



3. Neurrien izaera segmentatua



3. Neurrien izaera segmentatua

HPEB osatzen duten neurriak segmentatuak dira, hautatu nahi diren profilen arabera. Neurri bakoitzean zehazten da noiz den egokia izaera segmentatua ("aplikazioa" atalean).

Euskal osasun-sistema lanbide-kategoria ugari eta askotarikoek osatzen dute: arlo juridikokoak, arkitektoak, ekonomialariak, abokatuak, estatistika arlokoak, matematikariak, administrari laguntzaileak, zeladoreak, klinikako laguntzaileak, erizainak, espezialitate medikoak (pediatrak, familia-medikuak, neurologoak, kardiologoak, urologoak, etab.), biologoak, genetistak, programatzaile informatikoak, datu-analistak, bioteknologoak eta abar.

Osakidetzako lanpostu funtzionalen zerrenda osoa Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua Zuzenbide Pribatuko Entitate Publikoko Lanpostu Funtzionalak arautzen dituen uztailaren 19ko 186/2005 Dekretuaren I. eranskinean dago jasota. Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Administrazio Kontseiluak dekretu hori aldatzeko erabakia hartu du 2019ko uztailaren 23an, eta honako ahalmen hauek esleitu dizkio Kontseiluari:

"(...) langileen sailkapena egokitzea, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategineko titulazio-taldean eta lanbide-taldean arabera (aipatutako testu bategina urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen), bai eta I. eranskineko lanpostu funtzional bakoitza betetzeko modua, titulazioa, esperientzia edo hizkuntza-eskakizuna aldatzeko, eta eranskin horretako lanpostu funtzionalak sortzeko, aldatzeko edo kentzeko ere, baldin eta ez bada beharrezkoa talde eta kategoria horiek sortzea, aldatzea edo kentzea, eta Euskadiko Antolamendu Sanitarioari buruzko ekainaren 26ko 8/1997 Legean ezarritakora egokitzen bada, eta, betiere, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuan Euskararen Erabilera Normalizatzeko martxoaren 18ko 67/2003 Dekretuan ezarritako hizkuntza-eskakizunak errespetatuz."

Dekretuaren aldaketa hori izapidetze-fasean dago gaur egun, eta Gobernu Kontseiluak onartu beharko du ondoren, hala badagokio.

Hautaketa-prozesuak, zalantzarik gabe, lanpostu funtzional horietarako behar diren prestakuntza eta gaitasunetara egokitu behar dira, proben edukiari eta merezimenduen baremoari dagokienez. Alde horretatik, talde hauek bereiz ditzakegu:

- **Lehen taldea** erakundeko zeharkako lanbide-kategoriari buruzkoa da, eta eskatzen den gaitasun-profila ez da desberdina Euskal Osasun Sistema osatzen duten osasun-erakunde batetik bestera. Lanpostu eta oposizioegile asko ditu; beraz, lehiaketek eta oposizioek bizkorrak izan behar dute, eta deialdiak maiz egin beharko dira, lan-egonkortasuna sustatzeko. Lehen talde horretan kategoria sanitarioak eta ez-sanitarioak daude. Hala, talde honetan sartzen dira lehen mailako arretako medikuntzako eta erizaintzako profesionalak, zeladoreak, klinikako laguntzaileak eta abar, bai eta administrazio publikoko beste arlo batzuekin komunak izan daitezkeen beste kategoria batzuk ere (abokatuak, ekonomialariak, administrariak, laguntzaileak, administrazio-teknikariak, etab.). Kasu horietan, proben diseinua eta merezimenduen baremoa ez lirateke desberdinak izan behar euskal administrazio publikoan une bakoitzean indarrean dauden ohiko parametroekiko.
- **Bigarren taldea** graduondoko prestakuntzadun titulazioa eskatzen duten lanbide-kategoriak osatzen dute, eta, beraz, prestakuntza-aldi luzeak dituztenak; esate baterako, BAME, BAEE, BAPE, BAFE, BABE edo beste batzuk. Kasu honetan, ezin da ahaztu profesional horiek, dagokion unibertsitate-titulua edukitzeaz eta BAME, BAEE, BAPE, BAFE edo BABE azterketa egiteaz gain, lau urtez aritu izan direla osasun-zerbitzuren batean egoiliar gisa edo gainbegiraturako lan-jardueran. Ondorioz, aurretiazko hautaketa-prozesu zorrotz bat gainditu duten eta osasun-zerbitzu publiko batean gutxienez lau urteko esperientzia profesionala duten profesionalak ari gara. Kasu horietan, agerikoa da ezagutza teorikoen proba arindu beharra dagoela eta ondo definitu behar direla ezagutzen aplikazio praktikoari buruzko probak eta hautatutako pertsonen trebetasun eta gaitasunei buruzko probak.
- **Hirugarren taldea** konplexutasun handiko lanpostu funtzional batzuetako edo plaza espezifiko batzuetako profil espezifikoari buruzkoa da (kardiologia hemodinamikoa, minbiziaren eta transplanteen gibelesko kirurgia, neonatologia, pediatriako larrialdiak, erradiologia interbentzionista, zitogenetika, etab.). Kasu horietan, hauex da erronka: diseinatzen diren hautaketa-prozesuek bermatu egin beharko dutela prozesu horiek gainditzeko dituzten profesionalak espezialitate horiei dagozkien zereginak berehala edo epe laburrean (lanpostuetan hasi ondoren) bete ditzaketela. Beraz, profesionalen batek denbora luzea beharko balu ezagutzak eta praktikak lortzeko (horrexek ematen baitie erabateko bermea pazienteei), profesional hori ez litzateke prozesuan sartuko.

Hain espezifikoak diren profilak hautatzeko kasuetan, zenbait fasetan bermatu behar dira berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak. Horrela, dagokion lan-

eskaintza publikoaren bidez Euskal Osasun Sistemari sartzeko fasean bermatzeaz gain, profil espezifiko horietarako behar den esperientzia eta prestakuntza ere bermatu beharko da. Horretarako, Euskal Osasun Sistemari egin daitekeen prestakuntza espezifikoari dagokionez, lehentasuna izango duete sistemara EPE orokor baten bidez sartu diren profesionalak; zehazki, prestakuntzako plaza espezifiko horiek betetzeko barne-deialdien bidez sartu direnek. Horretarako, beharrezkoa izango da alde aurretik definitzea lanpostu funtzional baterako profil espezifikoaren beharra, eskatzen diren konpetentzia espezifikoak definitzea, bai eta Osakidetzako profesionalen artean aukera-berdintasuna bermatzen duten prozedurak ere, beharrezko gaikuntzarako prestakuntza jaso ahal izateko. Langile propioen prestakuntza egiterik ez balego, aldi baterako kontratazioa duten langileen prestakuntza hautatuko litzateke, eta sistemari ondorengo EPE baten bidez sartzeko aukera izango litzateke, eta jardunaldi hori oinarri espezifikoetan adostutako baremoen arabera baloratuko litzateke.

- Azkenik, **laugarren talde** bat ere badago, ez oso handia, baina bai garrantzi handikoa. Espezializazio eta esperientzia handiko profesionalak osatzen dute, eta euskal osasun-zerbitzua aipatutako profesionalak hornitu behar da, etorkizuneko asistentzia-, zientzia- eta teknologia-erronkei aurre egiteko. Zehazki, honakoei buruz ari gara: bioteknologia, robotika, fabrikazio gehigarria, genetika, konplexutasun handiko kirurgia, segurtasun zibernetikoa, bioteknologia, big data, adimen artifiziala eta abar. Euskal osasun-zerbitzuak aukera izan beharko luke erreferentziazko eta esperientzia handiko profesionalak erakartzeko, prozesu horien buru izateko eta etorkizunerako funtsezkoak diren arlo horietan taldeak eta profesionalak prestatzeko. Kasu horietan, langile propioen prestakuntzaren bidez bete ezin diren beharrezkoak bereziak daudenean, meritulehiaketa, indarrean dagoen legeriak eskaintzen dituen aukeren arabera, formula egokia izan daiteke kanpoko talentua erakartzeko, eta, modu horretan, arlo horietan erakundeak duen talentua garatzen lagundu ahal izateko.