

Ευρωυγεία και Ευρωνοσηλευτική

Αναδημοσίευση από (Χαραυγή 24/3/02, Δημόσιος Υπάλληλος 7/3/02)

Eurohealth and EuroNursing

Author: Ιωάννης Λεοντίου

RGN, CCN, BSc (Hons), Νοσηλευτικός Λειτουργός - Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας

Εισαγωγή

Το φαινόμενο έλλειψης Νοσηλευτών/τριών στην Ευρώπη κατά την τελευταία δεκαετία φαίνεται να προβληματίζει ιδιαίτερα αφού για την κάλυψη των αναγκών σε Νοσηλευτικό προσωπικό έχουν παρουσιαστεί αρκετά προβλήματα και μέλλεται η κατάσταση να επιδεινωθεί λόγω της ανυπαρξίας συγκεκριμένης πολιτικής σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Στη χώρα μας που προσβλέπει σε πλήρη ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το φαινόμενο μετανάστευσης Νοσηλευτών δεν έχει εξεταστεί ιδιαίτερα από τους αρμόδιους. Παρενθετικά αναφέρουμε ότι η γενικότερη πολιτική σε θέματα απασχόλησης ξένου εργατικού δυναμικού δεν είναι αποτελεσματική. Πρόσφατα είδε το φως της δημοσιότητας μέσα από αρθρογραφία της «**Εργατικής Φωνής**» αυτό που ο υπουργός Εσωτερικών κος Χριστόδουλος Χριστοδούλου δήλωνε στις 7/9/2001: **«Μέχρι τώρα από το 1988 που άρχισε να έρχεται στην Κύπρο ξένο εργατικό δυναμικό, όλες οι κυβερνήσεις δουλέψαμε και δουλεύουμε περιστασιακά»**. Η Κύπρος είναι χώρα που εισάγει Νοσηλευτές για κάλυψη αναγκών του ιδιωτικού τομέα. Για προβληματισμό και με γνώμονα το καλώς νοούμενο συμφέρον των Κυπρίων πολιτών που γίνονται αποδέκτες των υπηρεσιών υγείας παρατίθεται το πιο κάτω άρθρο. Έχει γραφτεί από την **Irwin Josie (Senior Employment Relations Adviser for the Royal College of Nursing, UK, email: Josie.Irwin@rcn.org.uk)** και έχει δημοσιευτεί στο περιοδικό **eurohealth, Vol.7, No 4, Autumn 2001**. Η μετάφραση στα ελληνικά γίνεται κατόπιν συνεννόησης με την συγγραφέα για δημοσίευση στην Κύπρο. Οι εισηγήσεις της είναι αυτονόητες και θα ήταν φρόνιμο οι αρμόδιοι φορείς της χώρας μας να αναλάβουν

πρωτοβουλίες για αποφυγή φαινομένων με πιθανές σοβαρές κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις.

Μεταναστευτικά σχήματα Νοσηλευτών/τριών στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η διεθνής διακίνηση των Νοσηλευτών/τριών έχει καταστεί ένα αμφιλεγόμενο ζήτημα μέσα από την έννοια μιας αναπτυσσόμενης και κρίσιμης σφαιρικής έλλειψης.

Η έλλειψη Νοσηλευτών/τριών έχει προκληθεί από αλλαγές στην προσφορά και τη ζήτηση. Η ζήτηση σε Νοσηλευτές/τριες έχει επηρεαστεί από αρκετούς καλά τεκμηριωμένους συντελεστές, συμπεριλαμβανομένης και της αυξημένης ανάγκης, σχετιζόμενους με την πρόοδο της τεχνολογίας, μετατοπίσεις από το νοσοκομείο στην πρωτοβάθμια φροντίδα και στον γερασμένο πληθυσμό που χρειάζεται παρατεταμένη φροντίδα υγείας. Η μειωμένη προσφορά είναι επιπρόσθετος συντελεστής. Αυτή έγκειται σε παράγοντες όπως: περισσότερες επιλογές καριέρας για τις γυναίκες, στον αυξανόμενο αριθμό ώριμων φοιτητών με μειωμένα δυννητικά χρόνια πρακτικής, στο γερασμένο νοσηλευτικό δυναμικό και σπουδαιότερα στην φτωχή εικόνα για το επάγγελμα.

Οι ελλείψεις Νοσηλευτών/τριών αποτελούν ένα δυνατό κίνητρο για αναζήτηση μιας διεθνούς επιστράτευσης ως λύση. Κατ' αυτής της κατάστασης η Μόνιμη Επιτροπή Νοσηλευτών/τριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (P.C.N) εξετάζει τα μεταναστευτικά σχήματα των Νοσηλευτών/τριών εντός της Ευρώπης: ποιές χώρες επιστρατεύουν Νοσηλευτές/τριες από το εξωτερικό και γιατί. Μια σειρά σεμιναρίων (εργαστηρίων)

έχουν ασχοληθεί με ζητήματα που έχουν εγερθεί τόσο από τις χώρες που εισάγουν όσο και από τις χώρες που εξάγουν προσωπικό.

Η Ευρώπη σε κρίση;

Το ICN (Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών/τριών) έχει αναφέρει έλλειψη Νοσηλευτών/τριών σε πολλά μέρη της Ευρώπης. Στην Ολλανδία υπάρχουν τώρα 7,000 λιγότεροι Νοσηλευτές/τριες από ότι χρειάζεται η χώρα και υπάρχει μια υπολογιζόμενη πτώση κατά 3,000 των επαγγελματιών γενικής Νοσηλευτικής στην Ελβετία. Στην Πολωνία καθώς αποφοιτούσαν 10,000 Νοσηλευτές/τριες κάθε χρόνο πριν από δέκα χρόνια, υπήρξε απόκλιση προς τις 3,000 κατά το έτος 2000. Το πρόβλημα στο Ηνωμένο Βασίλειο (Η.Β) είναι ιδιαίτερα οξύ με μία έλλειψη της τάξης των 22,000 Νοσηλευτών/τριων καταγραμμένο κατά το 2001. Εθνικοί Νοσηλευτικοί Σύνδεσμοι (Ε.Ν.Σ) από όλα τα μέρη της Ευρώπης αναφέρουν αξιοσημάντες δυσκολίες επιστράτευσης και κατακράτησης. Σχεδόν χωρίς εξαίρεση, ο αριθμός εισερχομένων σε νοσηλευτικά εκπαιδευτικά προγράμματα μειώνεται και οι προσοντούχοι/ες Νοσηλευτές/τριες εγκαταλείπουν το επάγγελμα υποδεικνύοντας σαν αιτίες τις **χαμηλές απολαβές, τον όγκο εργασίας και ανασταλτικές εργασιακές πρακτικές**. Επιπρόσθετα, δημογραφική αλλαγή σημαίνει ότι το νοσηλευτικό δυναμικό στην Ευρώπη γηράσκει. Εμφανώς, μόνο στην Γερμανία η ηλικία δεν αποτελεί ζήτημα, αλλά εκεί το ηλικιακό προφίλ είναι νεαρότερο μόνο επειδή ο μέσος εργοδοτούμενος Νοσηλευτής/τρια παραμένει στο επάγγελμα για τρία μέχρι τέσσερα χρόνια προτού το εγκαταλείψει.

Στο Η.Β, με 22,000 κενές θέσεις οι νοσηλευτικές ελλείψεις είναι οι χειρότερες από ότι ήταν ποτέ στο παρελθόν. Οι Βρετανοί εργοδότες, επιστρατεύουν κυρίως από υπερπόντιες χώρες με την Αυστραλία (1,771), τη Ν. Αφρική (1,114), τις Φιλιππίνες (972) και τη Νιγηρία (920), να προσφέρουν το μεγαλύτερο αριθμό Νοσηλευτών/τριων το 1998-99. Οι αριθμοί αυξάνονται δραματικά. Στοιχεία που εδόθησαν το Μάιο του 2001 από το Κεντρικό Συμβούλιο Νοσηλευτικής, Μαιευτικής και Επισκεπτών/τριών Υγείας (UKCC) του Η.Β

καταδεικνύουν 71% αύξηση αιτήσεων από Νοσηλευτές/τριες άλλων χωρών για εγγραφή στο μητρώο τους κατά τη διάρκεια των 12 μηνών μέχρι το Μάρτη του 2002. Συμπεριλάμβαναν 13,750 από τις Φιλιππίνες, 2,459 από την Ινδία, 2,065 από τη Νιγηρία και 2,056 από τη Ν. Αφρική παρ' όλες τις οδηγίες του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ) που προειδοποιούσε ότι με γνώμονα την τρέχουσα έλλειψη Νοσηλευτών/τριων στη Ν. Αφρική και Καραϊβική, οι εργοδότες του Ε.Σ.Υ θα πρέπει να αποφεύγουν αναπλήρωση από αυτές τις χώρες.

Στην Ευρώπη, η κυβέρνηση του Η.Β έχει υπογράψει μια συμφωνία με την Ισπανία για παροχή 5,000 Νοσηλευτών/τριων στο Ε.Σ.Υ της Αγγλίας. Οπωσδήποτε, ο Ισπανικός Ε.Ν.Σ έχει ανησυχίες ότι οι σημαντικές διαφορές μεταξύ των συστημάτων Αγγλίας και Ισπανίας πιθανόν να επηρεάσουν την κατακράτηση. Η Ιρλανδία επίσης αναπληρώνει από το εξωτερικό. Σχεδόν οι μισοί Νοσηλευτές που εγγράφηκαν για πρώτη φορά στην Ιρλανδία κατά το 1999 προέρχονταν από το εξωτερικό. Αυτή είναι μια νέα εξέλιξη για την Ιρλανδία η οποία έχει εξάξει σημαντικό αριθμό Νοσηλευτών/τριων στο Η.Β και τις Η.Π.Α στο παρελθόν. Οι Ε.Ν.Σ της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης ανησυχούν για τις πιθανές επιπτώσεις πάνω στους Νοσηλευτές/τριες που μπορεί να παρουσιαστούν με την διεύρυνση της Ε.Ε αφού θα υπάρχει η επιλογή μεταξύ απασχόλησης με φτωχές εργασιακές συνθήκες και αμοιβή στη χώρα τους και από την άλλη ψηλών απολαβών και επιπέδων ζώντας στη Δυτική Ευρώπη. Όμως, οι ελλείψεις δεν περιορίζονται μόνο στην Ευρώπη. Τα στοιχεία που έχουν δοθεί τον Απρίλιο του 2001 από το Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών (Ι.Σ.Ν) προδιαγράφουν μια επερχόμενη σφαιρική κρίση και μια παγκόσμια έλλειψη Νοσηλευτών/τριων.

Προβάλλοντα ζητήματα

Η μετακίνηση των Νοσηλευτών/τριων μεταξύ χωρών και συστημάτων Υγείας δύναται να έχει σημαντικές επιπτώσεις. Ζητήματα που έχουν εγερθεί τόσο από τις χώρες εισαγωγής όσο και από τις χώρες εξαγωγής περιλαμβάνουν:

Ποιότητα των πληροφοριών:

Η ακριβής διαπίστωση του αριθμού των Νοσηλευτών/τριων που εγγράφονται στα μητρώα και αν πραγματικά εργάζονται σαν Νοσηλευτές είναι πρόβλημα για τους Ε.Ν.Σ. Εγείρονται θέματα που αφορούν την εγκυρότητα και ακρίβεια των πληροφοριών που συλλέγονται από τα αρμόδια Συμβούλια εγγραφής και τα κρατικά κυβερνητικά τμήματα. Υπάρχουν θέματα σχετικά με τον προσδιορισμό του αριθμού των Νοσηλευτών/τριων που εγκαταλείπουν τη χώρα τους για εργασία στο εξωτερικό. Τα στοιχεία τείνουν περισσότερο να περιγράψουν μια κατάσταση για το τι έχει συμβεί μέχρι τώρα παρά να παράσχουν τη βάση για προβλεπόμενες τάσεις.

Επιπτώσεις στις απολαβές και μισθούς:

Οι Ε.Ν.Σ αναφέρουν ανησυχίες ότι η αναπλήρωση Νοσηλευτών/τριων από χώρες με χαμηλά κόστη διαβίωσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τις προσπάθειες για βελτίωση των μισθών και των εργασιακών συνθηκών.

Αφαίμαξη προσοντούχων Νοσηλευτών/τριων στις χείρες εξαγωγής:

Ανάμεσα στην Ευρώπη, οι Ε.Ν.Σ των ανατολικοευρωπαϊκών χωρών ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για την συγκράτηση των προσοντούχων Νοσηλευτών/τριων. Οι υπό ένταξη χώρες όπως η Πολωνία ανησυχούν για τις επιπτώσεις της αυξανόμενης μετακίνησης των Νοσηλευτών/τριων της με την πλήρη ένταξη στην Ε.Ε. Πέραν της Ευρώπης, οι αρχές Υγείας της Νότιας Αφρικής ανησυχούν ιδιαίτερα στη ροή του ανεπαρκούς προσοντούχου προσωπικού που ελκύεται για εργασία από το Η.Β.

Ιδιότητα Ε.Ν.Σ και σύνδεση με συνδικαλιστική οργάνωση

Αν εργάζονται σε μια χώρα για μικρό χρονικό διάστημα, οι διεθνώς στρατολογούμενοι Νοσηλευτές/τριες δεν εγγράφονται μέλη στους τοπικούς Ε.Ν.Σ και/ή συντεχνίες.

Εγκατάσταση

Οι Νοσηλευτές/τριες δεν λαμβάνουν πάντοτε τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τα κόστη ζωής, τις εργασιακές συνθήκες και τη ποιότητα των προσαρμοστικών προγραμμάτων της φιλοξενούσας χώρας.

Γλώσσα

Στην Ε.Ε δεν υπάρχει κατάλληλο σύστημα αξιολόγησης της ικανότητας γνώσης της γλώσσας που να υποβοηθάει τους/τις Νοσηλευτές/τριες και εργοδότες να αποφασίσουν κατά πόσο έχουν τις γλωσσικές ικανότητες για προσφορά ασφαλούς νοσηλευτικής φροντίδας.

Ρατσισμός

Μπορεί να προέρχεται (πηγάζει) από τους ασθενείς, τις τοπικές αρχές ή τους συναδέλφους.

Κόστος

Η στρατολόγηση Νοσηλευτών/τριων από το εξωτερικό μπορεί σε απόλυτους όρους να κοστίζει ακριβά (κόστος πρακτορείων ή εργοδοτών που ταξιδεύουν από το εξωτερικό για την στρατολόγηση) και σχετικά προς τα μέτρα κατακράτησης/στρατολόγησης. Για παράδειγμα, συγκριτικά προς την βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, ή πιο απλά προς την αύξηση μισθών των Νοσηλευτών. Η στρατολόγηση Νοσηλευτών/τριων από το εξωτερικό μπορεί βραχυπρόθεσμα να αποτελεί μια δαπανηρή διευθέτηση.

Θέματα για τους λαμβάνοντες αποφάσεις στην Ε.Ε.

Υπάρχουν θέματα που χρήζουν προσοχής από τους αρμόδιους στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην Ε.Ε. Το ένα είναι τα αξιόπιστα στοιχεία όσον αφορά την διακίνηση εργασίας (έργου). Γνωρίζοντας κατά πόσο θα υπάρξει επαρκές προσωπικό στην φροντίδα υγείας για παροχή προγραμματισμένων υπηρεσιών αποτελεί σημαντικό στοιχείο. Όμως, τα κρατικά στοιχεία για το νοσηλευτικό δυναμικό είναι στην καλύτερη περίπτωση ανομοιόμορφα

ενώ σε επίπεδο Ε.Ε πρακτικά δεν υπάρχουν. Μία σύνοδος στο Ευρωπαϊκό Φόρουμ Υγείας του Σεπτεμβρίου του 2001 στο Gastein ασχολήθηκε με το κατά πόσο ο σχεδιασμός ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στην φροντίδα υγείας θα ήταν χρήσιμος ή χειροπιαστό εργαλείο για την εκτίμηση και σχεδιασμό των διακινήσεων των επαγγελματιών υγείας συμπεριλαμβανομένων και των Νοσηλευτών/τριων.

Υπάρχουν επίσης οι ηθικές διαστάσεις στο κατά πόσο στρατολογώντας Νοσηλευτικό προσωπικό από φτωχότερες χώρες, υπό ένταξη χώρες και χώρες εκτός Ε.Ε πιθανόν να αντίκειται στην πολιτική της Ε.Ε για ελεύθερη διακίνηση. Για παράδειγμα, η επιλογή κάποιου να εργαστεί οπουδήποτε επιθυμεί πιθανό να αντίκειται στην ανάγκη παροχής φροντίδας υγείας στην ίδια τη χώρα που ο/η Νοσηλευτής/τρια έχει επιλέξει να εγκαταλείψει. Πώς η Επιτροπή μπορεί να ανταποκριθεί σ' αυτό;

Τέλος, διαφορές στην γλώσσα και κουλτούρα πιθανόν να εμποδίζουν τη συγχώνευση Νοσηλευτών/τριων που επιστρατεύονται από το εξωτερικό και μπορεί επίσης να υπάρξουν επιπτώσεις στην ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας.

Λύσεις μέσω Συνεργασίας;

Η Μόνιμη Επιτροπή Νοσηλευτών (P.C.N) έχει αναθεωρήσει μια μελέτη από το Η.Β η οποία εξετάζει τη συνεργασία μεταξύ του Βασιλικού Κολεγίου Νοσηλευτικής (R.C.N) και της κυβέρνησης πάνω σε θέματα σωστής πρακτικής καθοδήγησης όσον αφορά την στρατολόγηση, επιλογή και εισαγωγή Νοσηλευτών/τριών από το εξωτερικό.

Η έλλειψη Νοσηλευτών/τριών στο Η.Β αναπτύχθηκε κατά τη δεκαετία του 1990. Οι εργοδότες του Ε.Σ.Υ στράφηκαν προς διεθνή πρακτορεία για να βρουν Νοση- λευτές/τριες και μερικοί πληρώνουν ψηλά ποσά στα πρακτορεία για την εξασφάλιση επαγγελματιών από το εξωτερικό. Ενώ υπάρχουν μερικά, αρκετά ικανά πρακτορεία, τα οποία λειτουργούν σε ψηλά επαγγελματικά επίπεδα, αλλά πολλά έχουν πολύ λίγη πείρα στην εργοδότηση Νοσηλευτών/τριών. Μερικά πρακτορεία και εργοδότες που έχουν οι ίδιοι μεταβεί στο εξω

τερικό για επιλογή (αντί να χρησιμοποιήσουν τα πρακτορεία της χώρας καταγωγής) απέτυχαν να ελέγξουν την επάρκεια των υποψηφίων στο θέμα της Αγγλικής γλώσσας ή ακόμα και να εξασφαλίσουν επαγγελματικές αναφορές προτού τους εργοδοτήσουν.

Επιπρόσθετα, οι επιλεγόμενοι Νοση- λευτές/τριες συχνά δίνουν ανεπαρκείς ή λανθασμένες πληροφορίες σχετικά με άδειες εργασίας, εγγραφής σε μητρώα, περιοχή στην οποία θα εργάζονται, την εργασία που θα ασκούν, τις απολαβές τους, τον εργασιακό τους προσανατολισμό, και τις προσδοκίες που έχουν στην καριέρα τους. Σε αρκετές περιπτώσεις αυτό οδηγεί τους εργοδοτούμενους να εγκαταλείπουν το Η.Β μετά από πολύ λίγο χρονικό διάστημα παραμονής. Αυτό συνέβαινε κυρίως με εργοδοτούμενους από χώρες της Ε.Ε.

Το 1999, ο Υπουργός Υγείας κάλεσε το R.C.N να εμπλακεί στην ανάπτυξη κατευθυντήριων για τους εργοδότες στο Ε.Σ.Υ για το θέμα διεθνούς επιστράτευσης Νοσηλευτών/τριων. Καθώς περιγράφει μεθόδους καλής πρακτικής, επιλογής και εισαγωγής Νοσηλευτών/τριων από το εξωτερικό, το έγγραφο κάνει μια έντονη ηθική δήλωση σχετικά με την μη πρόσληψη από χώρες που ήδη πιέζονται από τις δικές τους ελλείψεις σε Νοσηλευτικό προσω- πικό. Οι κατευθυντήριες δίνουν επίσης ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με τις απαιτήσεις για εγγραφή και καταδεικνύουν ότι οι επαγγελματικοί Οργανισμοί (Σύνδεσμοι) πρέπει να έχουν ρόλο με τη παροχή βοήθειας στους προσλαμβανόμενους από το εξωτερικό Νοσηλευτές/τριες ώστε να προσαρμόζονται εύκολα στην παροχή φροντίδας σε ασθενείς στο Η.Β

Το P.C.N έχει επίσης λάβει υπόψη τη δουλειά που έγινε από τους Εθνικούς Νοσηλευτικούς Σύνδεσμους σε συνεργασία με Κυβερνήσεις για την βελτίωση συνθηκών στρατολόγησης/συγκράτησης στο Νοσηλευτικό επάγγελμα. Για παράδειγμα η οργάνωση Νοσηλευτών της Ιρλανδίας έχει εργαστεί με την Ιρλανδική Κυβέρνηση για την ενθάρρυνση απόκτησης πτυχίων από Νοσηλευτές/τριες μέσα από προγράμματα και να αυξήσει την οικονομική στήριξη στους φοιτητές/τριες Νοσηλευτικής.

Στο Βέλγιο, οι γηραιότεροι έχουν ενθαρρυνθεί να παραμείνουν στο επάγγελμα και τους έχει επιτραπεί να λαμβάνουν πλήρεις απολαβές με μείωση του χρόνου εργασίας τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων χρόνων πριν την αφυπηρέτηση.

Σε επίπεδο Ε.Ε τα κύρια συμπεράσματα της δουλειάς του P.C.N συμπεριλαμβάνουν πιθανά μοντέλα συνεργασίας στην συμβουλευτική προς τους/τις Νοσηλεύτριες/τριες μεταξύ των Ε.Ν.Σ. Επιπρόσθετα ένα Φόρουμ επίβλεψης (σε επίπεδο Ε.Ε) το οποίο θα περιλαμβάνει όλους τους παράγοντες κλειδιά θα είναι σε θέση να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη συλλογή πληροφοριών έτσι ώστε να βοηθά τον προγραμματισμό των Υπηρεσιών Υγείας. Προβλήματα συλλογής δεδομένων από εθνικές ή περιφερειακές διοικήσεις εισηγούνται ότι μια τέτοιου είδους επίβλεψη δεν θα πρέπει να είναι πολύπλοκη ενώ θα πρέπει να εντοπίζει διακινήσεις και τάσεις παρά να καταγράφει λεπτομερή στοιχεία. Προς το παρόν δεν υπάρχει μοντέλο ικανό να ερμηνεύει την πολυπλοκότητα που υπάρχει στη διακίνηση Νοσηλευτών/τριων ώστε να εξάγει ακριβείς αξιολογήσεις σε πιθανές μελλοντικές αλλαγές. Μια ανταλλαγή πληροφοριών θα μπορούσε τουλάχιστο να βοηθήσει στην παρεμπόδιση ανεπαρκούς πληροφόρησης στην εργοδότηση Νοσηλευτών/τριων σε χώρες όπου υπάρχουν ελλείψεις καθώς θα εμπόδιζε χώρες να «ψαρεύουν» προσωπικό μέσα από τις ίδιες «λίμνες». Η ανταλλαγή παραδειγμάτων καλής πρακτικής μπορεί να αποτελέσει ακόμα ένα ρόλο στο Φόρουμ (επίβλεψης) του Νοσηλευτικού δυναμικού.

Μπορεί επίσης να υπάρξει επέκταση της συνεργασίας στις ηθικές διαστάσεις

της διεθνούς αυτής επιστράτευσης Νοσηλευτών/τριων. Η πράξη αποδεικνύει ότι οι Νοσηλεύτριες/τριες θα εξακολουθούν να αναζητούν προκλήσεις και ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη οι οποίες μπορεί να εντοπίζονται στο εξωτερικό. Οι νοσηλεύτριες/τριες έχουν το δικαίωμα αυτής της επιλογής. Η αναφορά σε ανησυχίες ότι η εργοδότηση από χώρες με ελλείψεις μεταθέτει την ανεπάρκεια στις χώρες αυτές και οδηγεί στην επιδείνωση των υπηρεσιών υγείας, βρίσκουν πιθανές λύσεις (όπως διευθετήσεις τέτοιες που με την επιστροφή των Νοσηλευτών αυτών στη χώρα τους, να τους δίδεται η ευκαιρία να εφαρμόσουν τις νέες γνώσεις και δεξιότητές τους) που μπορεί να προσεγγιστούν παραγωγικά για περαιτέρω συνεργασία.

Ευκαιρίες για ανταλλαγή πληροφοριών για ανάπτυξη συνεργασίας σε αυτά τα καίρια ζητήματα μπορεί να φαντάζουν λίγο περιπεπλεγμένες όμως δεν υπάρχει στιγμή για ασπρίνη για αντιμετώπιση του πονοκεφάλου της διακίνησης και μετανάστευσης των Νοσηλευτών.

Αν ένα Φόρουμ επίβλεψης του εργατικού δυναμικού (Νοσηλευτικού) δεν μπορεί να κάνει περισσότερα από το να υποβοηθήσει στην ανάπτυξη μιας κοινής αντίληψης της πολυπλοκότητας των διακινήσεων και τι τις επηρεάζει τότε τουλάχιστο αυτό μπορεί να συμβουλευεί για αποτελεσματικές παρεμβάσεις σε κρατικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ένα κοινό πρωτόκολλο στη διεθνή επιστράτευση μπορεί να απευθύνεται υπερβολικά έντονα και να βοηθήσει θετικά σε ατομικό επίπεδο τους Νοσηλεύτριες/τριες στην αποφυγή της «εμπειρίας» στρατολόγησης.

Βιβλιογραφία

1. ICN. The emerging Global Nursing Shortage. April 2001.
2. WHO. Report from the sixth meeting of the World Health Organisation's Multidisciplinary Global Advisory Group for Nursing and Midwifery. Geneva, 19-22, November 2000.
3. Buchan, O' May. Globalisation and Healthcare Labour Markets: A case study from the UK. **Human resources for Health Development Journal** 1999, 3:3.
4. National Health Service. **Guidance on International Recruitment.** HSC 1999/240. November 1999. See www.doh.gov.uk/international-nurse