

# L'EFECTE DE L'EDAT EN ELS PROFESSIONALS DEL SECTOR SANITARI

### ■ La Qüestió:

- Quines deuriem ser les línies fonamentals d'una política que abordés d'una forma integral l'envelliment al sector sanitari?

### ■ Metodologia:

- Realització d'una sessió de Focus Group amb expert de diferents entitats associades.
- Disseny d'un qüestionari respost per experts de 9 entitats associades a La Unió.
- Investigació documental d'altres estudis i informes

## Valors absoluts

Línia d'activitat	Directius i altres	GP1	GP2	GP3 GS	GP3 GM	GP4	GP5	GP6	GP7	Total
Atenció especialitzada	132,54	9.207,89	12.316,25	1.809,66	7.041,36	636,65	590,05	5.450,87	2.874,97	<b>40.060,24</b>
Atenció Primària	7,94	1.079,45	961,61	46,43	189,19	12,87	14,22	731,31	102,05	<b>3.145,07</b>
Sociosanitària	45,40	740,47	1.851,62	69,43	2.556,81	72,49	106,98	604,42	518,24	<b>6.565,87</b>
Salut Mental	75,28	1.266,32	1.218,66	90,84	1.238,95	49,85	55,27	564,01	136,71	<b>4.695,89</b>
<b>Total</b>	<b>261,16</b>	<b>12.294,13</b>	<b>16.348,14</b>	<b>2.016,36</b>	<b>11.026,32</b>	<b>771,86</b>	<b>766,53</b>	<b>7.350,60</b>	<b>3.631,98</b>	<b>54.467,06</b>
<b>Totals</b>		<b>41.684,94</b>								

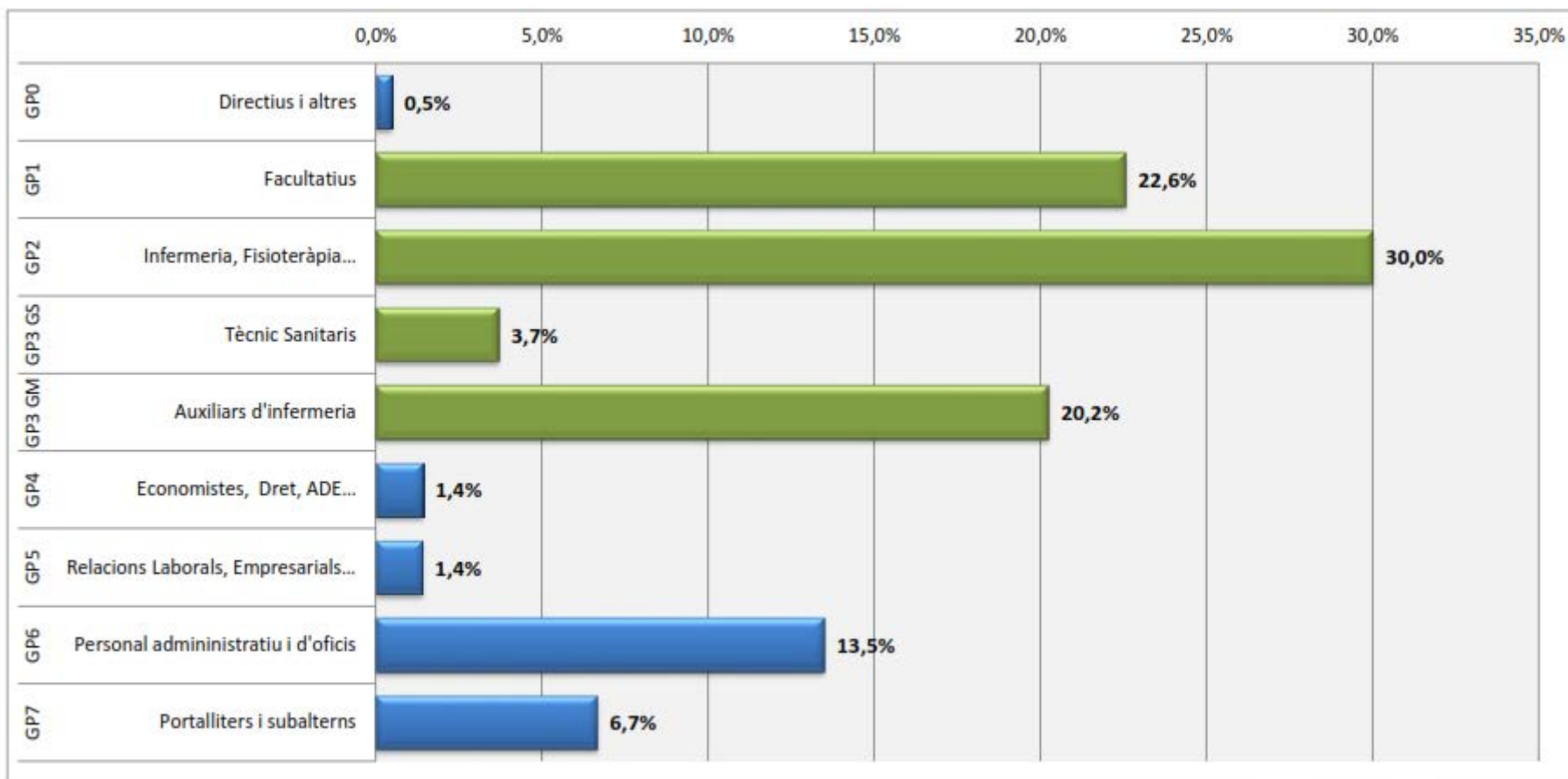
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades monitoritzades d'organitzacions que suposen el 80% de les entitats del sector i que generen el 89% de l'ocupació.

## Valors percentuals

Línia d'activitat	Directius i altres	GP1	GP2	GP3 GS	GP3 GM	GP4	GP5	GP6	GP7	Total
Atenció especialitzada	0,33%	22,99%	30,74%	4,52%	17,58%	1,59%	1,47%	13,61%	7,18%	100,00%
Atenció Primària	0,25%	34,32%	30,58%	1,48%	6,02%	0,41%	0,45%	23,25%	3,24%	100,00%
Sociosanitària	0,69%	11,28%	28,20%	1,06%	38,94%	1,10%	1,63%	9,21%	7,89%	100,00%
Salut Mental	1,60%	26,97%	25,95%	1,93%	26,38%	1,06%	1,18%	12,01%	2,91%	100,00%
<b>Totals</b>		<b>29,49%</b>	<b>39,22%</b>	<b>4,84%</b>	<b>26,45%</b>					<b>76,53%</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades monitoritzades d'organitzacions que suposen el 80% de les entitats del sector i que generen el 89% de l'ocupació.

## Distribució plantilla del sector sanitari concertat. Per grups professionals.



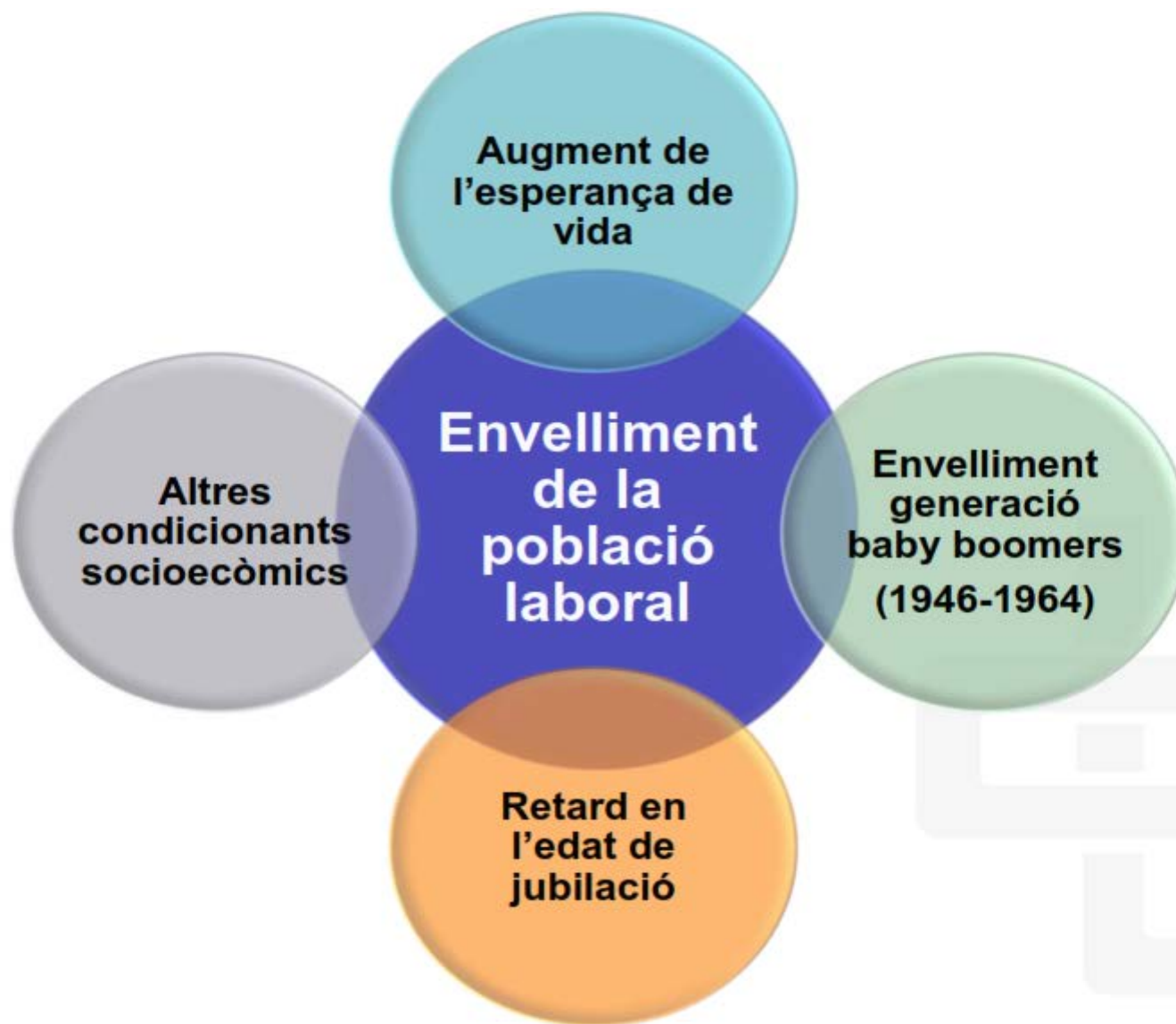
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades monitoritzades d'organitzacions que suposen el 80% de les entitats del sector i que generen el 89% de l'ocupació.

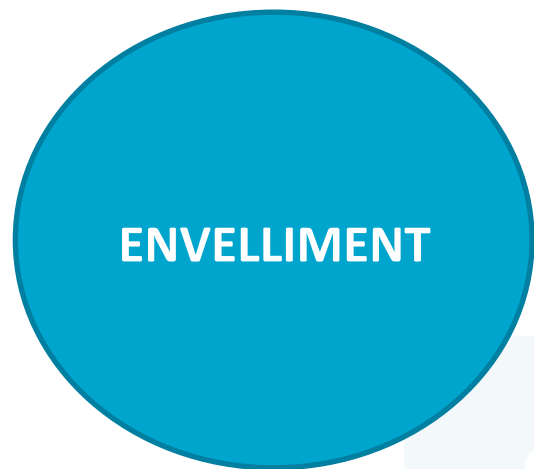
- A partir dels 55 anys i fins el 65/67 anys.

Any EPA	2014T4	2012T4	2010T4	2008T4	2006T4	2004T4	2002T4
Total Ocupats	3.048,10	2.962,10	3.242,30	3.492,40	3.515,90	3.206,30	2.933,90
Ocupats de 55 i més anys	448,80	432,60	437,10	455,10	421,40	349,20	315,00
Evolució %	<b>14,7%</b>	<b>14,6%</b>	<b>13,5%</b>	<b>13,0%</b>	<b>12,0%</b>	<b>10,9%</b>	<b>10,7%</b>

- 9.000 professionals del sector sanitari concertat.
  - 6.300 professionals sanitaris
    - 1.850 facultatius
    - 2500 infermeria
    - 300 tècnics sanitaris
    - 1.650 auxiliars d'infermeria

**ÈS UNA CARACTERÍSTICA DE LES PLANTILLES QUE VA A MÉS**





## INCIDÈNCIES

- Dèficits de formació continuada i reciclatge professional
- Impacte de les noves tecnologies
- Absència de reptes
- Increment de les càrregues de treball i la intensitat de la feina.

## CONSEQÜÈNCIES

### En el professional

Absentisme

Disconformitat

Desmotivació

### En l'organització

Productivitat

Clima laboral

Implicació

**PÈRDUA DEFICIÈNCIA DE L'ORGANITZACIÓ**

- Normativa laboral en matèria de mobilitat funcional i modificació de la jornada de treball.
- Organització del treball rígida: tornicitat
- Estructura jerarquitzada dels serveis mèdics
- Estructures físiques no adaptades
- Entorn d'austeritat econòmica
- Augment de la pressió assistencial



### Planificació: demografia de plantilles i recanvi generacional

#### Es considera necessari

- L'anàlisi i la valoració de les necessitats i la problemàtica que l'estructura d'edat de l'organització genera a curt, a mitjà i a llarg termini.

#### Què tenim?

- És una eina de gestió poc madura i poc desenvolupada, que no és emprada més enllà que per atendre els moviment passius; com jubilacions o previsions d'incapacitats permanents

### Formació i gestió del coneixement

#### Es considera necessari

- És fonamental la planificació específica de la formació dels professionals de més edat per mantenir les seves competències.
- Els equips de treball intergeneracionals poden d'afavorir la transferència de coneixements entre col·lectius de diferent edat. Es considera que cal desenvolupar les bases d'unes relacions de qualitat en el treball, on l'element transgeneracional funcioni com a factor del desenvolupament organitzatiu i no com a element de fre o generador de disfuncions.

#### Que tenim?

- No existeixen programes específics per aquest col·lectiu, la formació s'engloba dins dels plans de formació generals de l'organització.
- Hi ha coincidència en la necessitat de l'existència de figures de referència que transmetin coneixement i orientin als nous professionals en les pràctiques professionals, però discrepàncies al respecte de com haurien de ser aquestes figures (rols tutors/mentors).

### Informació

#### Es considera necessari

- Campanyes informatives sobre els hàbits de vida saludable: la deshabituació del tabac, sobre l'alimentació o l'exercici físic, la cura de la salut mental, campanyes i/o actuacions de vigilància de la salut de patologies prevalents en persones de més edat, canvis fisiològics associats a l'edat o plans/informació d'acompanyament en processos de transicions cap a la jubilació, entre d'altres.

#### Que tenim?

- En aquesta matèria les organitzacions estan avançant i incloent aquestes pràctiques entre les seves polítiques, tot i que es considera que caldria focalitzar més campanyes específiques vinculades al procés d'envelliment pròpiament dit.

### Actuacions relacionades amb l'organització i el lloc de treball

#### Es considera necessari

- Que l'abordatge és fet de forma col·lectiva, establint prioritats que indiquin a quins grups o serveis s'hauria d'incorporar el factor de l'edat en l'organització i en el disseny del lloc de treball. Aquestes prioritats s'han d'establir, en la variable edat, en base a l'anàlisi d'una sèrie d'indicadors, que podrien ser (a tall d'exemple):
  - Absentisme per franja d'edat i grup professional
  - Accidentabilitat per franja d'edat i grup professional
  - Adequacions laborals realitzades per lloc de treball i grup professional

#### Mesures per al Facultatiu

- Limitar, potser encara més l'edat de les guàrdies, establint-se un límit més o menys de consens als 50 anys.
- Limitar també les hores de consulta.
- En la mesura del possible anar derivant la seva tasca cap la de consultor assessor.
- Reforçar la formació

## Actuacions relacionades amb l'organització i el lloc de treball

### Mesures per a Infermeria

- Reordenació de la càrrega de treball.
- Reduir temps assistencial i augmentar temps per a la recerca i per a la formació.
- Crear figures singulars (rols avançats): gestores de casos i d'equips.
- A hospitalització, ubicats en els torns amb menys càrrega física i menys pressió assistencial, als torns considerats mes de manteniment de tasques (tarda o nit)
- Evitar els canvis de torn i la nocturnitat a partir de 55 anys.

### Mesures per als auxiliars d'Infermeria

- Reordenació de la càrrega de treball i implementació de mesures d'ajuda (grues, taules de transferència)
- Augment de competències professionals
- A hospitalització, ubicats en els torns amb menys càrrega física i menys pressió assistencial, als torns considerats mes de manteniment de tasques (tarda o nit).
- Evitar els canvis de torn i la nocturnitat a partir de 55 anys.

**Tot i això, hi ha consens que és molt difícil adaptar modificar i fer adaptacions en els llocs de treball del col·lectiu infermer. I menys en l'actual entorn econòmic.**

## Mesures relacionades amb la flexibilitat i la conciliació

### Es considera necessari

Hi ha consens que unes bones polítiques en matèria de permisos i conciliació redueixen l'absentisme. **Mesures:**

- Reducció, voluntària, de la jornada per mantenir actius els professionals de més edat i reduir l'absentisme.
- Oferir la possibilitat de deixar de treballar per exemple caps de setmana o disminuir la seva freqüència mensual o compactar la jornada setmanal.
- Flexibilitat horària, sempre que sigui possible en funció de la tipologia i l'organització del treball.
- La jubilació parcial continuen sent una de les millors eines per aconseguir afrontar els darrers anys de la vida laboral en les condicions més òptimes possibles.

### Que tenim?

- Aquesta mesura tindria un impacte a nivell de costos.
- Les organitzacions, resultat de les mesures s'ajust, que han afectat de forma restrictiva o bé permisos, o bé dies de lliure disposició constaten, que això es trasllada en un augment de l'absentisme.
- Modificació de la jornada. Es tracta de professionals que es troben a la recta final de la seva vida laboral i que majoritàriament no volen perdre percentatge de la seva futura retribució econòmica en la jubilació. Podria ser una mesura individual però no generalitzable.

### Mesures relacionades amb la prevenció de riscos laborals

- Establir mesures preventives addicionals necessàries per a l'adaptació dels llocs de treball a les persones de major edat.
- En els procediments del sistema de gestió caldria incloure aspectes específics pels treballadors de +55.
  - En el Pla de Prevenció de Riscos Laborals
  - En l'avaluació de Riscos laborals
  - En la planificació de l'activitat preventiva
  - Incloure la variable edat com a factor en la vigilància de la salut.

- Planificació.
- Adaptació dels llocs de treball.
- Adequació de les càrregues de treball.
- Formació continuada i específica pel col·lectiu de més edat.
- Promoció de l'envelliment sostenible a la feina.
- Flexibilitat
- Integració del factor de l'edat en el sistema de gestió de la prevenció.

