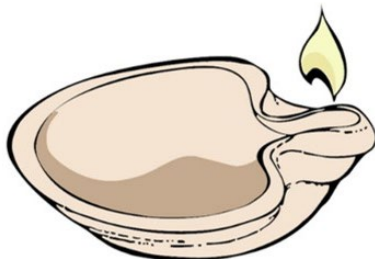




Univerza v Novem mestu
Fakulteta za *zdravstvene vede*



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

Promocija poklicev v dolgotrajni oskrbi (V3-2243)

Poročilo 2

Analiza ukrepov promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi: kvantitativna raziskava



ARRS

JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST
REPUBLIKE SLOVENIJE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE

April 2023

Citiraj poročilo: Analiza ukrepov promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi: kvantitativna raziskava (2023). Projekt Promocija poklicev v dolgotrajni oskrbi (V3-2224). Vodja: Univerza v Novem mestu Fakulteta za zdravstvene vede; financirano s strani Javne agencije za raziskovalno dejavnost RS in Ministrstva za zdravje.

KAZALO

1.	UVOD	1
2.	METODE.....	4
	2.1 Metode in opis instrumenta	4
	2.2 Opis vzorca	4
	2.3 Opis obdelave podatkov	6
3.	REZULTATI.....	7
	3.1 Splošno o delu v dolgotrajni oskrbi.....	7
	3.2 Mnenje o delu v dolgotrajni oskrbi.....	8
	3.3 Menjava službe.....	9
	3.4 Ocena delovnega okolja	10
	3.5 Ocena delovnih zahtev	13
	3.6 Procesi oskrbe.....	16
	3.7 Ravnotežje med delom in družino	18
	3.8 Dejavniki ovir in spodbud	19
	3.9 Priporočila.....	20
4.	ZAKLJUČKI	20
	LITERATURA.....	21

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Oblika izmenskega dela (N = 452)	7
Graf 2: Povprečje ur za delo na področju dolgotrajne oskrbe (N = 452).....	7
Graf 3: Običajno število oskrbovancev na dan s strani zaposlenih (N = 372).....	8
Graf 4: Število obravnave novih uporabnikov na dan s strani vodstvenega kadra (N = 80)	8
Graf 5: Razmišljanje o menjavi službe v zadnjih 12 mesecih	9
Graf 6: Namen menjave zaposlitve v naslednjih 6 mesecih	10

KAZALO TABEL

Tabela 1: Značilnosti anketirancev (N = 452)	5
Tabela 2: Spoštovanje dela v dolgotrajni oskrbi.....	9
<i>Tabela 3: Smiselnost dela</i>	11
Tabela 4: Delovna skupnost	11
Tabela 5: Vlagaje v razvoj enote in zaposlenih.....	12
Tabela 6: Avtonomija dela.....	12
<i>Tabela 7: Obseg delovnih nalog</i>	13
Tabela 8: Opravljanje dela, ki zahteva več, kot je razumno (ANOVA).....	14
Tabela 9: Vsebina delavnih nalog/vloge.....	14
Tabela 10: Obremenjenost.....	15
Tabela 11: Medosebni odnosi	15
Tabela 12: Delovna angažiranost	16
Tabela 13: Prepričanja in vrednote uporabnikov	16
Tabela 14: Skupno odločanje	17
Tabela 15: Informacije.....	17
Tabela 16: Ravnotežje med delom in družino	18

1. UVOD

Dolgotrajna oskrba prispeva h kakovosti življenja in zaposlitvenim možnostim ljudi s potrebami po dolgotrajni oskrbi, vključno s starejšimi in invalidi, ter jim omogoča, da uresničujejo svoje pravice v skladu z Evropskim stebrom socialnih pravic (EPSR) in Konvencijo Združenih narodov o Pravicah invalidov (UN CRPD). Ustrezno usposobljen kader v dolgotrajni oskrbi je ključen pri zagotavljanju kakovostne storitve, osredotočene na posameznika/-ico.

Poročilo Evropske komisije *Long-term care workforce: Employment and working conditions* (Eurofond, 2020) navaja naslednje **trende zaposlovanja in delovne sile** na področju dolgotrajne oskrbe v EU:

- V EU v sektorju dolgotrajne oskrbe dela 6,3 milijona ljudi. Več kot 44 milijonov ljudi pogosto nudi družini ali prijateljem neformalno dolgotrajno oskrbo;
- Dva od petih (42 %) zaposlenih v dolgotrajni oskrbi delata s krajšim delovnim časom;
- Samozaposlitev v dolgotrajni oskrbi je redka (1,9 %) v primerjavi s samozaposlitvijo celotne delovne sile (14,2 %) in je osredotočena na oskrbo na domu. Prevladujejo pogodbe za nedoločen čas;
- Štirje od petih (81 %) zaposlenih v formalni dolgotrajni oskrbi so ženske. Delež zaposlenih, starih 50 let ali več, je višji kot v drugih sektorjih in se hitro povečuje (iz 28 % leta 2009 na 38 % leta 2019);
- Migranti so v večjem deležu kot v zdravstvu pomemben del zaposlenih v dolgotrajni oskrbi. Čezmejno delo je pogosto v primerih, ko obstajajo velike razlike v delovnih pogojih in plačah med mejnimi območji (primer Slovenija-Avstrija in Poljska-Nemčija);
- Pomanjkanje osebja se razlikuje med državami in znotraj držav, vendar najbolj primanjkuje kvalificiranih medicinskih sester.

Poročilo (Eurofond, 2020) navaja naslednje **delovne pogoje** v dolgotrajni oskrbi v EU:

- Sedem od desetih (71 %) zaposlenih v dolgotrajni oskrbi navaja, da ima vedno »občutek, da opravlja koristno delo«, kar je več kot v zdravstvu (66 %) in med vsemi zaposlenimi (50 %);
- Vendar je le 22 % zaposlenih v dolgotrajni oskrbi »zelo zadovoljnih« s svojimi delovnimi pogoji, kar je manj kot med celotno delovno silo (26 %);
- Zaposleni v dolgotrajni oskrbi pogosto poročajo, da ne verjamejo, da bodo lahko delali do 60. leta;
- Zaposleni v dolgotrajni oskrbi pogosto opravljajo izmensko delo in menijo, da nimajo vpliva na dogovore o svojem delu; pogosto se od jih zahteva, da pridejo na delo v kratkem času. Nočno in delo za vikend je še posebej pogosto v DSO-jih;
- Dve petini (40 %) zaposlenih v dolgotrajni oskrbi poroča, da dvigujejo, ali premikajo ljudi več kot tri četrtine časa (v primerjavi s 23 % zaposlenih v zdravstvu in 5 % vseh zaposlenih). Številni zaposleni v dolgotrajni oskrbi poročajo o delu, ko so v stiku z nalezljivimi boleznimi. Za delavce v dolgotrajni oskrbi je manj verjetno kot za zdravstvene delavce, da se počutijo zelo dobro obveščene o zdravju in varnosti;
- Zaposleni v dolgotrajni oskrbi pogosteje poročajo o neugodnem socialnem vedenju, kot so verbalne zlorabe, ponižujoče vedenje, fizično nasilje in grožnje, kot zdravstveni in drugi delavci;
- Velik del zaposlenih v dolgotrajni oskrbi je plačan precej pod nacionalno povprečno plačo (negovalci in socialni oskrbovalci). Najbolje plačani poklici v dolgotrajni oskrbi so običajno plačani približno v višini povprečne plače (medicinske sestre, socialni delavci in terapevti). Plače v zasebnem sektorju so običajno slabše od tistih v javnem sektorju;

- Dolgotrajna oskrba na domu, kjer je skrbnik delodajalec, je med najslabše plačanimi in najmanj reguliranimi vrstami dela v dolgotrajni oskrbi in ne spada v obseg dela inšpektoratov za delo. Neprijavljeno delo se v glavnem izvaja v dolgotrajni oskrbi na domu in je razmeroma redko pri drugih oblikah dolgotrajne oskrbe;
- Oskrba v stanovanju (vrsta dolgotrajne oskrbe na domu, kjer oskrbovalec živi z oskrbovancem) prinaša dodatna tveganja v zvezi z delovnimi pogoji. Razmeroma pogosta je v Avstriji, na Cipru, v Nemčiji, Grčiji, Italiji, na Malti in v Španiji.

Evropska raziskava projekta RETAIN (Milos in Bergfeld, 2022) je pokazala, da je sektor padel v začaran krog prevelikih in neustreznih naložb v institucionalno oskrbo, čezmernega dela in izgorelosti zaposlenih, kar je povzročilo veliko fluktuacijo in pomanjkanje delovne sile na evropski ravni. Raziskava je pokazala, da so glavni razlogi pomanjkanja zaposlenih v Evropi povezani z naslednjimi vprašanji: slabe plače in delovni pogoji, šibka kolektivna pogajanja in sindikalno zastopanje, slabo usposabljanje in poklicno napredovanje ter visoko tveganje za zdravje in varnost na delovnem mestu. Poleg tega obstajajo tudi drugi razlogi, povezani z makro-trendi, ki vplivajo na sektor, npr. nezadostno financiranje sektorja, neenakost spola in migracijske prakse. Zato so v projektu RETAIN razvili nabor politik, ki se osredotočajo na naslednja področja: a) izboljšanje plač in delovnih pogojev, b) povečanje števila zaposlenih in kakovosti zagotavljanja dolgotrajne oskrbe, c) podpora sindikalnemu organiziranju in panožnim kolektivnim pogajanjem, d) izboljšanje zdravja in varnosti na delovnem mestu, e) spodbujanje izobraževanja, usposabljanja ter poklicnega napredovanja, f) povečanje financiranja sektorja dolgotrajne oskrbe in g) razvoj poštenih migracijskih politik (Milos in Bergfeld, 2022).

Poročilo Evropske komisije (Eurofond, 2020) opozarja, da ima neformalna oskrba, ki jo zagotavljajo sorodniki ali prijatelji, pomembno vlogo pri zadovoljevanju potreb dolgotrajne oskrbe, vendar običajno povzroči izgubo delovne sile, zdravstvene težave neformalnega oskrbovalca, in ker so večina neformalnih oskrbovalcev ženske, tudi težave, povezane z neenakostjo spolov. Evropska komisija ugotavlja, da bi članice EU morale znatno povečati število zaposlenih predvsem tako, da bi se osredotočile na posebne skupine prebivalstva, navedene v nadaljevanju (Eurofond, 2020):

- **Zaposleni s skrajšanim delovnim časom:** Več truda bi bilo treba vložiti v raziskovanje, kako bi lahko delavci s krajšim delovnim časom delali več ur, ker številni želijo delati več;
- **Upokojevanje:** Glede na velik delež zaposlenih, starih 50 let in več, obstaja prostor za olajšanje dela tistim zaposlenim, ki želijo in zmorejo deliti po upokojitveni starosti. Ker dolgotrajna oskrba predstavlja veliko tveganje za fizično in duševno zdravje, je ključnega pomena, da takšno targetiranje spremljajo izboljšani delovni pogoji. Posebno starostno upravljanje pomagajo lahko tudi ukrepi na področju prožnih delovnih shem in skrajšanega delovnega časa v kombinaciji z delno pokojnino;
- **Neaktivni ali brezposelni neformalni oskrbovalci, katerih obveznosti 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;
- **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 delavcev, ki morda že imajo ustrezne spretnosti;
- **Študenti:** Čeprav je pomanjkanje osebja očitno in pričakovano, države članice le redko pripravljajo projekcije, ki upoštevajo razvoj vpisa študentov in pripravnikov. Ukrepi za privabljanje študentov in pripravnikov bi lahko bili del dolgoročneje rešitve. Vključujejo kampanje v šolah, pa tudi splošne družbene kampanje za obravnavo negativnih stereotipov o starosti, invalidnosti in dolgotrajnem delu;

- **Migranti delavci:** Za oblikovalce politik, ki želijo dodatno razširiti delovno silo s privabljanjem tujih delavcev, sta pomembna področja politike jezikovno usposabljanje in strokovno usposabljanje;
- **Moški:** Na splošno imajo moški verjetno največji dolgoročni potencial za zmanjšanje pomanjkanja osebja v dolgotrajni oskrbi. Ukrepi za zmanjšanje stereotipov bi lahko pomagali pritegniti več moških, kar bi odprlo veliko skupino potencialnih dolgotrajnih delavcev.

Priznavanje dolgotrajne oskrbe kot sektorja

Evropska komisija tudi ugotavlja (Eurofond, 2020), da na področju dolgotrajne oskrbe obstaja pomanjkanje podatkov še posebej v primerjavi z zdravstvenim sektorjem. Ker se sektor dolgotrajnih storitev povečuje, je Evropska komisija spodbudila države članice, da dolgotrajni oskrbi namenijo večjo prepoznavnost in izboljšajo zbiranje podatkov, specifičnih za dolgotrajno oskrbo. Izobraževanje in usposabljanje na področju dolgotrajne oskrbe je prav tako pomembno za poklicno integriteto in priznavanje dela. Pomembno je nameniti tudi več pozornosti kolektivnim pogodbam za ta sektor. To je dobro urejeno samo v nekaterih članicah, kot sta Luksemburg in Nizozemska, ki imata največje povprečne plače za skrbstvene poklice.

Evropske usmeritve politike na področju dolgotrajne oskrbe:

- Medosebni vidiki dela so ključni pri dolgotrajni oskrbi. Da bi zagotovili zelo kakovostno dolgotrajno oskrbo in obravnavali pomanjkanje osebja, je pomembno ceniti človeške vire in izboljšati delovne pogoje v sektorju;
- 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, delavce, ki želijo odložiti svojo upokojeitev, in mlade oziroma prihodnje študente. Ciljna skupina bi lahko bili predvsem moški. Da pa bi bili ti ukrepi učinkoviti, so potrebni bolj trajnostni delovni pogoji;
- Ker sektor dolgotrajne oskrbe raste, je vedno bolj pomembno priznati posebna tveganja, s katerimi se soočajo zaposleni v dolgotrajni oskrbi, vključno s tistimi, ki so povezana z dvigovanjem ljudi. Kriza COVID-19 je pokazala, da morajo biti zaposleni v dolgotrajni oskrbi boljše pripravljeni na varno delo v potencialno okuženih okoljih. Fizične zahteve dela v dolgotrajni oskrbi in tveganje za okužbe z boleznimi, kot sta gripa in COVID-19, po navadi resneje prizadenejo starejše delavce, ki v dolgotrajni oskrbi prevladujejo;
- Zaposleni v dolgotrajni oskrbi imajo visoko tveganje za nastanek težav z duševnim zdravjem zaradi visokih čustvenih zahtev na delovnem mestu in izpostavljenosti neugodnemu družbenemu vedenju na delovnem mestu;
- Večje število osebja lahko zmanjša potrebo po delu v kratkem času in skupaj s povečano profesionalizacijo, usposabljanjem in izboljšanimi procesi dela lahko zmanjša fizične in duševne zdravstvene izzive dolgotrajne oskrbe. K boljšim storitvam lahko pripomore tudi več časa z uporabniki storitev, manj administrativnih opravil, večja avtonomija in večja strokovnost;
- Storitve oskrbe na domu in v skupnosti so ključne za ljudi s potrebami po dolgotrajni oskrbi, da ostanejo v skupnosti. Vendar pa je oskrbovančev dom kot delovno okolje težko regulirati in nadzorovati. Usposabljanje (na primer v kinestetiki), obvladovanje agresije, uporaba tehnologije in boljša usposobljenost lahko pomagajo izboljšati delovne pogoje;
- Zlasti dolgotrajno oskrbo na domu, še posebej v gospodinjstvu, je treba bolje 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 dolgotrajni oskrbi na domu oskrbovanca je povezano s tveganji v zvezi z delovnimi pogoji in kakovostjo oskrbe. Če je na voljo dober dostop do prilagodljivega nabora zelo kakovostnih storitev dolgotrajne oskrbe, je takšno varstvo redko potrebno;
- V nasprotju s številnimi drugimi sektorji ima javno financiranje v dolgotrajni oskrbi pomembno vlogo. Vlade lahko svojo vlogo bolje uporabijo za na primer uveljavljanje boljšega upravljanja ustanov dolgotrajne oskrbe in izboljšanih delovnih pogojev;
- Število zaposlenih v dolgotrajni oskrbi je mogoče dvigniti z izboljšanjem dostopa do bolj prožne in kakovostnejše dolgotrajne oskrbe;
- Priznavanje dolgotrajne oskrbe kot posebnega sektorja 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.

Ker v Sloveniji primanjkuje podatkov na področju zaposlenih v dolgotrajni oskrbi, je namen poročila predstaviti ugotovitve raziskave o tem, kako zaposleni v dolgotrajni oskrbi ocenjujejo svoje delo in ključne dejavnike, ki vplivajo nanj ter možnosti za izboljšave.

2. METODE

2.1 Metode in opis instrumenta

Da bi pridobili informacije od zaposlenih v dolgotrajni oskrbi, smo izvedli deskriptivno raziskavo, ki je temeljila na kvantitativni metodi dela, pri čemer je bila uporabljena tehnika spletnega anketiranja. Anketiranje je potekalo po odprtokodni aplikaciji za spletno anketiranje 1ka od 13. 3. 2023 do 12. 4. 2023. Povabilo k sodelovanju je bilo dvakrat poslano po elektronski pošti vsem institucijam, ki izvajajo dolgotrajno oskrbo v Sloveniji glede na vnaprej znane zbrane javno dostopne podatke in evidence Ministrstva za zdravje s prošnjo za posredovanje sodelavcem, ki delajo na tem področju. Nekatere institucije so prosile za natisnjene anketne vprašalnike, ki smo jih poslali po pošti.

Za zbiranje podatkov smo uporabili strukturiran vprašalnik, ki temelji na vprašalnikih podobnih študij (Alosio et al., 2018; Elstad in Vabø, 2021; Midje et al., 2022) in analizi predhodno izvedenih poglobljenih intervjujev in fokusnih skupin (glej Poročilo o kvalitativni raziskavi). Skupaj je vprašalnik zajemal 40 vprašanj, od tega 10 sociodemografskih, ostala vprašanja pa so se nanašala na določene vsebinske koncepte oziroma naslednje spremenljivke: delo na področju dolgotrajne oskrbe, spoštovanje poklica, želja po menjavi zaposlitve, informacije, delovne zahteve, delovna angažiranost, procesi oskrbe, ravnotežje med delom in družino ter dejavniki, ki ovirajo, ali spodbujajo zaposlovanje na področju dolgotrajne oskrbe. Pri vseh vprašanjih so anketirani ocenjevali trditve oz. parametre na 5–stopenjski Likertovi lestvici (1–sploh se ne strinjam, 5–popolnoma se strinjam. Pri vsakem odgovoru so imeli anketiranci možnost izbrati tudi odgovor 6–ne vem oziroma ni relevantno zame. Slednji odgovori anketiranih so bili iz nadaljnjih statističnih analiz izločeni.

2.2 Opis vzorca

Raziskovalno populacijo sestavljajo zaposleni v dolgotrajni oskrbi. Vzorec je bil namenski, saj so imeli v raziskavi možnost sodelovati vsi zaposleni na tem področju. Anketni vprašalnik je izpolnjevalo skupaj 620 anketirancev. Po pregledu podatkov smo izločili tiste, ki so bili nepopolni oz. le delno izpolnjeni. V celoti je anketni vprašalnik izpolnilo 452 zaposlenih v dolgotrajni oskrbi.

Vprašalnik so v največjem deležu izpolnjevale ženske (90,0 %). Največ anketirancev (32,1 %) je bilo starih med 41–50 let, 26,5 % med 51–60 in 23,2 % med 31–40 let; najmanj je bilo starejših od 60 let (3,8 %), medtem ko mlajših od 21 let vzorec ni zajemal. Največ anketiranih (32,5 %) je zaključilo srednješolsko izobrazbo, ki jim sledijo anketiranci z visokošolsko in univerzitetno izobrazbo (20,4 %).

Glede na skupno dobo dela na področju dolgotrajne oskrbe največ anketiranih opravlja to delo med 11 in 20 let (24,5 %) ter dve do pet let (22,3 %). Največji delež anketiranih je po osnovnem poklicu socialni delavec (18,4 %), srednja medicinska sestra oz. zdravstveni tehnik (16,8 %) ter diplomirana medicinska sestra (13,3 %). Glede na dejansko vlogo v dolgotrajni oskrbi je skoraj polovica anketiranih član negovalnega oz. oskrbovalnega tima (45,6 %). Pod drugo so zaposleni v dolgotrajni oskrbi na področju strokovnih služb (13,7 %) in ostala dela, kot so kuhanje, čiščenje, delo v zavodski lekarni ipd. (9,7 %). Največji delež anketiranih opravlja delo v dolgotrajni oskrbi v javni ustanovi (85,0 %), in sicer v največji meri v domu starejših občanov (39,8 %), centru za socialno delo (20,8 %) in posebnih socialnovarstvenih zavodih (20,6 %).

Podatki o višini neto mesečni plači kažejo, da največji delež zaposlenih v dolgotrajni oskrbi prejema za svoje delo med 878–1100 EUR (25,0 %), nekoliko nižji odstotek med 1101–1300 EUR (19,2 %), ter kar 16,2 % manj kot 878 EUR. Glede na obliko zaposlitve, je večina anketiranih zaposlena za polni delovni čas (92,5 %). Podrobnejši podatki o značilnostih vzorca so prikazani v tabeli 1.

Tabela 1: Značilnosti anketirancev (N = 452)

Značilnost	Kategorija	f	f%
Spol	Ženski	407	90,0 %
	Moški	45	10,0 %
Starost	21-30 let	65	14,4 %
	31-40 let	105	23,2 %
	41-50 let	145	32,1 %
	51-60 let	120	26,5 %
	61 let in več	17	3,8 %
Izobrazba	Osnovnošolska	5	1,1 %
	NPK	13	2,9 %
	Poklicna 3 letna	40	8,8 %
	Srednješolska	147	32,5 %
	Višješolska	29	6,4 %
	Visokošolska	92	20,4 %
	Univerzitetna	92	20,4 %
	Specializacija ali magisterij	32	7,1 %
Doktorat znanosti	2	0,4 %	
Čas trajanja dela na področju dolgotrajne oskrbe	Manj kot 2 leti	53	11,7 %
	2-5 let	101	22,3 %
	6-10 let	75	16,6 %
	11-20 let	111	24,5 %
	21-30 let	66	14,6 %
	31-35 let	28	6,2 %
36 let in več	18	4,0 %	
Osnovni poklic/kvalifikacija	Strežnica	17	3,8 %
	Socialni oskrbovalec	46	10,2 %
	Bolničar/negovalec	46	10,2 %
	Srednja medicinska sestra/tehnik zdravstvene nege	76	16,8 %
	Patronažna medicinska sestra	2	0,4 %
	Diplomirana medicinska sestra	60	13,3 %
Fizioterapevt	9	2,0 %	

	Delovni terapevt	16	3,5 %
	Socialni delavec	83	18,4 %
	Logoped	1	0,2 %
	Koordinator	13	2,9 %
	Zdravnik	1	0,2 %
	Drugo	82	18,1 %
Vloga v dolgotrajni oskrbi	Direktor ustanove	29	6,4 %
	Vodja službe zdravstvene nege in oskrbe	20	4,4 %
	Vodja negovalnega/oskrbovalnega tima	31	6,9 %
	Član negovalnega/oskrbovalnega tima	206	45,6 %
	Vodja/koordinator pomoči na domu	32	7,1 %
	Član enote za krepitev in ohranjanje samostojnosti	28	6,2 %
	Drugo	106	23,4 %
Organizacijska oblika ustanove	Javna ustanova	384	85,0 %
	Zasebna ustanova s koncesijo	65	14,4 %
	Zasebna ustanova brez koncesije	3	0,7 %
Institucija	Dom starejših občanov	180	39,8 %
	Posebni socialnovarstveni zavod	93	20,6 %
	Varstveno-delovni center	34	7,5 %
	Center za usposabljanje, delo in varstvo	18	4,0 %
	Center za socialno delo	94	20,8 %
	Javni zavod za pomoč na domu	20	4,4 %
	Drugo	13	2,9 %
Mesečna neto plača v letu 2023	Do 878 €	73	16,2 %
	878–1100 €	113	25,0 %
	1101–1300 €	87	19,2 %
	1301–1500 €	42	9,3 %
	1501–1700 €	46	10,2 %
	1701–1900 €	37	8,2 %
	več kot 1900 €	17	3,8 %
ne želim odgovoriti	37	8,2 %	
Oblika pogodbe o zaposlitvi	Pogodba za polni delovni čas	418	92,5 %
	Pogodba za krajši delovni čas	19	4,2 %
	Pogodba za začasno in občasno delo	9	2,0 %
	Drugo	6	1,3 %

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

2.3 Opis obdelave podatkov

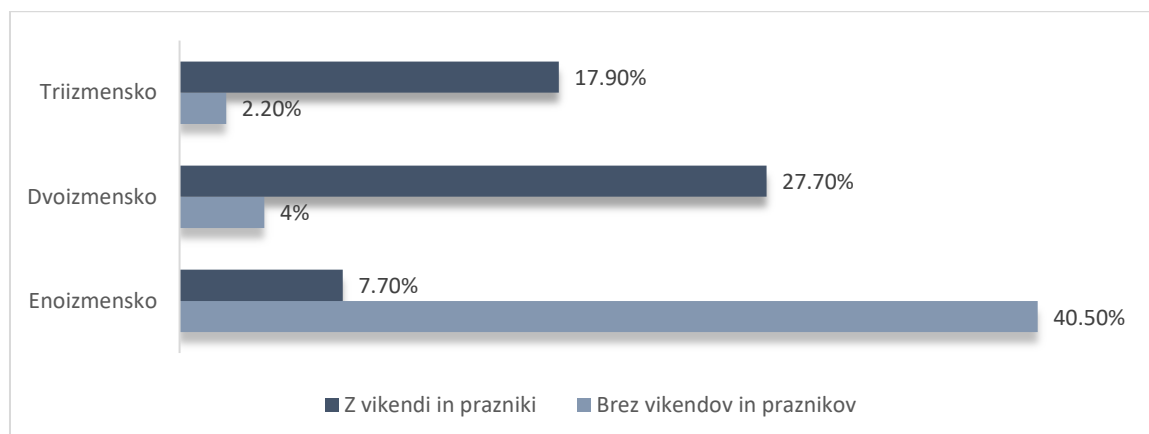
V analizo rezultatov je bilo skupno vključenih 68 spremenljivk. Za obdelavo podatkov je bila uporabljena osnovna opisna statistična analiza s predstavitvijo velikosti vzorca (n), odstotki (%), frekvencami (f), srednjih vrednosti (μ) in standardnega odklona (σ). Za podrobnejšo analizo oz. ugotavljanje razlik glede na sociodemografske značilnosti smo uporabili še t-test za dva neodvisna vzorca in analizo variance. Zanesljivost merjenja smo preverili z izračunom Cronbachovega koeficienta zanesljivosti α . Rezultati so pokazali, da imajo postavke zadovoljivo diskriminatorsko moč, saj je bil α pri vseh konstruktih nad 0,7. Podatki so bili kodirani in analizirani z uporabo programskega paketa IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, v. 26.0, Windows, 2022).

3. REZULTATI

3.1 Splošno o delu v dolgotrajni oskrbi

Graf 1 kaže, da večina (40,5 %) anketirancev dela enoizmensko del, skoraj tretjina (27,7 %) dvoizmensko delo in okrog 18 % triizmensko delo.

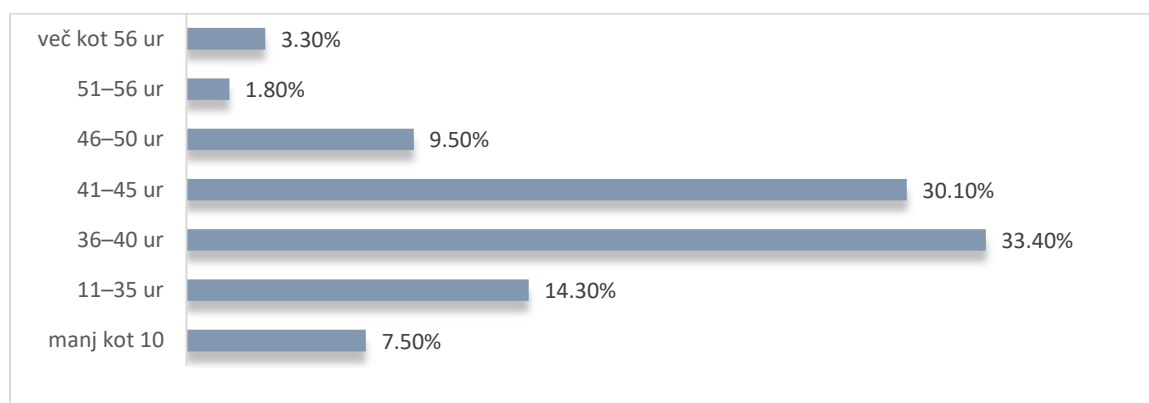
Graf 1: Oblika izmenskega dela (N = 452)



Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Graf 2 kaže, da večina (63,5 %) anketirancev dela med 36 in 45 ur na teden, okrog 15 % pa 46 in več ur na teden.

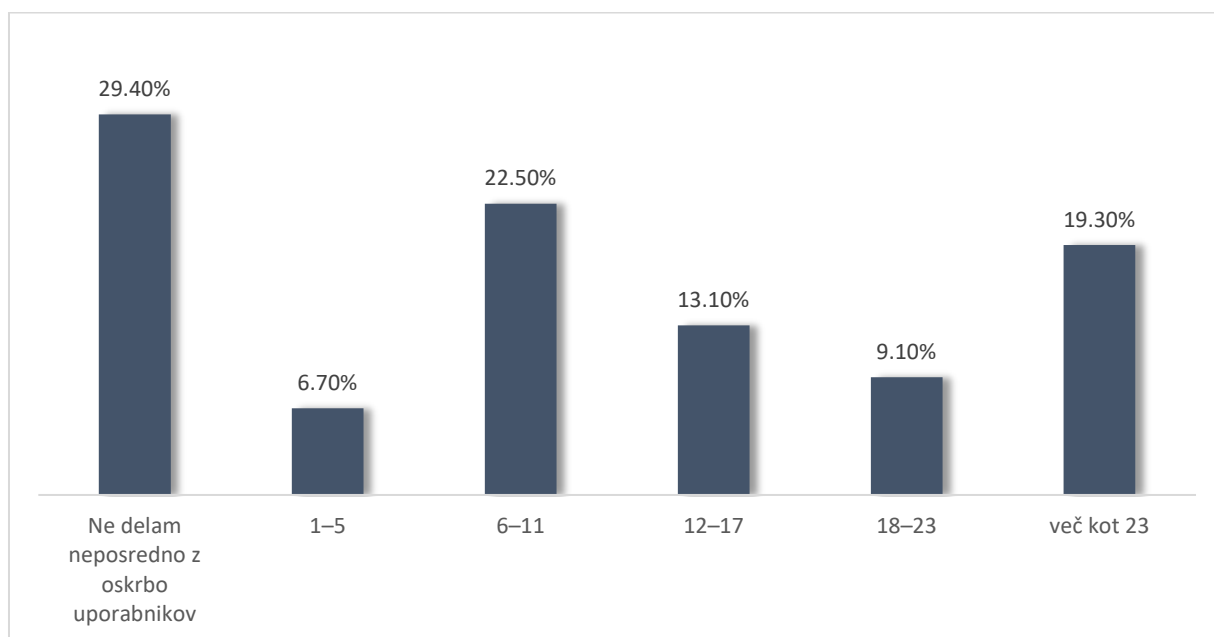
Graf 2: Povprečje ur za delo na področju dolgotrajne oskrbe (N = 452)



Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Graf 3 kaže, da tretjina anketirancev ne dela neposredno z oskrbo, ostali pa največ (22,5 %) obravnavajo od šest do enajst oskrbovalcev, 19,3 % anketirancev pa več kot 23 oskrbovalcev.

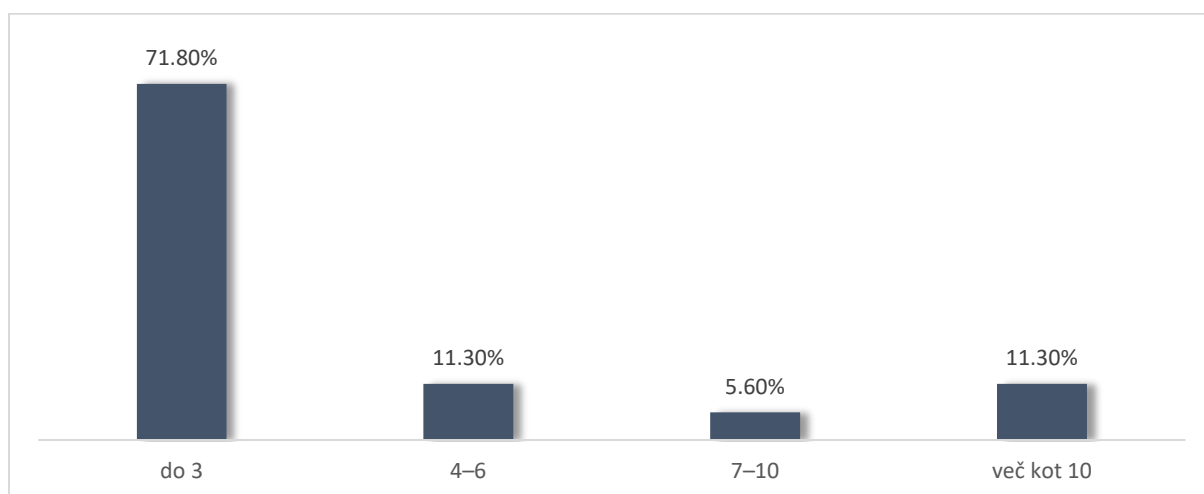
Graf 3: Običajno število oskrbovancev na dan s strani zaposlenih (N = 372)



Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Večina anketirancev, ki so vodstveni kader (71,8 %), obravnavajo do tri nove uporabnike dolgotrajne oskrbe, 11,3 % pa več kot 10 uporabnikov.

Graf 4: Število obravnave novih uporabnikov na dan s strani vodstvenega kadra (N = 80)



Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

3.2 Mnenje o delu v dolgotrajni oskrbi

Več kot polovica anketirancev (56,4 %) meni, da družba ne ceni njihovega dela, in le 20,4 % anketirancev meni, da družba ceni njihovo delo, tudi srednja vrednost je nizka (2,40) v nasprotju z oceno spoštovanja njihovega dela s strani družine in prijateljev, kjer je srednja vrednost 4,11 in za katere večina (81,7 %) anketirancev meni, da cenijo njihovo delo. Statistično značilno ($p < 0,5$) so najbolj kritični do spoštovanja s strani družbe najmlajši (med 21 in 30 let) in najstarejši anketiranci (61 in več), s srednješolsko izobrazbo, najnižjo plačo in tisti, ki delajo triizmensko delo.

Tabela 2: Spoštovanje dela v dolgotrajni oskrbi (N = 452)

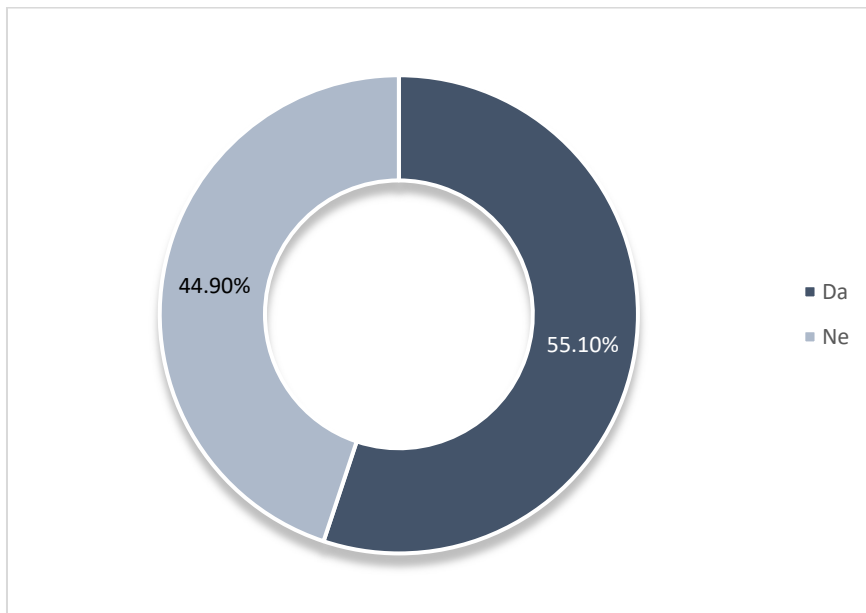
Trditve	Odgovori					μ	σ
	Sploh ne cenijo	Ne cenijo	Niti ne cenijo niti cenijo	Cenijo	Zelo cenijo		
Kako vaše delo ceni družba (nor. Politiki, mediji, javnost)?	120 (26,5 %)	135 (29,9 %)	105 (23,2 %)	80 (17,7 %)	12 (2,7 %)	2,40	1,135
Kako vaše delo cenijo vaša družina in bližnji prijatelji?	4 (0,9 %)	16 (3,5 %)	63 (14,0 %)	220 (48,7 %)	149 (33,0 %)	4,11	0,821

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

3.3 Menjava službe

Več kot polovica anketirancev (55,1 %) je razmišljala o menjavi službe v zadnjih 12 mesecih. Statistično značilno ($p < 0,5$) so bolj nagnjeni k temu zaposleni, ki so stari med 31 in 40 let, tisti, ki imajo plačo med 1100 in 1300 EUR neto na mesec, in tisti, ki delajo med 46 in 50 ur na teden s triizmenskimi delom.

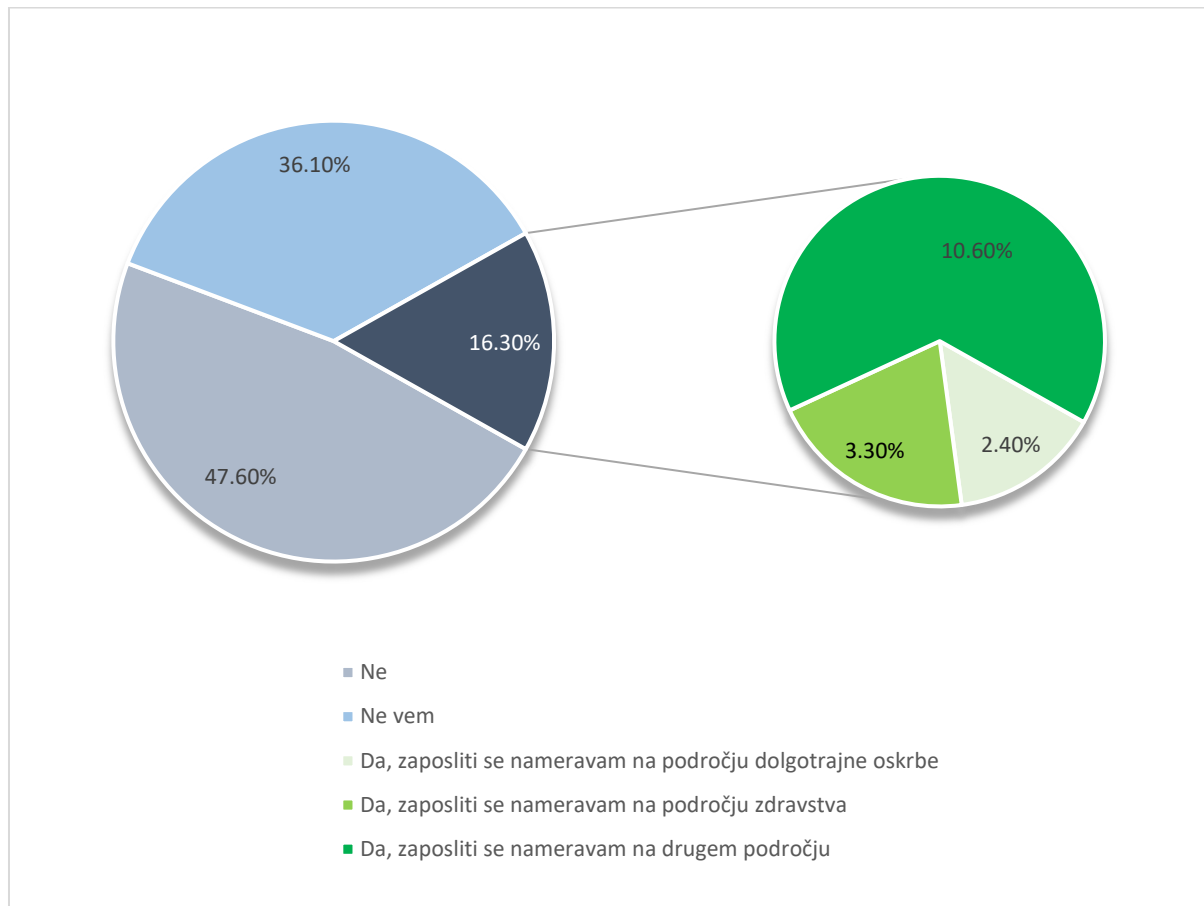
Graf 5: Razmišljanje o menjavi službe v zadnjih 12 mesecih (N = 452)



Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Graf 6 kaže, da 47,6 % anketirancev nima namena zamenjati zaposlitev v naslednjih šestih mesecih, 36,1 % ne ve, ali bi zamenjali zaposlitev, 16,3 % pa ima namen zamenjati zaposlitev, in sicer 10,6 % se namerava zaposliti v drugem sektorju in samo 2,4 % na področju dolgotrajne oskrbe.

Graf 6: Namen menjave zaposlitve v naslednjih 6 mesecih (N = 452)



Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Analiza variance je pokazala, da želijo statistično značilno ($p < 0,5$) zamenjati zaposlitev mlajše generacije, tisti, ki so zaposleni na tem področju manj časa oz. do pet let, tisti, ki na teden opravijo več kot 40 ur in opravljajo triizmensko delo.

Večina anketiranci je kot vzroke za zamenjavo zaposlitve v odprtem odgovoru navedla: slaba plača, premalo kadra, delovnik, prevelike psihične in fizične obremenitve, preobremenjenost, nerazumevanje vodstva in slabi delovni odnosi. Nekateri so dodali neenakomerno razporejeno delo, nezmožnost koriščenja dopusta in prostih ur, premalo kakovostno delo zaradi premalo kadra, prevelika zahtevnost oskrbovancev (vedno več nepokretnih bolnikov s težjimi bolezenskimi stanji), nezainteresirani kader zaradi minimalne plače.

3.4 Ocena delovnega okolja

Anketiranci zelo visoko ocenjujejo smiselnost svojega dela, saj je srednja vrednost 4,55 in 94,6 % anketirancev se strinja s trditvijo, da je njihovo delo smiselno. Menijo tudi, da je njihovo delo pomembno ($\mu = 4,72$; 97,2 %) in se počutijo motivirane in povezane z njim ($\mu = 4,12$; 78,8 %). Pri čemer statistično značilno ($p < 0,5$) ženske v večji meri vidijo smiselnost svojega dela in tudi starejši (61 in več), bolj izobraženi (visokošolska, univerzitetna izobrazba, magisterij in doktorat znanosti), tisti anketiranci, ki delajo v javni ustanovi, tisti, ki delajo enoizmensko delo z vikendi in prazniki in triizmensko delo z vikendi in prazniki, najmanj pa tisti anketiranci, ki delajo triizmensko delo brez vikendov in praznikov.

Tabela 3: Smiselnost dela (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Moje delo je smiselno.	3 (0,7 %)	4 (0,9 %)	14 (3,1 %)	153 (33,8 %)	275 (60,8 %)	3 (0,7 %)	4,55	0,675
Delo, ki ga opravljam, se mi zdi pomembno.	0 (0,0 %)	4 (0,9 %)	4 (0,9 %)	111 (24,6 %)	328 (72,6 %)	5 (1,1 %)	4,72	0,543
Počutim se motivirano in povezano s svojim delom.	7 (1,5 %)	21 (4,6 %)	64 (14,1 %)	183 (40,5 %)	173 (38,3 %)	4 (0,9 %)	4,12	0,934

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Anketiranci ocenjujejo, da je delavno vzdušje med sodelavci dobro ($\mu = 3,86$; 74,6 % se (povsem) strinja), da je v timu dobra povezanost ($\mu = 3,75$; 68,6 % se (povsem) strinja) in čutijo, da so del skupnosti ($\mu = 4,0$; 78,7 % se (povsem) strinja). Pri čemer so statistično značilno ($p < 0,5$) najbolj zadovoljni z delovnim vzdušjem bolj izobraženi in tisti, ki imajo končano NPK, tisti, ki delajo v javni ustanovi, tisti, ki imajo višjo plačo (nad 1701 EUR), delajo med 31 in 35 ur in nimajo kronične bolezni.

Tabela 4: Delovna skupnost (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Med mano in mojimi sodelavci vlada dobro vzdušje.	18 (4,0 %)	37 (8,2 %)	59 (13,1 %)	215 (47,6 %)	122 (27,0 %)	1 (0,2 %)	3,86	1,038
Med kolegi v mojem timu obstaja dobra povezanost.	13 (2,9 %)	60 (13,3 %)	67 (14,8 %)	202 (44,7 %)	108 (23,9 %)	2 (0,4 %)	3,75	1,065
Čutim, da sem del skupnosti v svojem timu.	9 (2,0 %)	27 (6,0 %)	57 (12,6 %)	222 (49,1 %)	134 (29,6 %)	3 (0,7 %)	4,0	0,932

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Anketiranci niso ravno zadovoljni z zadovoljevanjem potreb zaposlenih s strani enote/ustanove ($\mu = 3,22$; 47,2 % se (povsem) strinja), malo bolj s prilagajanjem ustanove spremembam ($\mu = 3,44$; 56,4 % se (povsem) strinja), z vlaganjem v razvoj kadrov ($\mu = 3,99$; 54,0 % se (povsem) strinja) in spet manj z izpolnjevanjem želja po notranjih premestitvah ($\mu = 3,25$; 45,6 % se (povsem) strinja). Pri čemer so statistično značilno ($p < 0,5$) najboljše ocenili vlaganje enote/ustanove v zaposlene starejši anketiranci (nad 51 let), bolj izobraženi (magisterij in doktorat) z več delovne dobe (nad 21 let), tisti, ki delajo v javni ustanovi, imajo nad 1501 EUR neto plače na mesec in tisti, ki delajo med 21 in 25 ur na teden z enoizmenskim delom brez vikendov in praznikov.

Tabela 5: Vlagaje v razvoj enote in zaposlenih (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Moja enota/ustanova se nenehno razvija, da bi zadovoljila potrebe zaposlenih.	50 (11,1 %)	81 (17,9%)	108 (23,9 %)	144 (31,9 %)	69 (15,3 %)	0 (0,0 %)	3,22	1,226
Moja enota/ustanova je odprta in se prilagaja spremembam.	33 (7,3 %)	68 (15,0 %)	96 (21,2 %)	178 (39,4 %)	77 (17,0 %)	0 (0,0 %)	3,44	1,153
Ustanova veliko vlaga v razvoj zaposlenih (npr. z usposabljanjem, programi in razvojem kariere).	42 (9,3 %)	69 (15,3 %)	96 (21,2 %)	163 (36,1 %)	81 (17,9 %)	1 (0,2 %)	3,39	1,215
Ustanova je učinkovita pri izpolnjevanju želja zaposlenih po notranjih premestitvah.	48 (10,6 %)	82 (18,1 %)	108 (23,9 %)	147 (32,5 %)	59 (13,1 %)	8 (1,8 %)	3,25	1,247

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Anketiranci so kar zadovoljni s stopnjo samostojnosti pri svojem delu ($\mu = 4,25$; 88,5 % se (povsem) strinja) in možnostjo dajanja lastnih pobud ($\mu = 4,06$; 82,5 % se (povsem) strinja), manj pa z organizacijo časa ($\mu = 3,78$; 70,1 % se (povsem) strinja) in razvojem lastne karierni poti ($\mu = 3,63$; 56,6 % se (povsem) strinja). Pri čemer so statistično značilno ($p < 0,5$) najboljše ocenili avtonomijo dela bolje izobraženi, bolje plačani in tisti, ki delajo enoizmensko delo brez vikendov in praznikov.

Tabela 6: Avtonomija dela (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Pri svojem delu imam zadostno stopnjo samostojnosti.	4 (0,9 %)	17 (3,8 %)	31 (6,9 %)	211 (46,7 %)	189 (41,8 %)	0 (0,0 %)	4,25	0,810
Lahko se sam odločam o tem, kako bom organiziral svoje delo (čas in vsebina).	22 (4,9 %)	63 (13,9 %)	50 (11,1 %)	175 (38,7 %)	142 (31,4 %)	0 (0,0 %)	3,78	1,172

Pri delu imam možnosti za podajanje lastnih pobud/predlogov.	8 (1,8 %)	33 (7,3 %)	36 (8,0 %)	222 (49,1 %)	151 (33,4 %)	2 (0,4 %)	4,06	0,938
Moja poklicna pot se razvija v želeno smer.	16 (3,5 %)	66 (14,6 %)	106 (23,5 %)	152 (33,6 %)	104 (23,0 %)	8 (1,8 %)	3,63	1,143

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

3.5 Ocena delovnih zahtev

Z obsegom delovnih nalog so pričakovano anketiranci manj zadovoljni, saj jih kar 42,9 % meni, da opravljajo delo, ki bi ga moral nekdo drug ($\mu = 3,07$), 40,9 % meni, da opravljajo delo, ki od njih zahteva več, kot je razumno ($\mu = 3,08$), 27,2 % meni, da opravljajo delo, ki jih spravlja v neprijeten položaj ($\mu = 2,72$) in 29,2 % anketirancev meni, da je nepošteno, da opravljajo te naloge ($\mu = 2,79$).

Tabela 7: Obseg delovnih nalog (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Opravljati moram delo, za katero menim, da bi ga moral opraviti nekdo drug.	42 (9,3 %)	140 (31,0 %)	73 (16,2 %)	141 (31,2 %)	53 (11,7 %)	3 (0,7 %)	3,07	1,233
Opravljati moram delo, za katero menim, da od mene zahteva več, kot je razumno.	33 (7,3 %)	149 (33,0 %)	80 (17,7 %)	132 (29,2 %)	53 (11,7 %)	5 (1,1 %)	3,08	1,216
Opravljati moram delo, ki me spravlja v neprijeten položaj.	46 (10,2 %)	207 (45,8 %)	72 (15,9 %)	86 (19,0 %)	37 (8,2 %)	4 (0,9 %)	2,72	1,178
Opravljati moram naloge, za katere menim, da je nepošteno, da jih jaz delam.	46 (10,2 %)	188 (41,6 %)	82 (18,1 %)	91 (20,1 %)	41 (9,1 %)	4 (0,9 %)	2,79	1,194

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Pri čemer so statistično značilno ($p < 0,047$) najbolj naklonjeni mnenju, da opravljajo delo, ki od njih zahteva več, kot je razumno, tisti anketiranci, ki izvajajo triizmensko delo brez vikendov in praznikov (tabela 8).

Tabela 8: Opravljanje dela, ki zahteva več, kot je razumno (ANOVA) (N = 452)

Spremenljivka	Kategorije	N	μ	σ	p
Izmensko delo	enoizmensko (brez vikendov in praznikov)	183	2,93	1,265	0,047
	dvoizmensko (brez vikendov in praznikov)	18	2,67	1,188	
	triizmensko (brez vikendov in praznikov)	10	3,80	1,229	
	enoizmensko vključno z vikendi in prazniki	35	3,34	1,136	
	dvoizmensko vključno z vikendi in prazniki	125	3,15	1,192	
	triizmensko vključno z vikendi in prazniki	81	3,21	1,126	
	Skupaj	452	3,08	1,216	

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Anketiranci so kritični tudi do vsebine dela, saj jih 42,9 % meni, da morajo delati stvari, ki bi jih bilo treba narediti drugače ($\mu = 3,12$), 30,1 % meni, da pogosto dobivajo naloge brez ustreznih sredstev za njihovo dokončanje ($\mu = 2,81$), kar 40 % jih meni, da delajo nekaj, kar je v nasprotju z njihovimi vrednotami ($\mu = 2,4$), vendar pa ne sprejemajo nezdržljive naloge od dveh ali več oseb, saj tako meni le 13,9 % ($\mu = 2,89$). Pri čemer so statistično značilno ($p < 0,05$) najbolj naklonjeni mnenju, da bi morali delati drugače, bolj izobraženi in tisti anketiranci z večjim obsegom dela.

Tabela 99: Vsebina delavnih nalog/vloge (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Delati moram stvari, za katere menim, da bi jih bilo treba narediti drugače.	24 (5,3 %)	157 (34,7 %)	68 (15,0 %)	146 (32,3 %)	48 (10,6 %)	6 (1,3 %)	3,12	1,190
Pogosto dobivam naloge brez ustreznih sredstev za njihovo dokončanje.	41 (9,1 %)	199 (44,0 %)	69 (15,3 %)	100 (22,1 %)	36 (8,0 %)	7 (1,5 %)	2,81	1,203
Pogosto prejemam nezdržljive zahteve dveh ali več oseb.	70 (15,5 %)	224 (49,6 %)	91 (20,1 %)	43 (9,5 %)	20 (4,4 %)	4 (0,9 %)	2,89	1,183
Moje delo vključuje naloge, ki so v nasprotju z mojimi osebnimi vrednotami.	47 (10,4 %)	148 (32,7 %)	74 (16,4 %)	148 (32,7 %)	33 (7,3 %)	2 (0,4 %)	2,40	1,056

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Tabela 10 kaže na veliko obremenjenost anketirancev, saj kar 60,9 % anketirancev trdi, da dela pod velikim časovnim pritiskom ($\mu = 3,52$), 65,1 % meni, da ima pogosto preveč opravkov ($\mu = 3,65$), 61,3 % meni, da v službi pogosto ne opravi vsega zahtevanega dela zaradi pomanjkanja kadra ($\mu = 3,52$) in samo 40 % anketirancev dovolj časa, da naredi tisto, kar se od njih pričakuje v službi ($\mu = 2,95$). Statistično značilno ($p < 0,05$) so najbolj naklonjeni mnenju o preobremenjenosti anketiranci z dokončano osnovno šolo in z magisterijem in tisti, ki delajo manj kot 10 ur, in tisti, ki delajo nad 56 ur na teden.

Tabela 1010: Obremenjenost (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Imam dovolj časa, da naredim tisto, kar se od mene pričakuje v službi.	47 (10,4 %)	148 (32,7 %)	74 (16,4 %)	148 (32,7 %)	33 (7,3 %)	2 (0,4 %)	2,95	1,185
Pogosto se zgodi, da moram delati pod velikim časovnim pritiskom.	17 (3,8 %)	104 (23,0 %)	54 (11,9 %)	183 (40,5 %)	92 (20,4 %)	2 (0,4 %)	3,52	1,171
V službi imam pogosto preveč opravkov.	14 (3,1 %)	80 (17,7 %)	61 (13,5 %)	197 (43,6 %)	97 (21,5 %)	3 (0,7 %)	3,65	1,114
V službi pogosto ne opravi vsega zahtevanega dela zaradi pomanjkanja kadra.	27 (6,0 %)	103 (22,8 %)	41 (9,1 %)	175 (38,7 %)	102 (22,6 %)	4 (0,9 %)	3,52	1,254

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Anketiranci so tudi kritični do medosebnih odnosov v službi, saj 44,9 % meni, da spletke poslabšujejo delovno klimo ($\mu = 3,22$), 41,6 % meni, da so zaradi konfliktov na delovnem mestu napetosti ($\mu = 3,08$), manj pa je tekmovalnosti med zaposlenimi, saj 19,6 % meni, da je delo ovirano zaradi rivalstva med zaposlenimi ($\mu = 2,49$). Pri čemer so statistično značilno ($p < 0,5$) najbolj nezadovoljni z delovnimi odnosi starejši, tisti, ki delajo v javni ustanovi in tisti, ki delajo veliko delovnih ur na teden (nad 41 ur).

Tabela 1111: Medosebni odnosi (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Moje delo je ovirano zaradi rivalstva /tekmovalnosti med zaposlenimi.	70 (15,5 %)	223 (49,3 %)	62 (13,7 %)	68 (15,0 %)	21 (4,6 %)	8 (1,8 %)	2,49	1,164
Spletke na mojem delovnem mestu poslabšujejo delovno klimo.	39 (8,6 %)	134 (29,6 %)	68 (15,0 %)	118 (26,1 %)	85 (18,8 %)	8 (1,8 %)	3,22	1,330
Na delovnem mestu je zaradi konfliktov veliko napetosti.	38 (8,4 %)	151 (33,4 %)	67 (14,8 %)	137 (30,3 %)	51 (11,3 %)	8 (1,8 %)	3,08	1,257

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Anketiranci imajo dobro mnenje o svojem delu, saj 93,8 % misli, da dobro obvladajo svoje delo ($\mu = 4,31$), 67,7 % trdi, da gredo z veseljem v službo ($\mu = 3,76$), 60,6 % trdi, da so navdušeni nad svojim delom ($\mu = 3,69$), 90 % je ponosnih na svoje delo ($\mu = 4,28$), vendar le 36,5 % meni, da je srečnih oziroma zadovoljnih, ko veliko dela ($\mu = 3,10$). Delovno angažiranost statistično značilno ($p < 0,5$) bolje ocenjujejo starejši in tisti, ki delajo triizmensko delo z vikendom in prazniki.

Tabela 1212: Delovna angažiranost (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Počutim se, da svoje delo dobro obvladam.	2 (0,4 %)	5 (1,1 %)	21 (4,6 %)	248 (54,9 %)	176 (38,9 %)	0 (0,0 %)	4,31	0,653
Z veseljem grem v službo.	10 (2,2 %)	40 (8,8 %)	96 (21,2 %)	207 (45,8 %)	99 (21,9 %)	0 (0,0 %)	3,76	0,965
Nad svojim delom sem navdušen.	8 (1,8 %)	44 (9,7 %)	123 (27,2 %)	183 (40,5 %)	91 (20,1 %)	3 (0,7 %)	3,69	0,979
Ponosen sem na delo, ki ga opravljam.	5 (1,1 %)	11 (2,4 %)	29 (6,4 %)	213 (47,1 %)	194 (42,9 %)	0 (0,0 %)	4,28	0,782
Počutim se srečnega, ko veliko delam.	30 (6,6 %)	114 (25,2 %)	140 (31,0 %)	119 (26,3 %)	46 (10,2 %)	3 (0,7 %)	3,10	1,114

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

3.6 Procesi oskrbe

Anketiranci tudi menijo, da upoštevajo prepričanja in vrednote uporabnikov dolgotrajne oskrbe, saj 92,3 % meni, da upoštevajo, kar vedo o uporabniku in njegovem okolju ($\mu = 4,37$), 83,8 % trdi, da išče povratne informacije o svojem delu ($\mu = 4,19$) in 93,1 % meni, da spodbuja uporabnike, da povedo, kaj jima je pomembno ($\mu = 4,39$). Pri čemer statistično značilno ($p < 0,5$) najbolj upoštevajo prepričanja in vrednote uporabnikov tisti z višjo izobrazbo in višjo plačo (nad 1501 EUR neto na mesec).

Tabela 1313: Prepričanja in vrednote uporabnikov (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Pri delu upoštevam, kar vem o uporabniku in njegovem okolju.	0 (0 %)	7 (1,5 %)	25 (5,5 %)	219 (48,5 %)	198 (43,8 %)	3 (0,7 %)	4,37	0,671
Iščem povratne informacije o tem, kako ljudje dojemajo izkušnje z oskrbo.	0 (0 %)	10 (2,2 %)	55 (12,2 %)	232 (51,3 %)	147 (32,5 %)	8 (1,8 %)	4,19	0,755

Spodbujam ljudi, da povedo, kaj jim je pomembno.	0 (0 %)	3 (0,7 %)	24 (5,3 %)	221 (48,9 %)	200 (44,2 %)	4 (0,9 %)	4,39	0,635
--	------------	--------------	---------------	-----------------	-----------------	--------------	------	-------

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Anketiranci tudi menijo, da vključujejo uporabnike in svojce v odločanje, saj 80,4 % trdi, da svojce vključujejo v odločitve o oskrbi ($\mu = 4,26$), 82,7 % trdi, da upoštevajo želje in potrebe uporabnika pri oblikovanju ciljev ($\mu = 4,37$) in 78,7 % meni, da omogoči uporabnikom, da iščejo informacije tudi pri drugih zaposlenih ($\mu = 4,20$). Pri čemer statistično značilno ($p < 0,5$) najbolj vključujejo uporabnike in svojce v odločanje starejši anketiranci in tisti, ki delajo v javnih ustanovah, in najmanj pa tisti, ki v zasebnih ustanovah brez koncesije.

Tabela 1414: Skupno odločanje (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Svojce vključim v odločitve o oskrbi, kjer je to primerno in/ali v skladu z željami uporabnikov.	1 (0,2 %)	14 (3,1 %)	47 (10,4 %)	221 (48,9 %)	142 (31,48 %)	27 (6,0 %)	4,26	0,857
Pri izdelavi načrta ciljev oskrbe vključujem uporabnika in upoštevam njegove želje in potrebe.	1 (0,2 %)	5 (1,1 %)	47 (10,4 %)	198 (43,8 %)	176 (38,9 %)	25 (5,5 %)	4,37	0,803
Uporabnikom omogočim, da poiščejo informacije o svoji oskrbi pri drugih zaposlenih.	3 (0,7 %)	19 (4,2 %)	50 (11,0 %)	218 (48,2 %)	138 (30,5 %)	24 (5,3 %)	4,20	0,905

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

Anketiranci so tudi kritični do pridobivanja in deljenja informacij, saj 36,1 % meni, da dobi od vodstva premalo informacij ($\mu = 3,17$), 32,5 % trdi, da si v timu premalo delijo informacije ($\mu = 2,92$) in 28,7 % trdi, da od uporabnik oziroma svojcev prejme premalo informacij ($\mu = 3,07$). Statistično značilno ($p < 0,5$) so najmanj zadovoljni z dostopom do informacij bolj izobraženi anketiranci.

Tabela 1515: Informacije (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Od vodstva prejmem premalo informacij.	27 (6,0 %)	136 (30,1 %)	107 (23,7 %)	118 (26,1 %)	45 (10,0 %)	19 (4,2 %)	3,17	1,246
V timu si premalo delimo informacije.	23 (5,1 %)	194 (42,9 %)	83 (18,4 %)	105 (23,2 %)	42 (9,3 %)	5 (1,1 %)	2,92	1,155

Od uporabnikov/svojcev prejmem premalo informacij.	16 (3,5 %)	148 (32,7 %)	137 (30,3 %)	112 (24,7 %)	18 (4,0 %)	21 (4,6 %)	3,07	1,136
--	---------------	-----------------	-----------------	-----------------	---------------	---------------	------	-------

Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

3.7 Ravnotežje med delom in družino

Anketiranci so izrazili težavo uravnavanja ravnotežja med delom in družino, saj 67 % trdi, da zaradi preobremenjenosti v službi zmanjka energije za domača opravila ($\mu = 3,75$), 57,5 % trdi, da so zaradi stresa v službi razdražljivi ($\mu = 3,51$), 56,2 % trdi, da se zaradi službe počutijo preutrujeno, da bi doma opravljali stvari, ki potrebujejo njihovo pozornost ($\mu = 3,50$), 56,6 % trdi, da jih službene skrbi ali težave bremenijo tudi, ko so doma ($\mu = 3,44$).

Tabela 1616: Ravnotežje med delom in družino (N = 452)

Trditve	Odgovori						μ	σ
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Ne vem/Se ne morem odločiti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Ni relevantno zame		
Zaradi preobremenjenosti v službi mi zmanjka energije za opravila doma.	5 (1,1 %)	81 (17,9 %)	63 (13,9 %)	175 (38,7 %)	128 (28,3 %)	0 (0,0 %)	3,75	1,086
Zaradi stresa v službi sem doma razdražljiva.	9 (2,0 %)	109 (24,1 %)	74 (16,4 %)	162 (35,8 %)	98 (21,7 %)	0 (0,0 %)	3,51	1,135
Zaradi službe se počutim preutrujeno, da bi doma opravljala stvari, ki potrebujejo mojo pozornost.	10 (2,2 %)	111 (24,6 %)	77 (17,0 %)	152 (33,6 %)	102 (22,6 %)	0 (0,0 %)	3,50	1,152
Službene skrbi ali težave me bremenijo tudi, ko sem doma.	22 (4,9 %)	112 (24,8 %)	62 (13,7 %)	155 (34,3 %)	101 (22,3 %)	0 (0,0 %)	3,44	1,218

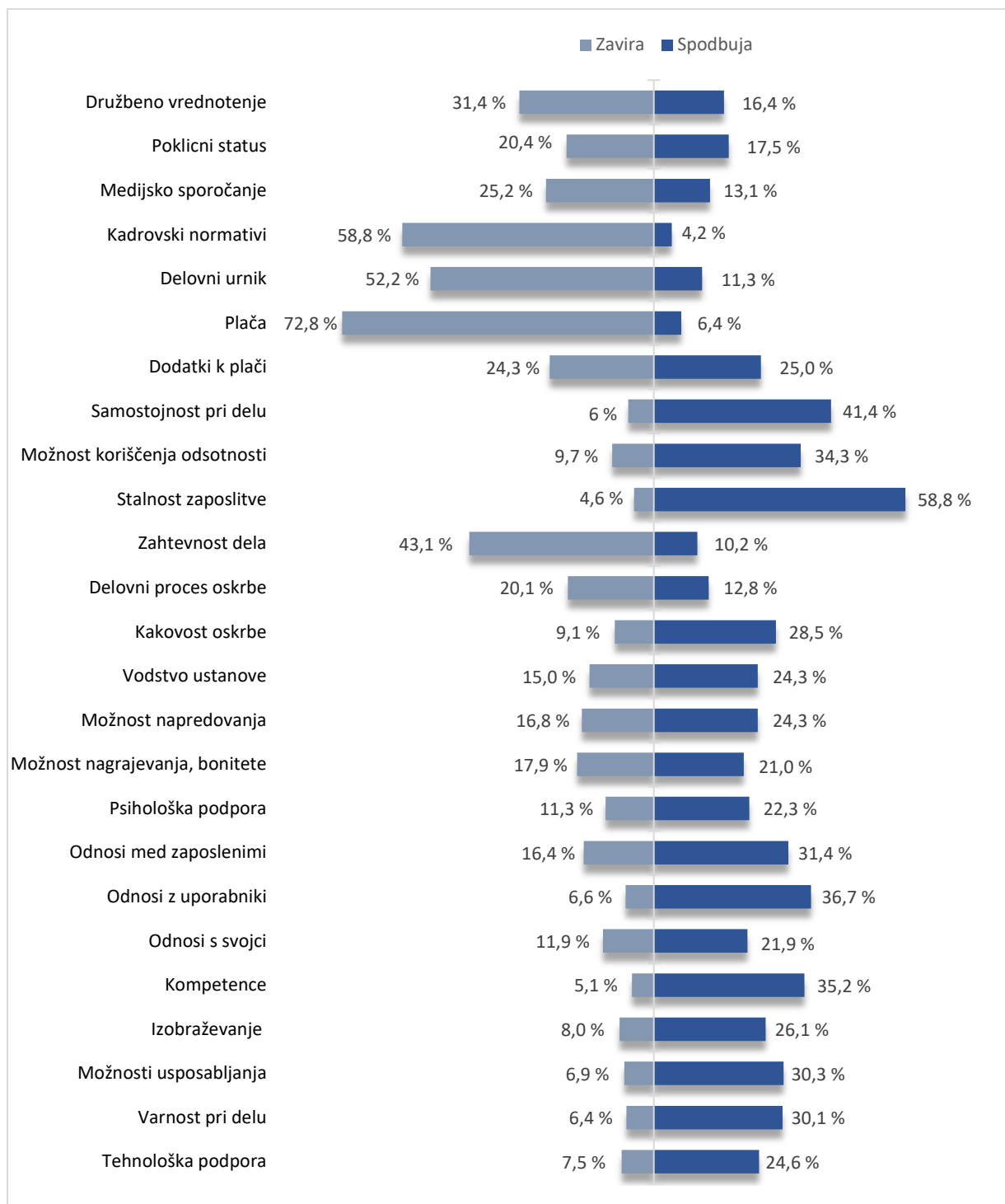
Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

T-test je pokazal, da med moškimi in ženskami obstajajo statistično značilne razlike ($p < 0,5$) glede ravnotežja med službo in družino, pri čemer so ženske ($\mu = 3,57$) v povprečju bolj razdražljive doma zaradi stresa v službi kot moški ($\mu = 3,00$), ter jih službene težave tudi bolj bremenijo ($\mu_{\bar{z}} = 3,50$; $\mu_M = 3,00$).

3.8 Dejavniki ovir in spodbud

Graf 7 kaže, da je plača največja ovira, sledijo kadrovski normativi, delovni urnik in zahtevnost dela, največjo spodbudo pa jim predstavlja stalnost zaposlitve, samostojnost pri delu, odnos z uporabniki in možnost koriščenja odsotnosti ter kompetence.

Graf 7: Dejavniki ovir in spodbud opravljanja dela na področju dolgotrajne oskrbe (N = 452)



Vir: Anketni vprašalnik, 2023.

3.9 Priporočila

Anketiranci so imeli možnost v odprtem odgovoru napisati priporočila za izboljšanje zaposlitve. Večina jih je soglasno navedla (prve štiri vsi):

- plača (višja, stimulacija, nagrade),
- sprememba kadrovskih normativov,
- povečanje števila zaposlenih,
- delovni čas (krajši in drseči, več dopusta in prostih vikendov),
- boljše vodenje enot/ustanov (izboljšati komunikacijo s poslušanjem zaposlenih, boljše motiviranje zaposlenih, boljše koordiniranje, boljši dostop do informacij, manj pritiska s strani vodij, jasna delitev nalog, poštena delitev boljše plačanega dela (nedelje in prazniki), lažje napredovanje, uvedba timbuildingov),
- boljša delovna klima (boljša medsebojna komunikacija, prepoznanje pomembnosti drugih poklicev v dolgotrajni oskrbi, kot so socialni delavec, kuhar, računovodkinja),
- uvesti ustrezno IKT in drugo delovna oprema (sodobni pripomočki),
- delovni dejavniki (več supervizije in svetovanja, več usposabljanj (še poseben za področje komunikacije, medosebnih odnosov in reševanj konfliktov ter ergonomiji), poenostaviti postopke in zmanjšati administrativno delo, uvesti dodatke – masaža in fizioterapija, psihološka podpora),
- izobraževanje (vključiti gerontološke vsebine v osnovno šolo, srednjo šolo, spodbujanje družabništva in prostovoljstva na tem področju),
- družbeni dejavniki (družbeno priznanje poklicev v dolgotrajni oskrbi, soglasje glede dolgotrajne oskrbe na ravni družbe, dvig BDP za dolgotrajno oskrbo, več DSO-jev na ravni občin, več info-točk na ravni občin, kjer bi svojci in starostniki dobili vse informacije, izgradnja negovalnih bolnišnic, dodatne kapacitete za dementne oskrbovance in večja podpora za njihove svojce).

4. ZAKLJUČKI

Ključni zaključki raziskave so naslednji:

- anketiranci menijo, da družba ne ceni njihovega dela, v nasprotju z družino in prijatelji;
- več kot polovica je razmišljala o menjavi službe v zadnjih 12 mesecih, in sicer predvsem zaposleni srednje generacije s plačo med 1100 in 1300 EUR neto na mesec, ki delajo med 46 in 50 ur na teden s triizmenskim delom;
- malo manj kot polovica anketirancev nima namena zamenjati zaposlitev v naslednjih šestih mesecih, večina tistih, ki pa ima namen, bi se zaposlila v drugem sektorju. Zaposlitev želijo zamenjati mlajši in tisti, ki na mesec opravijo več kot 40-urni delavnik s triizmenskim delom;
- anketiranci zelo visoko ocenjujejo svoje delo, smiselnost tega dela, delavno vzdušje, avtonomijo dela in njihovo upoštevanje prepričanij in vrednot uporabnikov;
- niso zadovoljni v zadovoljevanje potreb zaposlenih s strani enote/ustanove;
- skoraj polovica ni zadovoljna z obsegom in vsebino delovnih nalog, saj meni, da mora opravljati delo, ki od njih zahteva več, kot je razumno, in to naloge, ki bi jih bilo treba narediti drugače;
- večina čuti veliko obremenjenost, saj meni, da delajo pod velikim časovnim pritiskom in imajo pogosto preveč opravkov;
- večina je kritična do medosebnih odnosov v službi, saj skoraj polovica meni, da spletke poslabšujejo delovno klimo;

- kritični so tudi do pridobivanja in deljenja informacij od vodstva, svojcev in v timu;
- večina ima težavo uravnotežiti delo in družino, saj meni, da jim zaradi preobremenjenosti v službi zmanjka energije za domača opravila;
- največje ovire pri zaposlovanju v dolgotrajni oskrbi so plača, kadrovski normativi, delovni urnik in zahtevnost dela, največje spodbude pa so stalnost zaposlitve, samostojnost pri delu, odnos z uporabniki in možnost koriščenja odsotnosti ter kompetence.

Primerjava z evropskimi študijami (Eurofond, 2020; Milos in Bergfeld, 2022) je pokazala, da tudi slovenski zaposleni v dolgotrajni oskrbi navajajo nabor ukrepov, ki se osredotočajo na naslednja področja: a) izboljšanje plač in delovnih pogojev (sprememba kadrovskih normativov), b) povečanje števila zaposlenih in kakovosti zagotavljanja dolgotrajne oskrbe, c) izboljšanje zdravja in varnosti na delovnem mestu, d) spodbujanje izobraževanja, usposabljanja ter poklicnega napredovanja, e) povečanje financiranja sektorja dolgotrajne oskrbe in družbeno priznanje poklicev v dolgotrajni oskrbi.

Literatura

1. Aloisio, L. D., Gifford, W. A., McGilton, K. S., Lalonde, M., Estabrooks, C. A., & Squires, J. E. (2018). Individual and organizational predictors of allied healthcare providers' job satisfaction in residential long-term care. *BMC Health Services Research*, *18*(1), 491–491. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3307-3>
2. Elstad, J. I., & Vabø, M. (2021). Lack of recognition at the societal level heightens turnover considerations among Nordic eldercare workers: a quantitative analysis of survey data. *BMC Health Services Research*, *21*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06734-4>
3. Eurofound (2020). Long-term care workforce: Employment and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
4. Midje, H. H., Torp, S., & Øvergård, K. I. (2022). The role of working environment and employee engagement in person-centred processes for older adults in long-term care services. *International Practice Development Journal*, *12*(2), 1–19. <https://doi.org/10.19043/ipdj.122.007>
5. Milos, J. in Bergfeld, M. (2022). RETAIN: Tackling labour turnover and labour shortages in longterm care UNICARE Europa project VS-2019-0292 02.