



1. Aurkezpena



1. Aurkezpena

Sortu zenetik 35 urte igarota, Osakidetzak plantilla berritzeko prozesuari ekingo dio datozen urteotan, eta prozesu hori inoizko handiena izango da, dimentsioari eta garrantziari dagokionez. Berrikuntza horri aurre egiteko langileak hautatzea lehen mailako erronka estrategikoa da; alde batetik, belaunaldien arteko erreleboa behar delako (eta errelebo horrek aurrekaririk gabeko dimentsioa izango du), eta, bestetik, digitalizazioaren eta zientziaren eta teknologiaren aurrerapenen ondorioz profil profesional berriak eskatzen direlako.

Adostasun handia dago honako gai honetan: Osakidetzako plantillan profesional berriak sartzeko hautaketa-prozesuek eredu berri bati erantzun behar diote, eta eredu horrek ahalik eta bermerik handiena eman beharko du osasun-sistema publikoan sartzeko beharrezkoak diren berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak betetzeko orduan. Era berean, aipatutako ereduak aukera eman behar du printzipio horiek behar bezala garatzeko, eraginkortasunaren eta efizientziaren ikuspegitik.

Horri lotuta, hainbat erakundek (Arartekoa), organismok (IVAP), profesionalek (Jiménez Asensio irakaslea, eta Arantxa Gorostiaga Manterola eta Jone Aliri Lazcano EHUko Gizarte Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Saileko irakasleak), elkargo profesionalek eta alderdi politikok eredu hori definitzeko ekarpenak egin izan dituzte. Horiei guztiei eskerrak eman nahi dizkiegu beren ekarpenengatik. Saiatu gara instantzia horietatik proposatutako neurri gehienak sartzen, baina, horietako batzuk kontrajarriak direnez, zenbaitetan batzuk edo besteak aukeratu behar izan ditugu, eredu osoari koherentzia emateko.

Horrela, bi helburutarako balioko duten sistemak eta prozesuak artikulatu nahi dira: alde batetik, ahalik eta bermerik handienak eman behar zaizkie, sektore publikoan edozein hautaketa-prozesu arautu behar duten printzipioei dagokienez; eta, bestetik, tresna egokiak izan behar dira talentua identifikatzeko eta erakartzeko, profesionalizatzeko, hautatutako en egokitasuna bermatzeko eta hautaketa-zorroztasuna lortzeko, betiere kontuan hartuta zer lanbide-kategoriara zuzentzen diren.

Euskal Osasun Sistemaren Hautaketa Prozesuen Eredu Berria hautaketa-prozesuen diseinuaren inguruko hobekuntza- eta berrikuntza-neurri jakin batzuetan dago oinarrituta, eta neurri horiek berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipio konstituzionalen erabateko aplikagarritasuna indartzera daude bideratuta. Printzipio horiez gain, gardentasun-, objektibotasun- eta fidagarritasun-printzipioak ere gehitu behar dira. Era berean, honako helburu hauek lortu nahi ditu: talentua erakartzea eta atxikitzea; hautaketaren inguruko profesionalizazioa, egokitasuna eta zorrotasuna sustatzea; eta, horrela, euskal osasungintzaren berehalako eta ez hain berehalako eskakizunei aurre egitea, zehazki, belaunaldien arteko errelebotik eta euskal gizartea bizitzen ari den bilakaera demografiko, digital, zientifiko eta teknologikotik eratorritakoei.

Hautaketa Prozesuen Eredu Berria osatzen duten neurri asko aldeztatik erabili izan dira hainbat hautaketa-prozesutan. Hala ere, haren erabilera ez da globala izan, ezta homogeneoa ere. Proposatzen den ereduak, neurri horiek hobetzeko eta berritzeko osagaiak jasotzeaz gain, esparru orokor eta komuna ematen die Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren hautaketa-prozesuei.

Hala, Hautaketa Prozesuen Eredu Berriaren balio nagusia eredu horrek Euskal Osasun Sistemako hautaketa-prozesu guztiei ematen dien esparru orokor eta komunean datza, eta lortu nahi diren printzipioak zorrotz eta modu homogeneoan betetzeko berme handiagoa ematen du, bere baitan biltzen baititu proposatutako neurriak behar bezala aplikatzeko beharrezkoak diren erreminta eta tresna guztiak.

Era berean, Eredu Berria zehazteko orduan hainbat eragilek egin dituzten ekarpenak eta izan den parte-hartze zabalak aberastasun handiagoa ematen dio prozesuari, eta beharrezkoa den adostasuna ahalbidetzen du, aipagai dugun eredu arrakastatsua izan dadin.

