



Univerza v Novem mestu
Fakulteta za zdravstvene vede

POROČILO 4

Evalvacija ukrepov za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi

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



Predhodna poročila

-
- Analiza ukrepov promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi: **kvalitativna raziskava**
 - Analiza ukrepov promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi: **kvantitativna raziskava**
 - Analiza medijskega pokrivanja poklicev v dolgotrajni oskrbi
 - Izbor mednarodnih dobrih praks

Poročilo 4 - Cilji:

- 01 ocena izbora ukrepov, pridobljenih z analizo potreb (DS1) in z izborom mednarodnih dobrih praks (DS2)**
- 02 promocijske objave s pilotnim DSO-jem**

METODE





Mešani pristop:

KVALITATIVNI IN KVANTITATIVNI PRISTOP

1. pol-strukturirani intervjuji za poglobljene rezultate, da bi pridobili pogled različnih akterjev (zaposleni in bivši zaposleni v DO, dijaki in študenti, brezposelni) (N = 32),
 - pol-strukturirane intervjuje s strokovnjaki in znanstveniki (N = 8),
 - pol-strukturirane intervjuje z uporabniki/oskrbovanci DO (N = 8),

Z INTERVJUJI PREVERILI, DOPOLNILI UKREPE IN OBLIKOVALI V ANKETNI VPRAŠALNIK

2. anketiranje zaposlenih v DO, kar bo omogočilo posplošljive podatke (N = 336),

3. oblikovanje in (poskusna) objava promocijskih prispevkov o pomembnosti poklicev v DO na spletu in družbenih omrežjih (po prijavi: vsaj eno sporočilo za splet in eno za družbena omrežja): po oblikovanem scenariju je podjetje posnelo v DSO NM; objave na spletni strani in FB.

SKUPNI REZULTATI

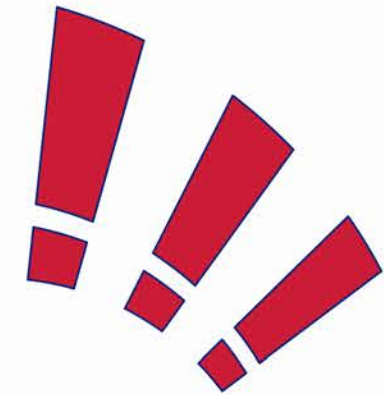




1. Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju DO

Nujni ukrepi:

1. višje in bolj spodbudne plače in dodatki z jasnimi merili kakovosti in uspešnosti: dvig plače, višji dodatki za popoldansko delo, nočno delo, praznično delo in dodatek tudi na sobotno delo,
2. boljše upravljanje zavodov DO za izboljšanje delovne klime in občutka spoštovanja pri zaposlenih: usposabljanje za vodje in zaposlene za izboljšanje komuniciranja (biti slišani, dobiti ključne informacije in izmenjava informacij), redni formalni in neformalni pogovori o ključnih zadevah, finančna podpora delodajalcem za namen teambuildingov za zaposlene v DO,
3. s postopki načrtovanja in upravljanja je treba vzpostaviti metode, ki omogočajo opredelitev vseh potreb zdravstvenih delavcev, predvsem priložnosti za napredovanje, vzdržnega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, fleksibilnost delovnega urnika, **uvajati nove oblike varstvo otrok (24-urno varstvo),**





Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju DO

Nujni ukrepi:

4. zagotavljanje ustreznih finančnih mehanizmov za spodbujanje dela v DO, npr. javni razpisi za dvig kakovosti pogojev dela,
5. privlačnejša delovna mesta za mlade: razpis kadrovskih štipendij, financiranje pripravništva in dodatna socialna infrastruktura za zaposlene v DO (predvsem stanovanja), fleksibilnejša delovna mesta,
6. spodbujati socialni dialog in kolektivna pogajanja,
7. 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,





Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju DO

Manj nujni ukrepi (pod 70 % pomembnosti):

- 8. pregleden in pravičen ter nediskriminatorni izbor kandidatov za usposabljanje, zaposlitev in napredovanje,**
- 9. izboljšati profesionalizacijo oskrbe, npr. sistematično organiziranje stroke za izvajanje kakovostne, učinkovite in dostopne storitve DO,**
- 10. izgradnja kariernih poti v sektorju DO: izpopolnjevanje, prekvalificiranje, vrednotenje spretnosti ter storitve informiranja in svetovanja,**
- 11. večje vključevanje oskrbovalcev in oskrbovancev, pa tudi civilne družbe in drugih deležnikov: aktivnejša vloga neformalne oskrbe, povezovanje neformalne oskrbe s formalno oskrbo, zaposliti bivše neformalne oskrbovalce v formalno oskrbo,**
- 12. geografska razporeditev delovne sile z ugodnostmi za preprečevanje slabše pokritosti in posledično neenakopravna dostopnost do DO,**



Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju DO

Manj nujni ukrepi (pod 70 % pomembnosti):

13. olajšanje postopkov za pridobivanje delovnih dovoljenj na področju DO, npr. skrajšati postopke in olajšati kompleksen postopek

14. ureditev ustrežnejše delovnopravne zakonodaje na področju izvajanja oskrbe za neformalne izvajalce, npr. zagotoviti zaposlitev neformalnim izvajalcem (za oskrbovalce, ki živijo z oskrbovanci), zaposlitev (npr. brezposelnih) s pomočjo javnih del,

15. izvajanje ukrepov za odpravo spolnih stereotipov in spolne segregacije ter povečanje privlačnosti poklica DO za moške in ženske,

16. skladen pristop politike z ustreznim poudarkom na certifikaciji znanj in spretnosti, npr. hitrejše priznavanje tujih diplom,

17. olajšati čezmejno mobilnost za tuje delavce.

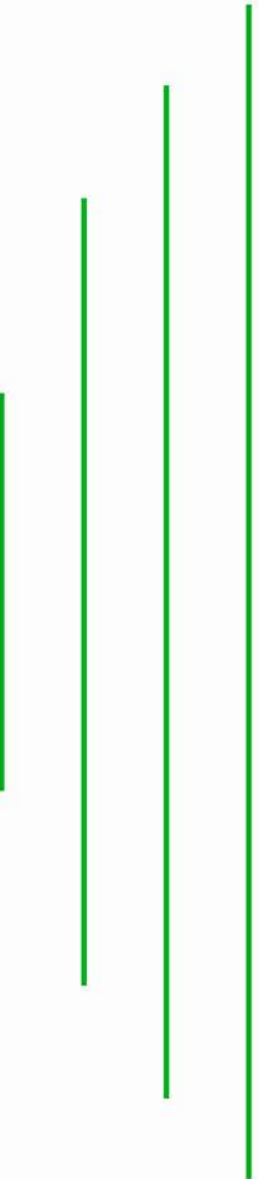


2. Ukrepi za spremembe na področju varstva in zdravja pri delu v dolgotrajni oskrbi



Nujni ukrepi:

1. sprejeti vse ukrepe za zaščito pred nadlegovanjem, zlorabo in vsemi oblikami nasilja, za vse delavce v DO: izobraževanja za zaposlene,
2. spodbujati najvišje standarde na področju varnosti in zdravja pri delu in jih uveljaviti, da se omogoči dobre delavni pogojev,





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

Manj nujni ukrepi (pod 70 % pomembnosti):

- 3. naložbe v javne storitve za duševno zdravje: izobraževanje, svetovanje in druge oblike podpore za duševno zdravje,**
- 4. zagotoviti, da se standardi varnosti in zdravja pri delu ustrezno upoštevajo kot del zavezujočih zavez glede delovnih in socialnih standardov**
- 5. boljša pripravljenost na morebitne zdravstvene in izredne razmere krize v prihodnosti,**
- 6. upoštevati prilagojenost okoliščinam vseh delavcev, vključno s potrebami (i) mladih delavcev; (ii) invalidov; in (iii) starajoče se delovne sile,**
- 7. boljše preprečevanje nezgod in bolezni na delovnem mestu: usposabljanje in zagotavljanje uporabe osebne varovalne in delovne opreme, pripomočki za premeščanje oskrbovancev, digitalizacija storitev,**
- 8. okrepiti sodelovanje in izmenjavo informacij med inšpektorati za delo in drugimi ustreznimi nacionalnimi organi, da bi izboljšale zdravstvene in varnostne standarde.**

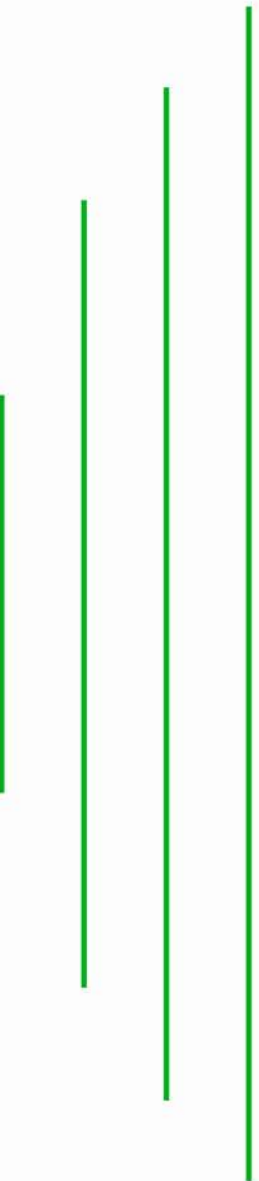
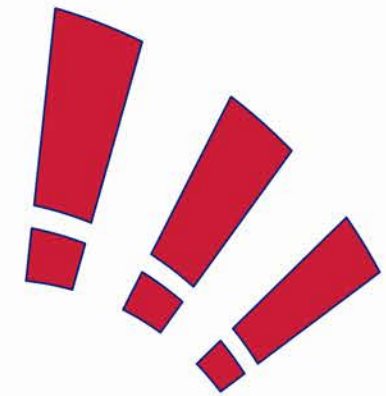


3. Ukrepi za spremembe v delovnem okolju

Nujni ukrepi:

1. 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,

2. preprečevati zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi,

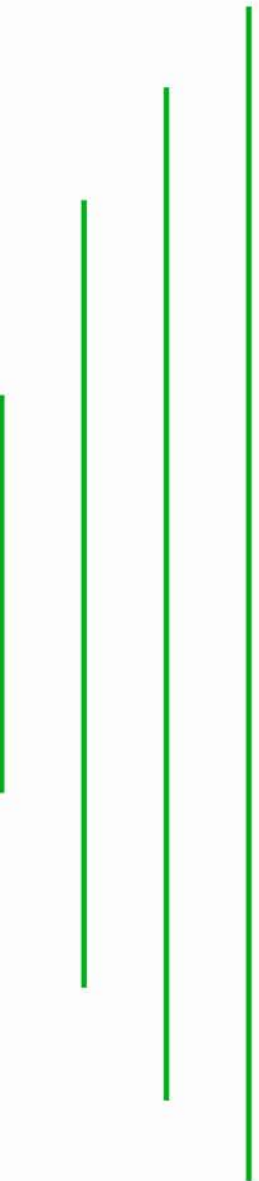




Ukrepi za spremembe v delovnem okolju

Manj nujni ukrepi (pod 70 % pomembnosti):

- 3. usmeritve v aktivnejše in hitrejše reševanje kršitve pravic delavcev,**
- 4. zagotavljati pravico do varovanja osebnih podatkov,**
- 5. omogočiti večjo avtonomijo delovnih timov,**
- 6. spodbujati inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne razmere: uvajanje nove tehnologije, službe za odnose z javnostmi v socialnovarstvene zavode.**





4. Ukrepi za spremembe v izobraževalnem procesu

Nujni ukrepi:

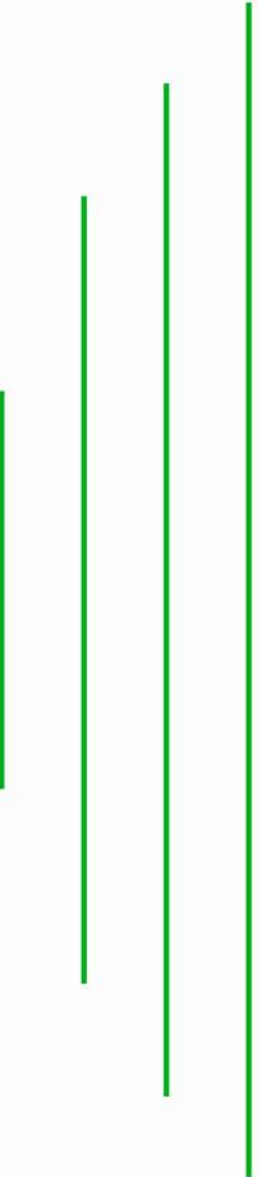
1. aktivno privabljati prihodnje dijake, študente ter upokoјence v poklice DO: npr. krepiti medgeneracijsko solidarnost od osnovne šole dalje, dnevi odprtih vrat v DO, ambasadorji DO, medgeneracijski dogodki,
2. **podpiranje programov usposabljanja in izobraževanja za izpopolnjevanje medicinskih in javnozdravstvenih delavcev ter programov za začasne izmenjave delavcev na vseh ravneh zagotoviti zmogljivosti za kakovostno usposabljanje,**
3. vzpostaviti pogoje za strokovno prakso, s katero se bosta izboljšali kakovost oskrbe in varnost uporabnikov: boljše mentorstvo na praksi (finančna podpora in manjši obseg dela za mentorje),



Ukrepi za spremembe v izobraževalnem procesu

Manj nujni ukrepi (pod 70 % pomembnosti):

- 4. sodoben pristop poučevanja geriatričnih in gerontoloških vsebin s predstavitvijo privlačnosti poklicev v DO,**
- 5. popravki stopenj vpisa in učnih načrtov: uvesti več vsebin, povezanih s staranjem in oskrbo v srednješolskem in visokošolskem izobraževanju,**
- 6. aktivnejše spodbujanje vstopa v pedagoški proces strokovnjakov iz prakse,**
- 7. jasno opredeliti načela prenosa ali kombiniranja znanj in spretnosti ter nalog.**



2) Promocijska sponočila

- a) izbor promocijskih sponočil
- b) promocijski prispevki

*Za obstoječe
zaposlene*

Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.

Dolgotrajna oskrba: Ko se vsak dan dotaknemo življenja, ali pa se življenje dotakne nas.

*Za prihodnje
zaposlene:*

Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.

Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.

Za mlade:

Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.





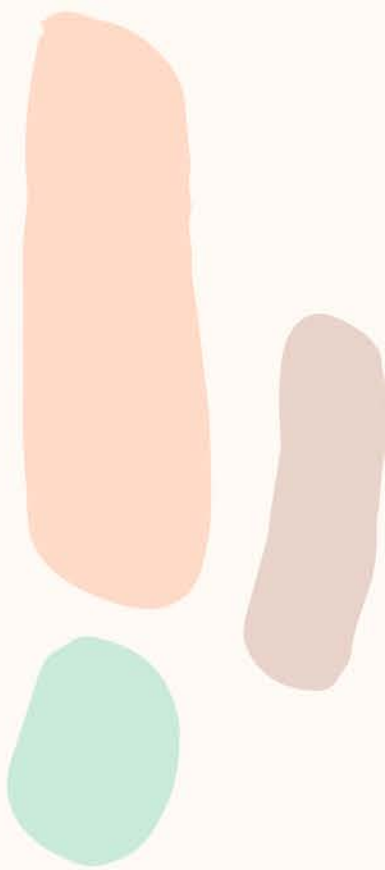
Promocijski video: https://youtu.be/CTEI_dCUJZE

Intervjuji z zaposlenimi:

- Dominik Hudoklin, animator: <https://youtu.be/k9IMApZd0VQ>
- Tina Vovko, varuhinja: https://youtu.be/4_XvaJnzUVo
- Breda Cetina, dipl. med. sestra: <https://youtu.be/qHd5dyEQsqg>
- Marjan Zupančič, bolničar negovalec: <https://youtu.be/4XVZqg3zgT0>
- Gorazd Matko, zdravstveni tehnik: <https://youtu.be/nZKKN44lCfl>
- Simona Grgovič, socialna delavka: <https://youtu.be/38bRqgll6xk>
- Alenka Avbar in Erika Klopčar, šivilja: https://youtu.be/ul_46pblhNA
- Jana Krnc, kuharica: <https://youtu.be/S1Oht-eAPCM>

Intervjuji s stanovalci:

- Silvester Oblak, stanovalec: <https://youtu.be/FO2D9UNROIU>
- Majda Heningman, stanovalka: <https://youtu.be/OVKcu6fC2lo>
- Olga Slanc, stanovalka: <https://youtu.be/2WMD4ml0fdk>





Komentarji na video
in
možnost uporabe



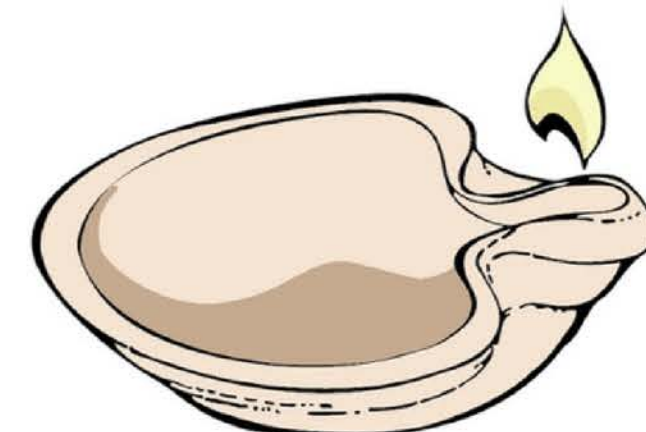
OBJAVA ZNANSTVENIH ČLANKOV

- KRSNIK, Sabina, ERJAVEC, Karmen. Influence of sociodemographic, organizational, and social factors on turnover consideration among eldercare workers : a quantitative survey. International journal of environmental research and public health. 2023, vol. 20, no. 16, article no. 6612, str. 1-15. ISSN 1660-4601.
- KRSNIK, Sabina, RAMOVŠ, Ana, CVELBAR, Ajda, ERJAVEC, Karmen. Influence of sociodemographic, organizational, and social factors on the engagement of long-term care employees. Nursing in the 21st Century. Dec. 2023, vol. 22, iss. 4, str. 235-240.





Univerza v Novem mestu
Fakulteta za *zdravstvene vede*



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

Hvala za pozornost



Projekt je sofinanciran s strani Javne agencije za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost RS in Ministrstva za zdravje.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE