

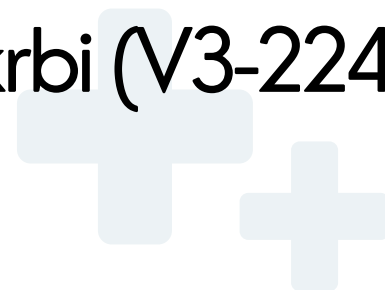


Univerza v Novem mestu
Fakulteta za zdravstvene vede

POROČILO 3

Izbor mednarodnih dobrih praks promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi

Projekt: Promocija poklicev v dolgotrajni oskrbi (V3-2243)



Predhodna poročila

-
1. Analiza ukrepov promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi: **kvalitativna raziskava**
 2. Analiza ukrepov promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi: **kvantitativna raziskava**
 3. **Analiza medijskega pokrivanja poklicev v dolgotrajni oskrbi**

Poročilo 3 - Cilji:

identificirati dobre mednarodne prakse

- 01 privabljanja in ohranjanja delavcev v DO,
- 02 promocije/popularizacije poklicev DO,
- 03 možnosti uvedbe v slovenski prostor.

Nadaljnji rezultati: promocijske objave s pilotnim domom.

REZULTATI





1. MEDNARODNE ŠTUDIJE NA PODROČJU PRIVABLJANJA IN OHRANJANJA ZAPOSLENIH V DOLGOTRAJNI OSKRBI



2.1 Poročilo Evropske komisije

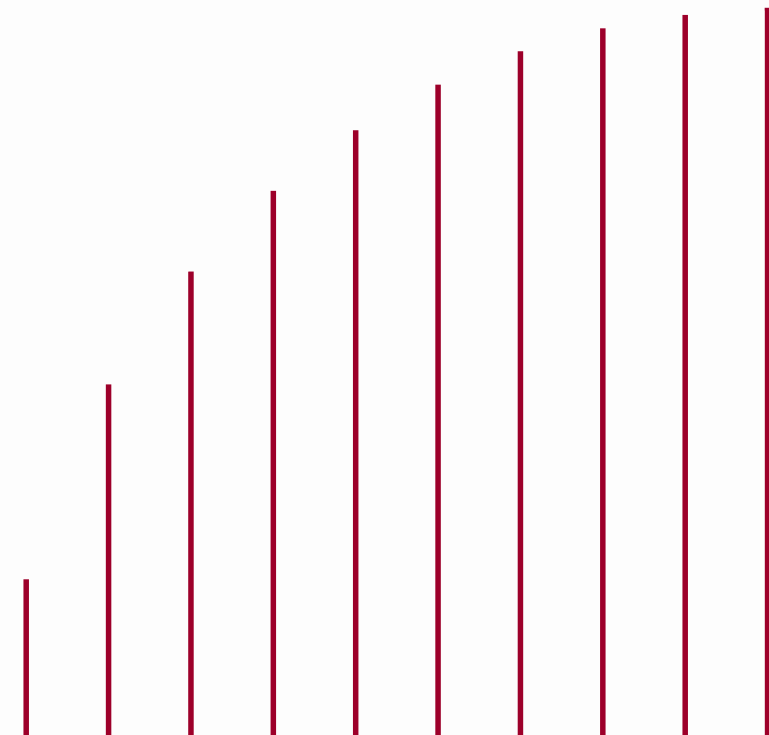
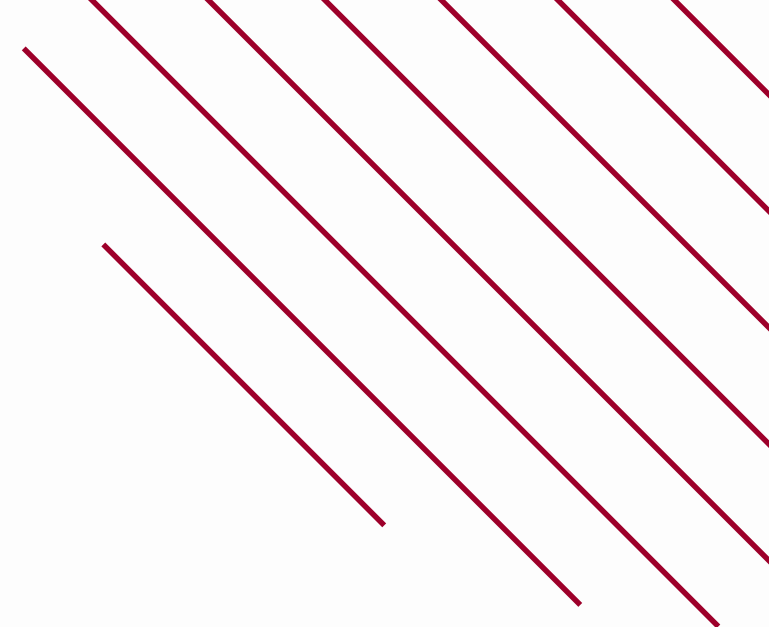
2.2 OECD poročilo



v 3. poročilu (poslan na MZ in objavljen na spletni strani projekta)

DODATNO:

2.3 Analiza uspešnih in neuspešnih ukrepov promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi





Uspešni evropski ukrepi za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi (po elementih, a kombinacija ukrepov)

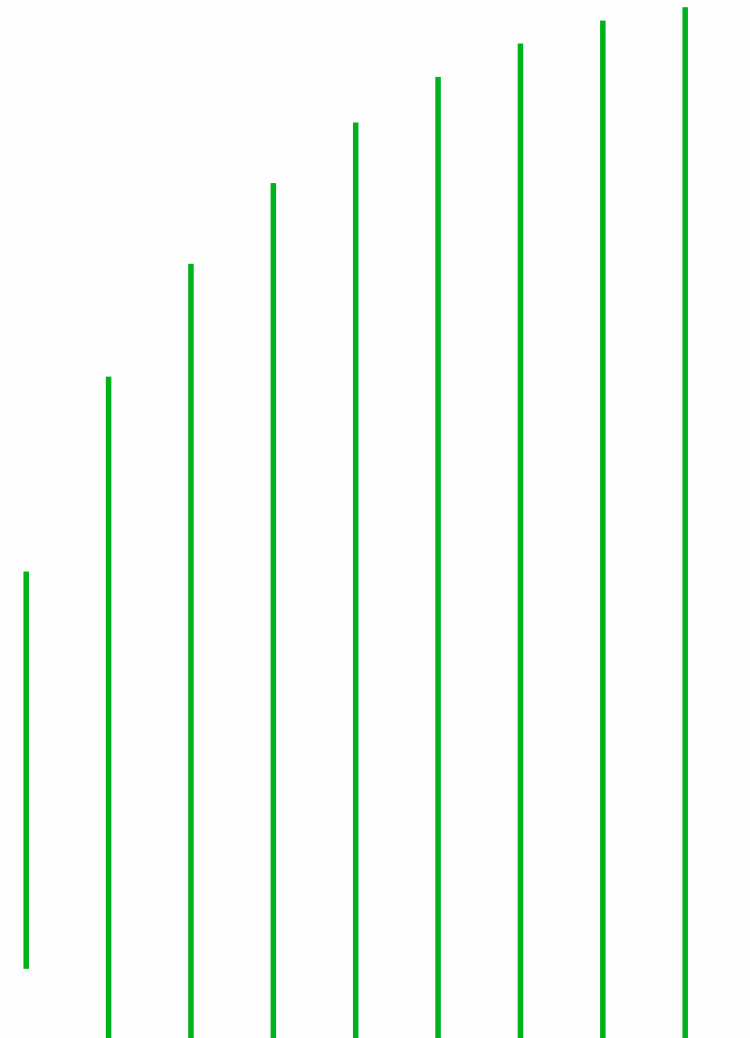


1. Spodbude za usposabljanje in izobraževanje:

- **Nemčija:** Na podlagi Zakona o poklicih v zdravstveni negi (Pflegeberufegesetz, 2017) je država **razširila svoje programe poklicnega usposabljanja za oskrbo starejših in ponudila finančne spodbude** tako pripravnikom kot zavodom DO, ki vključuje teoretično usposabljanje v srednjih šolah in fakultetah ter praktično usposabljanje v ustanovah DO;
- **Francija:** Vlada je uvedla **ciljno usmerjene finančne spodbude za zdravstvene delavce** za delo na območjih s slabšo oskrbo, vključno z mestnimi »prednostnimi soveskami« in podeželskimi območji. To je vključevalo bonuse in pomoč pri **odplačevanju študentskega posojila** za tiste, ki se zavežejo delu na teh področjih (Plan d'action pour les métiers du grand âge 2020-2024, 2020);

2. Dvig plač:

- **Nizozemska:** **Dvig plač** za zaposlene v dolgotrajni oskrbi in **ukrepe za bolj pozitivno delovno okolje** s ciljem zmanjšati delovne obremenitve in izboljšati ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem osebja (Programme for A More Attractive Profession in Elderly Care, 2018);
- **Švedska:** Vključili so **dodatke k plači in druge denarne ugodnosti** za zaposlene s specializiranim znanjem ali prevzemanjem zahtevnih vlog. Poleg tega so tudi izboljšali **kakovost izobraževanja** za delavce v zdravstveni negi. Uvedli so specializiran program usposabljanja za DO, ki vključuje tako teoretične kot praktične elemente, s čimer želi strokovnjake bolje usposobiti za izzive tega dela (Swedish National Agency for Education (2019);





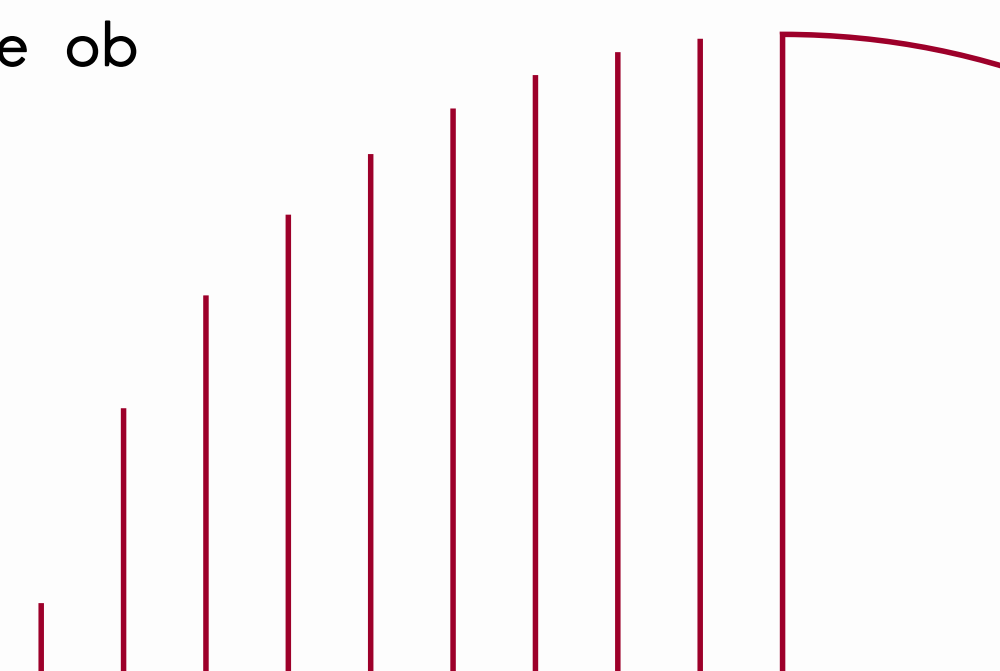
Uspešni evropski ukrepi za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi

3. Kampanje za promocijo in ozaveščanje:

- **Združeno kraljestvo:** Prizadevanja za izboljšanje podobe skrbstvenega dela z javnimi kampanjami, ki poudarjajo **pomembno vlogo delavcev v DO in prikazujejo različne razpoložljive poklicne poti**. To je vključevalo promocijske akcije in **dostop do informacijskih virov na spletu**. Kampanja "**Vsak dan je drugačen**" za promocijo dela v DO, ki poudarja osebne in poklicne koristi kariere v DO (Every Day is Different Campaign, 2019);
- **Španija: Javne kampanje** na nacionalni televiziji in radiu so ozaveščale o pomenu poklicev v DO in njihovem dragocenem prispevku družbi. Dodatno so uvedli **programe usposabljanja za delavce** v DO, ki so bili standardizirani, da bi zagotovili, da imajo zaposleni v različnih regijah enaka znanja in spretnosti. Prizadevali so si tudi za izboljšanje **delovnih pogojev** z boljšimi pogodbami in jasnejšimi načini poklicnega napredovanja (Plan for the Promotion and Improvement of the Conditions of Long-Term Care Professionals);

4. Pobude za ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem:

- **Danska:** Ponujen **prilagodljiv delovni čas**, priložnosti za krajši delovni čas in prekinitve kariere ob upoštevanju čustvenih in fizičnih zahtev dela;





Uspešni evropski ukrepi za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi

5. Priznavanje in napredovanje v karieri:

- **Finska:** Uvedena **jasna karierna pot z lestvico napredovanja** za zaposlene, ki omogoča napredovanje na podlagi izkušenj in dodatnih kvalifikacij;
- **Norveška:** Vzpostavljen je sistem certificiranja, ki priznava kompetence delavcev v DO, kar dviguje njihov poklicni status;

6. Zaposlovanje in integracija tujih delavcev:

- **Avstrija:** Uvedeni so programi za zaposlovanje v tujini usposobljenih delavcev v DO, ki ponujajo jezikovne tečaje in programe integracije za lažji prehod v avstrijski sistem zdravstvenega varstva;

7. Tehnološka integracija:

- **Estonija:** Vlaganje v **digitalna orodja in platforme e-zdravja**, usposabljanje zaposlenih v DO za uporabo teh orodij, s čimer se je dvignil standard oskrbe in povečala privlačnost poklica;

8. Partnerstva z izobraževalnimi ustanovami:

- **Belgija:** Vzpostavljena so **partnerstva z univerzami in srednjimi šolami** za vključitev usposabljanja v DO v učne načrte in ponujanje prakse za študente;

9. Reforma zakonodaje in politike:

- **Portugalska:** Sprejete so **reforme politike**, ki podpirajo profesionalizacijo sektorja DO, vključno s standardizacijo delovnih vlog, določitvijo minimalnih zahtev glede kvalifikacij in vzpostavitvijo uradnega registra za strokovnjake DO.



Neuspešni evropski ukrepi za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi (problem pandemije)

- 1. Kratkoročne finančne spodbude:** Nekatero države so uvedle denarne bonuse ali enkratne spodbude, da bi čim več posameznikov spodbudile k zaposlitvi v DO. Vendar te kratkoročne ugodnosti niso odpravile glavnih razlogov, zaradi katerih se ljudje izogibajo temu poklicu, kot so zaznani **nizki prestiž/spoštovanje, zahtevni delovni pogoji in omejeno poklicno napredovanje, delovna klima/vodstvo**;
- 2. Platforme za spletno usposabljanje:** Nekaj držav, npr. Združeno kraljestvo in Nemčija, je uvedlo **digitalne platforme za usposabljanje** v upanju, da bo usposabljanje bolj dostopno zainteresiranim. Kljub lažjemu dostopu pa na teh platformah pogosto ni bilo **praktičnih izkušenj in mentorstva**, ki so ključnega pomena za pridobivanje spretnosti na tem področju;
- 3. Programi hitrega certificiranja:** Nekatero države so v boju proti pomanjkanju oskrbovalcev uvedle pospešene programe certificiranja. Vendar pa je pomanjkanje temeljitega usposabljanja včasih povzročilo **nepripravljene zaposlene**, kar je ogrozilo kakovost oskrbe;
- 4. Široke medijske kampanje:** Zelo obsežne medijske kampanje za promocijo plemenitosti in pomembnosti delovnih mest na področju dolgotrajne oskrbe niso bile uspešne, ker sporočila niso **usmerile v ciljne skupine**, npr. mlade, in **niso ponudile nadaljnjih programov** za vključevanje v DO. SOGLASJE: ciljna medijska kampanja je NUJNA, a brez drugih ukrepov neučinkovita;



Neuspešni evropski ukrepi za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi

5. Obvezno pripravništvo: Nekaterne države so poskušale uvesti obvezno prakso v ustanovah dolgotrajne oskrbe za študente zdravstvene nege. Vendar je ta pristop naletel na **odpor** zaradi pomislekov glede izbire študentov in kakovosti izobraževalne izkušnje;

6. Kampanje za zaposlovanje na tujem: Čeprav je mednarodno zaposlovanje ustrezen pristop za reševanje pomanjkanja delovne sile, so se nekatere države, kot je Avstrija, soočile z izzivi vključevanja. **Razlike v standardih usposabljanja, jezikovne ovire in kulturne razlike** so včasih ovirale nemoteno vključevanje tujih delavcev;

7. Davčne olajšave za ustanove za dolgotrajno oskrbo: Ponujanje davčnih spodbud ustanovam za dolgotrajno oskrbo, da bi zaposlile več osebja, se je zdelo dobra zamisel. Vendar so v praksi nekatere ustanove **izkoristile olajšave**, ne da bi bistveno povečale ali izboljšale število zaposlenih ali pogoje;

8. Obdobje obvezne zaposlitve: Podobno kot pri obveznem pripravništvu so nekatere države uvedle politike, ki od novo zaposlenih zahtevajo, da določeno obdobje delajo v DO. Ta ukrep je bil pogosto razumljen kot **prisilni** in je povzročil nezadovoljstvo med zaposlenimi;

9. Modeli deljene odgovornosti: Nekaterne regije so poskušale porazdeliti odgovornosti za oskrbo med člane skupnosti z zamisljo, da bi lokalni nepoklicni oz. neformalni oskrbovalci lahko zagotovili enakovredno oskrbo. Ta model se je pogosto izkazal za neustreznega, saj ti oskrbovalci **niso imeli strokovnih znanj** in sredstev za zagotavljanje ustrezne oskrbe. Tak model je torej uspešen samo s sistematičnim programom za usposabljanje;

10. Svetovalni odbori in komisije: Ustanovitev odborov za preučevanje in pripravo priporočil za poklic DO se morda zdi korak v pravo smer. Vendar so brez izvedljivih ukrepov in potrebnih finančnih sredstev številni od teh odborov postali "govorilnice" z omejenim dejanskim učinkom;

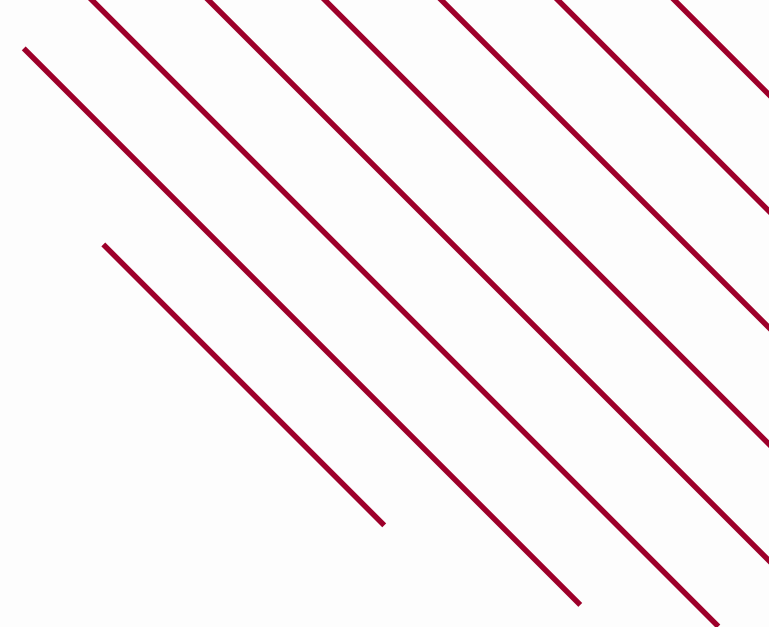
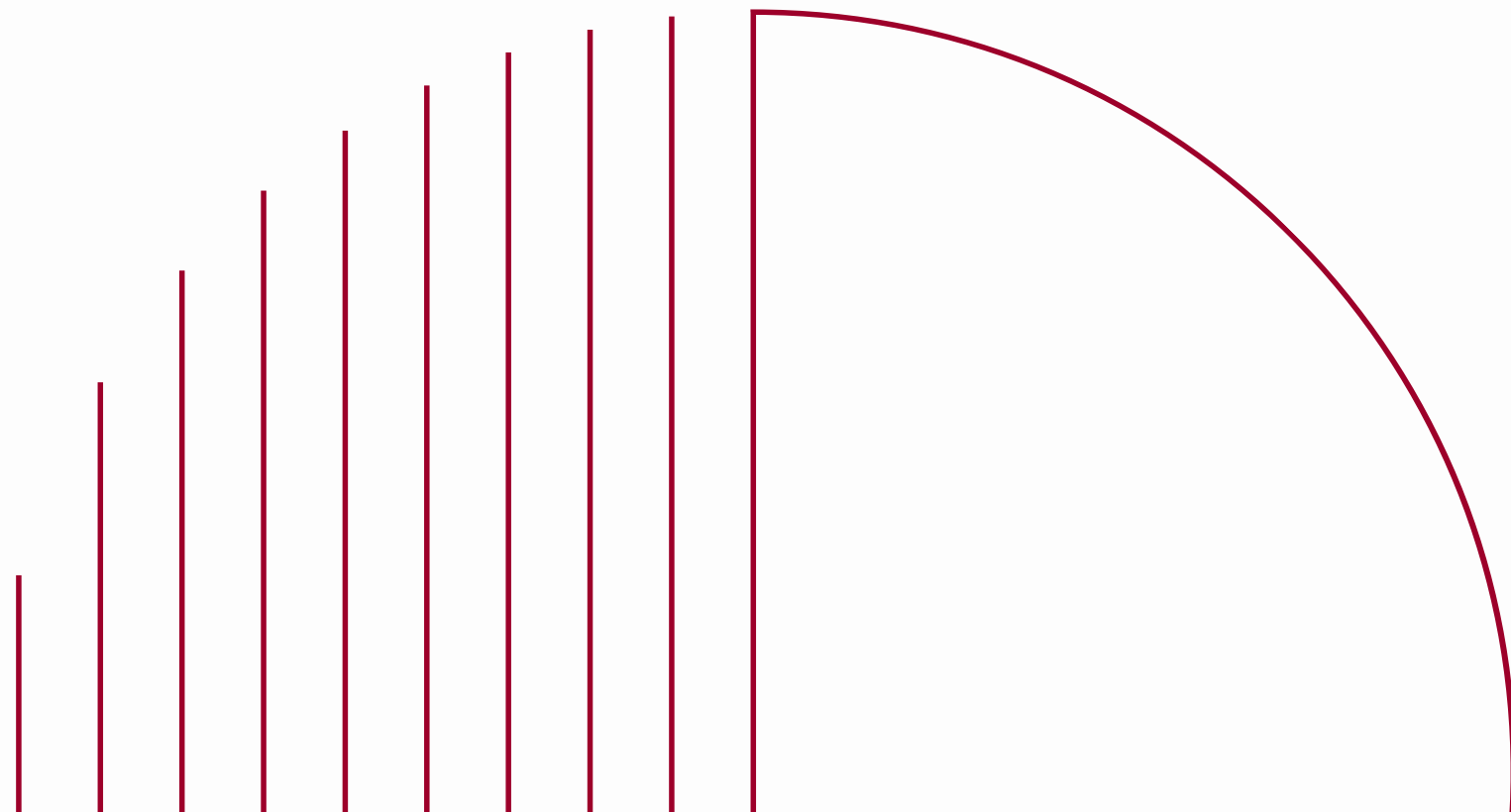


2. MEDNARODNE ŠTUDIJE NA PODROČJU PRIVABLJANJA IN OHRANJANJA ZAPOSLENIH V DOLGOTRAJNI OSKRBI



Neformalna oskrba: mednarodni vidik

- Prepoznanje in dovoljšna podpora neformalnim oskrbovalcem;
- Priznavanje izkušenj in pridobljenega znanja v obliki kompetenc;
- Reintegracija na trg dela v poklicu formalnih oskrbovalcev (s kakovostnim usposabljanjem);
- Predvsem Italija in Španija: nacionalne reforme in ukrepi za podporo vključevanje "neformalnih" akterjev v celostni sistem DO.





3. DOBRE ZAKONODAJNE PRAKSE (samo nekaj primerov)

Dodatne ugodnosti

- **Luksemburg:** 2 dodatna prosta dneva; dodatno uvedeno zagotovilo za 20 prostih delovnih vikendov na leto, da bi se izboljšalo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v sektorju;
- **Belgija:** dadodatne dni letnega dopusta za delavce v DO od 45. leta dalje;
- **Avstrija:** povečanje plač zaposlenih; večje vrednotenje točk za dokončanje poklicnega usposabljanje pri tuji delovni sili.

Delovni migranti

- **Nemčija:** ustanovila **specializirano agencijo za kvalificirano delovno silo** v zdravstvenih poklicih in poklicih oskrbe DeFa; **olajšano prijavo na prosta delovna mesta** (digitalno zaposlovanje),

Kolektivne pogodbe

- **Francija:** dogovor s socialni partnerji: naloga države je, da poskrbi za poklicno usposabljanje, da bi delavcem pomagali pri vrnitvi na delo in premagovanju psiholoških težav; pomagati menedžerjem pri vzpostavitvi delovnih teamov; oceniti razvoj, potreben za prilagoditev situaciji s pomočjo strokovno usposobljenega osebja itd.

Olajšanje dela v dolgotrajni oskrbi s pomočjo informacijske tehnologije

Izboljšanje spoštovanje poklica

- trajno, z dodatki ali začasnim povišanjem plač izboljšalo plače delavcev na področju DO,
- dvig izobraževanja in usposabljanja, predvsem s priznavanjem predhodnih delovnih izkušenj v DO in z dodeljevanjem kreditnih točk v izobraževalnih programih, pa tudi s krepitvijo zahtev glede usposabljanja za osebje,
- organizacija ali podpiranjem javnih informacijskih kampanj tudi s finančnimi ukrepi.



4. PRIMERI DOBRIH PRAKS: PROMOCIJE ZA PRITEGNITEV DELAVCEV V DO V EVROPI

1. »Care for Life«: To je **britanska kampanja**, ki vključuje **kombinacijo televizijskih in spletnih oglasov**, objave na družbenih mrežah in promocijo **z vplivneži** s področja zdravstva. Kampanja temelji na **osebni zgodbi delavcev** v DO in poudarja **osebno zadovoljstvo** pri delu DO. Poudarja tudi **možnosti za usposabljanje** in poklicni razvoj zaposlenih v DO.

SLOGAN: »Would you like to make a real and positive difference to someone's life?« (Bi radi nekemu resnično in pozitivno spremenili življenje?)

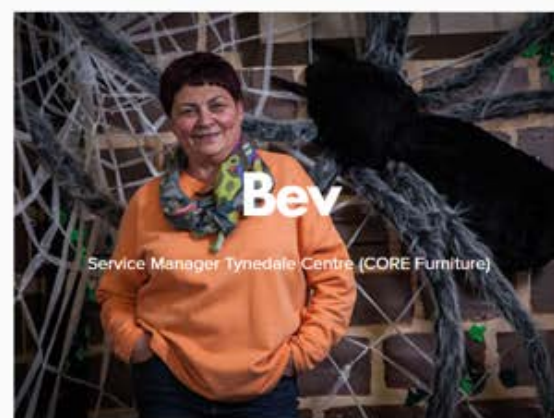


Zgodbe: [Donna](#)



"I like getting here, doing a day's work and then getting home and having family time."

[READ MORE](#)



"I came here 25 years ago as a care assistant up at Dean Park, loads of doors have opened for me since then."

[READ MORE](#)



"Give caring a go, absolutely. You get a lot out of it, you really do. We definitely need more people to get into it."

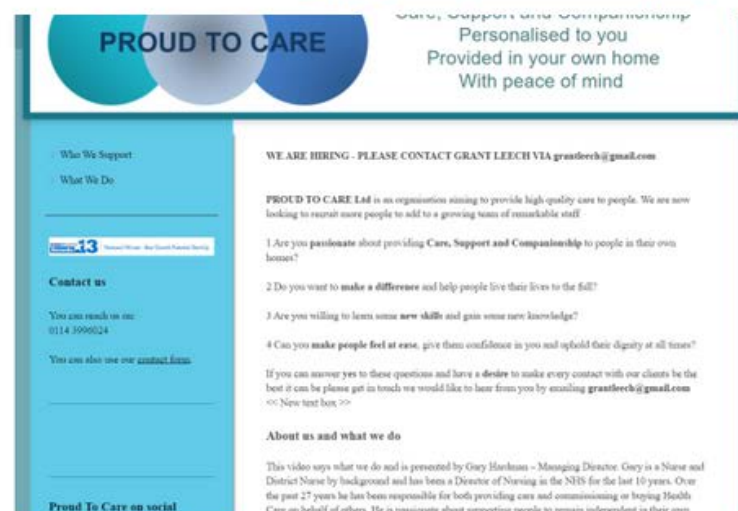
[READ MORE](#)



4. PRIMERI DOBRIH PRAKS: PROMOCIJE ZA PRITEGNITEV DELAVCEV V DO V EVROPI

2. »Proud to care«: To je kampanja britanske vlade, namenjena **spodbujanju kariere v DO in poudarjanju raznolikih zaposlitvenih možnosti**, ki so na voljo v DO. Glavni cilj je tudi ozaveščati o priložnostih, ki so na voljo v sektorju DO, in spodbujanje vrednost dela v DO in izpolnjujočo poklicno izbiro. Kampanja ponuja vrsto **virov in podpore delodajalcem**, vključno z gradivom za usposabljanje, nasveti za zaposlovanje in promocijski material.

Osnovna spletna stran: <http://www.proudtocare.org.uk/>



Specializirali so se na mesto Devon, kjer ponujajo tudi brezplačno individualno podporo, da lahko kandidati preverijo, ali je delo v DO zanje.

Slogan: »Proud to care« (Ponosni, da skrbimo)

Is adult social care for you?

Are you interested in finding out more about a job or training in care and health? We offer free one-to-one support to find out if a job in health and care is right for you. We have lots of job opportunities available now. You don't necessarily need qualifications or previous work experience. What's important are your core skills and values and your attitude towards working with people who need care.

To find out more, provide your contact details and we'll call you back.

[Find out more](#)



Video: »Find your calling« (Najdi svoj klic/poziv/poklic) <https://youtu.be/kN3Pn6vDMEA>

Iskalec zaposlitev:



4. PRIMERI DOBRIH PRAKS: PROMOCIJE ZA PRITEGNITEV DELAVCEV V DO V EVROPI

3. "Mach Karriere als Mensch" je **najbolj znana nemška medijska kampanja**, ki promovira privlačnost dela v DO. Začela se je leta 2017 pod vodstvom Nemškega zveznega ministrstva za zdravje. Njen cilj je spodbuditi mlade k razmišljanju o karieri v DO in povečati spoštovanje poklicev DO v javnosti.

Osnovna spletna stran: <https://www.deutsches-pflegeportal.de/magazin/mach-karriere-als-mensch>

Deutsches Pflegeportal
Für deine Karriere

Jobs Arbeitgeber Fortbildung & Weiterbildung Ausbildung Studium Magazin Für Unternehmen

"Mach Karriere als Mensch"

"Mach Karriere als Mensch!" – das ist das Motto der Pflegekampagne des Bundesfamilienministeriums im Rahmen der "Ausbildungsoffensive Pflege".

Ihr Ziel ist es, mehr (junge) Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen.

Sie begleitet die generalistischen Pflegeausbildungen, die mit dem Pflegeberufegesetz einhergehen.

Vorteile der generalistischen Pflegeausbildungen

Für Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey ist **Pflege ein Zukunftsberuf**. Die modernisierten Pflegeausbildungen sollen ab 2020 den Weg in den Beruf erleichtern: "Endlich wird das **Schulgeld abgeschafft** und überall in Deutschland eine **angemessene Ausbildungsvergütung** sichergestellt. Mit der generalistischen Ausbildung können die Fachkräfte **in allen Pflegebereichen** von der Kinderkrankenpflege bis zur Altenpflege **arbeiten**. Und wer will, kann die Ausbildung als Studium absolvieren", so Giffey. Das Bundesfamilienministerium strebt an, die **Zahl der Pflegeauszubildenden** von 2019 bis 2023 **um zehn Prozent** zu steigern.

Anzeige

Zukunft. Bildung. Jetzt.

Worauf warten Sie? Starten Sie jetzt beruflich mit uns durch!

maxq.net/jetzt

maxQ – Ihr Partner für Aus-, Fort- & Weiterbildung im Gesundheitswesen

Top-Themen

Top Jobs in der Pflege

Arbeiten in der Pflege im wertschätzenden Umfeld. Wir haben die **Top-Arbeitgeber** für dich! **Suche** in unserem **Jobportal** ganz flexibel nach Einsatzgebiet, regional oder deutschlandweit – und bewirb dich jetzt.

[Jetzt bewerben](#)

Ausbildung

Du suchst nach einer **Ausbildung in Pflege, Therapie oder Sozialwesen**? Hier findest du garantiert den **Ausbildungsanbieter**, der am besten zu dir passt. **Suche** in deinem Bundesland oder in ganz Deutschland.

[Jetzt ansehen](#)

Fort- und Weiterbildungen

Du möchtest die Karriereleiter weiter nach oben klettern? Wir haben die passende **Fort- oder Weiterbildung** für dich. Mache dich jetzt auf die **Suche** und finde die für dich passende **Qualifizierungsmaßnahme!**

[Jetzt ansehen](#)



4. PRIMERI DOBRIH PRAKS: PROMOCIJE ZA PRITEGNITEV DELAVCEV V DO V EVROPI



4. »Embrace the Caregiving Journey«/Omfamna omsorgsresan je švedska kampanja, ki je namenjena izobraževanju in ozaveščanju splošne javnosti o pomenu zagotavljanja storitev DO za starejše. Kampanja se osredotoča na poudarjanje, kako so starejši dragoceni ter na potrebo po dostojni in spoštljivi skrbi zanje.

5. "Join Our Caring Community": »Pridružite se naši skrbstveni skupnosti«: To je nizozemska medijska kampanja za pritegnitev delavcev v DO. Vključuje ciljne spletne oglase na zaposlitvenih portalih, platformah družbenih omrežij in spletnih mestih z lokalnimi novicami. Kampanja je poudarila sodelovalna in podporna delovna okolja v zavodih DO ter priložnosti za osebno rast in razvoj veščin v sektorju. Prikazala je tudi močan občutek skupnosti med delavci DO.

6. »Heroes of Care«: To je irska kampanja za ozaveščanje o pomembnosti poklicev v DO in privabljanju več delavcev v dejavnost. Uporabila je mešanico televizijskih oglasov, spletnih videoposnetkov in družbenih omrežij. Program "Heroes of Care" je podelil priznanje tistim, ki presegajo svoje dolžnosti, so predani zagotavljanju kakovostne oskrbe in delajo z empatijo in sočutjem.

7. Poseben primer je kanadski, kjer je zvezna vlada namenila 38,5 milijona kanadskih dolarjev v dveh letih za hitro zaposlitev in usposabljanje do 4000 novih pripravnikov osebne asistencije z intenzivnim šesttedenskim spletnim programom usposabljanja v kombinaciji s štirimesečnim delom za reševanje akutnega pomanjkanja delovne sile v DO (institucionalna oskrba in oskrba na domu). Junija 2020 je Québec uvedel trimesečni pospešeni program usposabljanja za oskrbovalce. Januarja 2021 je Ontario uvedel pilotni program usposabljanja za več kot 300 osebnih oskrbovalcev s skladom v višini 2,4 milijona CAD. Izobraževanje je spremljala medijska kampanja.



Oskrba na domu: promocijski vidik



8. **Home instead - Care Services for Aging Adults:** <https://www.youtube.com/watch?v=S1dqkbHjQBU&list=WL&index=3>

»Do you want fulfilling work? You belong here!«: »Želite delo, ki vas izpolnjuje? Pripadate sem!«: To je kampanja največjega svetovnega franšiznega podjetja za oskrbo na domu, ki trenutno deluje v 13 državah na štirih celinah s skoraj 1.200 lokacijami. V namen iskanja novih zaposlenih podjetje Home instead uporablja različne videoposnetke, v katerih njihovi zaposleni oskrbovalci predstavijo pozitivne vidike poklica oskrbovalca.



To us, it's Personal®

Live Well with In-Home Care

Call us at (888) 673-1166 or find nearest office:

Caregiver Job Responsibilities

What is a Care Professional?

Care Professionals are the heart of each local Home Instead office. You not only provide the very best home care services, but also create a positive aging experience for older adults. Depending on your qualifications, you may be asked to perform a range of tasks including:



Alzheimer's Care

Meal Preparation

Household Help

Personal Care

Transportation

Qualifications of a Care Pro

Caregiver Job Qualifications

At the heart of this position is the relationship between the Care Pro and the Client. You should have a big heart, kind soul and organizational skills. Your duties often involve ensuring you understand the Client's care needs and supporting them to enhance their quality of life. Home Instead offices commonly look for these qualities in Care Pro candidates:

 Compassion

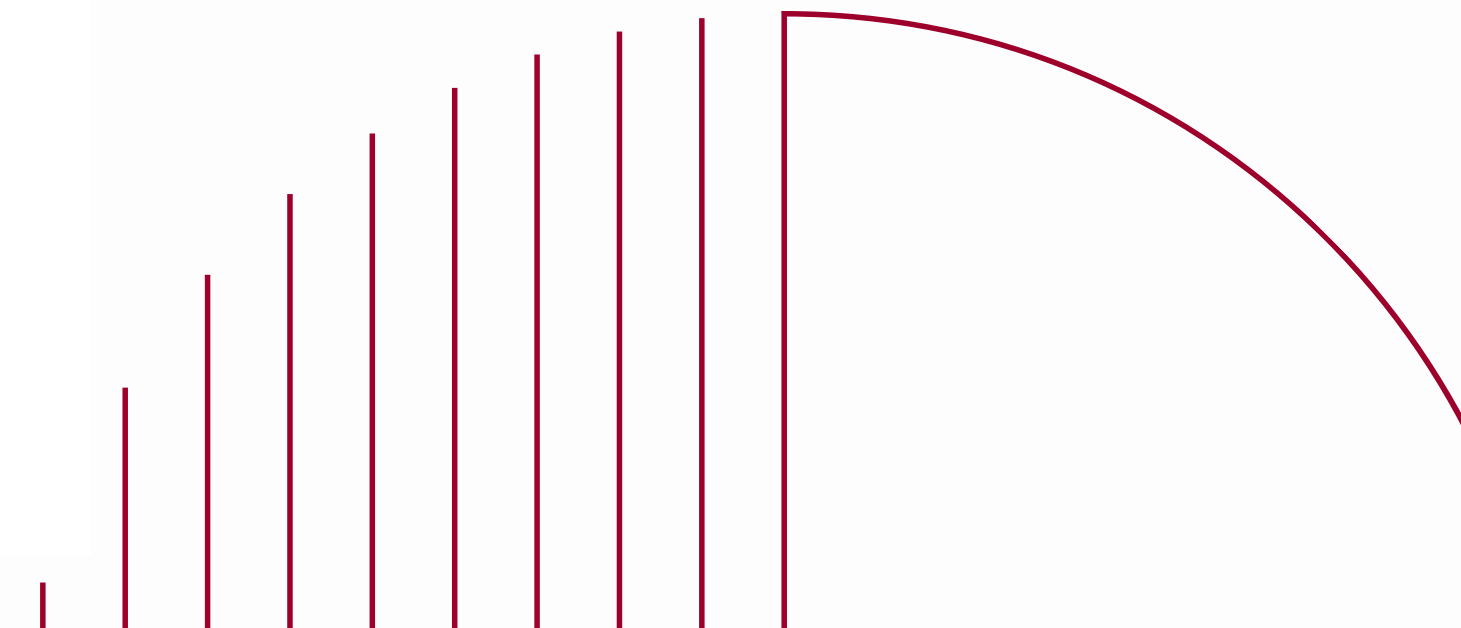
 Organization

 Excellent time management

 Strong communication

 Driver's license

 Pass a drug screen & background check



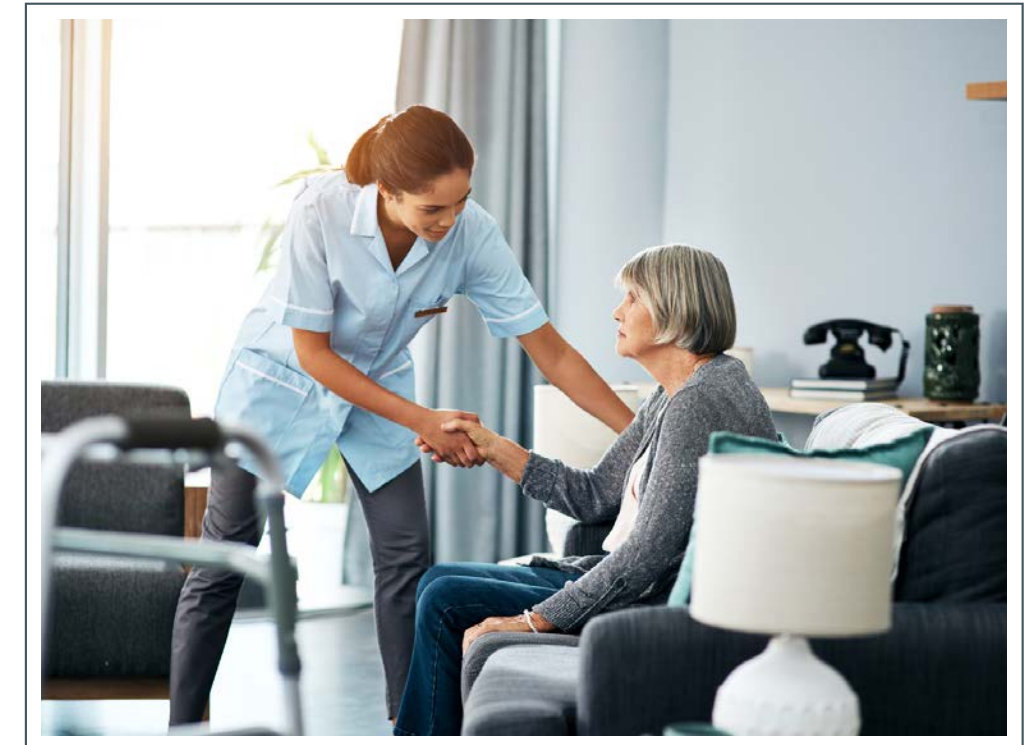
ZAKLJUČEK

5. KONTEKSTUALIZIRANI UKREPI:

5.1 MEDIJSKO SPOROČANJE

5.2 (MEDIJSKA) PROMOCIJA

5.3 PRIVABLJANJE IN OHRANJANJE DELAVCEV

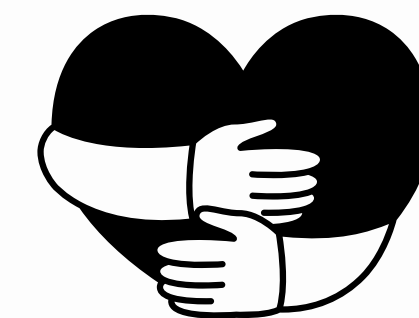




5.1 Ustrezno medijsko sporočanje



- **Poudarjanje pomembnosti:** Poudariti ključno vlogo delavcev v DO pri skrbi za starejše, invalide in druge ranljive skupine. Prikazovanje njihovega dela kot spoštovanja vrednega in bistvenega za družbo je ključno;
- **Predstavljanje razmer:** Odražanje realnost poklicev v DO, tako pozitivne kot izzive;
- **Pripovedovanje zgodb:** Zgodbe, ki se osredotočajo na izkušnje in zgodbe delavcev v DO, lahko pomagajo ljudem bolje razumeti njihovo delo;
- **Osvetljevanje strokovnosti:** Poklici v DO zahtevajo strokovno znanje, veščine in predanost;
- **Spodbujanje spoštovanja** starejših in drugih uporabnikov DO ter poudarjati, kako pomembno je zagotavljati kakovostno in sočutno oskrbo;
- **Vključevanje različnih perspektiv:** vključevati različne perspektive, vključno z delavci v DO, uporabniki storitev, strokovnjaki in voditelji na tem področju.





5.2 Predlog ukrepov na področju promocije/popularizacije poklicev v DO za privabljanje zaposlenih - celovita kampanja

- **Določiti svojo ciljno publiko:** Neaktivni ali brezposelni neformalni oskrbovalci, katerih obveznosti oskrbe so se zmanjšale ali prenehale; brezposelni, moški, mobilni delavci, dolgoročno dijaki in študenti;
- **Ustvariti prepričljivo sporočilo:** Poudariti prednosti dela v DO, kot so stabilnost zaposlitve, izpolnjujoče delo, priložnosti za karierno rast in sposobnost pozitivnega vpliva na življenja ljudi;
- **Izbrati ustrezne medijske kanale:** ki bodo najverjetneje učinkovito dosegli ciljno občinstvo. Razmisliti o mešanici tradicionalnih in digitalnih platform;
- **Ustvariti zanimivo vsebino:** Ustvariti zelo kakovostno vsebino, ki prikazuje pozitivne vidike kariere zaposlenih v DO: videoposnetki, infografika, izjave in članki. Osredotočiti se na pripovedovanje zgodb starejših in njihovih oskrbovalcev, da se vzpostavi čustvena povezava z občinstvom, in predstaviti izpopolnjujoče izkušnje delavcev v DO;
- **Uporabiti družbena omrežja**
- **Investirati v spletne oglase na zaposlitvenih portalih**
- **Sodelovati z vplivneži**



5.2 Predlog ukrepov na področju promocije poklicev v DO za privabljanje zaposlenih

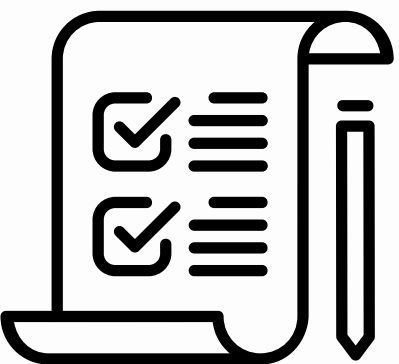
- **Privlačna spletna stran o poklicih DO:** Razviti informativno in uporabniku prijazno spletno stran, namenjeno karieri delavcev v DO: vsebina o zaposlitvenih priložnostih, programi usposabljanja, izjave zaposlenih in informacije o vrednotah in zavezanosti dobremu počutju zaposlenih;
- **Optimizirati spletna mesta zavodov DO**
- **Sodelovati z združenji na področju DO**
- **Izkoristiti pričevanja zaposlenih:** Spodbuditi sedanje zaposlene v DO, da delijo svoje izkušnje in pričevanja o delu v DO. Poudariti ta pričevanja v medijski kampanji, da se zagotovi verodostojno perspektiva in zgradi zaupanje potencialnih kandidatov;
- **Izkoristiti video vsebino:** Razviti privlačno video vsebino, ki prikazuje prednosti dela v DO: intervjuji z zadovoljnimi zaposlenimi v DO, zgodbe o uspehu in pričevanja oskrbovalcev in svojcev;
- **Gostiti spletne seminarje in virtualne karierne sejme**
- **Program za napotitev potencialnih zaposlenih**
- **Sodelovanje zavodov DO z izobraževalnimi ustanovami**
- **Ambasadorji oskrbe**
- **Dnevi odprtih vrat zavodov DO:** Vsaj enkrat na leto za vrtce, osnovne in srednje šole ter širšo javnost.



5.3 Predlog ukrepov na področju promocije poklicev v DO za privabljanje in ohranjanje zaposlenih - nujno sledenje mednarodnim dokumentom

Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju dolgotrajne oskrbe:

- **višje in bolj spodbudne plače z jasnimi merili kakovosti in uspešnosti:** aktivnejša proučitev in sprememba zakonodaje na področju plačne politike javnih uslužbencev, dodelitev dodatkov (stimulacija) za delo za najzahtevnejše izvajanje oskrbe, višji dodatki za popoldansko delo, nočno delo, praznično delo – dodatek tudi na sobotno delo – sobotno delo se trenutno tretira kot delovnik in ne vikend + dodatek za delo z osebami s specifičnimi zdravstvenimi stanji v domačem okolju),
- **skladen pristop politike z ustreznim poudarkom na certifikaciji znanj in spretnosti:** olajšati možnost dela v sektorju DO, zagotavljati hitrejša nostrifikacije diplom iz drugih držav, omogočati dostopnost dela na trgu DO tudi na podlagi specializiranih izobraževanj za “podporno osebje”, spodbujati znanja v informacijski tehnologiji,
- **privlačnejša delovna mesta za mlade:** večje štipendiranje študija, večje število pripravništev za delo na področju DO, ustvarjati fleksibilnejša delovna mesta, uvajati nove tehnologije v DO, prilagodljivost urnikov,
- **vzpostavitev poti do rednega zaposlitvenega statusa za neprijavljene delavce v DO,**
- **izboljšanje delovnih pogojev z možnostmi javnega financiranja:** na primer z zahtevami pri javnem naročanju, kar bi prispevalo k odpravljanju pomanjkanja delavcev in zagotavljanju kakovostne DO,



5.3 Predlog ukrepov na področju promocije poklicev v DO za privabljanje in ohranjanje zaposlenih - nujno sledenje mednarodnim dokumentom

Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju dolgotrajne oskrbe:

- **pregleden, pravičen in nediskriminatorni izbor kandidatov za usposabljanje, zaposlitev in napredovanje:** večja prilagodljivost pri zaposlitvi mladih žensk, ki šele vstopajo na trg dela in si ustvarjajo družino, enakopravna obravnava delavcev pri napredovanju, hitrejša reševanja pritožb, olajšati čezmejno mobilnost,
- spodbujati **socialni dialog in kolektivna pogajanja**, v katerem sodelujejo predstavniki vlade, delodajalci in delavci ter organizacije, ki jih zastopajo,
- **večje vključevanje oskrbovalcev in oskrbovancev, pa tudi civilne družbe in drugih deležnikov, aktivnejša vloga neformalne oskrbe, povezovanje neformalne oskrbe s formalno oskrbo,**
- **s postopki načrtovanja in upravljanja je treba vzpostaviti metode**, ki omogočajo opredelitev vseh potreb zdravstvenih delavcev, od delovnih pogojev, stvarnih pravic, priložnosti za napredovanje ter ustreznega časa in virov za učenje in raziskave do vzdržnega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja: za delavce, ki skrbijo za sorodnike, potrebne oskrbe ali podpore iz resnih zdravstvenih razlogov - pet delovnih dni na leto (t. i. oskrbovalski dopust), aktivnejše promoviranje zdravega načina življenja, fleksibilnost delovnega urnika, uvajati nove oblike varstvo otrok, spodbujanje enakosti spolov pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja,



5.3 Predlog ukrepov na področju promocije poklicev v DO za privabljanje in ohranjanje zaposlenih - nujno sledenje mednarodnim dokumentom; COVID-19 in post-kovidno obdobje omejilo uspešnost dobrih praks - vse države EU beležijo velike težave zaposlovanja v DO.

Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju DO:

- **krepitev poklicnih standardov ter zagotavljanje privlačnega poklicnega statusa in kariernih možnosti ter ustrezne socialne zaščite delavcem:** aktivnejše prilagajanje in spremembe normativov in standardov na področju DO, zagotavljanje informacij, ki povečujejo pravno varnost upravičencev do DO,
- **izvajanje ukrepov za odpravo spolnih stereotipov in spolne segregacije ter povečanje privlačnosti poklica DO za moške in ženske,**
- **izgradnja kariernih poti v sektorju DO,**
- **olajšanje postopkov za pridobivanje delovnih dovoljenj na področju DO,**
- **izboljšati profesionalizacijo oskrbe,** v ospredje postaviti tudi poklicno etiko,
- **geografska razporeditev delovne sile** za preprečevanje slabše pokritosti in posledično neenakopravna dostopnost do DO,
- **boljše upravljanje za izboljšanje delovne klime in občutka spoštovanja:** usposabljanja za vodje in zaposlene za izboljšanje komuniciranja (biti slišani, dobiti ključne informacije in izmenjava informacij), redni formalni in neformalni pogovori o ključnih zadevah, uvedba nagrade za oskrbovalca leta, finančna podpora delodajalcem za namen teambuildingov za zaposlene v DO, letne strokovne ekskurzije za zaposlene v DO.



5.3 Predlog ukrepov na področju promocije poklicev v DO za privabljanje in ohranjanje zaposlenih - nujno sledenje mednarodnim dokumentom

Ukrepi za spremembe na področju varstva in zdravja pri delu v dolgotrajni oskrbi:

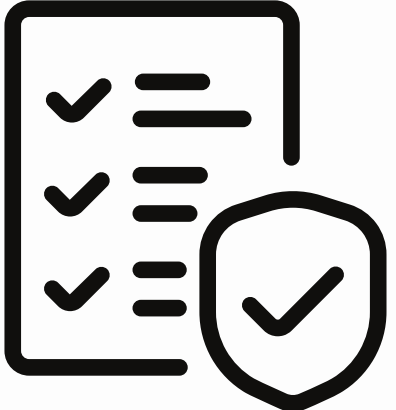
- spodbujati najvišje standarde na področju varnosti in zdravja pri delu,
- sprejeti vse ukrepe za zaščito pred nadlegovanjem, zlorabo in vsemi oblikami nasilja,
- naložbe v javne storitve za **duševno zdravje** in vsem delavcem v sistemu DO zagotoviti poln in brezplačen dostop do njih,
- **boljše preprečevanje nezgod in bolezni na delovnem mestu,**
- **boljša pripravljenost na morebitne zdravstvene in izredne razmere krize v prihodnosti,**
- **okrepiti sodelovanje in izmenjavo informacij med inšpektorati za delo in drugimi ustreznimi nacionalnimi organi,** da bi izboljšale zdravstvene in varnostne standarde,
- upoštevati **vidik spola in biti prilagojen okoliščinam vseh delavcev,** vključno s: (i) potrebami mladih delavcev, ki vstopajo v poklicno življenje; (ii) potrebami invalidov; in (iii) potrebami starajoče se delovne sile, ki mora slediti hitremu razvoju sodobne tehnologije in pri kateri se povečuje razširjenost kroničnih bolezni in bolezni, ki povzročajo invalidnost,
- zagotoviti, da se **standardi varnosti** in zdravja pri delu ustrezno upoštevajo kot del zavezujočih zavez glede delovnih in socialnih standardov.



5.3 Predlog ukrepov na področju promocije poklicev v DO za privabljanje in ohranjanje zaposlenih - nujno sledenje mednarodnim dokumentom

Ukrepi za spremembe v delovnem okolju

- **spodbujanje pozitivne delovne klime in občutka spoštovanja:** usposabljanja za vodje in zaposlene za izboljšanje komuniciranja (biti slišani, dobiti ključne informacije in izmenjava informacij), uvedba rednih formalnih in neformalnih pogovorov o ključnih zadevah, uvedba nagrade za oskrbovalca leta, finančna podpora delodajalcem za namen teambuildingov za zaposlene v DO, letne strokovne ekskurzije za zaposlene v DO,
- **omogočiti večjo avtonomijo delovnih teamov;**
- **spodbujati inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne razmere:** ustvarjati nove digitalne platforme, ki racionalizirajo delovne procese, spodbujati sodelovanje med posameznimi izvajalci tako formalnimi kot neformalnimi, motiviranje zaposlenih za izboljšanje notranje morale v kolektivih in produktivnost, uvajanje novih tehnologij in družbenih medijev za izboljšanje ugleda izvajalcev DO,
- **preprečevati zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi,**
- **zagotavljati pravico do varovanja osebnih podatkov,**
- **usmeritve v aktivnejše in hitrejše reševanje kršitve pravic delavcev.**



5.3 Predlog ukrepov na področju promocije poklicev v DO za privabljanje in ohranjanje zaposlenih - nujno sledenje mednarodnim dokumentom

Ukrepi za spremembe v izobraževalnem procesu

- opredeliti načela prenosa ali kombiniranja znanj in spretnosti ter nalog (prenos nalog/kombiniranje znanj in spretnosti),
- **popravki stopenj vpisa in učnih načrtov:** uvesti več predmetov z vsebinami, ki so/bodo pomembne za zagotavljanje varne, primerne in kakovostne oskrbe,
- **vzpostaviti pogoje za strokovno prakso,** s katero se bosta izboljšali kakovost oskrbe in varnost uporabnikov: povečanje števila ur namenjenih strokovni praksi,
- **na vseh ravneh zagotoviti zmogljivosti za kakovostno usposabljanje:** krepiti sodelovanje med zasebnimi in javnimi deležniki, povezovati digitalna in zelena znanja,
- **aktivno privabljati prihodnje dijake, študente ter upokoјence:** poudarek na medgeneracijski solidarnosti že od osnovne šole dalje, aktivnejša vloga tudi univerz za tretje življenjsko obdobje (**spremeniti miselnost!**),
- **podpiranje programov usposabljanja in izobraževanja za izpopolnjevanje medicinskih in javnozdravstvenih delavcev ter programov začasne izmenjave delavcev,** zlasti za izboljšanje njihovih digitalnih spretnosti,
- aktivnejše spodbujanje **vstopa v pedagoški proces** strokovnjakov iz prakse,
- **sodoben pristop poučevanja geriatričnih vsebin s predstavitvijo privlačnosti poklicev v DO.**



Nadaljnje delo (oktober): Priprava promocijskih sporočil in njihova objava na spletu in družbenem omrežju



SLOGANI

"Dolgotrajna oskrba: Kjer srce sreča strokovnost!"

Vsak dan spremenimo življenje. Pridruži se nam!"

"Pomagajte pisati zgodbe zadnjih poglavij z ljubeznijo in skrbjo."

"Ne delamo le za plačilo, delamo za srce!"

"V dolgotrajni oskrbi nismo le službi, izpolnjujemo poslanstvo."



Ključni elementi/teme promocijskih sporočil za spletno stran, Facebook in Instagram, ki se osredotoča na to temo promocija zaposlovanja na področju DO



1. »Zgodbe o uspehu«: Deliti izkušnje posameznikov, ki so našli zadovoljstvo pri delu v dolgotrajni oskrbi. Njihove zgodbe lahko navdihujejo in motivirajo druge.

Posnetek

2. »Dan iz življenja«: Delite videoposnetke ali članke o različnih vlogah v dolgotrajni oskrbi. To lahko prihodnjim zaposlenim omogoči realističen pogled na delo.

Posnetki

3. Prednosti dela v dolgotrajni oskrbi: Delo v dolgotrajni oskrbi prinaša številne prednosti, ki jih je mogoče razumeti s profesionalnega, osebnega in družbenega vidika.

3.1 Osebna izpolnitev: Pomagati ljudem, ki so v najbolj ranljivi fazi svojega življenja, lahko prinese veliko osebno zadovoljstvo in smisel.

3.2 Stabilnost zaposlitve: Zaradi starajoče se populacije je vedno večje povpraševanje po storitvah dolgotrajne oskrbe, kar pomeni, da je sektor po navadi manj dovzeten za gospodarske padce.

3.3 Raznolikost in priložnosti: Obstajajo številne vloge in specializacije znotraj dolgotrajne oskrbe, vključno z nego, terapijo, administracijo in več.

3.4 Priložnosti za napredovanje: Mnoge ustanove ponujajo možnosti za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, ki omogočajo napredovanje na višje položaje.

3.5 Medosebne povezave: Delo s pacienti in njihovimi družinami omogoča gradnjo globokih in trajnih odnosov.

3.6 Učenje in rast: Srečanje z različnimi izzivi vsak dan pomeni stalno učenje in prilagajanje, kar lahko pospeši osebni in profesionalni razvoj.

3.7 Skupnost in ekipa: Delo v okolju, kjer je skrb za druge na prvem mestu, pogosto spodbuja močan občutek skupnosti in sodelovanja med zaposlenimi.

3.8 Družbena vrednost: Delo v dolgotrajni oskrbi pomeni prispevek k večji družbeni koristi, saj pomaga zagotavljati osnovne potrebe in kakovost življenja za tiste, ki so v oskrbi.

3.9 Prilagodljiv urnik: Nekatere ustanove ponujajo različne izmene ali prilagodljive urnike, kar je lahko primerno za ljudi z različnimi življenjskimi potrebami.

3.10 Konkurenčno plačilo in ugodnosti: Glede na regijo in ustanovo lahko dolgotrajna oskrba ponuja konkurenčno plačilo in dodatne ugodnosti, kot sta zdravstveno zavarovanje in pokojninsko zavarovanje in več.

1 izjava



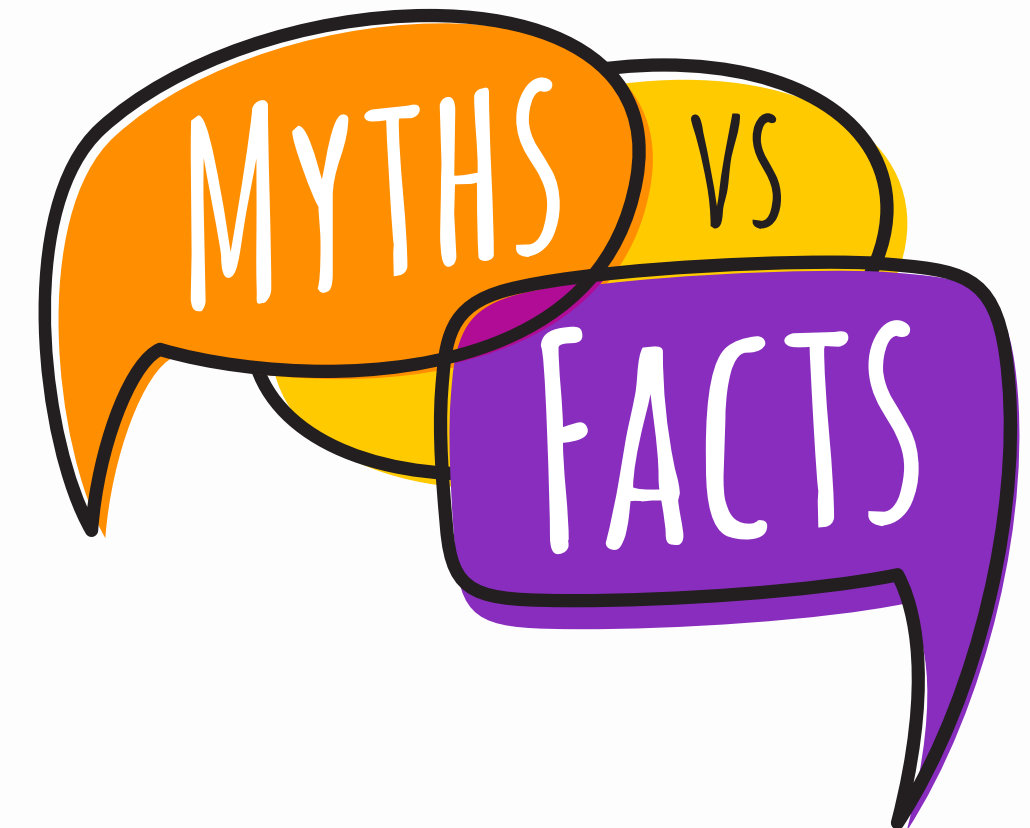
Ključni elementi/teme promocijskih sporočil za spletno stran, Facebook in Instagram



4. Demistifikacija mitov o DO: Obravnavati pogoste mite in napačne predstave o delu v dolgotrajni oskrbi. Pojasnite dejstva. Zavedanje in razbijanje teh mitov je ključnega pomena za izboljšanje percepcije dolgotrajne oskrbe družbi in privabljanje kvalificiranih kandidatov v to pomembno panogo.

4. 1. "Dolgotrajna oskrba je predraga."
- 4.2. "Dolgotrajna oskrba je le za stare ljudi."
- 4.3. "Delo v dolgotrajni oskrbi je žalostno."
- 4.3. "Zaposleni v dolgotrajni oskrbi niso dobro usposobljeni."
- 4.4. "To je enostavno delo."
- 4.5. "Dolgotrajna oskrba je enaka kot bolnišnična oskrba."
- 4.6. "V dolgotrajni oskrbi tehnologija ni pomembna."
- 4.7. "Starejši ne želijo inovacij ali novih pristopov."

Fotografije + zapis



Ključni elementi/teme promocijskih sporočil za spletno stran, Facebook in Instagram

5. Intervjuji s strokovnjaki: Gostiti seje z vprašanji in odgovori v živo, ali delite intervjuje z izkušenimi strokovnjaki na tem področju, ki razpravljajo o izzivih in nagradah.

1 intervju

6. Priložnosti za izobraževanje: Deliti informacije o programih usposabljanja in štipendijah, ki so na voljo tistim, ki se želijo pridružiti ali napredovati v panogi dolgotrajne oskrbe.

Zapis

7. »Svetloba delovnega mesta«: Osrediniti se na različne vloge v dolgotrajni oskrbi, ne le na skrbstvene, temveč tudi na upravne, terapevtske in druge vloge. Predstavite, kaj vsaka vloga vključuje.

Fotografija in zapisi.

8. Uravnoteženost poklicnega in zasebnega življenja: Delite nasvete in zgodbe o tem, kako zaposleni v ustanovah za dolgotrajno oskrbo usklajujejo svoje poklicno in zasebno življenje. Uravnoteženje dela in zasebnega življenja je ključno za vzdrževanje zdravja, motivacije in učinkovitosti zaposlenih v katerem koli sektorju, še posebej pa v dolgotrajni oskrbi, kjer so delovne obremenitve pogosto visoke in čustveni stres je lahko intenziven:

8.1. Prilagodljiv urnik

8.2. Določiti meje.

8.3. Podpora vodstva

8.4. Poudarek na samoskrbi

8.5. Podpora tima

8.6. Usposabljanje za upravljanje stresa

8.7. Dovolj prostih dni

8.8. Poudarek na mentalnem zdravju

8.9. Redno preverjanje

8.10. Komunikacija bolniško odsotni in bolj predani svojemu delu.

Zapis

Ključni elementi/teme promocijskih sporočil za spletno stran, Facebook in Instagram:



9. Upoštevanje ključnih motivacijskih dejavnikov dela v dolgotrajni oskrbi

Delo na področju dolgotrajne oskrbe prinaša številne izzive in nagrade. **Plača** v dolgotrajni oskrbi, ki je sicer kratkoročen motivator, mora odražati pomen in vrednost tega ključnega sektorja v zdravstvenem in skrbstvenem sistemu. Osnovno plača lahko dopolnjujejo **ustrezno dodeljeni dodatki** za priznavanjem težavnosti dela, specializirana znanja in veščine, ki jih zaposleni vložijo v oskrbo stanovalcev. Torej, poleg osnovne plače je pomembno upoštevati tudi dodatke za delo v izmenah, za delo ob vikendih in praznikih ter za posebno usposobljenost ali dodatna usposabljanja. Ustrezna kompenzacija zagotavlja, da so zaposleni motivirani, zadovoljni in se zavežejo k dolgoročnemu delu v sektorju. Plača z dodatki mora biti konkurenčna in pravična, da se zagotovi motivacija in spodbuja zaposlene k stalnemu profesionalnemu razvoju.

Zaposlenim so najbolj pomembni naslednji motivacijski dejavniki:

9. 1. Ustvarjanje sprememb
- 9.2. Stabilnost in varnost zaposlitve
- 9.3. Izgradnja tesnih odnosov z oskrbovalci
- 9.4. Pestrost dela
- 9.5. Smiselnost
- 9.6. Osebna rast
- 9.7. Dobro vodstvo
- 9.8. Povezanost med sodelavci



Ključni elementi/teme promocijskih sporočil za spletno stran, Facebook in Instagram



10. Duševno zdravje in podpora: Deliti vire in nasvete za obvladovanje stresa in ohranjanje dobrega duševnega počutja na tem področju ter s tem pokazati, da je dobro počutje zaposlenih prednostna naloga.

11. Trendi in novice: Deliti najnovejše raziskave, novice in trende na področju dolgotrajne oskrbe ter tako poudarite pomen in rast tega sektorja.

12. Nasveti za kandidate

13. Inovacije na področju oskrbe

14. Vrednote in etika

15. Kultura na delovnem mestu

16. Poudariti raznolikosti

17. Vključevanje skupnosti

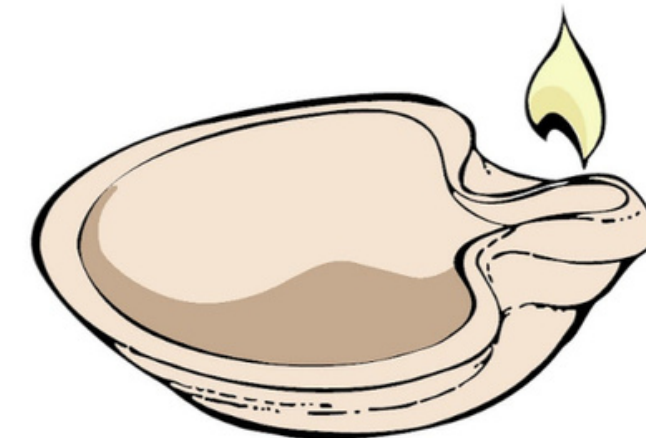
18. Povratne informacije in vpogledi

19. Interaktivnost: Sodelovati z občinstvom, odgovarjati na njegova vprašanja in nenehno zbirati povratne informacije za ustrezno prilagoditev vsebine.





Univerza v Novem mestu
Fakulteta za *zdravstvene vede*



INŠTITUT
ANTONA TRSTENJAKA
ZA GERONTOLOGIJO IN MEDGENERACIJSKO SOŽITJE
ANTON TRSTENJAK INSTITUTE
FOR GERONTOLOGY AND INTERGENERATIONAL RELATIONS

Hvala za pozornost

- komentarji?



Projekt je sofinanciran s strani Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije in Ministrstva za zdravje.



arrs

JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST
REPUBLIKE SLOVENIJE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE