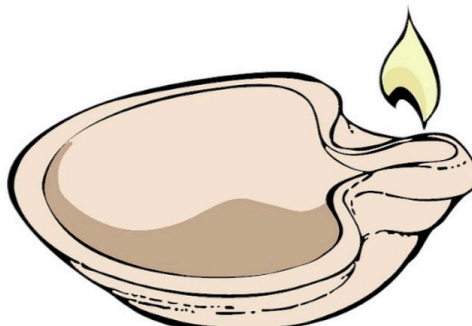




Univerza v Novem mestu  
Fakulteta za *zdravstvene vede*



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

## Izbor mednarodnih dobrih praks promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi



Javna agencija za znanstvenoraziskovalno  
in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE

november 2023

**Citiraj poročilo:** Izbor mednarodnih dobrih praks promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi (2023). Projekt Promocija poklicev v dolgotrajni oskrbi (V3-2224). Vodja: Univerza v Novem mestu Fakulteta za zdravstvene vede; financirano s strani Javne agencije za znanstvenoraziskovalno in inovativno dejavnost RS in Ministrstva za zdravje.

## 1 UVOD

**Cilji** Delovnega sklopa **izbor mednarodnih dobrih praks promocije poklicev v DO** so bili identificirati dobre mednarodne prakse

1. privabljanja in ohranjanja delavcev v DO ter
2. promocije/popularizacije poklicev DO ter
3. možnosti uvedbe v slovenski (medijski, izobraževalni in med-institucionalna) prostor.

Da bi identificirati dobre mednarodne prakse privabljanja in ohranjanja delavcev v DO ter dviga podobe poklicev delavcev v DO smo izvedli **analizo dokumentov**, ki je vključevala obstoječe študije mednarodnih organizacij/institucij (WHO, OECD, Evropska komisija) ter posameznih uspešnih iniciativ v državah OECD. **Ustreznost nabora** različnih pobud smo preverili glede na regulacijske, organizacijske, izobraževalne in medijske omejitve slovenskega prostora ter oblikovali predlog nabora, ki ga bomo preverili z mnenji različnih deležnikov v naslednjem delovnem sklopu.

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

### 2.1 Poročilo Evropske komisije

Poročilo Evropske komisije (Eurofond, 2020) priporoča, da bi članice EU povečale število zaposlenih v dolgotrajno oskrbi (DO) predvsem tako, da svoje aktivnosti na področju pridobivanja kadra usmerile na posebne skupine prebivalstva:

- **Zaposleni s skrajšanim delovnim časom:** Več truda bi bilo treba vložiti v pogoje zaposlovanja delavcev s krajšim delovnim časom, ki bi lahko delali več, a tega ne zmorejo zaradi neprožnega delovnega časa;
- **Upokojenci:** Glede na velik delež starejših zaposlenih v DO, se lahko olajša delo tistim zaposlenim, ki želijo in zmorejo delati po upokojitveni starosti. Ker delo v DO predstavlja veliko tveganje za fizično in duševno zdravje zaposlenih, je ključnega pomena, da takšno targetiranje spremljajo izboljšani delovni pogoji. Posebno starostno upravljanje lahko pomagajo tudi ukrepi na področju prožnih shem dela in skrajšanega delovnega časa v kombinaciji z delno upokojitvijo;
- **Neaktivni ali brezposelni neformalni oskrbovalci, katerih obveznosti neformalne oskrbe so se zmanjšale ali prenehale:** Neformalni oskrbovalci imajo pogosto težave pri ponovnem vključevanju na trg dela, ko se njihove obveznosti oskrbe prenehajo ali zmanjšajo, zato se jim nameni posebno pozornost tudi s priznavanjem njihove znanja in veščin ter usposabljanjem;
- **Brezposelni in ekonomsko neaktivni ljudje ter delavci, ki se soočajo z odpuščanjem:** Brezposelnim in neaktivnim osebam ter delavcem, ki se soočajo z odpuščanjem, bi lahko olajšali medpoklicne karijerne poti in omogočili usposabljanje tistim, ki že imajo vsaj nekaj kompetenc na tem področju;
- **Dijaki in študenti:** Ukrepi za privabljanje dijakov in študentov ter pripravnikov bi lahko bili del strategije dolgoročnejših rešitev. Vključujejo promocijske kampanje v osnovnih in srednjih šolah ter visokošolskih institucijah, pa tudi splošne družbene kampanje za obravnavo negativnih stereotipov o starosti, invalidnosti in delu v DO;
- **Mobilni delavci:** Za oblikovalce politik, ki želijo dodatno razširiti delovno silo s privabljanjem tujih delavcev, sta pomembna področja politike jezikovno in strokovno usposabljanje;
- **Moški:** Na splošno imajo moški verjetno največji dolgoročni potencial za zmanjšanje pomanjkanja osebja v DO. Ukrepi za zmanjšanje stereotipov bi lahko pomagali pritegniti več moških, kar bi odprlo veliko skupino potencialnih delavcev v DO.

## Usmeritve EU politike na področju DO:

- Medosebni vidiki dela so ključni pri DO. Da bi zagotovili zelo kakovostno DO in obravnavali pomanjkanje osebja, je pomembno **ceniti človeške vire in izboljšati delovne pogoje** v tej dejavnosti;
- Za zmanjšanje pomanjkanja zaposlenih bi lahko bili ukrepi usmerjeni na delavce s **krajšim delovnim časom**, ki želijo povečati število ur, brezposelne in neaktivne nekdanje neformalne oskrbovalce, zaposlene v DO, ki želijo **odložiti upokožitev**, in mlade oziroma **dijake in študente**. Ciljna skupina bi lahko bili predvsem **moški**. Da pa bi bili ti ukrepi učinkoviti, so potrebni bolj trajnostni delovni pogoji;
- Ker dejavnost DO raste, je vedno bolj pomembno priznati posebna tveganja, s katerimi se soočajo zaposleni v DO, vključno s tistimi, ki so povezana z dvigovanjem ljudi. Kriza COVID-19 je pokazala, da morajo biti zaposleni v DO boljše pripravljeni na tveganja na področju **varnosti pri delu** v potencialno okuženih okoljih. Fizične zahteve dela v DO in tveganje za okužbe z boleznimi, kot sta gripa in COVID-19, po navadi resneje prizadenejo starejše delavce, ki v DO prevladujejo;
- Zaposleni v DO imajo tudi veliko tveganje za nastanek **težav z duševnim zdravjem** zaradi visokih čustvenih zahtev na delovnem mestu in izpostavljenosti neugodnemu vedenju;
- Večje število osebja lahko zmanjša potrebo po delu v krajšem obsegu in skupaj s povečano **profesionalizacijo, usposabljanjem in izboljšanimi procesi dela** lahko zmanjša fizične in duševne izzive v DO. K bolj kakovostnim storitvam lahko pripomore tudi **več časa, namenjenega uporabnikom storitev, manj administrativnega dela, večja avtonomija in večja strokovnost**;
- Storitve DO **na domu** in v skupnosti so ključne za ljudi s potrebami po DO, da čim dalj ostanejo v skupnosti. Vendar pa je oskrbovančev dom kot delovno okolje težko regulirati in nadzorovati. Usposabljanje (npr. v kinestetiki), obvladovanje agresije, uporaba tehnologije in boljša usposobljenost lahko pomagajo izboljšati delovne pogoje DO na domu;
- Zlasti DO na domu v obliki življenja delavca v istem gospodinjstvu z oskrbovancem je treba boljše regulirati s predpisi in kolektivnimi pogodbami, ki jih je treba izvajati, pri čemer je treba pozornost nameniti posebnim tveganjem skrbstvenega dela in zagotoviti, da je delo ustrezno plačano;
- Življenje delavca v DO na domu oskrbovanca je povezano tudi s tveganji v zvezi z delovnimi pogoji in kakovostjo oskrbe. Če je na voljo dober dostop do raznolikega nabora kakovostnih storitev DO, je takšno varstvo redko potrebno;
- V nasprotju s številnimi drugimi sektorji je **javno financiranje** DO prevladujoče. Zato lahko državne/lokalne vlade svojo vlogo boljše uveljavijo za boljše upravljanje zavodov DO in izboljšanje delovnih pogojev;
- Število zaposlenih v DO je mogoče dvigniti z izboljšanjem dostopa do bolj **prožne in kakovostnejše DO**;
- Priznavanje DO kot **posebnega sektorja/dejavnosti** pri zbiranju podatkov in kolektivnih pogodbah ali predpisih ter boljša kolektivna pogajanja lahko pomagajo pri zbiranju podatkov kot osnove za oblikovanje na podatkih temelječe javne politike, ustvarjanju boljšega delovnega okolja in izboljšanju storitev kakovosti.

## 2.2 Poročilo OECD

Po poročilu OECD (Who Cares? Attracting and Retaining Care for the Elderly, 2020) se dejavnosti promocije poklicev v DO izvajajo na štirih področjih: 1) povečanje števila zaposlenih, 2) ohranjanje delovne sile, 3) povečanje produktivnosti, 4) izboljšanje koordinacije med zaposlenimi in zavodi.

Samo polovica od OECD držav izvaja aktivnosti na področju pridobivanja nove delovne sile: 1) Avstralija, Estonija, Japonska, Nizozemska, Norveška, Romunija in Velika Britanija zaposlujejo iz tradicionalnega

bazena z »Job Winner« in »Get back to work« kampanjami za ohranjanje zaposlenih v dejavnost DO in preprečevanje prezgodnjega upokojevanja; 2) Avstrija, Belgija, Nizozemska in Velika Britanija izboljšujejo podobo DO med mladimi delavci in dijaki/študenti s »Proud to Care« and »Care Ambassadors« iniciativami; 3) Ciper, Nemčija, Izrael, Japonska, Nizozemska in Romunija zagotavljajo finančno podporo in »vztrajnostne« štipendije za zaposlene v DO za izobraževanje in usposabljanje ljudi, ki želijo pridobiti licence, certifikat, diplomu ipd., pri čemer je Japonska pokazala, da je lahko program usposabljanja za študente ali brezposelne učinkovit, saj je s povečanim izobraževanjem in usposabljanji v štirih letih uspela povečati število delavcev za 20 %; 4) Nemčija, Norveška in Velika Britanija skušajo v zaposlovanje pridobiti tudi netradicionalne vire delovne sile, npr. privabljanje moških.

**Tabela 1. Politike zaposlovanja študentov in privabljanja delavcev v sektor dolgotrajne oskrbe**

Zaposlovanje iz tradicionalnega bazena	Država
Strategija za delovno silo za delo s starejšimi: izboljšanje ohranjanja in zaposlovanja študentov zdravstvene nege v zavodih DO.	Avstralija
Cilj programa "Medicinska sestra nazaj v zdravstvo" je privabiti medicinske sestre, ki delajo na drugih področjih, nazaj v DO.	Estonija
Usklajeni ukrepi za polno financiranje usposabljanja na področju zdravstvene nege.	Nemčija
Privabljanje in ohranjanje študentov zdravstvene nege med prakso v DO s strokovnim mentorstvom in podporo pri študiju (štipendije).	Nemčija
Program za izboljšanje geriatrične delovne sile, ki zagotavlja sredstva 29 državam za zagotavljanje usposabljanja in izkušenj na področju geriatrične oskrbe, vključno s sodelovanjem z različnimi poklici in partnerji.	ZDA

Vir: OECD (2020)

**Tabela 2. Ukrepi za izboljšanje podobe in privlačnosti sektorja dolgotrajne oskrbe med prebivalstvom in dijaki/študenti**

Povečanje privlačnosti sektorja	Država
Cilj kampanj »Normale Helden« in »Proud to Care« je povečati privlačnost DO med mladimi.	Belgija (Flandrija)
Nagrada za oskrbovalca leta za nagrajevanje delavcev v DO.	Češka
TV kampanja, ki v risanki prikazuje pozitivne vidike DO, vključno z moškimi liki, da bi zmanjšala stereotipe, ki predstavljajo DO kot samo "žensko delo".	Francija
Uvedba kampanje z ambasadorji, »Imamo nekaj za vas«, »Izkušnje oskrbe« in Dnevi odprtih vrat za širjenje znanja, promocijo usposabljanja in privabljanje študentov v ta sektor.	Nizozemska (na lokalni ravni)
Lokalni programi za izboljšanje podobe delavcev v DO.	Portugalska
Pobuda »Proud to Care« za izboljšanje razumevanja DO v javnosti.	VB
Ambasadorji oskrbe, ki širijo informacije o DO med učitelji srednjih šol in osebjem na zavodih za zaposlovanje.	VB

Vir: OECD (2020)

**Tabela 3. Privabljanje in usposabljanje brezposelnih oseb in neformalnih oskrbovalcev ter njihovo zaposlovanje v DO**

Finančna podpora in usposabljanje za brezposelne ali oskrbovalce	Država
Pobuda ministrstva za delo, socialno varstvo in socialno zavarovanje ter Urada za razvoj človeških virov za zagotavljanje usposabljanja in privabljanje brezposelnih oseb.	Ciper
Programi za usposabljanje in privabljanje brezposelnih romskih žensk v DO.	Madžarska
Usposabljanje za začetnike in ljudi srednjih let, ki se želijo po daljšem premoru vrniti na trg dela.	Japonska
Kampanja »Imamo nekaj zate«, ki brezposelnim osebam ponuja zaposlitev v DO.	Nizozemska
Kampanja »Job Winner«, ki brezposelnim ponuja zaposlitev v DO.	Norveška

Vir: OECD (2020)

**Tabela 4. Zaposlovanje moških in tujih delavcev z usposabljanjem in priznavanjem spretnosti**

Zaposlovanje iz netradicionalnih virov (moški in migranti)	Država
Program za kvalificirane migrante, ki vključuje seznam delovnih mest, po katerih ni povpraševanja s strani lokalnih delavcev, vključno s tistimi za DO.	Avstralija
Pilotni projekt »Home Support Worker« za zaposlovanje tujih delavcev in omogočanje vstopa v državo z družino.	Kanada
»Concerted Action on Nursing« (Usklajeno ukrepanje na področju zdravstvene nege) za povečanje privlačnosti delovnih mest v zdravstveni negi tako za moške kot za ženske.	Nemčija
Program »Triple Win« omogoča vključitev v DO migrante iz Srbije, BiH, Filipinov in Tunizije. Drugi program je namenjen zaposlovanju delavcev iz Vietnama, pri čemer zagotavlja strokovno usposabljanje, jezikovne tečaje in dovoljenje za stalno prebivanje po treh letih.	Nemčija
Dovoljenja za delavce v DO za zagotavljanje dovoljenj za začasno bivanje tujim delavcem.	Izrael
Program zaposlovanja "Moški v zdravstvu" zagotavlja osem tedensko usposabljanje za zaposlovanje mladih brezposelnih moških v DO.	Norveška
»Spretnosti za oskrbo« privablja moške v DO.	VB

Vir: OECD (2020)

Dejavnosti držav OECD za izboljšanje **ohranjanja zaposlenih** v DO:

- 1) **Izboljšati delovne pogoje:** zagotoviti dostojno plačo, okrepiti socialni dialog in kolektivna pogajanja, povečati prožnost delovnega urnika, povečati varnost pri delu. Podatki iz ZDA in Francije kažejo, da je dvig plač v daljšem obdobju povezan z večjim zaposlovanjem in nižjo stopnjo fluktuacije. Zadovoljstvo z delom se je povečalo in zmanjšala se je fluktuacija, ko se je zaposlenim omogočilo tudi več prožnosti in nadzora nad lastnim delom v DO. Samostojno vodene ekipe delavcev v DO, kot so na Nizozemskem, Japonskem in v Avstraliji, so omogočile medicinskim sestram večjo avtonomijo in dvignile zadovoljstvo z delom. Boljša uporaba tehnologije za pomoč zaposlenim pri njihovem delu in izboljšana koordinacija dela v vseh okoljih DO sta tudi ključnega pomena za povečanje učinkovitosti v sektorju, zlasti za komunikacijo s pacienti, identifikacijo njihovih potreb in spremljanje zadovoljstva z DO, pa tudi za izboljšanje evidence podatkov;
- 2) Izboljšati kakovost oskrbe z zagotavljanjem **usposabljanja:** dvigniti geriatrično znanje zaposlenim v zdravstveni negi, zagotoviti razvoj kariere, identificirati in priznati predhodne izkušnje, izboljšati kontinuirano usposabljanje na delu.

Dejavnosti držav OECD za izboljšanje **produktivnosti** v DO:

- 1) Narediti več z manj delavcev: uporaba tehnologije, še posebej tehnologije za podporo ali nadomeščanje časa, ki ga uporabniki preživijo z zaposlenimi v DO; razviti kompetence posameznikov za samooskrbo; razviti model oskrbe, osredotočen na preprečevanje in ponovno vzpostavitev;
- 2) Narediti isto z manj stroški: delegirati naloge, npr. od medicinskih sester na negovalno osebje.

Dejavnosti držav OECD za **ustrezno podporo starejšim, ko zbolijo**:

- 1) izboljšati koordinacijo oskrbe starejših, ki je bližje domu (npr. integrirana skupnostna oskrba na Japonskem),
- 2) izboljšati bolnišnično izkušnjo (npr., »bolnišnica doma« v Franciji),
- 3) promocija koordinacije med formalno in neformalno oskrbo (npr. »načrt oskrbe« v Belgiji).

## 2.3 Poročilo projekt RETAIN

V evropskem projektu RETAIN so na podlagi najnovejše evropske raziskave o delovni sili v DO razvili nabor politik, ki se osredotočajo na naslednja področja (Milos in Bergfeld, 2022):

- izboljšanje plač in delovnih pogojev,
- povečanje števila zaposlenih in kakovosti DO,
- podpora sindikalnemu organiziranju in panožnim kolektivnim pogajanjem,
- izboljšanje zdravja in varnosti pri delu,
- spodbujanje izobraževanja, usposabljanja ter poklicnega napredovanja,
- povečanje financiranja sektorja DO in
- razvoj poštenih migracijskih politik.

## 2.4 Ugotovitve različnih parcialnih študij

Devi in sodelavci (2021) opozarjajo, da so dobro dokazani dejavniki, ki vplivajo na odločitve kandidatov, da se pridružijo in/ali ostanejo zaposleni v DO, predvsem 1) **individualne nagrade** (plačilo, občutek, da so cenjeni pri delu in priložnosti za usposabljanje), 2) **odnosi s sodelavci in uporabniki**, 3) **podporno vodstvo** in 4) **urnik dela** (prožen urnik dela), a ni mogoče uveljaviti »en pristop za vse«, ker so ustanove DO različne glede na velikost, število in starostne skupine zaposlenih, geografsko lokacijo in delovne pogoje ipd. Prepoznavanje te **raznolikosti** je ključnega pomena: razumevanje, kako privabiti, zaposliti in obdržati osebje, mora vključevati to idejo heterogenosti in ponuditi rešitve, ki obravnavajo raznolik pristop. Milenijci se razlikujejo od starejših generacij, saj so bolj odzivni na privlačne in vizualne zaposlitvene oglase in delodajalce, ki imajo sodoben slog komuniciranja, ki zagotavlja, da bodo redno in dobro informirani, in omogočajo, da se njihov glas sliši.

Na vprašanje, kako pritegniti in obdržati kakovostne zaposlene v DO, je raziskava »How can they adjust to attract and retain high quality employees?« (2021) pokazala, izjemno pomembnost **organizacijske kulture** z naslednjimi elementi: **občutek vrednosti, varnost ter poklicni in karierni razvoj**. Prvič, raziskava je pokazala, da je spoštovanje zaposlenih ena ključnih elementov organizacijske kulture v DO. Vrednost, ki temelji na človeški želji, da bi bili cenjeni, se odraža s plačilom in ugodnosti, vendar vrednotenje zaposleni presega finančni vidik. Drugič, za dobro organizacijsko okolje je ključno ustvariti okolje, ki se osredotoča na prepoznavanje zaposlenih z možnostjo, da so slišani in da redno pridobivajo in zagotavljajo povratne informacije. Študija navaja raziskavo Quantum Workplace, ki je ugotovila, da

je 69 % vprašanih v DO dejalo, da bi delali več, če bi jih v delovnem in širšem družbenem okolju bolj cenili. Zato so priporočili uvedbo programa podelitev priznanj zaposlenih v DO, ki delajo dobro, redne pogovore z zaposlenimi/timi, da se sliši njihov glas o vsem, od tega, kako ravnati s težavnimi in zelo bolnimi oskrbovanci, do tega, kako bi lahko vodstvo izboljšalo njihove vsakodnevne delovne pogoje. Tretjič, del dobre organizacijske kulture je tudi zagotoviti kakovostno varstvo pri delu, ki obsega varovanje pred verbalno, psihično in fizično zlorabo oziroma hudimi izzivi, s katerimi se zaposleni soočajo, ko komunicirajo z žaljivimi oskrbovanci, pa tudi s fizično zelo zahtevnimi nalogami in psihološko in komunikacijsko zahtevnimi situacijami, ki od njih zahtevajo številne mehke spretnosti. Dobra kultura tudi omogoča razvoj zaposlenih izven njihovih vsakdanjih delovnih nalog, raziskovanje in učenje v novih okoljih v izogib togosti procesa dela.

### **Pandemija COVID-19 in postkovidno obdobje**

Čeprav obstajajo dobre prakse v EU in državah OECD, študije med pandemijo in po-pandemiji kažejo, da je pandemija COVID-19 zelo vplivala na delovno silo v ustanovah za DO in da se je v vseh državah zaostрил položaj pomanjkanja delovne sile (Heiks in Sabine, 2022). Pandemija je še bolj povečala že predhodno obstoječe pomanjkanje usposobljenih in motiviranih zaposlenih v DO. Virus se je hitro širil med stanovalci in zaposlenimi, kar je povečalo potrebo po dodatnih kadrih za oskrbo, nadzor in zdravljenje. Med pandemijo in še zdaj so se številne ustanove za DO soočale s hudim pomanjkanjem osebja, ker so zaposleni zboleli za COVID-19 ali so morali po izpostavljenosti v karanteno. To je obremenilo obstoječo delovno silo in vplivalo na zmožnost zagotavljanja ustrezne oskrbe. Nekateri člani osebja so se bali, da bi se sami okužili z virusom ali ga razširili na svoje družine. Povečana obremenitev, čustveni stres in nenehna negotovost so povzročili izgorelost zdravstvenih delavcev. Omejitve potovanj in zapore v nekaterih regijah so omejile možnost zaposlovanja osebja iz drugih območij ali držav, da bi zapolnili vrzeli (Heiks in Sabine, 2022).

Pomanjkanje zaposlenih v DO se v post-kovidnem obdobju nadaljuje. Zato študije poudarjajo reševanje vprašanja pomanjkanja zaposlenih v ustanovah DO zahteva večplasten pristop, ki vključuje sodelovanje med vlada, zdravstvenimi organizacijami, zagovorniški skupinami in samo delovno silo. Izboljšanje delovnih pogojev, plačila in splošnega dobrega počutja dolgotrajnega osebja ni bistvenega pomena samo za kakovost oskrbe, ampak tudi za odpornost celotnega DO sistema. EU lahko s svojimi sredstvi podpre države članice pri reševanju težav pomanjkanja kadra v dolgotrajni oskrbi, na primer s spodbujanjem izobraževanja in usposabljanja za poklice v tem sektorju. Študije tudi opozarjajo na izboljšanje privlačnosti poklica. Potrebno bo spremeniti javno dožemanje poklicev v DO ter ustvariti kampanje za povečanje privlačnosti teh poklicev, še posebej med mlajšimi generacijami. V tem kontekstu je pomembno izvajati promocijske kampanje med mladimi, da se spremeni miselnost do DO. Ker je zelo pomembna delovna klima, je zelo pomembno izvajati izobraževanja in usposabljanja za vodje v DO za izboljšanje upravljanja DO. Poudarek je treba dati na inovacijah, v smislu uvajanje tehnoloških rešitev, kot so telemedicina, digitalne platforme za usposabljanje in komunikacijo, ter robotika, lahko olajša delo in zmanjša obremenitve za zaposlene v DO. Pomembno je tudi mednarodno sodelovanje, v katerem se države članice medsebojno podpirajo z izmenjavo najboljših praks in politik za reševanje problemov pomanjkanja kadra v DO (Heiks in Sabine, 2022).

### **Neformalna oskrba**

Pomemben člen DO so družinski oz. neformalni oskrbovalci, posamezniki, ki vsaj nekaj ur tedensko ali dnevno brezplačno skrbijo za svojega bolnega, starostno onemoglega ali invalidnega svojca, soseda ali

prijatelja. V Sloveniji je neformalni oskrbovalec vsak peti do deseti državljan, v Evropi pa je neformalnih oskrbovalcev že čez 44 milijonov. S svojim delom neformalni oskrbovalci v Evropi zagotavljajo kar 80 % oskrbe, zato je njihova vloga v sistemu DO nenadomestljiva. Kljub temu pa družba velikokrat njihove vloge ne prepozna, svoje vloge pa včasih ne prepoznajo tudi oskrbovalci sami, saj oskrbo ljubljene osebe razumevajo kot nekaj popolnoma normalnega in samoumevnega. Ne prepoznavanje svoje vloge oskrbovalce ovira pri tem, da bi poiskali oblike pomoči in s tem lažje, bolje in dlje časa oskrbovali svoje bližnje.

Neformalna oskrba je po eni strani lahko zelo izpopolnjujoča vloga posameznika, po drugi strani pa lahko ustvarja dodatne izzive, ki vplivajo na življenje posameznika in njegove družine. Te izzivi so predvsem: zahtevno usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja z oskrbovanjem, spremembe v odnosih, občutek osamljenosti, težave s telesnim in duševnim zdravjem, finančne skrbi, nezadostna podpora, nezadostno znanje s področja oskrbe, strah pred lastno onemoglostjo in staranjem idr.

Če kot družba želimo poskrbeti, da bodo neformalni oskrbovalci še naprej zagotavljali oskrbo svojim družinskim članom, sosedom ali prijateljem, moramo poskrbeti, da bo njihova vloga prepoznana in da bodo prejeli dovolj podpore. V ta namen potekajo številne kampanje, ki informirajo o tem, kdo so neformalni oskrbovalci, družbo opominjajo na njihovo neprecenljivo vlogo v DO in opozarjajo na njihove raznolike potrebe, ki so velikokrat spregledane. Takšne kampanje med drugim vse bolj opozarjajo predvsem na vidike izgorelosti, možnih težav s fizičnim in mentalnim zdravjem, osamljenostjo in drugimi vplivi neformalne oskrbe, ki lahko brez primerne pomoči in podpore predstavlja težko breme za posameznika in njegove bližnje.

Primeri mednarodnih kampanj s področja neformalne oskrbe:

1. **AARP (American Association of Retired Persons) - "Caregiver Assistance - Spoon" TV Commercial**  
<https://www.youtube.com/watch?v=eF1B6Oznpe0&list=WL&index=2>

V ZDA je več kot 42,1 milijona oskrbovalcev, zato je namen kampanje »Pomoč oskrbovalcem« ozaveščanje o virih in informacijah, ki so jim na voljo za še boljšo oskrbo osebe, ki je nekoč skrbela zanje. V znak priznanja bistvene vloge oskrbovalcev pri oskrbi so ti oglasi prikazali krog življenja in pokazali, kako se vloge pogosto spreminjajo, ne da bi to sploh opazili.«

2. **AARP (American Association of Retired Persons) – You Might Be a Caregiver If ...**  
<https://www.youtube.com/watch?v=WJUyfrsJDCY>

»Ali ste vedeli, da 65 milijonov Američanov skrbi za svoje bližnje in mnogi niti ne vedo, da so oskrbovalci? Kaj pa vi? Ste oskrbovalec?« Komik Jeff Foxworthy in oskrbovalec/avtor Peter Rosenberger sta se ob nacionalnem mesecu družinskih oskrbovalcev združila, da bi vam pomagala ugotoviti, ali ste morda oskrbovalec. Kot pojasnjuje Jeff, bomo vsi nekoč postali oskrbovalci ali pa jih bomo potrebovali. Center virov za oskrbo pri AARP ([aarp.org/caregiving](http://aarp.org/caregiving)) ponuja vire, ki vam bodo pomagali pri spopadanju z izzivi pomoči svojim bližnjim in, kar je prav tako pomembno, sebi.

3. **AARP (American Association of Retired Persons) – »Heroes«**  
<https://www.youtube.com/watch?v=U6Pzvsqpuos&list=WL&index=1>

Skoraj sedem milijonov Latino-Američanov v ZDA neplačano skrbi za starajoče se ali starejše bližnje osebe. Veliko latinskoameriških družinskih oskrbovalcev meni, da so dolžnosti oskrbovanja preprosto nekaj, kar družinski člani opravljajo drug za drugega, in ne iščejo zunanje pomoči. AARP in Svet za oglaševanje ponujata podporo z novo kampanjo PSA, ki latinskoameriške oskrbovalce po vsej državi spodbuja k dostopu do brezplačnih vodnikov za oskrbo, nasvetov za samooskrbo, virov za načrtovanje, pravnih in finančnih smernic ter drugih informacij.«



4. **TED Institute – The untold story of unpaid caregivers (EmbracingCarers)**  
[https://www.youtube.com/watch?v=1qlr\\_dA-DA4](https://www.youtube.com/watch?v=1qlr_dA-DA4)

»Oskrba je univerzalna» je kratek film, ki poudarja, da vsi prihajamo na ta svet in ga zapuščamo in ob tem potrebujemo oskrbo. Vendar pogosto ne priznavamo ljudi, ki vsakodnevno pomagajo svojim bližnjim, ki trpijo zaradi kroničnih bolezni ali invalidnosti. Ta kratki film osvetljuje izkušnje milijonov neplačanih oskrbovalcev po vsem svetu in davek, ki ga lahko terja njihovo zdravje, kariera in finance.

5. **Two sides of the story | Share That You Care | Carers UK and British Gas**  
<https://www.youtube.com/watch?v=gHQ6hQ3SQUM>

V Združenem kraljestvu je več kot 6,5 milijona neplačanih oskrbovalcev. Kratek film prikazuje, kakšen vpliv ima lahko oskrbovanje na življenje ljudi in kako lahko pri tem pomagamo s pogovorom.

V podporo neformalnim oskrbovalcem delujejo številne organizacije na lokalni in mednarodni ravni. Vodilna evropska mednarodna organizacija na področju neformalne oskrbe Eurocarers združuje številne organizacije oskrbovalcev ter mnoge univerze in raziskovalne inštitute. Cilj te mreže oskrbovalcev je zagotavljanje ustreznega prepoznavanja in vrednotenja neformalne oskrbe, kot ključne za trajno delovanje sistemov zdravstvenega varstva in DO ter podpora neformalnim oskrbovalcem v njihovi vlogi. Pripravljajo številna gradiva in publikacije za prepoznavanje in podporo neformalnim oskrbovalcem, ki so prosto dostopno na: <https://eurocarers.org/publications/publications-categories/>. S pomočjo svojih članov so Eurocarers dosegli, da je bil 6. oktober razglašen za Evropski dan oskrbovalcev. Od leta 2020 dalje redno po državah članicah potekajo kampanje ozaveščanja in informiranja.

Za privabljanje in ohranjanje neformalnih oskrbovalcev je ključno oblikovanje dobrih, integriranih zakonov na določeno DO, primere katerih lahko najdemo v številnih članicah Evropske unije. Mnoge države članice so od sprejema zakonov v zadnjem desetletju naredile še korak naprej z nacionalnimi, regionalnimi in lokalnimi strategijami. K oblikovanju takšnih strategij in letnih načrtov spodbujata tudi Svetovna zdravstvena organizacija z mrežo Starosti prijaznih mest in občin (katere član je tudi Slovenska mreža starosti prijaznih mest in občin pod okriljem Inštituta Antona Trstenjaka) in Združeni narodi s politiko desetletja zdravega staranja (2021–2030).

Na mednarodni ravni se vedno več govori tudi o dolgoročnem cilju na področju neformalne oskrbe, da bi se neformalnim oskrbovalcem priznale izkušnje in pridobljeno znanje v obliki kompetenc. Posledično bi bila mogoča tudi njihova reintegracija na trg dela v poklicu formalnih oskrbovalcev, kar pa bi bilo zelo dobrodošlo tudi pri zagotavljanju novega kadra na področju DO. Za ureditev tega področja si med drugim prizadeva tudi že omenjeno evropsko združenje Eurocarers.

Mednarodna razprava o DO se je osredotočila na to, kako okrepiti oskrbo na domu. Pri tem je pomembno vlogo odigrala neformalna oskrba in kako jo najbolje vključiti v celostni pristop oskrbe. Predvsem Italija in Španija, ki jo običajno označujemo za "družinske" modele oskrbe, spodbujata nacionalne reforme ali ukrepe za podporo vključevanje "neformalnih" akterjev v celostni sistem DO.

### **3 DOBRE ZAKONODAJNE PRAKSE**

Delovna sila v DO, primerjalno z ostalimi delovnimi silami v državah EU giblje v razponih, in sicer od 0,3 % v Grčiji do 7,1 % na Švedskem. V sedmih članicah, delavci v DO predstavljajo 1,5 % ali manj delovne sile (Bolgarija, Ciper, Estonija, Grčija, Latvija, Poljska in Romunija). V sedmih državah članicah delavci v DO predstavljajo več kot 4,0 % delovne sile (Belgija, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Nizozemska in

Švedska). V Avstriji, na Madžarskem, Italiji, Malti in Portugalskem predstavljajo več kot 75 % delavcev v DO zaposlene v institucionalnem varstvu. Malta (43 %), Luksemburg (21 %), Irska (19 %) in Avstrija (14 %) imajo najvišji delež tujih delavcev v DO, sledijo Združeno kraljestvo (13 %), Ciper, Nemčija, Italija, Norveška (vse 12 %) in Švedska (11 %), prav tako imajo visoko število tujih delavcev Belgija (10 %) in Španija (9 %). Po drugi strani pa ima veliko držav članic EU še vedno sorazmerno majhen delež delovnih migrantov oziroma mobilnih delavcev, kamor spadajo Bolgarija, Hrvaška, Madžarska, Litva, Poljska, Portugalska, Romunija in Slovaška (vse 1 % ali manj).

### **Stopnja izobrazbe**

V povprečju ima v državah OECD 58 % delavcev v DO srednjo stopnjo izobrazbe, 20 % jih nima srednje izobrazbe, 22 % pa visoko stopnjo izobrazbe. V Turčiji in na Portugalskem ima več kot polovica delavcev na področju DO nizko stopnjo izobrazbe, medtem, ko to velja za manj kot 10 % v Kanadi, na Češkem, Finskem, v Franciji, na Irskem, Japonskem in Slovaškem. Visoko izobraženi delavci predstavljajo vsaj tretjino delavcev v DO na Irskem, Japonskem, v Luksemburgu in na Norveškem.

Avstrija, Belgija in Nemčija od izvajalcev DO zahtevajo, da opravijo ali imajo licenco ali potrdilo, ki dokazuje, da imajo osnovne kompetence in spretnosti za delo v zdravstvu in socialnih storitvah za starejše, medtem ko ostale države od izvajalcev pričakujejo različno stopnjo izobrazbe od poklicnega usposabljanja (Madžarska, Luksemburg, Nizozemska in Latvija) do srednješolske diplome (Belgija in Švedska) ali tehnične diplome po srednji šoli (Kanada in Estonija). Nasprotno pa morajo medicinske sestre imeti visoko stopnjo izobrazbe (npr. diplomu) v polovici držav EU. Na Švedskem, v Švici, Združenem kraljestvu in Združenih državah Amerike lahko predhodne delovne izkušnje nadomestijo tečaje programov poklicnega usposabljanja v DO. V Švici lahko celo celotno usposabljanje nekaterih zdravstvenih in socialnih delavcev nadomestijo priznane delovne izkušnje. To je pokazatelj pogleda države na DO in zahtevnosti izpolnjevanja delovnopравnih pogojev za delo, čemer bi bilo potrebno slediti tudi v Sloveniji in pri spremembah izobraževalnega sistema temeljito razmisliti o zahtevni izobrazbi za delo na področju trga dela.

### **Dodatne ugodnosti**

Luksemburg je zaposlenim v sektorju DO zagotovil dodatne proste dneve, kar dejansko pomeni zvišanje urnih postavk. Izvajalci so tako upravičeni do dodatnega dneva dopusta letno, v letu 2021 pa so prejeli dodatek v obliki dveh (dodatnih) dni dopusta. Poleg tega je bilo uvedeno zagotovilo za 20 prostih delovnih vikendov na leto, da bi se izboljšalo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v sektorju. Dodatne dni letnega dopusta imajo tudi v Belgiji delavci v DO od 45. leta dalje.

Da bi poklic na področju DO postal privlačnejši, bodo v Avstriji do konca leta 2023 zagotovili skupno 570 milijonov evrov za povečanje plač zaposlenih v zdravstvenih in socialno varstvenih ustanovah. V prihodnosti bo strokovno usposobljeno osebje za delo v DO, ki prihaja iz tujine, prejelo bistveno več ovrednotenih točk za dokončanje poklicnega usposabljanja. To pomeni tudi olajšanje dostopa do dovoljenja t. i. *Rot-Weiß-Rot* za posebej kvalificirano osebje.

V povprečju je v OECD 32 % delavcev v DO zaposlenih s krajšim delovnim časom v primerjavi z 18 % zaposlenih ter 24 % medicinskih sester in negovalcev v zdravstvu. Vendar pa med državami obstajajo velike razlike. Medtem ko je 85 % delavcev v sistemu DO na Nizozemskem, 80 % v Avstraliji in 67 % na Islandiji zaposlenih s krajšim delovnim časom, to velja za manj kot 5 % na Madžarskem, Portugalskem Slovaškem, v Litvi in v Turčiji. Te velike razlike so posledica velikega deleža žensk v DO, saj so razlike v

delu s krajšim delovnim časom med državami običajno večje pri ženskah kot pri moških. Visok delež delavcev v DO s krajšim delovnim časom samo po sebi ni (samo) znak slabega delovnega okolja, saj lahko ustreza željam delavca, je pa lahko manjši obseg ur z vidika zagotavljanja kakovosti problematičen.

Nemčija je povečala javne izdatke za DO zlasti zato, da bi omogočila financiranje višjih minimalnih plač v sektorju in spodbujala bonuse za delavce v DO. Hkrati podaljšuje podporni program za varstvene ustanove za podporo ukrepom za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja njihovih zaposlenih.

Države članice bodo morale pri oblikovanju zakonodaje slediti praksam, ki so jih uvedle ob pandemiji. Priznavanje COVID-19 kot poklicne bolezni ali nezgode pri delu je že realnost v 25 državah članicah. Francija je na primer septembra 2020 sprejela vladni odlok, ki omogoča samodejno priznavanje pri zdravstvenih ter podobnih delavcih in strokovnjakih v primerih hude okužbe dihal. Poleg tega je Francija za take primere omogočala izplačilo nadomestila. Na Danskem so lahko v vseh poklicih primeri COVID-19 priznali kot poklicno bolezen in nezgode pri delu, za katere so lahko delavci upravičeni do nadomestila, in sicer na podlagi ocene ustreznih organov.

Nekateri ukrepi, ki jih države članice uvajajo za izboljšanje delovnih pogojev, so obetavni kot npr. zagotavljanje daljšega delovnega časa delavcem s krajšim delovnim časom (Nemčija in Portugalska), razvoj programov mentorstva (Nizozemska) za spodbujanje preprečevanja nesreč in izgorelosti delovne sile ...

V primeru dela za zdravljenje, oskrbo in podporo osebam, ki jih zaradi teže zdravstvenega stanja ni mogoče preložiti, je v Nemčiji lahko najdaljši delovni čas dlje od osmih ur. Vendar se to pravilo lahko uporablja le v posameznih dneh in ne več dni zapored. V primeru nočne izmene lahko zaposleni sprva delajo le osem ur. Podaljšanje na deset ur je mogoče, če povprečni dnevni delovni čas ne preseže osem ur v enem mesecu ali v štirih tednih. Delodajalci morajo kot nadomestilo za nočno izmeno negovalkam oz. negovalcem oskrbovanih oseb zagotoviti ustrezno število plačanih prostih dni. Druga možnost je ustrezno doplačilo na bruto plačo.

Na Švedskem je izvajalec zdravstvene dejavnosti organizacijsko odgovoren za načrtovanje, vodenje in spremljanje poslovanja. V skladu z zakonom mora imeti izvajalec zdravstvenega varstva osebje, prostore in opremo, ki so potrebni za zagotavljanje kakovostne oskrbe. Poleg tega je izvajalec zdravstvenega varstva odgovoren za zagotavljanje, da ima zdravstveno osebje zahtevano usposobljenost za preiskovanje zdravstvenih napak, ki lahko povzročijo poškodbe v času izvajanja oskrbe in protokol poročanja. Vlada je uvedla tudi obsežen program politike za krepitev znanja zdravstvenega osebja v institucijah za DO. Sprejete so bile tudi pobude za izboljšanje higienskih standardov in zagotavljanje višje kadrovske ravni zdravstvenega osebja v ustanovah za DO. Poleg nacionalne okvirne zakonodaje vlada objavlja neke vrste splošne smernice o standardih kakovosti in delovnih obveznostih.

### **Mobilni delavci**

Privabljanje tujih delavcev za reševanje pomanjkanja delavcev v D se pojavlja v javnem ali političnem diskurzu tistih držav, ki že imajo znaten delež tujih delavcev (v Avstriji in na Švedskem), kot tudi v tistih, ki imajo sorazmerno dobro razvit sektor DO, vendar trenutno nimajo veliko tujih delavcev (Finska).

Samo za pet držav OECD, Kanado, Nemčijo, Izrael, Japonsko in Združeno kraljestvo je bilo doslej ugotovljeno, da imajo posebne zakonsko urejene pogoje za tujo delovno silo v DO. Nemčija je za pomoč

pri zadovoljevanju zaposlitvenih potreb leta 2019 ustanovila specializirano agencijo za kvalificirano delovno silo v zdravstvenih poklicih in poklicih oskrbe DeFa (nem. *Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits und Pflegeberufe*), ki posebej zaposluje delavce iz tujine. Je prva kontaktna točka za izvajalce zdravstvenih storitev in oskrbe, pomaga pri vlogah za izdajo vizuma in delovnih dovoljenjih ter priznavanju poklicnih kvalifikacij, organizira izbor kandidatov in ponuja jezikovne tečaje. Nemčija je z namenom spodbujanja zaposlovanja v DO poskrbela, ne samo za promocijo poklicev, ampak tudi za olajšano prijavo na prosta delovna mesta. Uvedla je t. i. digitalno zaposlovanje, kjer je poudarek na dvodelni strategiji: bodisi prijava po družbenih omrežjih, preostali potencialni kandidati pa so bili preusmerjeni na optimizirano karierno stran z dodatnimi informacijami o delovnem mestu in delodajalcu. Kot dokazilo o strokovni usposobljenosti morajo imeti tujci potrdilo o v Nemčiji pridobljeni poklicni izobrazbi. Če so pridobili poklicno kvalifikacijo v tujini, morajo pridobiti potrdilo o priznavanju enakovrednosti v tujini pridobljene poklicne kvalifikacije.

### **Kolektivne pogodbe**

V Avstriji o kolektivnih pogodbah v sektorju DO redno pogajata vodstvo in svet delavcev, vsako leto pa so pogajanja tudi na nacionalni ravni med socialnimi partnerji. V Nemčiji so že pred pandemijo COVID-19 uvedli različne ukrepe za zvišanje plač v DO, vključno z določbami, da bi za več izvajalcev storitev oskrbe na domu veljale kolektivne pogodbe, zato so tudi uvedli pravne podlage za izboljšanje plačnih pogojev zaposlenih pri izvajalcih. Poleg tega je bila uvedena obveznost, da se zaposlenim, ki delajo na področju DO (nem. *Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz*), izplačajo plače vsaj na ravni kolektivnih pogajanj.

Na Češkem so kolektivna pogajanja redka in se pojavljajo le na ravni podjetij/delovnih mest. Kljub temu pa so se plače v sektorju oskrbe od leta 2017 zaradi sporazuma s socialnimi partnerji v javnem sektorju znatno povečale tako v javnem kot zasebnem sektorju.

Primer dobre prakse, ki se je pojavil v Franciji v prvem valu pandemije COVID-19 in bi ga bilo potrebno ohranjati in slediti tudi drugod, je dogovor s socialni partnerji, s katerim so se dogovorili, da je naloga države, da poskrbi za poklicno usposabljanje, da bi delavcem pomagali pri vrnitvi na delo in premagovanju psiholoških težav (npr. tesnobe); pomagati menedžerjem pri vzpostavitvi delovnih teamov; oceniti razvoj, potreben za prilagoditev situaciji s pomočjo strokovno usposobljenega osebja in ostalo.

V Avstriji so po krizi zaradi COVID-19 štiri sindikati, dejavni v zdravstvenem in socialnem sektorju (dva sindikata za zaposlene v javnem sektorju in dva za zaposlene v zasebnem sektorju), ter dve delavski zbornici (delavska zbornica in avstrijska zdravniška zbornica, skupina zaposlenih zdravnikov) ustanovili pobudo, katere cilj je lobiranje pri zvezni vladi za reformo sektorja DO.

### **Olajšanje dela v dolgotrajni oskrbi s pomočjo informacijske tehnologije**

V Nemčiji za pomoč pri izvajanju DO uvajajo z zakonom program aktivnega financiranja (v skladu s členom 8(8) SGB XI), s katerim je potrebno zagotoviti dodatna sredstva za tehnične in digitalne nakupe v institucijah DO, ki so namenjeni razbremenitvi negovalnega osebja. Za izkoriščanje potenciala digitalizacije za izboljšanje in krepitev zdravstvene nege ter za podporo njenemu izvajanju v praksi bo ustanovljen tudi kompetenčni center za digitalizacijo in oskrbo.

## **Izboljšanje spoštovanje poklica**

Devet držav OECD je trajno, z dodatki ali začasnim povišanjem plač izboljšalo plače delavcev na področju DO, in sicer: Kanada, Češka, Francija, Madžarska, Koreja, Latvija, Litva, Nizozemska in Slovenija.

Sedem držav je spodbudilo pobude na področju 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 osebe, ki dela na področju DO (Danska, Irska, Norveška, Portugalska, Švedska, Švica in Združeno kraljestvo).

Nekatere države so poleg drugih ukrepov združile tudi različne ukrepe, s katerimi so želeli izboljšati javno podobo delavcev v DO z organizacijo ali podpiranjem javnih informacijskih kampanj tudi s finančnimi ukrepi (Avstralija, Avstrija, Nemčija in Luksemburg).

Primerjalne ugotovitve glede praks na področju DO v EU državah:

- V več državah delavci v DO niso deležni posebne izobrazbe ali usposabljanja za delo v tem sektorju;
- Medtem ko je v nekaterih državah število delavcev v DO izjemno nizko in so se izdatki za DO v zadnjih letih zmanjšali, so v drugih razmere bistveno manj zaskrbljujoče;
- Nizka plača, velika fluktuacija in delo s krajšim delovnim časom ostajajo ključne značilnosti številnih trgov dela v DO, zato delo v DO še vedno ni privlačno;
- Več držav se še vedno zanaša na neformalne izvajalce – kot so člani družine in prijatelji – pri zagotavljanju storitev DO;
- Dokazi o izboljšanju produktivnosti na trgih dela DO so še vedno redki, kljub poskusom uvedbe IKT, reorganizacije delovnih procesov in prenosa nalog na nižje kadre;
- Usklajevanje med zdravstvenimi in ustanovami DO ostaja pomemben izziv pri zagotavljanju kakovosti in kontinuitete storitev oskrbe.

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

V nadaljevanju so predstavljene dobre prakse popularizacije poklicev v DO.

**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 osebnih zgodbah delavcev v DO in poudarja osebno zadovoljstvo pri delu DO. Poudarja tudi možnosti za usposabljanje in poklicni razvoj zaposlenih v DO.

Osnovna spletna stran: <https://careforlife.org.uk/>

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

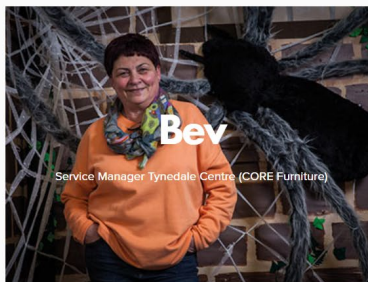


Zgodbe: [Donna](#)



"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."

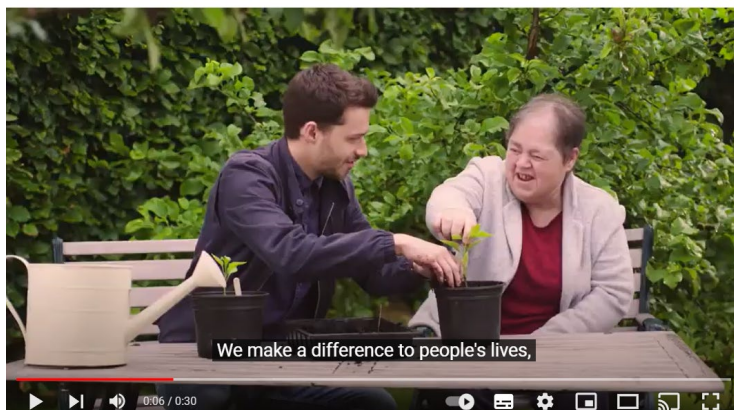
[READ MORE](#)



"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](#)

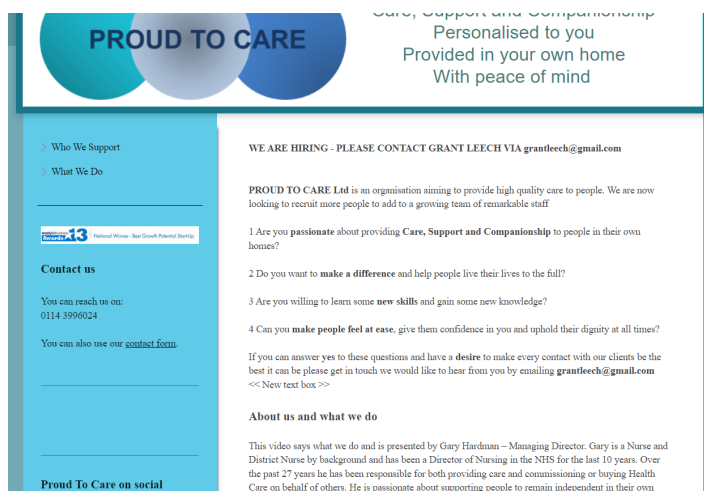
Primer video: <https://www.youtube.com/watch?v=eKoB11uKkFU&t=23s>:



**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. Namen kampanje je prikazati izpolnjujočo naravo kariere v DO, hkrati pa zmanjšati stereotipe ter spodbujati raznolikost in vključenost v dejavnost. **Glavni cilj je tudi ozaveščati o priložnostih, ki so na voljo v sektorju DO, in spodbujanje vrednost dela v DO in izpolnjujočo poklicno izbiro.** Namen kampanje je tudi spremeniti napačne predstave o delu v DO in poudariti pozitivne učinke, ki jih ima lahko delo v DO na življenja posameznikov in skupnosti. Kampanja ponuja vrsto virov in podpore delodajalcem, vključno z gradivom za usposabljanje, nasveti za zaposlovanje in promocijski material. Kampanja »Ponosni, da skrbimo« z ozaveščanjem in spodbujanjem pozitivnega dožemanja DO želi **navdihniti novo generacijo strokovnjakov in izboljšati kakovost oskrbe za tiste, ki jo potrebujejo.** Kampanja se je začela leta 2018 in jo podpira vrsta organizacij in partnerjev v VB.

Predvsem deluje kot ponujanje zaposlitvenih možnosti.

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



The screenshot shows the 'PROUD TO CARE' website. The header features the logo and the tagline: 'Care, Support and Companionship. Personalised to you. Provided in your own home. With peace of mind.' The main content area is titled 'WE ARE HIRING - PLEASE CONTACT GRANT LEECH VIA grantleech@gmail.com'. It includes a paragraph about the organization's goal to recruit staff and a list of four questions for potential applicants. A 'Contact us' sidebar on the left provides a phone number (0114 3996024) and a link to a contact form. At the bottom, there is a section 'About us and what we do' with a short bio of Gary Hardman, the Managing Director.

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:

### Roles in the wider healthcare team

We are looking for cleaners, chefs, catering assistants, security staff, administration staff, gardeners, porters and other support roles. These dedicated non-clinical workers are vital in supporting our health and social care services. Without you, medical and clinical staff can't operate and look after patients.

To find a job in Devon, visit our jobs page now and search for roles in the wider healthcare team.

Find a job

### Already registered?

Registered Nurses, Registered Nursing Associates, Mental Health Nurses, Social Workers, Approved Mental Health Practitioners, Pharmacists, Managers, Occupational Therapists and other Allied Health Professionals are in great demand. Proud to Care advertises vacancies for five NHS Trusts, three local authorities and other providers.

If you're already registered and want to develop your career in Devon, then we need you.

Find a job

## Job search

Search

474

Current advertised jobs

122

Current advertising organisations

## Izobraževanje za zaposlene v DO: webinarji

### Event calender

June 2023

< >

Jun 2023

M	T	W	T	F	S	S
29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	1	2

27

#### [Skills for Care Webinar: Succession planning - Practical ways to identify, empower and develop future managers](#)

Registered manager webinar Succession planning - Practical ways to identify, empower and develop future managers During this webinar, attendees will gain valuable insight into identifying emerging talent and supporting succession...

29

#### [Skills for Care webinar: Menopause awareness in the workplace](#)

Menopause awareness in the workplace An invaluable practical introduction to raising awareness of the impact the menopause has on the adult social and health care workforce. This is about supporting...

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**. Kampanja vključuje različne oglase v tradicionalnih medijih in na družbenih omrežjih ter prireditve, na katerih so poudarjali različne priložnosti in prednosti dela v DO. Poudarila je tudi pomen empatije in medosebnih veščin pri zagotavljanju kakovostne oskrbe pacientov. Poleg tega je kampanja obravnavala nekatere ključne izzive, s katerimi se srečujejo medicinske sestre, kot so pomanjkanje osebja, visoka delovna obremenitev in nizke plače. Spodbudila je politične in druge družbene voditelje k ukrepanju za izboljšanje delovnih pogojev in družbeno priznanje medicinskih sester in drugih poklicev v DO. Na splošno je kampanja »Mach Karriere als Mensch« uspešno dvignila zavest o privlačnosti zdravstvene nege kot poklica in pomagala pri reševanju nekaterih perečih vprašanj, s katerimi se sooča DO v Nemčiji.



Kampanjo spremlja splošno usposabljanje na področju zdravstvene nege, ki se navezuje na Zakon o poklicih v zdravstveni negi.

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



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.

©BillionPhotos.com - stock.adobe.com

### 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

© Anastasia - stock.adobe.com, #346612166

### 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**

Video: 20 Gründe für eine Ausbildung in der Pflege (20 vzrokov za izobraževanje v oskrbi): <https://www.youtube.com/watch?v=CDLiSymkLZU>



"Mach Karriere als Mensch!" (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Zgodbe mladih: <https://www.mein-pflegejob.de/blog/ehrenpflegas-teure-motivation-oder-billige-darstellung/>

[News](#) [Pflegegehälter](#) [Pflegeberufe](#) [Erfolgreich bewerben](#) [Ratgeber für Pflegeanbieter](#)

## #Ehrenpflegas – Teure Motivation oder billige Darstellung?

Die Idee hinter dem Projekt #Ehrenpflegas für die Kampagne „Mach Karriere als Mensch!“, von Franziska Giffey, der Bundesfamilienministerin, war an sich eine gute. Seit dem 12.10.2020 ist die fiktive Miniserie „#Ehrenpflegas“ auf dem Youtube-Kanal des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) zu sehen. Den Werbespot zu #Ehrenpflegas findest Du auf [pflegeausbildung.net](http://pflegeausbildung.net).



Opis kampanje na ministrstvu: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundesweite-pflegekampagne-gestartet-140338>



22.10.2019  
Aktuelle Meldung

Um den Fachkräftebedarf in der Pflege in Zukunft decken zu können, hat das Bundesfamilienministerium die "Ausbildungsoffensive Pflege" ins Leben gerufen. Am 22. Oktober hat Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey die dazugehörige bundesweite Informations- und Öffentlichkeitskampagne "Mach Karriere als Mensch!" gestartet. Diese begleitet den Beginn der neuen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz ab Anfang 2020.

Dr. Franziska Giffey:

"Pflege ist ein Zukunftsberuf. Die neue Ausbildung hat viele Vorteile und Chancen. Darauf wollen wir mit der Kampagne aufmerksam machen. Die Motive sind modern und auffällig und sollen vor allem Jugendliche erreichen, die gerade in der Berufsorientierungsphase sind. Ansprechen wollen wir aber genauso Menschen mit dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung. Durch das neue Pflegeberufegesetz ab 2020 wird der Pflegeberuf noch attraktiver: Endlich wird das Schulgeld abgeschafft und überall in Deutschland eine angemessene Ausbildungsvergütung sichergestellt. Mit der generalistischen Ausbildung können die Fachkräfte dann in allen Pflegebereichen von der Kinderkrankenpflege bis zur Altenpflege arbeiten. Und wer will, kann die Ausbildung als Studium absolvieren. Dafür wollen wir jetzt Menschen begeistern und gewinnen. Unser Ziel ist, die Zahl der Pflege-Azubis in fünf Jahren um zehn Prozent zu steigern."



»Fürsorglichen Herzen, lohnende Karrieren/"Caring Hearts, Rewarding Careers" ("Skrbna srca, nagrajujoče kariere") je slogan, ki se nanaša na kariere v DO, saj mnogi delavci v DO vstopijo na to področje zaradi svoje želje pomagati drugim. Delo je zahtevno, vendar je zadovoljstvo ob zagotavljanju kakovostne oskrbe nagrajujoče. Torej, ključno sporočilo je, da čeprav je delo zahtevno, obstaja izpolnjujoča karierna pot za tiste s sočutnim srcem in željo, da bi spremenili življenja drugih.

Ta medijska kampanja je vključevala televizijske oglase, tiskane oglase v lokalnih časopisih in ciljno spletno promocijo. Kampanja je prikazala pozitiven vpliv, ki ga lahko imajo delavci DO na življenja starejših, in poudarila konkurenčne plače, prilagodljiv delovni čas in karierno napredovanje. S poudarjanjem pomena skrbnih in sočutnih posameznikov na področju DO je navdihnila mlade, da so se lažje odločili za kariero, ki je v skladu z njihovimi vrednotami, in jim omogočila, da spremenijo življenja drugih.

**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. Kampanja vključuje vrsto medijskih objav, kot so videoposnetki, objave na družbenih omrežjih in tiskanih oglasov, ki prikazujejo zgodbe starejših in njihovih oskrbovalcev. Kampanja prav tako poudarja ključno vlogo zaposlenih v DO, potrebo po ustreznem usposabljanju, virih in podpori zanje. Poleg tega je kampanja zasnovana tako, da vključi in navdihne člane javnosti, da se bolj vključijo in vlagajo v oskrbo starejših. Namen medijske kampanje Omfamna omsorgsresan je ustvariti širši pogovor o oskrbi starejših in spodbujati bolj skrbno in sočutno družbo na Švedskem. Navsezadnje je cilj kampanje izboljšati kakovost življenja in oskrbe starejših na Švedskem.

Slogan: Embrace the Caregiving Journey (Sprejmite pot oskrbe)

**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. Kampanja je pokazala sočutno in predano naravo delavcev v DO ter poudarila pomen njihove vloge pri zagotavljanju kakovostne oskrbe ranljivim posameznikom. Poudarila je tudi priložnosti za poklicni razvoj in priložnost, da resnično spremenijo življenja ljudi. Namen pobude je prepoznati neutrudno predanost zaposlenih v DO, ki si prizadeva, da bi bilo življenje njihovih stanovalcev čim bolj udobno. Program "Heroes of Care" je podelil priznanje tistim, ki presegajo svoje dolžnosti, so predani zagotavljanju kakovostne oskrbe in delajo z empatijo in sočutjem. Pobuda je zasnovana tako, da nudi priznanje in podporo osebju DO, ki pogosto dela dolge ure z omejenimi sredstvi in prejme zelo malo priznanja za svoj trud. Pobuda "Heroes of Care" je odličen način za prepoznavanje in vrednotenje predanega dela osebja v DO, da bo spodbudila več ljudi k razmišljanju o karieri v DO.

Pobuda je bila uvedena kot odgovor na pandemijo COVID-19, ki je povzročila izjemen pritisk na zdravstvene sisteme po vsem svetu, zlasti tiste, ki skrbijo za starejšo populacijo. Pobuda »Heroes of Care« vabi posameznike, družine in organizacije DO, da identificirajo, izpostavijo in nagradijo delavce v DO, ki so dali vse od sebe. Namen pobude je osvetliti neverjetno delo, ki ga opravljajo zaposleni v DO po vsej Irski, in prepoznati pomen DO v skupnostih. Ti delavci nudijo nujno oskrbo ranljivim posameznikom in pomagajo izboljšati njihovo kakovost življenja. Pobuda "Heroes of Care" je pomemben korak pri prepoznavanju vitalnega dela, ki ga zaposleni v DO opravljajo vsak dan, ter pri zagotavljanju priznanja in hvaležnosti, ki si ju resnično zaslužijo.

**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). Aktivni so tudi v posameznih kanadskih pokrajinah/provincah. Tako je provinca Manitoba novembra 2020 zagotovila zgoščeno enotedensko usposabljanje za dijake/študente zdravstvene nege za delo necertificiranih pomočnikov v zdravstvenem varstvu (negovalci). Junija 2020 je Québec uvedel trimesečni pospešeni program usposabljanja za podporne delavce (negovalci), da bi rešil problem pomanjkanja osebja. 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.

## **Neformalna oskrba**

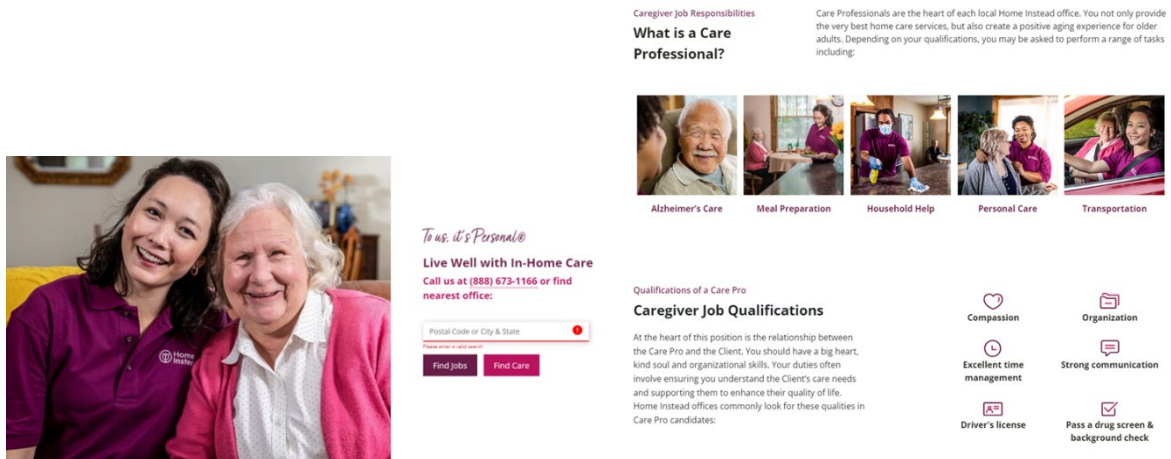
### **8. Home instead - Care Services for Aging Adults:**

<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 – "Skrbite za druge, vplivajte na življenje posameznika in njegovih bližnjih, varujte spomine, ki bi se brez vas izgubili, podarite udobje doma starajočim se odraslim ter spoznajte, kakšen je občutek, ko nekomu pomagata spremeniti življenje." V številnih posnetkih kampanje prevladuje sporočilo, da je biti oskrbovalec poklicanost in služba, kjer se vložen čas, prijaznost in ljubezen povrnejo z neprecenljivo hvaležnostjo uporabnikov.

Družba Home Instead se je zavezala, da želi pomagati pri oskrbi teh starajočih se odraslih, tako da bo leta 2023 v Severni Ameriki zaposlila 25.000 delavcev v DO. Poklic oskrbovalca na domu opisujejo kot enega izmed najhitreje rastočih in najbolj stabilnih poklicev. Pri iskanju novih kandidatov v največji meri poudarjajo pomen odnosa med oskrbovalcem in uporabnikom. Poleg organizacijskih sposobnosti so

med najbolj pomembnimi lastnostmi novih zaposlenih tako predvsem veliko srce in prijazna duša. Cilj je, da delavci pri podjetju Home instead ne le zagotavljajo najboljše storitve oskrbe na domu, ampak tudi ustvarjajo pozitivno izkušnjo staranja za starejše odrasle. Glede na usposobljenost lahko oskrbovalci opravljajo različne naloge, kot so skrb za osebe z Alzheimerjevo boleznijo, priprava obrokov, pomoč v gospodinjstvu, osebna nega, prevozi idr. V kampaniji je tako poudarjena raznolikost tega poklica, ob enem pa so poleg oskrbovalcev predstavljena tudi druga delovna mesta na področju oskrbe na domu, med drugim koordinator oskrbe ali kadrovnik za iskanje novih zaposlenih v oskrbi na domu.



The screenshot displays the Home Instead website's 'Caregiver Job Responsibilities' and 'Caregiver Job Qualifications' sections. On the left, a photograph shows a caregiver in a purple uniform smiling with an elderly woman. The text 'To us, it's Personal®' is visible above the photo. Below the photo, it says 'Live Well with In-Home Care' and provides a phone number: 'Call us at (888) 673-1166 or find nearest office:'. A search bar for 'Postal Code or City & State' is present, with 'Find Jobs' and 'Find Care' buttons below it. To the right, the 'What is a Care Professional?' section lists various services: Alzheimer's Care, Meal Preparation, Household Help, Personal Care, and Transportation, each accompanied by a small image. Below this, the 'Qualifications of a Care Pro' section states that the role is about the relationship between the caregiver and the client. It lists five key qualifications: Compassion, Organization, Excellent time management, Strong communication, and Driver's license. A note indicates that candidates must also pass a drug screen and background check.

<https://www.homeinstead.com/home-care-jobs/> Na njihovi spletni strani lahko preberemo tudi šest prednosti, ki jih prinaša zaposlitev v podjetju Home Instead Care Professional: 1. Strokovna rast in usposabljanje (uvodna usposabljanja, mesečni webinarji zdravnika gerontologa, nabiranje točk za stalno izobraževanje), 2. Ugodnosti (lahko vključujejo plačilo za dopust, potne stroške, zdravstveno zavarovanje idr.), 3. Prednostno ujetje uporabnikov in oskrbovalca (poleg znanja in spretnosti se pri izboru oskrbovanca upošteva tudi urnik oskrbovalca, lokacija in prejšnje želje uporabnikov), 4. Prispevek k družbenemu namenu (sodelovanje s skupnostjo), 5. Prispevek k raznolikosti in vključevanju (vključevanje ljudi iz najrazličnejših okolij lahko prispevajo k našemu poslanstvu: Razširiti zmogljivost oskrbe v svetu), 6. Povečan strokovni ugled (sodelovanje s podjetjem Home Instead je povezovanje z vodilno blagovno znamko na področju oskrbe starejših, kar pomeni, da ste tako zaupanja vredni in pristni kot blagovna znamka sama). Poleg tega podjetje Home instead vsako leto izbere nekaj strokovnjakov za oskrbo, ki so tisto leto najbolj izstopali s tem da so pokazali sočutje in izjemno skrb za starejše odrasle in družine, s katerimi delajo. Na tak način se svojim zaposlenim še dodatno zahvalijo za njihovo predanost in delo.

## 5 Analiza uspešnih in neuspešnih praks v evropskih državah

### 5.1 Uspešni evropski ukrepi za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi

Analiza uspešnih ukrepov evropskih držav v zadnjih petih letih na področju promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi je razkrila naslednje ukrepe:

#### 1. Spodbude za usposabljanje in izobraževanje:

- Nemčija: Na podlagi Zakona o poklicih v zdravstveni negi (Pflegerberufegesetz, 2017) je država razširila svoje programe poklicnega usposabljanja za oskrbo starejših in ponudila finančne spodbude tako pripravnikom kot ustanovam, ki vključuje teoretično usposabljanje v srednjih šolah in fakultetah ter praktično usposabljanje v ustanovah za oskrbo;
- Francija: Vlada je uvedla ciljno usmerjene finančne spodbude za zdravstvene delavce za delo na območjih s slabšo oskrbo, vključno z mestnimi »prednostnimi soseskami« 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 delovnih obremenitev in izboljšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem osebja (Programme for A More Attractive Profession in Elderly Care, 2018);
- Švedska: Vključili so datke k plači in druge denarne ugodnosti za specializirana znanja ali prevzemanje zahtevnih vlog v sektorju dolgotrajne oskrbe. Poleg tega so tudi izboljšali kakovost izobraževanja za delavce v zdravstveni negi. Uvedli so specializiran program usposabljanja za dolgotrajno oskrbo, ki vključuje tako teoretične kot praktične elemente, s čimer želi strokovnjake boljše usposobiti za izzive tega dela (Swedish National Agency for Education (2019);

#### 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" je bila sprožena za promocijo skrbstvenega dela, pri čemer poudarja osebne in poklicne koristi kariere v dolgotrajni oskrbi (Every Day is Different Campaign, 2019);
- Španija: Javne kampanje na nacionalni televiziji in radiu so ozaveščale o pomenu poklicev v dolgotrajni oskrbi in njihovem dragocenem prispevku družbi. Dodatno so programe usposabljanja za delavce v dolgotrajni oskrbi, 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 za tiste v sektorju dolgotrajne oskrbe, ob upoštevanju čustvenih in fizičnih zahtev dela;

#### 5. Priznavanje in napredovanje v karieri:

- Finska: Uvedena jasna karierna pot z lestvico napredovanja za zaposlene v sektorju dolgotrajne oskrbe, ki zaposlenim omogoča napredovanje na podlagi izkušenj in dodatnih kvalifikacij;
- Norveška: Vzpostavljen je sistem certificiranja, ki priznava kompetence delavcev v dolgotrajni oskrbi, kar povečuje njihov poklicni status;

## 6. Zaposlovanje in integracija tujih delavcev:

- Avstrija: Uvedeni so programi za zaposlovanje v tujini usposobljenih delavcev v dolgotrajni oskrbi, 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 dolgotrajni oskrbi 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 dolgotrajni oskrbi v učne načrte in ponujanje prakse za študente;

## 9. Reforma zakonodaje in politike:

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

## 5.2 Neuspešni evropski ukrepi za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi

Vsi ukrepi, ki so jih sprejele evropske države, pa niso uspešni. Analiza uspešnosti je pokazala, katere pobude niso dosegle želenih rezultatov:

1. **Kratkoročne finančne spodbude:** Nekaterе države so uvedle denarne bonuse ali enkratne spodbude, da bi čim več posameznikov spodbudile k zaposlitvi v dolgotrajni oskrbi. 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;

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:** Nekaterе 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 dolgotrajno oskrbo. Zato je medijska kampanja nujna, a brez drugih ukrepov neučinkovita;

5. **Obvezno pripravništvo:** Nekaterе 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 nekaterе 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 nekaterе 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 dolgotrajni oskrbi. Ta ukrep je bil pogosto razumljen kot prisilni in je povzročil nezadovoljstvo med zaposlenimi;

9. **Modeli deljene odgovornosti:** Nekatere regije so poskušale porazdeliti odgovornosti za oskrbo med člane skupnosti z zamisljijo, 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 dolgotrajne oskrbe se morda zdi korak v pravo smer. Vendar so brez izvedljivih ukrepov in potrebnih finančnih sredstev številni od teh odborov postali "govornice" z omejenim dejanskim učinkom;

Čeprav so bile te pobude dobronamerne, njihov omejeni uspeh poudarja potrebo po celovitem in holističnem pristopu k spodbujanju poklicev na področju dolgotrajne oskrbe. Za zagotavljanje trajnostne in učinkovite delovne sile v dolgotrajni oskrbi je nujno obravnavati ne le zaposlovanje, temveč tudi zadrževanje, kakovost usposabljanja in zadovoljstvo pri delu.



## 6 PROMOCIJA POKLICEV V DO ZA PRIDOBIVANJE ZAPOSLENIH

### 6.1 Splošne ugotovitve popularizacije poklicev v dolgotrajni oskrbi

Popularizacija poklicev v DO lahko pomembno vpliva na dojetje dejavnosti DO v javnosti in pri potencialnih zaposlenih. **Mediji** so lahko pomemben partner pri promociji poklicev DO. Pomagajo izvesti javno kampanjo o pomenu oskrbe starejših in invalidov, dvigniti zavest o pomenu poklicev v DO ter vlogo (ne)formalnih oskrbovalcev. Na splošno lahko predstavijo poklice v DO kot zelo spoštovane s strani oskrbovancev in izpopolnjujoče, kar lahko spodbudi več ljudi, da se na koncu odločijo za to kariero na področju DO. Torej, eden od načinov za promocijo tega poklica je pojasnitev vloge formalnih in neformalnih oskrbovalcev za skupnost s poudarjanjem pomena in vrednosti, ki jo prinašajo posameznikom, družinam in družbi kot celoti. Mediji lahko izpostavijo večšine in predanost, potrebne za delo v DO. Obravnavajo lahko tudi običajne napačne predstave in stereotipe o tem področju, kot je prepričanje, da je le za nizkokvalificirane delavce. S prikazovanjem kot smiselne in nagradujoče kariere bi lahko dejavnost pritegnila širši krog kandidatov, ki o tem morda še niso razmišljali. Uporabljajo se lahko informativni članki, ki lahko na primer poudarjajo prednosti zagotavljanja oskrbe in podpore starejšim in invalidom, ki lahko navdihne posameznike, ki si želijo spremeniti življenja ljudi.

Lokalni mediji (časopisi, radio, televizija, spletne strani) se lahko uporabijo tudi za ciljno oglaševanje prostih delovnih mest za posamezne ustanove in predstavitev zavezanosti podjetja svoji delovni sili. Poleg spodbujanja prednosti dela v DO je pomembno, da se predstavijo tudi izzivi, ki jih prinaša delovno mesto. To zagotavlja realističen pogled za potencialne zaposlene in lahko pomaga določiti natančna pričakovanja.

Objava na **družbenih omrežjih**, kot so LinkedIn, Twitter in Facebook, je dober način, da skupnosti zavodov, profesionalna društva/zveze in posamezni zavodi/delodajalci ozaveščajo o zaposlitvenih možnostih in možnostmi napredovanja po poklicni poti v dejavnosti DO. Družbena omrežja so lahko učinkovito orodje za predstavitev delovnega okolja in kulture organizacije ter poudarjanje zgodb o uspehu trenutnih zaposlenih.

**Izobraževalne institucije**, ki ponujajo izobraževanje in usposabljanje v zdravstvu, zdravstveni negi ali socialnem delu na različnih ravneh prav tako igrajo ključno vlogo. Z oglaševanjem poklicev v DO kot dragocene karierni izbire lahko več študentov razmisli o izobraževanju in usposabljanjih, ki bi lahko vodili do kariere na tem področju.

**Zaposlitveni sejmi** so lahko priložnost za predstavitev poklicev v DO.

### 5.2 Ustrezno medijsko sporočanje

Mediji imajo ključno vlogo pri sporočanju o poklicih v DO, saj znatno prispevajo k oblikovanju mnenja in vedenja posameznikov s pokrivanjem določenih tem in načina pokrivanja tem (Dunaway et al., 2010). Mediji vplivajo na občinstvo tako, da prednostno postavljajo teme, ki so predmet obravnave v javnosti neposredno in prek postavljanja tem ključnih družbenih akterjev (McCombs, 2014). Učinki določanja prednostnih tem se najprej nanašajo na vpliv medijev na razvrščanje oseb in zadev glede na pomembnost, na drug ravni pa se nanašajo na način, na katerega so določena vprašanja oblikovana, tj. uokvirjanje (angl. framing). Način, na katerega množični mediji pokrivajo določena vprašanja, je pomemben, saj lahko sprejete odločitve vodijo do različnih zaznav določenega vprašanja – njenega pomena, verjetnih vzrokov in možnih rešitev. Ker imajo mediji pomemben vpliv na družbeno dojetje poklicev v DO, bi morali tudi oni paziti, na kakšen način sporočajo o poklicih v DO.

Mediji naj bi o DO sporočali na karseda objektivni in informativen način, ki spodbuja razumevanje, spoštovanje in ozaveščanje o pomembnostih teh poklicev. Pomembno je, da predstavijo raznolikost poklicev v tej panogi in opozorijo na njihov pomen v skrbi za ranljive skupine prebivalstva. Poudarek bi moral biti na predstavitvi poklicev in njihovih nalog ter odgovornosti. Mediji bi morali tudi poročati o aktualnih izzivih, s katerimi se soočajo zaposleni v DO. Spodaj so navedena načela, ki bi jih mediji morali upoštevati pri poročanju o poklicih v DO:

- Poudarjanje pomembnosti: Medijsko poročanje bi moralo poudarjati 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: Medijsko poročanje bi moralo odražati realnost poklicev v DO, tako pozitivne kot izzive, s katerimi se srečujejo delavci. Pomembno je, da se osvetlijo različni vidiki dela, vključno z zadovoljstvom pri delu, izzivi, obremenitvami in možnostmi za razvoj kariere;
- Pripovedovanje zgodb: Medijske zgodbe, ki se osredotočajo na izkušnje in zgodbe delavcev v DO, lahko pomagajo ljudem bolje razumeti njihovo delo. Pripovedovanje osebnih zgodb delavcev in njihovih dosežkov ter izzivov lahko ustvari empatijo in povezovanje z bralci, poslušalci in gledalci;
- Osvetljevanje strokovnosti: Poklici v DO zahtevajo strokovno znanje, veščine in predanost. Medijsko poročanje bi moralo poudariti strokovnost teh poklicev ter podpirati usposabljanje in nadaljnji razvoj delavcev v DO;
- Spodbujanje dostojanstva: Medijsko poročanje bi moralo spodbujati dostojanstvo in spoštovanje starejših in drugih uporabnikov DO ter poudarjati, kako pomembno je zagotavljati kakovostno in sočutno oskrbo;
- Vključevanje različnih perspektiv: Medijsko poročanje bi moralo vključevati različne perspektive, vključno z delavci v DO, uporabniki storitev, strokovnjaki in voditelji na tem področju. To bi omogočilo bolj celovito razumevanje in prikaz raznolikosti izkušenj.

Z upoštevanjem teh osnovnih načel bi mediji lahko pomagali pri ustvarjanju pozitivne podobe poklicev v DO.

### 6.3 Predlog ukrepov na področju promocije poklicev v DO za privabljanje zaposlenih

Promocija za privabljanje delavcev v DO zahteva večplasten pristop z uporabo različnih medijskih kanalov. Ključna je celovita kampanja – od nacionalne do lokalne ravni in posameznika – za (medijsko) promocijo za pritegnitev in ohranitev zaposlenih v DO:

- **Določiti svojo ciljno publiko:** Določiti specifične demografske podatke in značilnosti posameznikov, ki jih želimo pritegniti v dejavnost DO: neaktivni ali brezposelni neformalni oskrbovalci, katerih obveznosti oskrbe so se zmanjšale ali prenehale; brezposelni, moški, tuja delovna sila/mobilni delavci, dijaki in študenti;
- **Ustvariti prepričljivo sporočilo:** Razviti jasno in jedrnato sporočilo, specifično za ciljno publiko; poudariti prednosti dela v DO, kot so stabilnost zaposlitve, izpolnjujoče delo, priložnosti za karierno rast in sposobnost pozitivnega vpliva na življenje ljudi. Tuji primeri: »Oskrba za življenje!« »Ponosni, da lahko resnično pomagamo!«, »Skrbna srca, izpolnjujoče kariere«, »Junaki oskrbe«;

**Nekaj predlogov sloganov,** ki poudarijo pomembnost dela v dolgotrajni oskrbi starejših, občutek pripadnosti skupnosti ter priložnosti za osebno in poklicno rast.

- Postanite del ekipe, ki izboljšuje življenja ljudi v dolgotrajni oskrbi!
- Kariera, ki je vredna srca: Odkrijte svoje poslanstvo v delu v dolgotrajni oskrbi!
- Gradimo skupaj: Delajmo v dolgotrajni oskrbi in resnično pomagajmo drugim!
- Skupaj gradimo prihodnost oskrbe! Postanite del naše predane ekipe in soustvarjajte boljši jutri v dolgotrajni oskrbi.
- Priložnosti za rast in sočutje: Zaposlite se v dolgotrajni oskrbi ter se razvijte poklicno in čustveno.
- Poklici za srčne ljudi: Delo v dolgotrajni oskrbi daje življenju smisel.
- Delajte v dolgotrajni oskrbi in pozitivno vplivajte na življenja drugih!
- Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.
- Delo, ki daje smisel. Pridruži se nam in pomoči starejšim omogoči dostojno in srečno starost.
- Pomagajte ustvariti zgodbe o uspehu. Delo s starejšimi ni le služba, temveč priložnost za razvoj in skupno rast.

Daljši poziv:

Iščete izpolnjujočo kariero v zdravstvu? Razmislite o poklicu na področju dolgotrajne oskrbe! Zaradi starajočega se prebivalstva še nikoli ni bilo primernejšega časa, da se zaposlite v tem sektorju. Od zdravstvene nege in socialnega dela do upravljanja in podpornega osebja - na voljo je veliko možnosti, da pozitivno vplivate na življenje starejših. Pridružite se nam in postanite del predane ekipe, ki zagotavlja zelo kakovostno oskrbo in sočutno podporo tistim, ki jo najbolj potrebujejo.

- **Izbrati ustrezne medijske kanale:** Zbrati medijske kanale, ki bodo najverjetneje učinkovito dosegli ciljno občinstvo. Razmisliti o mešanici tradicionalnih in digitalnih platform, vključno s televizijo, radiem, časopisi, revijami, družbenimi omrežji, medijskimi spletnimi stranmi in spletnimi stranmi zavodov DO;
- **Ustvariti zanimivo vsebino:** Ustvariti zelo kakovostno vsebino, ki prikazuje pozitivne vidike kariere zaposlenih v DO. Uporabiti različne medijske oblike, kot so 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:** Izkoristiti platforme družbenih medijev za razširjanje sporočila in sodelovati s potencialnimi kandidati. Ustvariti družbene medije za zavode DO in redno objavljati privlačno vsebino. Uporabite ciljne oznake hashtage/ključnike, vključiti sledilce in spodbujanje vsebine, ki jo ustvarijo uporabniki s tekmovanji ali izzivi.
- **Investirati v spletne oglase na zaposlitvenih portalih:** Oglaševati prosta delovna mesta na priljubljenih zaposlitvenih deskah in spletnih platformah. Zagotoviti, da so opisi delovnih mest jasni, jedrnat in poudarjajo prednosti in priložnosti, ki so na voljo DO. Razmisliti o uporabi ciljno usmerjenih ključnih besed, da se poveča vidnost rezultatov iskanja;
- **Sodelovati z vplivneži:** Za pritegnitev mlajšega občinstva je treba vključiti tudi sodelovanje z vplivneži družbenih medijev, blogerji ali vlogerji, ki so prisotni v zdravstveni ali negovalni niši. Vključite sponzorirane vsebine, a tudi intervjuje ali gostovanja v živo, povezana s poklici v DO;
- **Privlačna spletna stran o poklicih DO:** Razviti informativno in uporabniku prijazno spletno stran, namenjeno karieri delavcev v DO, v katero vključiti vsebino o zaposlitvenih priložnostih, programih usposabljanja, izjavah zaposlenih v DO in informacijah o vrednotah organizacije in zavezanosti dobremu počutju zaposlenih;

- **Optimizirati spletna mesta zavodov DO:** Zagotoviti je treba, da spletno mesto in ciljne strani zavodov DO zagotavljajo ustrezne in prepričljive informacije o karieri zaposlenih v DO. Optimizirati je treba za iskalnike, da se poveča vidnost;
- **Sodelovati z združenji na področju DO:** Sodelovati z lokalnimi in nacionalnimi združenji na področju zdravstva in sociale. Sodelovati na njihovih prireditvah, konferencah in delavnicah. Ponuditi prispevek v tiskani obliki ali govora na njihovih dogodkih, da svojo organizacijo predstavite kot uglednega delodajalca v 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. Vsebujejo naj intervjuje z zadovoljnimi zaposlenimi v DO, zgodbe o uspehu in pričevanja stanovalcev in njihovih družin. Poudariti spodbudno delovno okolje, programe usposabljanja in možnosti za poklicni razvoj. Deliti te videoposnetke na platformah družbenih medijev, svojem spletnem mestu in platformah za skupno rabo videoposnetkov, kot je YouTube.
- **Gostiti spletne seminarje in virtualne karijerne sejme:** Organizirati spletne seminarje ali virtualne karijerne sejme za zagotovitev informacij o poklicih v DO, programih usposabljanja in zaposlitvenih priložnostih. Sodelovati s potencialnimi kandidati tako, da se odgovori na njihova vprašanja, zagotovi vpogled v dejavnost DO in ponudi smernice o kariernih poteh;
- **Program za napotitev potencialnih zaposlenih:** Izvesti program za napotitev zaposlenih, ki spodbuja obstoječe delavce, da napotijo kvalificirane kandidate. Ponuditi nagrade ali bonuse za uspešne napotitve, kot so denarne spodbude, dodatni plačani prosti čas ali priložnosti za poklicni razvoj. Promovirati program po različnih komunikacijskih kanalih in prepoznati zaposlene z uspešnimi priporočili;
- **Sodelovanje zavodov DO z izobraževalnimi ustanovami:** Vzpostaviti partnerstvo s srednjimi šolami za zdravstveno nego, inštituti za poklicno usposabljanje in univerzami oziroma fakultetami, ki ponujajo zdravstvene in socialne programe. Vzpostaviti vzorne programe pripravništva ali vajeništva, ki dijakom in študentom nudijo praktične izkušnje v okoljih DO;
- **Ambasadorji oskrbe:** Uvesti ambasadorje oskrbe, ki širijo informacije o DO med učitelji srednjih šol in osebjem na zavodih za zaposlovanje;
- **Dnevi odprtih vrat zavodov DO:** Uvesti vsaj enkrat na leto dan odprtih vrat na ravni vsakega zavoda za vrtce, osnovne in srednje šole ter širšo javnost.

## 6.4 Predlog ukrepov na področju promocije poklicev v DO za privabljanje in ohranjanje zaposlenih

Vlada RS bi morala na področju promocije poklicev v DO slediti številnim mednarodnim dokumentom, iz katerih je mogoče zaslediti usmeritve in predloge za reševanje kadrovske problematike. V poročilu izpostavljam nekaj najpomembnejših ukrepov, povzetih na podlagi spodaj navedene literature, hkrati pa predlagamo zakonodajalcu, da pri pripravi celotne strategije poklicev v DO aktivno sledi tudi predlogom in priporočilom Evropske komisije ter strokovnim telesom kot dobrim praksam v državah EU. Ker je vzpostavitev socialnih sistemov stvar Vlade, spodnjih ukrepov nismo opredelili po "časovnici", ampak se izpostavljajo le najbolj potrebne ukrepe za spodbujanje promocije in ohranitev poklicev v DO. Dodatno, mednarodne dobre prakse, ki so bile uspešne pred pandemijo, so med pandemijo in post-kovidnem obdobju zaradi kulminacije različnih dejavnikov omejeno uspešne; države članice EU oziroma OECD se srečujejo z velikimi težavami pridobivanja nove delovne sile na področju DO.

### A) Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju dolgotrajne oskrbe:

- **višje in bolj spodbudne plače in dodatki z jasnimi merili kakovosti in uspešnosti:** aktivnejša proučitev in sprememba zakonodaje na področju plačne politike javnih uslužbencev z namenom spodbujanja kakovostne oskrbe, 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 obravnava kot delovnik in ne kot vikend, vključiti 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 hitrejše 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:** zagotavljati večjo socialno varnost neformalnim izvajalcem z namenom zmanjšanja dela na črno, vključevanje v socialna zavarovanja, aktivnejša vloga programov javnih del za področje 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,
- **pregleden in pravičen ter nediskriminatorni izbor kandidatov za usposabljanje, zaposlitev in napredovanje:** delodajalci bi morali biti bolj prilagodljivi pri zaposlitvi mladih žensk, ki šele vstopajo na trg dela in si ustvarjajo družino, enakopravna obravnava delavcev pri napredovanju, delavec mora imeti možnost pravnega varstva v primeru nenapredovanja in hitrejše reševanje pritožb,
- **olajšati čezmejno mobilnost:** izboljšati pravice napotenih delavcev, omogočati lažji dostop do informacij o pravicah in dolžnostih, zagotavljanje pravne varnosti v primeru kršitve delovnopravne zakonodaje,
- **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,** kot so predstavniki cerkve in dobrodelnih organizacij: spodbujati podajanje mnenj in podane

predloge aktivneje in hitreje vključevati v spremembe zakonodaje na področju DO, 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,
- **krepitev poklicnih standardov ter zagotavljanje privlačnega poklicnega statusa in kariernih možnosti ter ustrezne socialne zaščite delavcem** na področju DO tudi tistim z nizkimi kvalifikacijami ali brez njih: 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**: pregled delovne zakonodaje za prepoved seksizma in seksističnih dejanj pri delu ter spodbujanje dobrih praks, kot so analiza tveganja, ukrepi za ublažitev in upravljanje tveganj, pritožbeni mehanizmi, pravna sredstva za žrtve ter disciplinski ukrepi v civilnih ali upravnih postopkih, spodbujanje ljudi v samostojnih poklicih, poklicnih organizacij in sindikatov, da v svojih organizacijah uvedejo boj proti seksizmu, tudi z internimi pravilniki,
- **izgradnja kariernih poti v sektorju DO**: izpopolnjevanje, prekvalificiranje, vrednotenje spretnosti ter storitve informiranja in svetovanja,
- **olajšanje postopkov za pridobivanje delovnih dovoljenj na področju DO**: skrajšati postopke pridobitve delovnih dovoljenj, predvsem olajšati trenutno zelo kompleksen postopek pridobitve dovoljenja, povečati število kadrov na UE, poenotenje navodil s strani ministrstev za UE, uvedba sistema vrednotenja pridobljenih neformalnih poklicnih izkušenj v tretjih državah,
- **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 zavodov DO** za izboljšanje **delovne klime in občutka spoštovanja pri zaposlenih**: več usposabljanja in pritisk vlade za dvig kakovosti, ker je večina ustanov DO javnih, usposabljanje 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.

#### **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, za vse delavce v DO**: izobraževanja za zaposlene, vzpostavitev zaupnika pri delodajalcu, zagotavljanje pravne varnosti in anonimnosti v primeru prijave,
- **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**: usposabljanje in zagotavljanje uporabe osebne varovalne opreme (npr. pri delu na domu oskrbovancev vzpostaviti delovne

pogoje iz vidika zagotovljene digitalizacije storitev, zaščitne opreme, delovna obleka, obutev, zagotovljeni mesto za sestanek, počitek, službeni avtomobili), aktivnejše spremljanje dejavnikov tveganja pred dejavnostmi zaradi izpostavljenosti sevanjem in rakotvornimi snovi pri delu itd. (npr. spletna platforma OiRA) in sprejemanje ukrepov za preprečevanje,

- **boljša pripravljenost na morebitne zdravstvene in izredne razmere krize v prihodnosti:** opredeliti vsa tveganja, ki so bila izpostavljena ob pandemiji COVID-19 in pripraviti preventivne ter zaščitne ukrepe za v prihodnje, ažurnejše priprave ocen tveganja, priprava internih pravilnikov izvajanje stresnih testov, izobraževanje zdravstvenih in socialnih delavcev, izboljšanje komunikacije s splošno javnostjo, okrepiti sodelovanje med državami pri izmenjavi znanj in najboljših praks,
- **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 prilagojenost 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.

## B) 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:** pregled obstoječih zaposlitev za določen čas (predvsem večkrat podaljšanih), omejitev podjemnih pogodb,
- **zagotavljati pravico do varovanja osebnih podatkov:** priprava internih pravilnikov z jasno opredeljenimi pravnimi sredstvi, strožje ukrepanje proti zaposlenim v primeru kršitve oz. zlorabe osebnih podatkov, aktivnejše sporočanje kršitev,
- **usmeritve v aktivnejše in hitrejše reševanje kršitve pravic delavcev:** interni pravilniki, obravnava kršitev brez diskriminacije tako delavca kot delodajalca boljše izkoriščanje evropskih sredstev za izboljšanje storitev DO.

### C) Ukrepi za spremembe v izobraževalnem procesu

- **jasno 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 upokojence**: poudarek na medgeneracijski solidarnosti že od osnovne šole naprej, aktivnejša vloga tudi tretjih univerz,
- **podpiranje programov usposabljanja in izobraževanja** za izpopolnjevanje medicinskih in javnozdravstvenih delavcev ter programov za 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**.

V nadaljevanju projekta bomo predloge ukrepov evalvirali glede na obstoječe rezultate ter z izvedbo kvantitativne in kvalitativne študije.



## LITERATURA:

1. Devi, R. Goodman, C., Dalkin, S., Bate, A., Wright, J., Jones, L., Spilsbury, K. 2021. Attracting, recruiting and retaining nurses and care workers working in care homes: the need for a nuanced understanding informed by evidence and theory, *Age and Ageing*, 50(1): 65–67, <https://doi.org/10.1093/ageing/afaa109>
2. Dunaway, J., Abrajano, M. A., in Branton, R. P. (2010). Agenda setting, public opinion, and the issue of immigration reform. *Social Science Quarterly*, 91, 359–378. doi:10.2139/ssrn.1017846
3. Eurofound (2020). Long-term care workforce: Employment and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
4. Heiks C, Sabine N. (2022). Long Term Care and Skilled Nursing Facilities. *Delaware Journal of Public Health*. 31;8(5): 144-149. doi: 10.32481/djph.2022.12.032.
5. »How can they adjust to attract and retain high quality employees?« (2021) Ledgestone. [https://www.linkedin.com/pulse/long-term-care-industry-has-real-talent-problem-how-?trk=organization-update-content\\_share-article](https://www.linkedin.com/pulse/long-term-care-industry-has-real-talent-problem-how-?trk=organization-update-content_share-article)
6. McCombs, M. (2014). *Setting the agenda: The mass media and public opinion* (2nd ed.). Cambridge, UK: Polity Press.
7. Milos, J. in Bergfeld, M. (2022). RETAIN: Tackling labour turnover and labour shortages in longterm care UNICARE Europa project VS-2019-0292 02.
8. OECD. 2020. Who Cares? Attracting and Retaining Care for the Elderly. Dostopno na: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/92c0ef68-en/index.html?itemId=/content/publication/92c0ef68-en> (31. 6. 2023).
9. OECD (2020), "Workforce and safety in long-term care during the COVID-19 pandemic", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, dostopno na: <https://doi.org/10.1787/43fc5d50-en>.
10. OECD (2023), *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care*, OECD Publishing, Paris, dostopno na: <https://doi.org/10.1787/27d33ab3-en>.
11. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work, COM/2021/323 final.
12. Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG).
13. Arbeitszeitgesetz (ArbZG) dostopno na: <ArbZG.pdf> (<gesetze-im-internet.de>).
14. Hälso- och sjukvårdslag (1982:763), dostopno na Hälso- och sjukvårdslag (1982:763) | Sveriges riksdag (<riksdagen.se>).
15. Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe, dostopno na <https://defa-agentur.de>.
16. Aplikacija TIGA Recruiting, dostopno na <https://tiga-recruiting.de>. (25.7.2023)

17. Povzetek poročila OECD Long-term care workforce: caring for the ageing population with dignity, dostopno na <https://www.oecd.org/health/health-systems/long-term-care-workforce.htm>. (25.7.2023).
18. Mehr Leistungen und stabile Finanzen, dostopno na <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/gesetz-pflegereform-2183432> (28.6.2023).
19. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Strategija za zdravstveno osebje in oskrbo za prihodnost Evrope, Uradni list Evropske unije, C 486/37, 21.12.2022.
20. Svetovna zdravstvena organizacija dostopno na: <https://www.who.int/publications/m/item/migration-code>.
21. Resolucija Evropskega parlamenta z dne 17. decembra 2020 o priporočilu Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU) za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost (2020/2767(RSP)).
22. The ageing workforce: implications for occupational safety and health (Staranje delovne sile: posledice za varnost in zdravje pri delu). Pregled raziskav. Agencija EU-OSHA, 2016.
23. Communication from the Commission to the European Parliament, THE COUNCIL, THE European economic and social committee and the committee of the regions EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work, COM/2021/323 final, 28.6.2021.
24. Uredba (EU) 2021/522 Evropskega Parlamenta in Sveta z dne 24. marca 2021 o vzpostavitvi programa za ukrepe Unije na področju zdravja (Program EU za zdravje) za obdobje 2021–2027 in razveljavitvi Uredbe (EU) št. 282/2014, Uradni list Evropske unije, L 107/1, 26.3.2021.
25. Predlog Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic COM (2017) 251 final, 26.4.2017.
26. Prévention et lutte contre le sexisme, Svet Evrope, april 2019.