzen duten prestakuntza-jarduera guztiek izan beharko dute aurrekontu dotazioa, eta Osakidetzako erakunde ororentzat orokortasunez eta espresuki zehazten diren kalitate irizpideak bete beharko dituzte.

Bosgarrena.– Prestakuntzaren ebaluazioa.

Ebaluazio sistematikoa izango dute prestakuntza jarduerek, zertarako eta, aurreikusitako helburuen lorpen-mailak bete diren jakiteko. Hiru arlotan egingo da ebaluazioa:

1.– Parte hartzaileen onura-mailaren ebaluazioa (trebetasunak ikasi eta eskuratu).

2.– Irakasleen ebaluazioa (asebetetze inkesta eta auditoria pedagogikoa).

3.– Lanpostura transferitzearen eta prestakuntzak emaitzetan duen eraginaren ebaluazioa.

Seigarrena.– Prestakuntza jarduerak hainbat formatutan eman daitezkeenez komunikazio– eta informazio-teknologiek aurrera egin dutelako, irakaskuntzan jarduteko behar diren eskumenen eta irakasteko tresnen arabera finkatuko dira irakasteko behar diren profilak.

Zazpigarrena.– Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko erakundeek, prestakuntza kudeatzeko, korporazio-prestakuntzarako politikarekin lotuta deskribatu eta ezarriko dute euren prestakuntza prozesua.

Prozesua kudeatzeko arduradun bat izendatuko du erakunde bakoitzak.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko erakunde guztietan osatuko da Prestakuntza Batzordea, zeinen kide hauek izango baitira:

– Prestakuntza prozesuko arduraduna, batzordeko lehendakaria ere izango dena.

– Zerbitzu erakundeko prestakuntza-teknikariak edota -arduradunak.

– Beste batzuk, zerbitzu erakundeko gerentzia-zuzendaritzaren iritziz.

Zerbitzu erakundeen prestakuntza-batzordeen eginkizunak izango dira, besteak beste, honakoak:

a) Prestakuntza premien diagnosian parte hartu, prestakuntza premien proposamenak eginaz.

b) Prestakuntzaren arloan helburuak proposatu.

c) Zerbitzu erakundearen prestakuntza-planak eta -programak proposatu, onartzeko.

d) Onartutako prestakuntza ekintzak kudeatzeko irizpideak proposatu.

e) Prestakuntza prozesuko adierazleen jarraipena egin, eta emaitzen arabera bidezkoak diren hobekuntzak proposatu.

f) Urteko prestakuntza-memoria egin.

g) Prestakuntza arloan aholkuak eman zerbitzu-erakundeko zuzendaritzari.

h) Prestakuntzaren arloan ezartzen zaizkion gainerako eginkizun guztiak.

Administrazio– eta kudeaketa-erakunde zentralean ere prestakuntza batzordea sortuko da, non ordezkaria izango baitute dibisio zuzendaritzek, zerbitzu erakundeetako batzordeetarako ezarritako eginkizun berdinekin.

Zortzigarrena.– Eskumena ematen zaio Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Giza Baliabideetako Zuzendaritzari ebazpen hau garatzeko behar diren ebazpenak eta jarraibideak emateko eta, batik bat, zerbitzu erakundeetako prestakuntza koordinatu eta kudeatzeko.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko irailaren 26a.

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko zuzendari nagusia,
JULIÁN PÉREZ GIL.