

A Joint Action on European Health Workforce Planning and Forecasting program és a HR menedzsment relevanciája a mai magyar egészségügyben, társadalomban

Dr. Girasek Edmond, Dr. Kovács Eszter, Semmelweis Egyetem
Egészségügyi Közszolgálati Kar, Egészségügyi Menedzserképző Központ

Az Európai Bizottság becslése alapján 2020-ra egymillió egészségügyi dolgozó fog hiányozni Európa egészségügyi rendszereiből, ezért kiemelkedően fontos az egészségügyi munkaerővel való felelős gazdálkodás és tervezés. A probléma felismerését követően a 2010 és 2011. évi belga, majd magyar EU elnökség munkájának eredményeképpen 3 millió eurós bizottsági támogatással, a résztvevő tagállamok 3 millió eurós önrész hozzájárulásával – így összesen 6 millió eurós költségvetéssel – indult el a „Joint Action on European Health Workforce Planning and Forecasting” – Európai Egészségügyi Humánerőforrás-tervezési és előrejelzési közös fellépés. A program célja, hogy elősegítse és támogassa azt az európai szintű együttműködést, közös gondolkodást, amely napirenden tartja az európai, illetve az egyes országokon belüli egészségügyi munkaerő kérdését, továbbá a hosszú távú egészségügyi emberi erőforrás tervezést. A programban Magyarországról a Semmelweis Egyetem Egészségügyi Menedzserképző Központja (EMK) vesz részt. A magyar csapat legfőbb céljai a nemzetközi tapasztalatok és jó gyakorlatok importálása, a magyarországi egészségügyi munkaerő-tervezés kidolgozása, és gyakorlatba való átültetése.

The Joint Action on European Health Workforce Planning and Forecasting program and its actual relevance on HR management in healthcare and society. According to European Commission's estimation 1 million healthcare workers will be missing from the healthcare systems for 2020, therefore it is extremely important to manage the healthcare workforce and to plan it on strategic level. After recognizing this problem, as a result of the Belgian and Hungarian EU presidency (2010 and 2011), the European Commission provided 3 million EUR financial support, completed by the participant Member States with a further 3 million – altogether a 6 million EUR budget in total – to launch the Joint Action on European Health Workforce Planning and Forecasting programme. The objective of the programme is to support the European-level cooperation and collaboration on health workforce issues, and long-term health workforce planning. The Health Services Management Training Centre (HSMTC) represents Hungary in the programme. The most important aim of the Hungarian team is to import the good practices and establish the Hungarian health workforce planning process.

ELŐZMÉNYEK

Az Európai Unióhoz való 2004-es csatlakozás után, Magyarországhoz hasonlóan több új tagállamban felgyorsult az egészségügyi munkaerő elvándorlása. Számos nemzeti és nemzetközi kutatás hívta fel a figyelmet erre a problémára [1-3]. Az Európai Unió 7-es kutatási keretprogramjának egyik első kiírásában 2007-ben szerepelt is az egészségügyi munkaerő mobilitás felmérése, melynek eredményeképpen 3 kutatási projekt meg is valósult 2009-2012 között. Ezek kiemelten foglalkoztak az egészségügyi munkaerő kérdésével, ezen belül is a mobilitással. E három projekt közül számunkra kiemelkedően fontos az Health Professional Mobility in the EU Study (Health PROMeTHEUS) [4, 5], amelyben az adatgyűjtésért Magyarország, a Semmelweis Egyetem Egészségügyi Menedzserképző Központ volt felelős.

A téma ezzel azonban nem került le a napirendről, sőt világgosszá vált, hogy egyre inkább foglalkozni kell az egészségügyi munkaerő jelenlegi és jövőbeni várható nagymértékű hiányával, beavatkozásokra és szisztematikus tervezésre van szükség. Az Európai Bizottság 2011-ben készült becslése alapján 2020-ra egymillió egészségügyi dolgozó fog hiányozni Európa egészségügyi rendszereiből [6]. 2020 pedig egy nagyon közeli dátum, ezért kiemelkedően fontos az egészségügyi munkaerővel való felelős gazdálkodás és stratégiai tervezés.

Az Európai Unióban a tagállamok is érzékelték a probléma egyre növekvő súlyát: egyre komolyabb problémát jelent az egészségügyi szakemberhiány és az ezzel részben összefüggő egészségügyi szakember mobilitás [7]. Bár a probléma természetesen ismert volt, de az áttörést a 2010. évi belga, majd a 2011. évi magyar EU elnökség érte el, munkájuk eredményeképpen az egészségügyi munkaerő-kérdés bekerült az Európai Bizottság Népegészségügyi Programjába, mint nevesített közös fellépés (joint action). A hároméves projekt 2013-ban indult el, kiemelt 6 millió eurós költségvetéssel, amely az eddigi legmagasabb költségvetésű közös fellépés. Az összeg nagysága jól jelzi, hogy a döntéshozók felismerték a téma fontosságát.

A JOINT ACTION PROJEKT BEMUTATÁSA

A program célja, hogy elősegítse és támogassa azt az európai szintű együttműködést, közös gondolkodást, amely napirenden tartja az európai, illetve az egyes országokon belüli egészségügyi munkaerő kérdését, továbbá a hosszú-

távú egészségügyi emberi erőforrás tervezést. Bár az egészségügy nemzeti hatáskör, az Európai Unió ilyen módon tudja támogatni az országokat a szakterülettel kapcsolatos kapacitásai fejlesztésében. Általános cél a tapasztalatok megosztása, illetve együttműködések kialakítása az egészségügyi munkaerő tervezés kérdésében európai szinten. Nem egy kutatási projektről van tehát szó, hanem együttműködések kialakításáról, a jó gyakorlatok bemutatásáról és cseréjéről, egy közös fejlődési folyamatról, amelyből minden résztvevő profitálhat. Következésképpen az alkalmazott módszerek is részben eltérnek a kutatási projektektől. Természetesen minden esetben áttekintjük a szakirodalmat és feltérképezzük, megkíséreljük adaptálhatóvá tenni a már létező gyakorlatokat. Ebben az esetben kiemelt hangsúlyt kap a folyamatos együttgondolkodás más országok szakértőivel, nemzetközi szakmai szervezetekkel és az Európai Bizottság munkatársaival. Éppen a folyamatos együttgondolkodás és közös munka miatt meglehetősen sok találkozó, és a közös gondolkodást támogató, megoldásokat kereső segítő workshop szervezésére kerül sor a projekt során. A projektben résztvevő partnerek legtöbb esetben minisztériumokat, minisztériumi háttérintézményeket, kutató központokat és egyetemi intézményeket képviselnek, így a munka során valóban azokkal a kollégákkal tudunk együtt dolgozni, akik kifejezetten ezzel a területtel foglalkoznak.

A projekt legfőbb érdekeltjei körében egy széles közönységet tarthatunk számon, mégpedig érdekelt lehet mindenki, aki az egészségüggyel bármilyen kapcsolatban van: lakosság, egészségügyi dolgozók, képző intézmények, szakmai szervezetek döntéshozók stb. A felsorolt érdekcsoportok célja és érdeke ugyanis az ellátórendszer működőképességének megteremtése és a fenntarthatóság biztosítása. A projekt távlati célja tehát az, hogy a kiszámíthatóan és jól működő egészségügyi rendszerek rendelkezésére bocsássák azt a szaktudást és eszköztárat, amely hosszútávon biztosíthatja a megfelelő számú és képzettségű egészségügyi munkaerőt.

A Joint Action program koordinálásáért Belgium felel, és 3 ország kivételével az összes EU tagállam részt vesz a munkában, továbbá számos nemzetközi szakmai szervezet is együttműködik a programban. Európai projektlogikának megfelelően a projektet munkacsomagokra bontották, és a munka a következő work package-ekben folyik (zárójelben a WP-t vezető tagállamok):

- WP1 – a projekt koordinációja (Belgium)
- WP2 – kommunikáció, a projekt eredményeinek disszeminációja (Szlovákia)
- WP3 – projekt belső értékelése (Finnország és Málta)
- WP4 – adatgyűjtési rendszerek áttekintése (Magyarország)
- WP5 – egészségügyi munkaerő tervezési módszerek kidolgozása (Olaszország)
- WP6 – horizon scanning – a tervezés kvalitatív aspektusa (Egyesült Királyság)
- WP7 – fenntarthatóság – eredmények átültetése a gyakorlatba (Bulgária és Belgium)

A programban Magyarországról – az adatokért felelős munkacsomag vezetőjeként – a Semmelweis Egyetem Egészségügyi Menedzserképző Központja (EMK) vesz részt.

A PROJEKT LEGFŐBB EREDMÉNYEI

A program 2016 júniusában zárul, így már a legtöbb munkacsomag komoly eredményeket ért el. A munkához kapcsolódó dokumentumok, előadások elérhetőek a program honlapján (www.healthworkforce.eu). Érdekes azonban röviden bemutatni a szakmai munkacsomagok (WP4-WP6) legfőbb eredményeit, azért, hogy a magyarországi szakmai közönség jobban megismerhesse, felhasználhassa az eredményeket. A program által feldolgozott témák közvetlenül támogatják a bizonyíték alapú egészségpolitikai beavatkozások előkészítését, továbbá hatékony és eredményes megvalósítását, így a témák jelentősége nem megkérdőjelezhető. Ez Magyarország számára is alapvető, ezért is vállalt a magyar csapat jelentős részt a program megvalósításában.

Az EMK által vezetett munkacsomag (WP4) keretén belül áttekintettük a legfőbb nemzetközi adatgyűjtési rendszereket és azonosítottuk a legfőbb problémákat, amelyek megnehezítik az európai szintű összehasonlításokat. A munkacsomag 3 fő területen dolgozott: terminológia, mobilitás és egészségügyi munkaerő-tervezéshez kapcsolódó adatok.

A terminológiával foglalkozó aktivitásban megvizsgáltuk a nemzetközi adatgyűjtéseket, elsősorban az WHO-OECD és Eurostat által működtetett Joint Questionnaire on Non-monetary health statistics adatgyűjtő rendszert, ez ugyanis a legfontosabb nemzetközi adatgyűjtési program, amely kiemelten foglalkozik az egészségügyi szakemberekkel. A tevékenység eredményei azt mutatták, hogy az egyes országokban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ISCO (International Standard Classification of Occupations – foglalkozások nemzetközi egységes kategorizálása) kategóriái alapján gyűjtött adatok összehasonlítása tekintetében – különösen az ápolók és szülésznők vonatkozásában – komoly adattartalmi különbségek figyelhetők meg Európában. Emellett az egyes tagállamokban az egészségügyi humán erőforrás adatokat gyűjtő szervezetek közötti együttműködés hiánya gátja annak, hogy az országok pontos képet tudjanak alkotni egészségügyi emberi erőforrás helyzetükről. A tevékenység eredményeképpen javaslatokat fogalmaztunk meg az adatgyűjtést irányító nemzetközi szervezetek (Eurostat, OECD, WHO), valamint az adatokat szolgáltató tagállamok számára az adatgyűjtések eredményességének javításához.

Az egészségügyi szakember mobilitás témájában a korábbi mobilitási projektek eredményei és a nemzetközi partnerekkel folytatott konzultációk alapján ajánlásokat fogalmaztunk meg az egészségügyi szakember mobilitás jobb követhetősége érdekében. Magyarország – mint kiemelt küldő ország – számára kiemelkedően fontos kérdés a ki-

vándorló szakemberek számának nyilvántartása és követése. Jelenleg ugyanis nincsenek jól használható nemzetközi adatok az egészségügyi szakember mobilitásról, ennek hiányában pedig kihívást jelent a küldő országok érdekérvényesítéséről, vagy stratégiai beavatkozásokról beszélni. Fontos eredmény, hogy itt is alapvető fontosságúak az érintett szervezetek közötti együttműködések, és az egységes definíciókon alapuló indikátorok. A munka során széleskörű szakirodalmi áttekintés, és információgyűjtés alapján olyan indikátorokat dolgoztunk ki, amelyek – nemzetközi elfogadás esetén – a jelenleginél megbízhatóbban tudják mérni az egészségügyi szakember-mobilitást, aminek természetesen a tagállamokban, így Magyarországon is lehet hatása.

Továbbá a munkacsomag feladata volt, hogy megvizsgálja az egészségügyi munkaerő tervezéshez szükséges minimálisan gyűjtendő adatok körét, illetve azt, hogy az egyes tagállamokban milyen formában állnak rendelkezésre a tervezéshez szükséges adatok. A tevékenység folyamán láthatóvá vált, hogy több tagállam jól bejáratott munkaerő tervezési rendszerekkel – modellekkel – rendelkezik, míg más országok mostanában küzdenek hasonló kezdeményezés beindításán. E munka keretében azonosítottuk azokat a kritikus pontokat, – legyenek azok akár rendelkezésre álló adatállományok, akár az adatok gyűjtésével kapcsolatos folyamatok, vagy szervezeti problémák -, amelyek javítása érdemben képes elősegíteni a munkaerő tervezés megvalósítását vagy meglévő tervezési rendszerek esetében azok finomhangolását. A munka során kidolgoztunk egy eszközcsoportot, úgynevezett "Toolkit on Health Workforce Planning"-et, amely segíti az egyes tagállamok az egészségügyi humán erőforrás tervezésén dolgozó szereplőit abban, hogy azonosítsák a legfőbb nehézségeket, és útmutatást adjon a továbbfejlesztésre.

Az EMK a többi munkacsomag tevékenységében is részt vesz, természetesen nem vezetőként, a részvétel mértéke jelentősen kevesebb. A WP5 munkacsoportban Olaszország vezetésével azonosításra került az a minimum adatkészlet, amely szükséges és elegendő az egészségügyi humán erőforrás tervezés elindításához és működtetéséhez. Ezen felül elkészült egy kézikönyv, amely átfogóan bemutatja nyolc tagállam hasznos gyakorlatait és ismerteti az egészségügyi munkaerő-tervezési módszereket.

Az Egyesült Királyság által vezetett munkacsomag (WP6), a kvalitatív tervezéssel, tehát azokkal a tényezőkkel foglalkozott, amely nem, vagy nagyon nehezen mérhető. Ezek közül kiemelkedő a jövőben várható skill-mix meghatározása, amely az adatok mellett szintén alapvető fontosságú a tervezésben. A munka során kidolgozták az ún. horizon-scanning módszert, ahol szakértők bevonásával lehetséges előre jelezni, megjósolni a már említett nem mérhető faktorokat.

Az eredménytermékek olyan támogatást jelentenek az egyes tagállamok és érintett szervezetek számára, hogy rendelkezésre bocsátják azokat a módszereket és eszközöket, amelyek szükségesek a jól működő egészségügyi munkaerő-tervezés megvalósításához.

A PROGRAM VÁRHATÓ ELŐNYEI MAGYARORSZÁG SZÁMÁRA

A magyar csapat legfőbb céljai a szerződésben vállalt szakmai munka magas szintű elvégzése mellett a nemzetközi tapasztalatok és jó gyakorlatok importálása, a magyarországi egészségügyi munkaerő-tervezés kidolgozása és gyakorlatba való átültetés támogatása. A program keretében megismerhetjük az európai munkaerő tervezési és előrejelzési gyakorlatokat, folyamatokat, szervezeti megoldásokat. Számos országban szembesülnek az egészségügyi munkaerőhiány különböző aspektusaival, és szintén számos megoldási mód felhasználásával törekednek azok kezelésére. A projekt egyik legfőbb eredménye, hogy összehozza a témával foglalkozó kutatókat, szakmapolitikai döntéshozókat, így valóban sokat tanulhatunk egymástól.

Sokszor azt gondoljuk, hogy Magyarország nagyon távol van a nyugati államok lehetőségeitől, azonban a projektben való részvételünk alapján megállapíthatjuk, hogy ez egyáltalán nincs így. Hazánk a többi európai tagállamhoz hasonló kihívásokkal néz szembe és hasonló problémák megoldásán dolgozik. Sok és részletes adatunk van az egészségügyi dolgozókról, van egységes, nemzeti, működő nyilvántartási rendszerünk, amelynek keretében minden egészségügyi dolgozót és képesítést nyilvántartunk. Ez egyáltalán nem magától értetődő minden országban. Ez az adattömeg tudja segíteni a tervezést, illetve ennek eredményeképpen a szakpolitikai döntéshozatalt. Nagyon sokat tanulunk más országoktól arról, hogyan lehet, hogyan érdemes ezt hatékonyan működtetni. Szintén fontos pozitív következmény az, hogy megismertük azokat az egészségügyi munkaerő tervezésben jártas gyakorlók szakembereket, akik a téma vezetői szakértőinek számítnak nemcsak Európában, hanem a világon is.

Fontos célja a magyar csapatnak, hogy Magyarországra hozzuk azt a tudást és széleskörű tapasztalatot, amely más országokban már rendelkezésre áll. Ezzel egyrészt könnyebben, másrészt a meglévő jó gyakorlatok alkalmazásával lényegesen költséghatékonyabban lehetséges beindítani és fejleszteni a munkaerő tervezést. Ezzel az értékes tudással érdemben tudjuk segíteni a magyarországi egészségügyi munkaerő-tervezés kialakítását és fenntartását.

SZÜKSÉGES LÉPÉSEK MAGYARORSZÁGON A MUNKAERŐ TERVEZÉSBEN

Az eddigi tapasztalatok alapján megállapítható, hogy Magyarországon az egészségügyi munkaerő tervezés beindításához és fenntartásához a következőkre van szükség:

- Magas szintű politikai és szakmapolitikai elkötelezettség
- Elfogadott vízió, világos célkitűzések az egészségügyi ellátás jövőjét illetően
- Meglévő adatgyűjtési rendszerek harmonizálása – az adatok anonim módon történő összefuttatása
- Kijelölt szervezet, vagy szervezeti egység, amelynek nevesítve a legfőbb feladata az egészségügyi munkaerő tervezés

- Széleskörű szakmai együttműködés, az adatgyűjtés, modellezés és az értékelés tekintetében

KÖVETKEZTETÉSEK

Az egészségügyi rendszerek fenntarthatósága kritikus kérdés számos országban, és sok esetben a munkaerő jelenti a szűk keresztmetszetet. Az egészségügyi munkaerő-

tervezés célja az, hogy eszköztárával érdemben hozzájáruljon az egészségügyi rendszerek fenntarthatóságához. A cikkben bemutatott projekt legfontosabb eredménye az, hogy az egyes országokban meglévő tudást, jó gyakorlatokat megosztjuk egymással, így nem kell rögtönözni a megoldásokat, hanem a már kitalált és kipróbált eszközök ismeretével és alkalmazásával hatékony eszközt adhatunk az egészségpolitikai döntéshozók kezébe.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] Ognyanova D, Maier CB, Wismar M, Girasek E, Busse R: Mobility of health professionals pre and post 2004 and 2007 EU enlargements: Evidence from the EU project PROMeTHEUS, Health Policy, 2012, 108:122-132.
- [2] Eke E, Girasek E, Szócska M: A migráció a magyar orvosok körében. Statisztikai Szemle 2009, 87.:796-827.
- [3] Girasek E, Csernus R, Ragány K, Eke E: Migráció az egészségügyben, Magyar Tudomány, 2013, 173:292-298.
- [4] Buchan J, Wismar M, Glinos IA, Bremner: Health Professional Mobility in a Changing Europe, WHO European Observatory in Health Systems and Policies, 2014.
- [5] Wismar M, Maier C B, Glinos I A, Dussault G, Figueras J: Health professional mobility and health systems. Evidence from 17 European countries, Brussels: WHO European Observatory on Health Systems and Policies, 2011.
- [6] Matrix Insight Ltd: EU-level Collaboration on Forecasting Health Workforce Needs, Workforce Planning and Health Workforce Trends – A Feasibility Study, Brussels: European Commission, 2012.
- [7] Dussault G, Buchan J, Sermeus W, Padaiga Z: Assessing the future health workforce needs, World Health Organisation European Observatory on Health Systems and Policies, 2010.

A SZERZŐK BEMUTATÁSA



Dr. Girasek Edmond az ELTE Társadalomtudomány Karán Szociológusként diplomázott, Egészségtudományokból doktorált a Semmelweis Egye-

temen. Az Egészségügyi Menedzserképző Központ munkatársa, számos hazai és nemzetközi egészségügyi humán erőforrással és felsőoktatással foglalkozó kutató és tanácsadó projektben dolgozott szakértőként, kutatóként.



Dr. Kovács Eszter szociológus diplomáját a Szegedi Tudományegyetemen szerezte, majd doktori képzését a Semmelweis Egyetem, Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola Magatartástudományi programjában folytatta, ahol PhD fokozatot szerzett

Egészségtudományok szakterületen. Szakmai érdeklődésének fókuszában az egészségpolitikában kiemelt szerepet bíró egészségügyi emberi erőforrás kérdésköre áll, ahol foglalkozik a humán erőforrás tervezés tényezőivel, adatbázisokkal, szakember migrációval, határmenti és határokon átnyúló egészségügyi együttműködésekkel, betegjogokkal és egészségturizmussal.