



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**  
**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ**  
**ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ**  
**ΕΝΩΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ-ΤΡΙΩΝ**  
**ΕΛΛΑΔΟΣ (Ε.Ν.Ε.)- Ν.Π.Δ.Δ.**

Ταχ. Δ/ση : Βασ. Σοφίας 47  
Τ.Κ. : 106 76 Αθήνα  
Τηλ : 210- 3648044  
Φαξ : 210- 3648049

**Αθήνα 29/5/14**

**Αρ. Πρωτ.: 593**

**Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και**  
**Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης**

**Κοινοποίηση: Υπουργό Υγείας ΚΚΑ**

#### **ΘΕΜΑ: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ**

Η Ένωση Νοσηλευτών Ελλάδος (ΕΝΕ) αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) και λειτουργεί ως επαγγελματικός σύλλογος όλων των νοσηλευτών που δραστηριοποιούνται στη χώρα, κατά το πρότυπο ομοειδών συλλόγων ίδιας νομικής φύσεως λοιπών ευρωπαϊκών κρατών, προβλεπομένης της υποχρεωτικής εγγραφής αυτών στα μητρώα της.

Αφορμή για τη σύνταξη του παρόντος είναι η θέση σε ισχύ των διατάξεων του Νόμου 4250/2014, δυνάμει των οποίων μεταρρυθμίζεται το σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, όπως αυτό είχε καθιερωθεί μέσω των διατάξεων του ΠΔ 318/1992.

Η παρέμβαση της ΕΝΕ για το συγκεκριμένο ζήτημα δικαιολογείται απόλυτα, δοθέντος ότι μεταξύ των θεσμοθετημένων σκοπών της ΕΝΕ, όπως αυτοί περιγράφονται στις διατάξεις του άρθρου 2 του Νόμου 3252/2004, περιλαμβάνεται και η αξιολόγηση της παρεχόμενης νοσηλευτικής φροντίδας. Είναι, δε, σαφές και αυτονόητο, ότι η νοσηλευτική φροντίδα παρέχεται από τους επαγγελματίες του κλάδου των νοσηλευτών, η ποιότητα των οποίων καθορίζει εν πολλοίς και την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών τους. Κατά συνέπεια, το σύστημα αξιολόγησης του νοσηλευτικού προσωπικού βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της ΕΝΕ.

Παράλληλα η ΕΝΕ διαθέτει την εξειδικευμένη γνώση σχετικά με τις αναμφισβήτητες ιδιαιτερότητες της άσκησης του νοσηλευτικού επαγγέλματος στις δημόσιες δομές είτε του Ε.Σ.Υ., είτε του νεοσύστατου Π.Ε.Δ.Υ., είτε του ΥΠΑΙΘ ώστε να είναι σε θέση να καταθέτει ρεαλιστικές προτάσεις γύρω από ένα αντικειμενικό και πρόσφορο σύστημα αξιολόγησης των νοσηλευτών.

## **1. Διαπιστώσεις – αποτίμηση του προγενέστερου συστήματος**

Αναγκαστικώς εκκινούμε την σκέψη μας από μια κριτική προσέγγιση και αποτίμηση του μέχρι σήμερα ισχύοντος πλαισίου αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων.

Η βασική μας παρατήρηση έγκειται εις το πραγματικό στοιχείο της ολοκληρωτικής de facto απαξίωσης του συστήματος αξιολόγησης του ΠΔ 318/1992. Το συγκεκριμένο σύστημα απέτυχε διαχρονικά να επιτελέσει τον αληθή σκοπό του, δηλαδή να αποτελέσει ένα πραγματικά χρήσιμο εργαλείο στην προσπάθεια για μια ορθολογική διαχείριση του έμψυχου δυναμικού των δημοσίων υπηρεσιών. Επί σειρά ετών παρακολουθούσαμε την σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησης που είτε δεν έφεραν καμία αιτιολογία, είτε απηχούσαν προσωπικές απόψεις, φιλίες ή έχθρα μεταξύ αξιολογητή και αξιολογούμενου, είτε περιείχαν ασαφείς αξιολογικούς χαρακτηρισμούς, και οι οποίες, σε κάθε περίπτωση, απλώς αρχειοθετούνταν και παρέμεναν, δυστυχώς ή ευτυχώς, λαμβανομένης υπόψη και της ποιότητας ή της αντικειμενικότητάς τους, ανεκμετάλλευτες.

Με τον τρόπο αυτό άριστοι υπάλληλοι περνούσαν απαρατήρητοι, ενώ οι χειρότεροι και πλέον ανάξιοι και αντιπαραγωγικοί υπάλληλοι επιβίωναν με χαρακτηριστική άνεση και ευκολία, δίχως ίχνος δυσμενούς εις βάρος τους επίπτωσης.

Παράλληλα, συχνά παρατηρήθηκαν φαινόμενα υπαλλήλων που δεν υπήχθησαν ποτέ στο σύστημα αξιολόγησης ή αξιολογήθηκαν σε χρόνο κατά πολύ μεταγενέστερο του έτους αναφοράς.

Ομολογουμένως, λοιπόν, είχε φτάσει η στιγμή, όπου έπρεπε να παρέμβει ο νομοθέτης προκειμένου να εξορθολογήσει το σύστημα αξιολόγησης, καθιστώντας αυτό εργαλείο ενημέρωσης για τις δημόσιες υπηρεσίες και βασικό αρωγό τους στη χάραξη μιας πολιτικής για την κατά το δυνατόν αποτελεσματικότερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους.

## **2. Κριτική του νέου συστήματος**

Ενώ, λοιπόν, υπήρχε αδήριτη ανάγκη αναμόρφωσης του συστήματος αξιολόγησης, οι ρυθμίσεις του Νόμου 4250/2014 εμφανίζονται μάλλον κατώτερες των περιστάσεων, αλλά και των προσδοκιών μας για την καθιέρωση ενός αντικειμενικού, αξιοκρατικού και δίκαιου συστήματος.

**α.** Ειδικότερα, η βασική διαφοροποίηση που επέρχεται με το νέο καθεστώς σχετίζεται με την θέσπιση ανώτατου ποσοστού υπαλλήλων ανά κλίμακα βαθμολόγησης. Ομολογουμένως οι επίμαχες ρυθμίσεις φαντάζουν εντελώς άδικες, δοθέντος ότι δεν αντιλαμβάνομεθα πώς εκ προοιμίου είναι δυνατόν να τίθεται ποσόστωση στις κλίμακες βαθμολόγησης, προκαταλαμβάνοντας την απόδοση των

υπαλλήλων. Το συγκεκριμένο σύστημα αγγίζει τα όρια του παραλογισμού, ενώ είναι προφανές ότι παραβιάζει την αρχή της αξιοκρατίας, αφού κάποιος αντικειμενικά άριστος υπάλληλος μπορεί να μην λάβει άριστη βαθμολόγηση, επειδή απλώς και μόνον συμπληρώθηκε το ανώτατο ποσοστό υπαλλήλων στη σχετική κλίμακα βαθμολόγησης.

Συναφώς προβάλλεται, ότι σε μια υπηρεσία ορισμένοι υπάλληλοι εξ ορισμού θα λάβουν βαθμούς από 1 έως 6 όχι λόγω της κακής τους απόδοσης, αλλά λόγω της ανάγκης συμπλήρωσης του ποσοστού της αντίστοιχης κλίμακας βαθμολόγησης.

Ενώ, λοιπόν, κατά τη σαφή διατύπωση της σχετικής αιτιολογικής έκθεσης του Νόμου 4250/2014, το νέο σύστημα αξιολόγησης έρχεται να θεραπεύσει τις στρεβλώσεις και την απαξίωση του προηγούμενου συστήματος, επί της ουσίας εισάγει νέες στρεβλώσεις και αδικίες, που ενδεχομένως δεν αντέχουν στον έλεγχο της συμβατότητάς τους με τις διατάξεις του Συντάγματος.

Είναι, δε, χαρακτηριστικό, ότι με το νέο σύστημα η πλειοψηφία των υπαλλήλων θα αξιολογηθούν ως μέτριοι ή κακοί, ενώ έμφαση θα πρέπει να δοθεί στον όρο «έως» που συνοδεύει το ποσοστό της βαθμολογικής κλίμακας 9-10 και 7-8. Δια της χρήσεως του εν λόγω όρου είναι πιθανόν και νομικώς εφικτό το σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας να αξιολογηθεί ως κακό ή ένα ελάχιστο ποσοστό αυτών να αξιολογηθούν ως καλοί ή άριστοι.

Αντιστρόφως ο συγκεκριμένος όρος δεν χρησιμοποιείται στην βαθμολογική κλίμακα 1-6, υποχρεώνοντας, και μάλιστα υπό την απειλή πειθαρχικής δίωξης, τους αξιολογητές να βαθμολογήσουν ως κακούς οπωσδήποτε το 15% των υπαλλήλων της αρμοδιότητάς τους. Ακόμη, λοιπόν, κι αν δεν υπάρχουν σε μια υπηρεσία αντικειμενικά κακοί και μη αποδοτικοί υπάλληλοι, παρά ταύτα θα πρέπει να χαρακτηριστούν έτσι, προκειμένου να ικανοποιηθεί η σχετική νομοθετική απαίτηση και να μη βρεθούν αντιμέτωποι με πειθαρχικές δίωξεις οι αξιολογητές.

**β.** Χαρακτηριστικό της προχειρότητας των σχετικών ρυθμίσεων είναι και το γεγονός ότι δεν ελήφθη μέριμνα κατά τον προσδιορισμό των ποσοστών για τους υπαλλήλους εκείνους που θα βαθμολογηθούν με βαθμούς από 8,1 έως 8,9 ή από 6,1 έως 6,9.

Το υπαρκτό κενό ήρθε να καλύψει σχετική ερμηνευτική, πλην όμως εν τοις πράγμασι κανονιστική, εγκύκλιος (ΔΙΔΑΔ/Φ.32.8/492/8501,8326/07-04-2014) υποκαθιστώντας επί της ουσίας τον ίδιο τον νομοθέτη και συμπληρώνοντας τις εξόφθαλμες παραλείψεις του.

**γ.** Περαιτέρω, καταργείται ο θεσμός των δύο αξιολογητών και καθιερώνεται η αξιολόγηση από έναν μόνον υπάλληλο – προϊστάμενο των αξιολογουμένων. Εν προκειμένω ευλόγως διερωτώμεθα κατά πόσον η κρίση ενός και μόνον υπαλλήλου

παρέχει περισσότερα εχέγγυα αντικειμενικότητας και αμεροληψίας συγκρινόμενη με την κρίση δύο υπαλλήλων.

Κατά την άποψή μας η καθιέρωση του θεσμού του ενός και μοναδικού αξιολογητή θα συμβάλλει στην αύξηση του φαινομένου των μεροληπτικών κρίσεων, άμεσα συνδεδεμένων με τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ αξιολογητή και αξιολογούμενου.

Τελικώς, λοιπόν, παραμένει αδιευκρίνιστος ο σκοπός που ήθελε να εξυπηρετήσει ο νομοθέτης με τον θεσμό του ενός αξιολογητή, ο οποίος θα αποφασίζει κυριολεκτικώς για την τύχη των υφισταμένων του.

**δ.** Πράγματι, με το νέο σύστημα αξιολόγησης, ο αξιολογητής κρατάει στα χέρια του την τύχη των υφισταμένων υπαλλήλων του. Κι αυτό γιατί τις διατάξεις του Νόμου 4250/2014 θα πρέπει να τις μελετήσουμε συνδυαστικά με εκείνες του άρθρου 7 του Νόμου 4024/2011 και του άρθρου 85 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, δυνάμει των οποίων η αξιολόγηση των υπαλλήλων αναδεικνύεται στο πρωταρχικό κριτήριο για την βαθμολογική – προαγωγική τους εξέλιξη, κατ'επέκταση, δε, και για την μισθολογική τους εξέλιξη, όπως και για την κατάληψη θέσεων ευθύνης.

Με άλλα λόγια, εφόσον η προαγωγική εξέλιξη, που έχει πλέον συνδεθεί με τη μισθολογική εξέλιξη, συνδέεται και με την αξιολόγηση, αυτομάτως γίνεται αντιληπτό, ότι ο θεσμός της αξιολόγησης αποκτά αίφνης μια εξαιρετική βαρύτητα στη σταδιοδρομία ενός δημοσίου υπαλλήλου.

Καθίσταται, δε, σαφές, ότι η ποσόστωση στις κλίμακες βαθμολόγησης ακολουθεί το πρότυπο των ποσοστών προακτέων στον επόμενο ανώτερο βαθμό, άρα και στα αντίστοιχα ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια.

Προφανώς, τόσο το σύστημα της προαγωγικής εξέλιξης, όσο και το σύστημα αξιολόγησης τίθενται σε αναγκαστική μεταξύ των συνεργασία, προκειμένου να λειτουργούν ως ανάχωμα στη μισθολογική εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων. Με τον τρόπο αυτό θυσιάζονται στο βωμό της ακολουθούμενης και έξωθεν επιβαλλομένης δημοσιονομικής πολιτικής της χώρας μας οι έννοιες της αξιοκρατίας, της ισότητας, της δικαιοσύνης και της εργασιακής ειρήνης στους χώρους απασχόλησης όλων των φορέων του δημόσιου τομέα.

**ε.** Αξίζει, επίσης, να υπογραμμισθεί, ότι με τις νέες διατάξεις του άρθρου 19 του ΠΔ 318/1992 το δικαίωμα ενστάσεως κατά της εκθέσεως αξιολόγησης διαφυλάσσεται μόνον υπέρ των υπαλλήλων που λαμβάνουν μέσον όρο βαθμολογίας 6 και κάτω. Με άλλα λόγια ο υπάλληλος που θα βαθμολογηθεί με μέσον όρο 6,1 και άνω αδυνατεί να ασκήσει παραδεκτώς ένσταση. Με τον τρόπο αυτό περιορίζεται δραστικά το δικαίωμα ενστάσεως, γεννώντας εύλογα ερωτηματικά εν σχέσει με τη συνταγματικότητα της επίμαχης ρύθμισης.

**στ.** Ερχόμενοι επί του ειδικού ζητήματος της αξιολόγησης των νοσηλευτών, ως και του συνόλου των υπαλλήλων που υπηρετούν σε δημόσια νοσοκομεία, παρατηρούμε τα ακόλουθα.

Σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 7§4 του ΠΔ 318/1992, *«Τα ποσοστά της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου υπολογίζονται επί του συνόλου των υπαλλήλων που υπηρετούν στην ίδια Γενική Διεύθυνση»*.

Ομιλώντας περί δημοσίων νοσοκομείων, που λειτουργούν υπό την μορφή ΝΠΔΔ, δεν υπάρχει οργανική μονάδα επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης. Κατά το μέρος τούτο δημιουργείται ένα ερμηνευτικό κενό όσον αφορά τον αριθμητικό προσδιορισμό των αξιολογούμενων υπαλλήλων ανά βαθμολογική κλίμακα.

**ζ.** Περαιτέρω, σύμφωνα με τις νέες διατάξεις του άρθρου 18§5 του ΠΔ 318/1992, *«με την επιφύλαξη των διατάξεων του προτελευταίου εδαφίου της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού, σε καμιά περίπτωση δεν συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης για χρονικό διάστημα μικρότερο των πέντε μηνών»*.

Εν προκειμένω γεννάται ένα ζήτημα ως προς την αξιολόγηση των υπαλλήλων εκείνων, που κάνοντας χρήση θεσμοθετημένων αδειών, είτε βάσει των γενικών διατάξεων του Δημοσιούπαλληλικού Κώδικα, είτε βάσει ειδικών διατάξεων άλλων νομοθετημάτων, απουσιάζουν από την υπηρεσία τους, ώστε ο συνολικός χρόνος παρουσίας τους να είναι μικρότερος του ελαχίστου ορίου των πέντε (5) μηνών. Το ίδιο συμβαίνει και με υπαλλήλους που έχουν μετακινηθεί σε άλλον φορέα. Σημειωτέον, ότι το φαινόμενο της μετακίνησης ιδίως νοσηλευτικού προσωπικού για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών είναι εξαιρετικά σύνηθες.

Άραγε οι εν λόγω υπάλληλοι δεν θα αξιολογηθούν, ενώ το γεγονός της μη αξιολόγησής τους θα επιδράσει αρνητικά στη βαθμολογική – μισθολογική τους εξέλιξη ;

Παράλληλα, ερώτημα γεννάται εν σχέσει με την αξιολόγηση υπαλλήλων, οι οποίοι για λόγους υγείας και κατόπιν γνωμάτευσης των οικείων υγειονομικών επιτροπών (π.χ. ΑΜΕΑ) έχουν εξαιρεθεί από την άσκηση ορισμένων ή όλων των υπηρεσιακών τους καθηκόντων και εκτελούν άλλες εργασίες.

Αντίστοιχο ερώτημα γεννάται και εν σχέσει με την αξιολόγηση υπαλλήλων, στους οποίους έχει ανατεθεί η εκτέλεση αλλότριων υπηρεσιακών καθηκόντων. Και το φαινόμενο αυτό είναι εξαιρετικά σύνηθες, σχεδόν καθημερινό, για τον κλάδο των νοσηλευτών.

Σε όλα τα παραπάνω ερωτήματα δεν υπάρχει σαφής πρόβλεψη του νομοθέτη, ενώ το εύρος της ρυθμιστέας ύλης είναι τέτοιο, που δεν μπορεί να καλυφθεί με έκδοση σχετικής εγκυκλίου.

Με τις σκέψεις αυτές ολοκληρώνουμε την κριτική προσέγγιση του νέου συστήματος αξιολόγησης, προκειμένου να εισέλθουμε στο πλέον δημιουργικό μέρος της υποβολής συγκεκριμένων προτάσεων ειδικώς για τους νοσηλευτές.

### **3. Προτάσεις για το νοσηλευτικό προσωπικό**

#### **Εισαγωγικά**

Βασική και αταλάντευτη θέση της ΕΝΕ αποτελεί, ότι η αναμφισβήτητη ιδιαιτερότητα του νοσηλευτικού επαγγέλματος, ως απασχόλησης συνδεδεμένης με την παροχή υπηρεσιών υγείας στον ευαίσθητο χώρο των νοσοκομείων, καθώς και εκπαίδευσης σε ανώτατα και ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα, καθιστά αναγκαία την καθιέρωση ενός ειδικού συστήματος αξιολόγησης για το νοσηλευτικό προσωπικό. Με άλλα λόγια, οι ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας και η φύση του νοσηλευτικού επαγγέλματος θα πρέπει να οδηγήσουν τον νομοθέτη στη σταδιακή αποδέσμευση των νοσηλευτών από το γενικό πλαίσιο των λοιπών δημοσίων υπαλλήλων, ιδίως στο ζήτημα της αξιολόγησης.

Σημειωτέον, εξάλλου, ότι η αρχή ήδη έγινε με τις διατάξεις του άρθρου 54 του Νόμου 4223/2013, που καθιερώνουν ένα εξαιρετικό – ειδικό καθεστώς υπηρεσιακών μεταβολών, ήτοι αποσπάσεων, μετατάξεων και μεταθέσεων μόνον για το νοσηλευτικό προσωπικό. Η νομοθετική αυτή πρωτοβουλία θα πρέπει να συνεχιστεί και να γενικευτεί, ώστε να δημιουργηθεί ένα θεσμικό πλαίσιο απόλυτα ρεαλιστικό και προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του κλάδου των νοσηλευτών.

Μόνον έτσι θα μπορούμε να μιλήσουμε για ένα σύστημα αξιολόγησης των νοσηλευτών, που θα εδράζεται στη βάση της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας και των ίσων ευκαιριών. Συμπερασματικά η ΕΝΕ είναι υπέρμαχος του θεσμού της αξιολόγησης, αρκεί να λειτουργεί επί τη βάσει δίκαιων και ισόρροπων κανόνων.

Τέλος, ζήτημα άμεσα συνδεδεμένο με τις παραπάνω σκέψεις είναι η δημιουργία ενός ιδιαίτερου κλάδου νοσηλευτών. Ομολογουμένως στο άρθρο 102 του Νόμου 2071/1992 είχε συμπεριληφθεί σχετική πρόβλεψη, πλην όμως η επίμαχη εξουσιοδοτική διάταξη ουδέποτε εφαρμόστηκε. Ως εκ τούτου και ενόψει της ιδιαιτερότητας του νοσηλευτικού επαγγέλματος ως ενός νομοθετικά ρυθμιζόμενου επαγγέλματος της υγείας, θεωρούμε επιβεβλημένη την δια νόμου πρόβλεψη περί της καθιέρωσης κλάδου νοσηλευτών του Ε.Σ.Υ. και του ΠΕΔΥ, καθώς και κλάδου νοσηλευτών στο ΥΠΑΙΘ, για παράδειγμα κατά το πρότυπο του κλάδου των ιατρών του Ε.Σ.Υ. Προς την κατεύθυνση αυτή χρειάζεται η εισαγωγή εξουσιοδοτικής νομοθετικής διάταξης, απευθυνομένης είτε στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας (προτάσει του Υπουργού Υγείας), είτε απευθείας στον Υπουργό Υγείας.

Με τον τρόπο αυτό οι χιλιάδες των νοσηλευτών του Ε.Σ.Υ. και του ΠΕΔΥ αποκτούν μια σαφή ταυτότητα μέσα στο τεράστιο και ανομοιογενές πλήθος των απασχολούμενων στις δημόσιες δομές υγείας.

**α.** Είναι γεγονός, ότι το νοσηλευτικό επάγγελμα συγκαταλέγεται μεταξύ των νομοθετικώς ρυθμιζομένων επαγγελμάτων. Βασική προϋπόθεση για τη νόμιμη άσκησή του είναι αφενός η εγγραφή στα μητρώα της ΕΝΕ, αφετέρου η έκδοση σχετικής άδειας – βεβαίωσης άσκησης του νοσηλευτικού επαγγέλματος.

Η εγγραφή στην ΕΝΕ αποτελεί υποχρέωση που βαρύνει το σύνολο των νοσηλευτών (βλέπε άρθρα 3 και 4 του Νόμου 3252/2004), ενώ αποτελεί μια μορφή ασφαλούς πιστοποίησης περί της κατοχής του επαγγελματικού τίτλου του νοσηλευτή είτε βάσει της εθνικής μας νομοθεσίας, είτε βάσει της κοινοτικής νομοθεσίας περί της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων.

Αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό, ότι τα όργανα της ΕΝΕ μέχρι σήμερα έχουν ανακαλύψει πλήθος πλαστών ή νοθευμένων τίτλων σπουδών νοσηλευτικής, παραπέμποντας τις σχετικές υποθέσεις στις αρμόδιες εισαγγελικές αρχές. Επιπροσθέτως, η ΕΝΕ εκδίδει βάσει αρμοδιότητας, πιστοποιητικό ιδιότητας μέλους που δηλώνει ότι ο νοσηλευτής ασκεί νομίμως τα καθήκοντά του και δεν διώκεται πειθαρχικώς.

Υπό το πρίσμα τούτο θεωρούμε ότι ουδείς νοσηλευτής δύναται να αξιολογηθεί αν δεν έχει προηγουμένως εγγραφεί ή αν δεν ανανεώνει την εγγραφή του στα μητρώα της ΕΝΕ, κατά την ρητή πρόβλεψη του Νόμου 3252/2004.

Η ίδια παρατήρηση ασφαλώς καταλαμβάνει και όλους εκείνους τους υπαλλήλους, οι οποίοι λόγω της επαγγελματικής τους ιδιότητας οφείλουν υποχρεωτικώς να εγγράφονται μέλη του οικείου επαγγελματικού τους συλλόγου, που λειτουργεί υπό την μορφή ΝΠΔΔ (π.χ. ιατροί, φυσικοθεραπευτές, επισκέπτες υγείας κλπ).

**β.** Περαιτέρω η ΕΝΕ υποστηρίζει, ότι για κάθε ξεχωριστό κλάδο εργαζομένων θα πρέπει να καθιερώνονται, πέραν των γενικών, και ειδικά κριτήρια αξιολόγησης, πλήρως ανταποκρινόμενα στις ιδιαιτερότητες εκάστου κλάδου και στις συνθήκες απασχόλησης.

Η άποψη αυτή αναμφίβολα καταλαμβάνει και τους νοσηλευτές, οι οποίοι εξ ορισμού δραστηριοποιούνται στον πλέον ευαίσθητο χώρο της υγείας. Με άλλα λόγια, οι νοσηλευτές θα πρέπει να αξιολογούνται επί τη βάση κριτηρίων ειδικώς διαμορφωμένων στα πρότυπα και τις ανάγκες της νοσηλευτικής επιστήμης και τέχνης. Θεωρείται αδιανόητο να ενεργείται, για παράδειγμα, αξιολόγηση διοικητικών υπαλλήλων και νοσηλευτών με τα ίδια κριτήρια και τις ίδιες προϋποθέσεις.

Ειδικώς, λοιπόν, στον τομέα της αξιολόγησης των νοσηλευτών πρωταγωνιστικό ρόλο δύναται και οφείλει να διαδραματίσει η ΕΝΕ, η οποία τηρεί βάσει του Νόμου 3252/2004 αρχείο με τα προσωπικά στοιχεία όλων των μελών της – νοσηλευτών. Το αρχείο αυτό ενημερώνεται κάθε χρόνο ενόψει της εκ του Νόμου υποχρέωσης των νοσηλευτών να ανανεώνουν την εγγραφή τους υποβάλλοντας προς την ΕΝΕ ετήσια δήλωση, στην οποία περιλαμβάνονται τόσο τυχόν

υπηρεσιακές μεταβολές, όσο και η απόκτηση πρόσθετων τυπικών προσόντων, όπως τίτλοι σπουδών, γνώση ξένων γλωσσών κλπ. Η ΕΝΕ, διαθέτοντας την απαιτούμενη εμπειρία και συνεργαζόμενη με επιστήμονες της ακαδημαϊκής νοσηλευτικής κοινότητας, δύναται να αξιολογεί με αντικειμενικό τρόπο κάθε τυπικό προσόν και κάθε μορφή ανάπτυξης επιστημονικής δραστηριότητας, σχετιζομένης με τη νοσηλευτική επιστήμη και τέχνη.

**γ.** Στο πλαίσιο της εξειδίκευσης του συστήματος αξιολόγησης των νοσηλευτών επισημαίνονται τα ακόλουθα.

Αρχικώς θα πρέπει να παρατηρηθεί, ότι δεν νοείται αξιολόγηση προσωπικού, που στερείται σαφούς καθηκοντολογίου. Εν προκειμένω είναι γεγονός, ότι στην ελληνική νομοθεσία δεν υπάρχει σαφής περιγραφή των νοσηλευτικών πράξεων, ώστε οι νοσηλευτές να επιφορτίζονται με ξεκάθαρα και αναμφισβήτητα υπηρεσιακά καθήκοντα.

Κι ενώ υπάρχει σχετική εξουσιοδοτική διάταξη στο άρθρο 5§1 του Νόμου 3868/2010, αυτή δεν έχει εισέτι εφαρμοστεί. Κατά το μέρος τούτο και ελλείψει νοσηλευτικού καθηκοντολογίου, δεν αντιλαμβανόμεθα επί ποίας βάσης θα γίνει η αξιολόγηση των νοσηλευτών.

Σημειωτέον, ότι η ΕΝΕ έχει επανειλημμένως καταθέσει ολοκληρωμένη πρόταση για τη δημιουργία καθηκοντολογίου με λεπτομερή περιγραφή όλων των νοσηλευτικών πράξεων. Η υλοποίηση της πρότασης αυτής οπωσδήποτε θα δώσει νόημα και στην αξιολόγηση του νοσηλευτικού προσωπικού.

**δ.** Εν σχέσει με τον προσδιορισμό των ποσοστών ανά βαθμολογική κλίμακα, δηλώνουμε ότι διαφωνούμε με το εν λόγω σύστημα.

**ε.** Εν σχέσει με τα κριτήρια που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά το στάδιο της αξιολόγησης χωρούν οι ακόλουθες σκέψεις. Βασικό στοιχείο, που θα πρέπει οπωσδήποτε να συνεκτιμάται κατά την βαθμολόγηση είναι η πληρότητα ή αντιστρόφως οι ελλείψεις προσωπικού συγκεκριμένου κλάδου.

Για παράδειγμα, η πλειοψηφία των νοσηλευτικών υπηρεσιών των νοσοκομείων του ΕΣΥ είναι υποστελεχωμένες, με αποτέλεσμα οι νοσηλευτές να εξαναγκάζονται να παρέχουν τις υπηρεσίες τους αφενός κατά παραβίαση των διατάξεων που διέπουν τις ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου απασχόλησης (ΠΔ 88/1999), αφετέρου κατά παραβίαση κάθε ευρωπαϊκού και διεθνούς προτύπου νοσηλείας, που απαιτεί την τήρηση ασφαλών αναλογιών νοσηλευτών ανά έναν ασθενή.

Στη χώρα μας με ποιόν βαθμό θα αξιολογηθεί, άραγε, ένας νοσηλευτής που παρέχει νοσηλεία όχι σε έναν ασθενή, κατά το επιβαλλόμενο πρότυπο, αλλά σε σαράντα (40) ασθενείς ;



Το στοιχείο αυτό είναι εξαιρετικά κρίσιμο, δοθέντος ότι κατά την άποψή μας και κατά την κοινή λογική, ο συγκεκριμένος νοσηλευτής, μόνον για την υπερπροσπάθεια που καταβάλει και ανεξαρτήτως αποτελέσματος, θα πρέπει όχι μόνον να βαθμολογηθεί – αξιολογηθεί ως άριστος, αλλά και να επιβραβευθεί για την αποδοτικότητά του.

Κατά συνέπεια, η αναλογία νοσηλευτών – ασθενών θα πρέπει να αναδειχθεί σε θεμελιώδες κριτήριο για την αξιολόγηση του νοσηλευτικού προσωπικού.

**στ.** Περαιτέρω, κατά την αξιολόγηση ειδικώς του νοσηλευτικού προσωπικού, που ασκεί μια επαγγελματική δραστηριότητα διαρκώς εξελισσόμενη με βάση την πρόοδο της επιστήμης, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Με άλλα λόγια η συμμετοχή του νοσηλευτή σε εκπαιδευτικά προγράμματα διαρκούς επιμόρφωσης, σε συνέδρια, σε ημερίδες, η σύνταξη επιστημονικών άρθρων και μελετών είναι στοιχεία που θα πρέπει να συνεκτιμώνται στην τελική βαθμολογία των αξιολογουμένων νοσηλευτών.

Και στο σημείο αυτό η συμβολή της ΕΝΕ δύναται να είναι καθοριστική, ενημερώνοντας το αρχείο των μελών της με τις όποιες αντίστοιχες δράσεις τους και την μοριοδότηση αυτών.

Εξάλλου, το ζήτημα της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης τίθεται εμμέσως πλην σαφώς και από τις διατάξεις του νέου άρθρου 10 του ΠΔ 318/1992, αλλά και από την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2013/55 που τροποποιεί την ΕΟ 2005/36 (ΠΔ 38/2010), για την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, όπου γίνεται ρητώς μνεία για συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη ειδικά στα επαγγέλματα υγείας, και γίνεται λόγος περί μέτρων βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογουμένου. Η ΕΝΕ, ενόψει της φύσεως και των δράσεών της, δύναται να συμβάλει με αποφασιστικό τρόπο στην υλοποίηση αντίστοιχων μέτρων βελτίωσης με την οργάνωση ενημερωτικών ημερίδων και λοιπών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων για τους νοσηλευτές.

**ζ.** Τέλος, συνεκτιμητέο στοιχείο για την αξιολόγηση των υπαλλήλων θα πρέπει να αποτελούν και οι ενδεχόμενες πειθαρχικές ποινές που τους έχουν επιβληθεί και συμβάλλουν στη διαμόρφωση της συνολικότερης υπηρεσιακής τους εικόνας.

### **Επίλογος**

Κατά γενικότερη ομολογία το νέο σύστημα αξιολόγησης επιδέχεται κριτικής, στην οποία, μάλιστα, δεν φαίνεται να αντέχει. Πέραν των αδικιών που εισάγει, είναι μαθηματικώς βέβαιο ότι θα δημιουργήσει ένα κλίμα άκρατου ανταγωνισμού μεταξύ των υπαλλήλων, δυναμιτίζοντας το απαραίτητο κλίμα εργασιακής ειρήνης, σύμπνοιας, συνεργασίας και υγιούς άμιλλας.

Με τις σκέψεις αυτές παραμένουμε στη διάθεσή σας για την παροχή οποιωνδήποτε διευκρινίσεων και την έναρξη διαλόγου για την διαμόρφωση ενός συστήματος αξιολόγησης των νοσηλευτών πλήρως ανταποκρινόμενου στις απαιτήσεις και τις ιδιαιτερότητες τόσο του κλάδου, όσο και των συνθηκών άσκησης του νοσηλευτικού επαγγέλματος στα ήδη πολύπαθα ελληνικά νοσοκομεία.

**Για το Διοικητικό Συμβούλιο**

**Ο Πρόεδρος**

**Ο Γενικός Γραμματέας**

**Δημήτριος Σκουτέλης**

**Αριστείδης Δάγλας**