



Univerza v Novem mestu
Fakulteta za *zdravstvene vede*



EVALVACIJA PREDLOGA POBUD PROMOCIJE POKLICEV V DOLGOTRAJNI OSKRBI



Javna agencija za znanstvenoraziskovalno
in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE

Marec 2024

Citiraj poročilo: Evalvacija predloga pobud promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi (2024). 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

Evalvacija ukrepov za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi (DO) je ključnega pomena za razvoj in izboljšanje sistema DO v Sloveniji ter za zagotavljanje kakovostne in dostopne oskrbe vse večji populaciji starejših. Ob tem, ko se Slovenija sooča s staranjem prebivalstva in obenem pomanjkanjem kadra, postaja nujno potrebno pritegniti večje število delavcev v sektor DO in zagotoviti, da so ti poklici privlačni, spoštovani in ustrezno nagrajeni. V kontekstu Evropske unije in primerljivih držav smo v drugem delovnem sklopu identificirali različne pristope k promociji poklicev v DO, ki vključujejo finančne spodbude, izobraževalne programe, kampanje za ozaveščanje in izboljšanje delovnih pogojev. Teh ukrepov ne moremo kar prepisati, ampak jih je treba oceniti v slovenskem kontekstu in upoštevati specifično družbeno in ekonomsko okolje. Evalvacija teh ukrepov s strani ključnih akterjev v DO ponuja dragocen vpogled v to, kateri pristop so najpomembnejši za privabljanje in zadrževanje kadrov ter izboljšanje kakovosti storitev. Poleg tega je ključnega pomena vključitev vseh relevantnih deležnikov, vključno z različnimi prihodnjimi, trenutnimi in bivšimi izvajalci DO, znanstveniki/strokovnjaki in uporabniki storitev. Učinkovita evalvacija mora zajemati kvalitativne in kvantitativne metode za oceno učinka posameznih ukrepov na privabljanje in zadrževanje kadrov. Na podlagi ugotovitev evalvacij je mogoče oblikovati priporočila za nadaljnje ukrepe.

Torej, evalvacija ukrepov promocije poklicev v DO je ključnega pomena za zagotavljanje trajnostnega in učinkovitega sistema DO v Sloveniji. S sistematičnim oblikovanjem, spremljanjem in vrednotenjem teh ukrepov lahko Slovenija prilagodi in optimizira svoje strategije za privabljanje in zadrževanje kvalificiranih delavcev v tem ključnem sektorju. Zato v tem poročilu predstavljamo rezultate evalvacije predlogov pobud promocije poklicev v DO. Izhajamo iz raziskovalnega problema, da manjkajo evalvirani podatki ukrepov za promocijo poklicev v DO v EU in primerljivih sistemih, ki smo jo izvedli v drugem delovnem sklopu, ter predlogov, izpostavljenih s strani respondentov v prvem delovnem sklopu, ki bi ustrezali slovenski implementaciji. Spodaj navajamo ukrepe, ki smo jih oblikovali v poročilo drugega delovnega sklopa in so bili predmet evalvacije:

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

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, omogočiti 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 varstva 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 neenakopravne dostopnosti 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,

uedba nagrade za oskrbovalca leta, finančna podpora delodajalcem za namen teambuildingov za zaposlene v DO, letne strokovne ekskurzije za zaposlene v DO.

B) 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, delovne obleke, obutve, zagotovljeno mesto za sestanek, počitek, službene avtomobile), aktivnejše spremljanje dejavnikov tveganja pred dejavnostmi zaradi izpostavljenosti sevanjem in rakotvornimi snovmi 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 zvez glede delovnih in socialnih standardov.

C) 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 timov;**
- **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 podaljšanah), 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.

D) 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 privabljeni prihodnje dijake, študente ter upokojujence:** 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.**

Promocijska sporočila

Za obstoječe zaposlene:

1. Dolgotrajna oskrba: Kjer srce sreča strokovnost!
2. Dolgotrajna oskrba ni le služba, ampak tudi poslanstvo.
3. Nekoč so skrbeli za nas, zdaj mi skrbimo zanje.
4. V dolgotrajni oskrbi delamo vsi skupaj za človeka.
5. Dolgotrajna oskrba: Ko se vsak dan dotaknemo življenja, ali pa se življenje dotakne nas.
6. Dolgotrajna oskrba: Skupaj gradimo svet, ki temelji na ljubezni in skrbi.
7. Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.

Za prihodnje zaposlene:

1. Postanite del ekipe, ki izboljšuje življenje ljudi v dolgotrajni oskrbi!
2. Kariera, ki je vredna srca: Odkrijte svoje poslanstvo v delu v dolgotrajni oskrbi!
3. Gradimo skupaj: Delajmo v dolgotrajni oskrbi in resnično pomagajmo drugim!
4. Skupaj gradimo prihodnost! Postanite del naše predane ekipe in soustvarjajte boljši jutri v dolgotrajni oskrbi!
5. Priložnosti za rast in sočutje: Zaposlitev v dolgotrajni oskrbi vam omogoča razvoj na poklicni in osebni ravni!
6. Delajte v dolgotrajni oskrbi in izboljšajte življenje drugih!
7. Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.
8. Pridruži se nam in pomagaj starejšim omogočiti kakovostno in srečno starost!
9. Pomagajte ustvariti zgodbe o uspehu. Delo s starejšimi ni le služba, temveč priložnost za razvoj in skupno rast.
10. Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.
11. Skrbimo z ljubeznijo, ker vsak trenutek šteje - Pridružite se nam v dolgotrajni oskrbi, kjer vaša pomoč oblikuje boljši jutri!
12. Skupaj tkemo mrežo podpore – pridružite se nam v dolgotrajni oskrbi, kjer vrednost pomoči postane vaša poklicna pot!

Za mlade/šolajoče:

1. Vse več starejših ostaja osamljenih in brez pomoči – pomagajte zgraditi most med generacijami.
2. Bodite tam, kjer ste najbolj potrebni. Postanite del dolgotrajne oskrbe.
3. Želite možnost spreminjati življenje? Začni z delom dolgotrajno oskrbo.
4. Poklici v oskrbi so poklici prihodnosti!
5. Korak v prihodnost s srcem: Delo v dolgotrajni oskrbi.
6. Skupaj oblikujemo prihodnost nege in oskrbe.
7. Izberite poslanstvo, ne le poklic.

2 METODE

Da bi pridobili ustrezne ukrepe na področju promocije poklicev na področju DO – tako na področju pridobivanja in ohranjanja zaposlenih na področju DO v Sloveniji kot na področju popularizacije poklicev na tem področju – smo izvedli evalvacijo izbora ukrepov, pridobljenih z analizo potreb (DS1) in z izborom mednarodnih dobrih praks (DS2). V evalvacijo smo vključili različne akterje (zaposleni v DO, dijaki in študenti, brezposelni, oskrbovanci in strokovnjaki/znanstveniki), ki so predvidoma isti kot v DS1, in uporabili naslednje metode:

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),
2. pol-strukturirane intervjuje s strokovnjaki in znanstveniki (N = 8),
3. pol-strukturirane intervjuje z uporabniki/oskrbovanci DO (N = 8),
4. oblikovanje in (poskusna) objava promocijskih prispevkov o pomembnosti poklicev v DO na spletu in družbenih omrežjih (vsaj eno sporočilo za splet in eno za družbena omrežja,
5. anketiranje zaposlenih v DO, kar bo omogočilo posplošljive podatke (N = 336).

V prvem delu tega delovnega sklopa smo oblikovali promocijske prispevke o delu v DO in jih pilotno objavili na spletu v Domu starejših občanov v Novem mestu, da bi lahko v nadaljevanju projekta preverili njihovo uporabnost. Oblikovali smo tudi ključna promocijska sporočila za obstoječe zaposlene, za prihodnje zaposlene in za mlade, ki smo jih preverili tudi v poglobljenih intervjujih z vsemi intervjuvanci in anketiranci.

Da bi pridobili poglobljen uvid v potrebe na področju pridobivanja in ohranjanja zaposlenih v DO v Sloveniji smo izvedli poglobljene intervjuje, v katera so vključeni zaposleni v DO in bivši zaposleni v DO, dijaki in študenti zdravstvene nege ter brezposelni. Načrtovali smo izvedbo fokusnih skupin, a zaradi velikih težav s terminskim usklajevanjem udeležencev nismo mogli izvesti, zato smo se prilagodili vsakemu posameznemu intervjuvancu in izvedli poglobljene intervjuje (32). Postavili smo vprašanje o pomembnosti in časovni ustreznosti predlaganih ukrepov in promocijskih sporočil. Da bi pridobili poglobljene strokovne informacije, smo izvedli pol-strukturirane intervjuje z osmimi strokovnjaki (Zavod za zaposlovanje, Zavod za zdravstveno zavarovanje, Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije) ter znanstveniki na področju DO v Sloveniji. Postavili smo vprašanje o pomembnosti in časovni ustreznosti predlaganih ukrepov in promocijskih sporočil. Da bi pridobili poglobljene informacije s strani uporabnikov DO, smo izvedli pol-strukturirane intervjuje z uporabniki DO. Postavili smo vprašanje o pomembnosti in časovni ustreznosti predlaganih ukrepov in promocijskih sporočil.

Vabilo za sodelovanje v poglobljenem intervjuju in anketiranju smo poslali izbranim v DO (uporaba seznama iz prvega delovnega sklopa). Intervjuvanci so dali informirano soglasje za sodelovanje v poglobljenem intervjuju. Glede na časovno uskladitev smo se prilagodili intervjuvancem in intervjuje izvedli na način, kot so ga intervjuvanci želeli (v neposredni medosebni komunikaciji ali po MS Teams-ih/Zoomu). Intervjuju so trajali okrog ene ure. Odgovore smo posneli in transkripcije intervjujev tematsko analizirali z uporabo kod.

Da bi pridobili posplošljive podatke o potrebah na obravnavanem področju, smo uporabili spletno anketo in pridobili mnenja vsaj 336 zaposlenih v DO. Poslali smo povezavo vsem izvajalcem institucionalne DO in jih prosili za distribucijo med zaposlenimi. Na podlagi analize poglobljenih intervjujev smo oblikovali vprašalnik, s katerim smo ugotavljali pomembnost in časovno ustreznost predlaganih ukrepov in promocijskih sporočil. Anketiranje je potekalo po odprtokodni aplikaciji za spletno anketiranje 1ka od 1. 3. 2024 do 14. 3. 2024. Povabilo k sodelovanju je bilo dvakrat poslano po elektronski pošti vsem institucijam, ki izvajajo DO 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. Za obdelavo kvantitativnih podatkov je bila uporabljena osnovna opisna statistična analiza. Podatki so bili kodirani in analizirani z uporabo programskega paketa IBM SPSS.

3 REZULTATI

3.1 Rezultati poglobljenih intervjujev

Intervjuvanci so bili soglasni, da so vsi predlagani ukrepi pomembni in uporabni. Ker smo jih prosili, da navedejo tiste pomembne ukrepe, ki jih je treba po njihovem mnenju najprej uveljaviti z namenom pridobitve in ohranitve zaposlenih v DO, so predvsem navajali nujne ukrepe. Nekateri (predvsem znanstveniki in vodilni v DO) so podali nekaj novih predlogov.

Čeprav so intervjuvanci dejali, da so vsi ukrepi pomembni, so posebej izpostavili ukrepe prvega sklopa kot najpomembnejše in tiste, ki jih je treba najprej oziroma takoj uresničiti. Zaradi številčnosti ukrepov, jih predstavljamo po posameznih sklopih tako v tabelarni (kodiranje) kot naracijski obliki.

3.1.1 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju DO

Intervjuvanci so bili soglasni, da je najpomembnejši ukrep, ki bi ga morali uvesti takoj, višja plača in dodelitev dodatkov. Tipična izjava je bila od intervjuvanke 16, ki je dejala: *»Res nujno je, da se takoj zviša plača, že včeraj«*. Intervjuvanka 15 je razložila:

»Dokler bodo plače višje ali enake v drugih manj zahtevnih in manj odgovornih poklicih, se ljudje ne bodo zaposlovali na področju DO. Prav tako so problem premajhni dodatki. Na primer sobota je dodatek za neenakomerno delo. Ljudem se ne spleča delati vikendov, praznikov in nočnih izmen, saj so dodatki minimalni in vsak raje preživlja čas z družino. Ker imamo različne zahtevnosti oskrbe, še zmeraj ni v celoti pravilno porazdeljeno s plačnimi razredi in normativi glede na zahtevnost in odgovornost dela.«

Na drugem mestu po nujnosti uvedbe sta dva ukrepa, in sicer ukrep izboljšanje vodenja zavodov in ukrep privlačnejša delovna mesta za mlade. Za slednji ukrep so intervjuvanci še posebej dejali, da bi bile smiselno hitro uvesti kadrovske štipendije za dijake in študente, predlagali pa so še dva podukrepa, in sicer *»financiranje pripravništva, saj se je projekt 'Spodbujanja pripravništva' takratnega Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in Socialne zbornice z denarjem Evropskega socialnega sklada izkazal kot zelo uspešen in bi ga bilo treba nadaljevati. Res ne vem, zakaj se v Sloveniji vsi dobri pilotni projekti ne realizirajo v praksi.«* (Intervjuvanka 6) in *»socialna infrastruktura, predvsem omogočiti dostop stanovanja«,* ki bi jih *»zagotovile občine prek evropske investicijske banke, saj tega kronično primanjkuje in bil dober motivator za mlade ljudi«* (Intervjuvanec 8).

Boljše upravljanje zavodov DO za izboljšanje delovne klime in občutka spoštovanja pri zaposlenih je ukrep, ki je usmerjen v podporo vodij socialnovarstvenih zavodov v obliki usposabljanja za vodenje s poudarkom na komunikaciji, saj se zaposleni ne počutijo upoštevanje in cenjene, kar zmanjša občutek zadovoljstva in zvišuje željo po odhodu. Zato so številni intervjuvanci predlagali predvsem *»vedbo rednih formalnih in neformalnih sestankov, na katerih bi lahko pridobili informacije in predstavili svoje mnenje«* (Intervjuvanka 18). Veliko intervjuvancev pa si želi tudi različne oblike

teambuildingov, ki bi povezali zaposleni in omogočili, da na neformalen način komunicirajo med seboj. Zato so kot nujen potrdili finančno podporo za teambuldinge.

V nadaljevanju so intervjuvanci navedli ukrep vzpostavitve metod, ki omogočajo opredelitev vseh potreb zdravstvenih delavcev, ga povezali s prvimi ukrepom predvsem na področju ugotavljanja priložnosti za napredovanje ter posebej poudarili pomembnost fleksibilnosti delovnega urnika in uvajanja novih oblike varstvo otrok, pri čemer je veliko intervjuvank poudarilo *»nujno uvedbo 24-urnega varstva otrok, ker bi to znatno izboljšalo možnost zaposlovanja mladih žensk v DO in v drugih skrbstvenih poklicih«* (Intervjuvanka 18). Niso si bili enotni, kdo naj bo ključen akter tega ukrepa. Nekateri so dejali, da mora metode za ugotavljanje potreb delavcev v DO s pravilnikom definirati Ministrstvo za solidarnost, drugi pa so poudarili, da je to domena vsakega vodje, saj *»vodje uspešnih DSO-jev znajo oblikovati merila za napredovanja in druge motivacijske elemente znotraj obstoječih zakonov v Sloveniji, ki so dobro napisani in zelo ščitijo delavce ... celo preveč ščitijo delavce, zato se nekaterih neprimernih delavcev ne da odpustiti in zaradi tega vsi nazadujemo,«* je dejal Intervjuvanec 8.

Za več kot polovico intervjuvancev so trije ukrepi, in sicer ukrep skladen pristop politike z ustreznim poudarkom na certifikaciji znanj in spretnosti, ukrep olajšanje postopkov za pridobivanje delovnih dovoljenj na področju DO ter ukrep olajšati čezmejno mobilnost med seboj tako povezani, da tvorijo en ukrep, in sicer lažje zaposlovanje tujih delavcev, saj *»gre za pritegnitev tujih delavcev in skrajšanje postopkov pridobitve delovnih dovoljenj in ustrežnejše priznavanje certificiranje znanj. Treba pa se je zavedati, da slovenski oskrbovanci želijo slovenski jezik,«* je bila tipična izjava Intervjuvanca 22. Intervjuvanci so dejali, da je naslednji pomemben kratkoročen ukrep, ki lahko izboljša zaposlitve, večje vključevanje oskrbovalcev in oskrbovancev, pa tudi civilne družbe in drugih deležnikov, pri čemer so nekateri dodali, da bi bilo treba vključiti oziroma *»zaposliti bivše neformalne oskrbovalce v institucionalno oskrbo, ker imajo znanje in veščine ter empatijo, samo prepoznati jim je treba njihovo delo«* (Intervjuvanka 28).

Več kot polovica intervjuvancev je dejala, da bi zaradi povezanosti združili tri ukrepe, in sicer ukrep krepitev poklicnih standardov ter zagotavljanje privlačnega poklicnega statusa in kariernih možnosti, ukrep ustrezne socialne zaščite delavcem na področju DO ter ukrep izboljšanja profesionalizacije oskrbe in ukrep izgradnje kariernih poti, v skupen ukrep krepitev poklicnih standardov in kariernih možnosti: spremembe normativov in standardov na področju DO, spodbujanje izobraževanja, izpopolnjevanja, prekvalificiranja in vrednotenja spretnosti (NPK). *»Po mojem mnenju je to vse predolgo in predlagam, da povežete v eno, ker je res med seboj povezano. Gre za znanje in izobrazbo. Zakaj? Jaz vsak dan vidim, da je denar sicer zelo pomemben, a ni vse, pomembno je tudi znanje. Če bi bili zaposleni bolje izobraženi, ne bi tako trpeli, na primer pri delu z dementnimi osebam in ne bi tako trpeli kot zdaj, ker bi znali delati«* je dejala Intervjuvanka 12.

Ostale ukrepe intervjuvanci niso navedli kot nujne, ali pa so jih navedli kot nerazumljive. Za ukrep za vzpostavitev poti do rednega zaposlitvenega statusa za neprijavljene delavce v DO so intervjuvanci dejali, da velja samo za neformalno oskrbo, saj *»zahteve po beleženju delovnega časa pri formalni oskrbi ne dopuščajo možnosti vključevanje neprijavljenih delavcev«* (Intervjuvanka 4). Ukrepa pregleden in pravičen ter nediskriminatorni izbor kandidatov za usposabljanje, zaposlitev in napredovanje večina sploh ni navedla, Intervjuvanec 8 pa je poudaril, da je *»je to nesmiselno, ker so slovenski delavci že tako preveč zaščiteni. Ključen bi bil ukrep spremembe delovnopravne zakonodaje, ki bi od delavcev zahtevala, da delajo. Torej dobro plačilo za pridne, kdo pa ne dela, pa ga je treba odpustiti, kot je v Avstriji in Ameriki.«* (Intervjuvanec 8). Tudi ukrepa spodbujanja socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj večina ni navedla, Intervjuvanec 8, pa je komentiral, da je ta ukrep v Sloveniji neuporaben, ker *»so sindikati prešibki in se ne želijo zameriti oblasti.«* Naslednja pobuda izvajanja ukrepov za odpravo spolnih stereotipov in spolne segregacije ter povečanje privlačnosti poklica DO za moške in ženske je večina intervjuvancev prezrla, posamezni intervjuvanci pa so dejali, da je v Sloveniji zakonodaja na tem področju dobro urejena, zato ta ukrep ni nujen. Tudi ukrep geografska razporeditev delovne sile za preprečevanje slabše pokritosti in posledično neenakopravna dostopnost do DO, je bil prezrt, Intervjuvanka 33 pa je dejala, da je *»dober, a v Sloveniji neuresničljiv zaradi regionalne politične, ekonomske in druge specifičnosti, saj se na eni strani ljudje v Sloveniji ne selijo za delom, na drugi strani*

pa so regionalni lobiji tako močni, da ne bodo pustili, da se dela kar koli mimo njihovih interesov.«, medtem ko je bil ukrep izboljšanja delovnih pogojev z možnostmi javnega financiranja tudi prezrt ali pa so intervjuvanci dejali, da ga ne razumejo.

Tabela 1: Tematska analiza ocene pomembnosti in časovne ustreznosti ukrepov za spodbujanje zaposlovanja na področju DO

Tema	Podteme	Kode	Citati
Nujni ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju DO	Plača in merila za kakovost in uspešnost	<ul style="list-style-type: none"> - Višja plača - Dodelitev dodatkov (najahtevnejše izvajanje oskrbe, izmensko delo, sobotno delo) z jasnimi merili za kakovost in uspešnost 	<i>Izvesti bi morali vse, ampak najprej bi izpostavila prvega, višje in bolj spodbudne plače, nato dodelitev dodatkov za delo za najzahtevnejše izvajanje oskrbe, nato višje dodatke za izmensko delo, za nedeljsko in sobotno delo.</i> (Intervjuvanka 1) <i>Zelo pomembna je sobota, ker je mladim prosti čas zelo pomemben.</i> (Intervjuvanka 7)
	Privlačnejša delovna mesta za mlade	<ul style="list-style-type: none"> - Kadrovske štipendije - Dodano: (So)financiranje pripravništva - Dodatno: Socialna infrastruktura (stanovanja) 	<i>Država bi morala takoj razpisati kadrovske štipendije za delo v DO in spodbujati usposabljanje prek NPK.</i> (Intervjuvanka 7). <i>Pri 3 točki treba absolutno dodati financiranje pripravništev.</i> (Intervjuvanka 6) <i>Mlade se pritegne s socialno infrastrukturo, v glavnem z dostop do stanovanj.</i> (Intervjuvanec 8)
	Boljše upravljanje zavodov DO	<ul style="list-style-type: none"> - Usposabljanje za vodje in zaposlene za izboljšanje komuniciranja - Redni formalni in neformalni pogovori o ključnih zadevah - Finančna podpora za teambildinge 	<i>Vodenje je ključno, vodje morajo imeti socialne kompetence in komunikativnost. Zato se jih mora usposobiti.</i> (Intervjuvanka 2)
	Vzpostaviti metode, ki omogočajo opredelitev vseh potreb zdravstvenih delavcev	<ul style="list-style-type: none"> - Delovni pogoji - Priložnosti za napredovanje - Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja: fleksibilnost delovnega urnika - Promoviranje zdravega načina življenja - Nove oblike varstva otrok: 24-urno varstvo otrok 	<i>Ključen je fleksibilen delovni čas in aktivnejše promoviranje zdravega načina življenja. In tukaj bi dodala, da v sklopu službe, ker sem o tem samo govori, nič pa se ne naredi.</i> (Intervjuvanka 4) <i>Definitivno je treba iti nasproti mladim družinam s 24-urnim varstvu otrok.</i> (Intervjuvanka 7)
	Lažje zaposlovanje tujih delavcev	<ul style="list-style-type: none"> - Pritegnitev tujih delavcev - Skrajšanje postopkov pridobitve delovnih dovoljenj - Ustrežnejše priznavanje certificiranja znanj - Problem neznanja slovenskega jezika 	<i>Definitivno se je treba bolj odpreti za tuje delavce, a je problem jezik.</i> (Intervjuvanka 19)
	Večje vključevanje oskrbovalcev in oskrbovancev, pa	<ul style="list-style-type: none"> - Zaposliti bivše neformalne oskrbovalce v formalno oskrbo 	<i>Po mojem bi bilo treba brezposelne neformalne oskrbovalce takoj na različne načine zaposliti v DSO-jih.</i> (Intervjuvanka 30)

	tudi civilne družbe in drugih deležnikov		
	Krepitev poklicnih standardov in kariernih možnosti	<ul style="list-style-type: none"> - Spremembe normativov in standardov na področju DO - Spodbujanje izobraževanja, izpopolnjevanja, prekvalificiranja in vrednotenja spretnosti (NPK) 	<i>Definitivno je treba spremeniti normative dela. (Intervjuvanka 21) Denar ni vse, pomembno je znanje. Če bi bili zaposleni bolje izobraženi, ne bi tako trpeli. (Intervjuvanka 12)</i>
Manj nujni ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju DO	Vzpostavitev poti do rednega zaposlitvenega statusa za neprijavljene delavce v DO	Velja samo za neformalno oskrbo	<i>Vem, da to velja samo za neformalno oskrbo, za oskrbo na domu. Kjer se treba štemplat ne velja. (Intervjuvanec 32)</i>
	Pregleden in pravičen ter nediskriminatorni izbor kandidatov za usposabljanje, zaposlitev in napredovanje	Delavci so preveč zaščiteni	<i>To je nesmiselno... Ključen ukrep je sprememba delovnopravne zakonodaje, ki bi od delavcev zahtevala, da delajo. Torej dobro plačilo za pridne, kdo ne dela, pa ga odpustiti. (Intervjuvanec 8)</i>
	Spodbujati socialni dialog in kolektivna pogajanja	Šibki sindikati	<i>Sindikati prešibki in se ne želijo zameriti oblastim. (Intervjuvanec 8)</i>
	Geografska razporeditev delovne sile	Neuresničljivo zaradi regionalne specifičnosti	<i>Dober, a v Sloveniji neuresničljiv zaradi lokalne politične, ekonomske in druge specifičnosti. (Intervjuvanka 33)</i>
	Izboljšanje delovnih pogojev z možnostmi javnega financiranja	Nejasnost ukrepa	<i>Ne razumem. (Intervjuvanka 4)</i>

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

Intervjuvanci so v svojih izjavah ukrep spodbujati najvišje standarde na področju varnosti in zdravja pri delu in ukrep zagotovili, da se standardi varnosti in zdravja pri delu ustrezno upoštevajo kot del obvezujočih zavez glede delovnih in socialnih standardov povezali z ukrepom spodbujati najvišje standarde na področju varnosti in zdravja pri delu in jih uveljaviti, saj sta obe dimenziji – spodbujati najvišje standarde in jih uveljaviti – med seboj tesno povezani in enako pomembni. Zato so nekateri predlagali, da se združita v en ukrep: »uveljaviti v praksi najvišji standard področju varnosti pri delu« (Intervjuvanec 22). Dve intervjuvanki sta pri ukrepu poudarili »površno delo zdravstvenega osebja na področju medicine dela, ki kot zdrave razglasi zaposlene, ki imajo hude težave« (Intervjuvanka 28). Zelo pomemben za intervjuvance je bil tudi ukrep naložbe v javne storitve za duševno zdravje, pri čemer so nekateri intervjuvanci posebej poudarili, da »zaposleni potrebujemo izobraževanje in svetovanje za duševno zdravje, da predelamo vse, kar se dogaja« (Intervjuvanka 27). Več kot polovica intervjuvancev je tudi poudarila pomen ukrepa sprejeti vse ukrepe za zaščito pred nadlegovanjem, zlorabo in vsemi oblikami nasilja, ker »tega nimamo in nujno potrebujemo v praksi« (Intervjuvanka 12). Nekateri intervjuvanci, ki delajo na terenu, so posebej poudarili, da »pogosteje potrebujemo nove obleke, digitalizacijo storitev in boljšo tehnologijo za premeščanje oskrbovancev« (Intervjuvanka 7).

Ostali ukrepi so bili bolj ali manj prezrti oziroma jih intervjuvanci niso omenili kot tiste, ki bi jih morali hitro uresničiti: boljša pripravljenost na morebitne zdravstvene in izredne razmere krize v prihodnosti, okrepiti sodelovanje in izmenjavo informacij med inšpektorati za delo in drugimi ustreznimi nacionalnimi organi ter upoštevati vidik spola, starosti in prilagojenost okoliščinam vseh delavcev.

Tabela 2: Tematska analiza ocene pomembnosti in časovne ustreznosti ukrepov za spremembe na področju varstva in zdravja pri delu v dolgotrajni oskrbi

Tema	Podteme	Kode	Citati
Nujni ukrepi za spremembe na področju varstva in zdravja pri delu v DO	Spodbujati najvišje standarde na področju varnosti in zdravja pri delu in jih uveljaviti, da se omogoči dobre delavni pogojev	<ul style="list-style-type: none"> - Uveljavljanje najvišjih standardov - Dodatek: neustrezno delovanje medicina dela 	<i>Ključno je, da se najvišji standardi tudi uveljavijo. (Intervjuvanka 25)</i> <i>Rutinski pregledi medicine dela ne identificirajo realnega stanja. To je samo sebi namen, potem pa eskalirajo težave. (Intervjuvanka 6)</i>
	Naložbe v javne storitve za duševno zdravje	Izobraževanje, svetovanje in druge oblike podpore za duševno zdravje	<i>Meni se zdi to pomembno, ker moraš predelati zgodbe ljudi, rabimo malo več suporta. (Intervjuvanka 4)</i>
	Sprejeti vse ukrepe za zaščito pred nadlegovanjem, zlorabo in vsemi oblikami nasilja	Izobraževanja za zaposlene	<i>Najprej bi se moralo uvesti izobraževanje za zaposlene pred vsem tem nadlegovanjem, to nam manjka. (Intervjuvanka 1)</i>
	Boljše preprečevanje nezgod in bolezni na delovnem mestu	<ul style="list-style-type: none"> - Usposabljanje in zagotavljanje uporabe osebne varovalne opreme - Digitalizacija 	<i>Nujno je več obleke, pa tudi pripomočke za lažje premeščanje. (Intervjuvanka 7)</i>
Manj nujni ukrepi za spremembe na področju varstva in zdravja pri delu v DO	Boljša pripravljenost na morebitne zdravstvene in izredne razmere krize v prihodnosti	-	-
	Okrepiti sodelovanje in izmenjavo informacij med inšpektorati za delo in drugimi ustreznimi nacionalnimi organi	-	-
	Upoštevati vidik spola, starosti in prilagojenost okoliščinam vseh delavcev	-	-

3.1.3 Ukrepi za spremembe v delovnem okolju

Ukrep spodbujanje pozitivne delovne klime in občutka spoštovanja je bil soglasno sprejet kot najpomembnejši ukrep, ki ga je treba nujno uvesti, pri čemer so intervjuvanci želeli predvsem več sestankov z vodjo in teambuildinge. Ker so v glavnem intervjuvanci ponovili še enkrat, kar so že povedali v prvi skupini ukrepov, to kaže na potrebo po uvedbi dobre delovne klime in občutka spoštovanja v delovnem okolju. Številni intervjuvanci so poudarili pomembnost ukrepa omogočiti večjo avtonomijo delovnih timov, ker je »avtonomije timov premalo« (Intervjuvanka 17). Drugi argument večje

avtonomije pa je bil, da avtonomni timi upoštevajo celovite osebnosti zaposlenih, ki imajo v življenju različne vloge, kar bo prispevalo k boljšemu ravnovesju med delom in prostim časom: »Avtonomni timi sebe organizirajo tako kot posameznikom v timu bolj paše, koliko časa in kako delajo in tako naprej in tako avtomatsko integrirajo osebne zgodbe.« (Intervjuvanec 13). Ukrep spodbujati inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne razmere je bil tudi nekajkrat omenjen s poudarkom, da je treba v zavode DO uvesti službe za odnose z javnostmi, »ker je nujno ustrezno predstaviti naše probleme javnosti« (Intervjuvanka 5).

Drugi ukrepi, kot so preprečevati zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi, zagotavljati pravico do varovanja osebnih podatkov in usmeritvi v aktivnejše in hitrejše reševanje kršitve pravic delavcev so bili v glavnem prezrti.

Tabela 3: Tematska analiza ocene pomembnosti in časovne ustreznosti ukrepov za spremembe v delovnem okolju

Tema	Podteme	Kode	Citati
Nujni ukrepi za spremembe v delovnem okolju	Spodbujanje pozitivne delovne klime in občutka spoštovanja	- Več sestankov z vodjo - Teambildingi	Zdi se mi, da je nujno potrebno več sestankov, pa da greš do vodje in lahko skomuniciraš. (Intervjuvanka 1)
	Omogočiti večjo avtonomijo delovnih timov	- Večja avtonomija timov - Avtonomni timi upoštevajo celovitost posameznikov	To je največji izziv pri nas, ker imamo pet vodij tima, namesto enega. Vodji tima, treba dejansko dati mandat. (Intervjuvanka 7) Avtonomni timi sebe organizirajo kot posameznikom bolj paše, koliko časa in tako naprej in tako avtomatsko integrirajo osebne zgodbe. (Intervjuvanec 13)
	Spodbujati inovativne oblike dela	Uvedba PR službe v zavode	
Manj nujni ukrepi za spremembe v delovnem okolju	Preprečevati zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi	-	-
	Zagotavljati pravico do varovanja osebnih podatkov	-	-
	Usmeritve v aktivnejše in hitrejše reševanje kršitve pravic delavcev	-	-

3.1.4 Ukrepi za spremembe v izobraževalnem procesu

Večina intervjuvancev je poudarila pomen prenove učnih načrtov v srednješolske in visokošolske programe z vključitvijo geriatričnih vsebin: »Pomembno je čim prej vključiti geriatrične vsebine v učne procese in zmanjšati vlogo matematike in drugih predmetov, ki dijake odnesejo iz sistema, kar je velika škoda« (Intervjuvanka 7). Prav tako se je intervjuvancem zdelo pomembno izboljšati kakovost strokovne prakse predvsem »s finančnimi spodbudami za mentorje in manjšim obsegom dela za mentorjem, ker sicer ne morejo narediti vsega. Zato redko kdo hoče biti mentor.« (Intervjuvanka 19). Ta ukrep je pomemben, ker »se tako razvijata empatija in solidarnost – skozi podobo celega človeka in s prakso. Z dobro prakso pridobi dijak in študent znanje o celostni podobi človeka.« (Intervjuvanec 13). Tudi ukrep aktivnejše spodbujanje vstopa v pedagoški proces strokovnjakov iz prakse so intervjuvanci poudarili kot

pomemben in nujen, saj »tako dobijo dijaki drugačen pogled, ki jih pritegne« (Intervjuvanka 17). Številni intervjuvanci so tudi poudarili pomen ukrepa sodoben pristop poučevanja geriatričnih vsebin s predstavitvijo privlačnosti poklicev v DO, saj »so običajno te vsebine tako slabo predstavljene, da dijaki izgubijo voljo za to področje« (Intervjuvanec 16). Ukrep aktivno privablja prihodnje dijake, študente ter upokojece je bil tudi označen kot pomemben s poudarkom na izvajanju »dejavnosti predstavljanja DO v šolstvu in društvih upokojencev, kot so dnevi odprtih vrat v DO in obiski zaposlenih v DO v šolah« (Intervjuvanka 21).

Ostali ukrepi, kot so jasno opredeliti načela prenosa ali kombiniranja znanj in spretnosti ter nalog (prenos nalog/kombiniranje znanj in spretnosti), na vseh ravneh zagotoviti zmogljivosti za kakovostno usposabljanje, podpiranje programov usposabljanja in izobraževanja za izpopolnjevanje medicinskih in javnozdravstvenih delavcev ter programov, so bili zanemarjeni, čeprav je bil slednji ukrep omenjen kot pomemben pri prvi skupini ukrepov za Krepitev poklicnih standardov in kariernih možnosti.

Tabela 4: Tematska analiza ocene pomembnosti in časovne ustreznosti ukrepov za spremembe v izobraževalnem procesu

Tema	Podteme	Kode	Citati
Nujni ukrepi za spremembe v izobraževalnem procesu	Prenova učnih načrtov	Vključitev geriatričnih vsebin	<i>Definitivno je treba uvesti vsebine DO v učne procese. (Intervjuvanka 6)</i>
	Izboljšati strokovno prakso	Izboljšati kakovostno delo mentorjev: finančna spodbuda in manjši obseg dela	<i>Kakovostno usposabljanje je zelo pomembno, a mentorji morajo opraviti svoje delo, ker morajo narediti efektivno, zato tega ne delajo radi. (Intervjuvanka 3)</i>
	Aktivnejše spodbujanje vstopa v pedagoški proces strokovnjakov iz prakse	Vključitev strokovnjakov iz prakse	<i>Vem, da to ni enostavno, ampak to v bistvu manjka, mlade pa bi pritegnilo. (Intervjuvanka 4)</i>
	Sodoben pristop poučevanja geriatričnih vsebin s predstavitvijo privlačnosti poklicev v DO	Posredovanje na način, ki pritegne mlade	<i>V srednjih šolah posredujejo geriatrične vsebine na način, ki ne pritegne mlade. (Intervjuvanka 13)</i>
Manj nujni ukrepi za spremembe v izobraževalnem procesu	Aktivno privablja prihodnje dijake, študente ter upokojece	Različne dejavnosti predstavljanja DO v šolstvu in društvih upokojencev (dnevi odprtih vrat v DO, ambasadorji DO, medgeneracijski dogodki)	<i>Po mojem je pomembno, da se izvajajo redno različne dejavnosti, kot so dnevi odprtih vrat za šolažoje, predstavljanje ambasadorjev DO v šolah in društvih upokojencev, medgeneracijskih dogodki. To je nujno, a ne bo takoj obrodilo sadov. (Intervjuvanka 38)</i>
	Jasno opredeliti načela prenosa ali kombiniranja znanj in spretnosti ter nalog	-	-
	Na vseh ravneh zagotoviti zmogljivosti za kakovostno usposabljanje	-	-
	Podpiranje programov usposabljanja in izobraževanja	-	-

3.1.5 Promocijska sporočila/slogani

Sporočila smo razdelili v tri skupine glede na ciljne skupine promocijskih sporočil. Intervjuvanci so najpogosteje navedli naslednja promocijska sporočila za obstoječe zaposlene: »Dolgotrajna oskrba: Ko se vsak dan dotaknemo življenja, ali pa se življenje dotakne nas«, »Dolgotrajna oskrba: Kjer srce sreča strokovnost!, »Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.« in »Nekoč so skrbeli za nas, zdaj mi skrbimo zanje«, pri čemer je Intervjuvanec 13 poudaril, da je smiselno dodati »v prihodnosti bodo spet skrbeli za nas«, saj brez tega dodatka deluje le kot moraliziranje.

Intervjuvanci so za prihodnje zaposlene najpogosteje kot primerne navedli: »Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.«, »Skupaj tkemo mrežo podpore – pridružite se nam v dolgotrajni oskrbi, kjer vrednost pomoči postane vaša poklicna pot!«, »Gradimo skupaj: Delajmo v dolgotrajni oskrbi in resnično pomagajmo drugim!«, »Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.« in »Priložnosti za rast in sočutje: Zaposlitev v dolgotrajni oskrbi vam omogoča razvoj na poklicni in osebni ravni!«.

Ustreznost promocijskih sporočil za mlade, tj. dijake in študente, smo preverili predvsem pri njih. Najpogosteje so poudarili naslednje slogane: »Skupaj oblikujemo prihodnost nege in oskrbe.«, »Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.« in »Bodite tam, kjer ste najbolj potrebni. Postanite del dolgotrajne oskrbe.«

Tabela 5: Tematska analiza ocene ustreznosti promocijskih sporočil

Tema	Podteme	Kode	Citati
Promocijska sporočila	Za obstoječe	<ul style="list-style-type: none"> - Dolgotrajna oskrba: Ko se vsak dan dotaknemo življenja, ali pa se življenje dotakne nas. - Nekoč so skrbeli za nas, zdaj mi skrbimo zanje in v prihodnosti bodo spet skrbeli za nas. - Dolgotrajna oskrba: Kjer srce sreča strokovnost! - Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili. 	<p><i>Meni je osebno peta najboljša, ker se mi zdi, da najbolj ponazarja to, kar mi delamo. (Intervjuvanci 1)</i></p> <p><i>Jaz bi dodal tretji del, da bodo skrbeli za nas, ker je to tabuizirano. Brez tega je moraliziranje. (Intervjuvanec 13)</i></p>
	Za bodoče	<ul style="list-style-type: none"> - Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše. - Skupaj tkemo mrežo podpore – pridružite se nam v dolgotrajni oskrbi, kjer vrednost pomoči postane vaša poklicna pot! - Gradimo skupaj: Delajmo v dolgotrajni oskrbi in resnično pomagajmo drugim! - Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili. - Priložnosti za rast in sočutje: Zaposlitev v dolgotrajni oskrbi vam omogoča razvoj na poklicni in osebni ravni! 	<p><i>Vsi so mi všeč, predvsem z mislijo, da bomo vsi enkrat starejši. (Intervjuvanka 11)</i></p>
	Za mlade	<ul style="list-style-type: none"> - Skupaj oblikujemo prihodnost nege in oskrbe. - Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj 	<p><i>Najbolj se me je dotaknil pod točko 6. (Intervjuvanka 31)</i></p>

		ustvarjati boljše življenje za naše starejše. - Bodite tam, kjer ste najbolj potrebni. Postanite del dolgotrajne oskrbe.	
--	--	--	--

Na koncu smo intervjuvance prosili, da nam navedejo ukrep, ki ni bil predstavljen ali kar koli drugega, kar se jim zdi pomembno. Nekateri so poudarili, da je v družbi premalo spoštovanja do zaposlenih v DO (to smo ugotovili tudi v prvem delovnem sklopu), zato želijo, da se spoštovanje do zaposlenih v DO pokaže tudi tako, da jim najvplivnejši predstavniki države sporočijo zahvalo: »Naj nam sporočijo: Opravili ste čudovito delo!«.

Nekateri so posebej poudarili, da je treba mlade pritegniti z mehanizmi motiviranja: »Uvesti je treba nove mehanizma nagrajevanja, to so bonitete za ljudi, ki delajo v DO, npr. kadrovska stanovanja, počitniške kapacitete, sofinanciranje najemnim, brezplačne vstopnice za zdravilišča, fitnes, bazena ...« (Intervjuvanka 7).

3.2 Rezultati anketiranja

3.2.1 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 v celoti izpolnilo 336 anketirancev.

Vprašalnik so v največjem deležu izpolnjevale ženske (92,3 %). Največ anketirancev (38,7 %) je bilo starih med 41–50 let, 28,6 % med 51–60 in 23,8 % med 31–40 let; najmanj je bilo starejših od 60 let (3,6 %). Največ anketiranih (27,6 %) je zaključilo visokošolsko izobrazbo, ki jim sledijo z univerzitetno (22,6 %) in srednješolsko izobrazbo (21,4 %).

Glede na skupno dobo dela na področju dolgotrajne oskrbe največ anketiranih opravlja to delo med 11 in 20 let (23,8 %), sledijo tisti, ki delajo manj kot dve leti (17,3 %) in med 21 in 30 let ter šest do deset let (16,7 %). Največji delež anketiranih je po osnovnem poklicu socialni delavec (18,4 %), diplomirana medicinska sestra (12,5 %) in srednja medicinska sestra oz. zdravstveni tehnik (12,5 %). Pod drugo so zaposleni v dolgotrajni oskrbi na področju strokovnih služb (7,1 %) in ostala dela, kot so animatorji, socialni pedagogi, skupinski habilitatorji, dietetik, ipd. (6,5 %). Največji delež anketiranih opravlja delo v dolgotrajni oskrbi v domu starejših občanov (40, 5%), centru za socialno delo (23,2 %), posebnih socialnovarstvenih zavodih (20,6 %) in varstveno-delovnih centrih (10,7 %). Podrobnejši podatki o značilnostih vzorca so prikazani v tabeli 1.

Tabela 6: Značilnosti anketirancev (N = 336)

Značilnost	Kategorija	f	f%
Spol	Ženski	310	92,3 %
	Moški	26	7,7 %
Starost	21–30 let	18	5,4 %
	31–40 let	80	23,8 %
	41–50 let	130	38,7 %
	51–60 let	96	28,6 %
	61 let in več	12	3,6 %

	NPK	12	3,6 %
	Poklicna 3 letna	24	7,1 %
	Srednješolska	72	21,4 %
	Višješolska	24	7,1 %
	Visokošolska	92	27,4 %
	Univerzitetna	76	22,6 %
	Specializacija ali magisterij	34	10,1 %
	Doktorat znanosti	2	0,6 %
	Manj kot 2 leti	58	17,3 %
	2-5 let	54	16,1 %
	6-10 let	56	16,7 %
	11-20 let	80	23,8 %
	21-30 let	56	16,7 %
	31-35 let	6	1,8 %
	36 let in več	26	7,7 %
	Strežnica	4	1,2 %
	Socialni oskrbovalec	32	9,5 %
	Bolničar/negovalec	30	8,9 %
	Srednja medicinska sestra/tehnik zdravstvene nege	42	12,5 %
	Patronažna medicinska sestra	2	0,6 %
	Diplomirana medicinska sestra	42	12,5 %
	Fizioterapevt	14	4,2 %
	Delovni terapevt	16	4,8 %
	Socialni delavec	62	18,4 %
	Logoped	22	6,5 %
	Koordinator	2	0,6 %
	Zdravnik	12	3,6 %
	Drugo	56	16,6 %
	Dom starejših občanov	136	40,5 %
	Posebni socialnovarstveni zavod	38	11,3 %
	Varstveno-delovni center	36	10,7 %
	Center za socialno delo	78	23,2 %
	Javni zavod za pomoč na domu	30	8,9 %
	Drugo	18	5,4 %

3.2.2 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju DO

Tabela 7 kaže po vrstnem redu delež anketirancev, ki so označili ukrepe za spodbujanje zaposlovanja na področju DO kot zelo pomembne. Večina anketirancev (95,2 %) je kot zelo pomemben ocenila ukrep višjih in bolj spodbudnih plač in dodatkov za zaposlene z jasnimi merili kakovosti in uspešnosti, ki naj bi bil tudi prednostno uveden (91,7 %). Na drugem mestu po pomembnosti je ukrep boljšega upravljanja zavodov DO za izboljšanje delovne klime in občutka spoštovanja pri zaposlenih (76,8 %), za katerega je 71,4 % anketirancev menila, da naj bi bil prednostno uveden. Zelo podoben delež anketirancev (76,2 %) je menil, da je ukrep s postopki načrtovanja in upravljanja treba vzpostaviti metode, ki omogočajo opredelitev vseh potreb zdravstvenih delavcev, npr. za napredovanje, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (fleksibilnost urnika), zelo pomemben, 69,6 % anketirancev bi ga prednostno uvedlo. Po pomembnosti sledita dva ukrepa, in sicer privlačnejša delovna mesta za mlade, npr. štipendiranje, večje število pripravništev, fleksibilnejša delovna mesta, kadrovska stanovanja (72,0 %) in zagotavljanje ustreznih finančnih mehanizmov za spodbujanje dela v DO, npr. javni razpisi za dvig pogojev dela. Malo manjši delež anketirancev (71,4 %) je menil, da je zelo pomembno spodbujati socialni dialog in kolektivna pogajanja in krepiti poklicnih standardov ter zagotavljati privlačnega poklicnega statusa in kariernih možnosti ter ustrezne socialne zaščite delavcem na področju DO tudi tistim z nizkimi kvalifikacijami ali brez njih (70,2 %). Najmanjši delež

anketirancev je kot zelo pomemben označil ukrep olajšanja čezmejno mobilnost za tuje delavce (30,4 %).

Tabela 7: Ocena deleža anketirancev o pomembnosti in časovni uvedbi ukrepov za spodbujanje zaposlovanja na področju DO (N = 336)

Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju dolgotrajne oskrbe	Pomembnost ukrepa			Časovna uvedba ukrepa		
	Ni pomembno	Srednje pomembno	Zelo pomembno	Prednostna uvedba	Uvedba na daljši rok	Ni potrebno uvesti
1. Višje in bolj spodbudne plače in dodatki za zaposlene z jasnimi merili kakovosti in uspešnosti	0 %	4,8 %	95,2 %	91,7 %	8,3 %	0 %
2. Boljše upravljanje zavodov DO za izboljšanje delovne klime in občutka spoštovanja pri zaposlenih	2,4 %	20,8 %	76,8 %	71,4 %	25,6 %	3,0 %
3. S postopki načrtovanja in upravljanja je treba vzpostaviti metode, ki omogočajo opredelitev vseh potreb zdravstvenih delavcev, npr. za napredovanje, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (fleksibilnost urnika)	1,2 %	22,6 %	76,2 %	69,6 %	28,0 %	2,4 %
4. Zagotavljanje ustreznih finančnih mehanizmov za spodbujanje dela v DO, npr. javni razpisi za dvig kakovosti pogojev dela	3,0 %	25,0 %	72,0 %	66,1 %	28,0 %	6,0 %
5. Privlačnejša delovna mesta za mlade, npr. štipendiranje, večje število pripravništev, fleksibilnejša delovna mesta, kadrovska stanovanja	3,0 %	25,0 %	72,0 %	61,3 %	32,1 %	6,5 %
6. Spodbujati socialni dialog in kolektivna pogajanja	3,6 %	25,0 %	71,4 %	67,3 %	27,4 %	5,4 %
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	2,4 %	27,4 %	70,2 %	64,3 %	32,7 %	3,0 %
8. Pregleden in pravičen ter nediskriminatorni izbor kandidatov za usposabljanje, zaposlitev in napredovanje, npr. enakovredna obravnava delavcev pri napredovanju	4,8 %	27,4 %	67,9 %	61,9 %	31,5 %	6,5 %
9. Izboljšati profesionalizacijo oskrbe, npr. sistematično organiziranje stroke za izvajanje kakovostne, učinkovite in dostopne storitve DO	5,4 %	29,8 %	64,9 %	58,9 %	35,1 %	6,0 %
10. Izgradnja kariernih poti v sektorju DO: izpopolnjevanje, prekvalificiranje, vrednotenje spretnosti ter storitve informiranja in svetovanja	3,6 %	34,5 %	61,9 %	51,8 %	42,9 %	5,4 %
11. Večje vključevanje oskrbovalcev in oskrbovancev, pa tudi civilne družbe in drugih deležnikov, npr. povezovanje formalne in neformalne oskrbe	4,8 %	38,7 %	56,5 %	49,4 %	43,5 %	7,1 %
12. Geografska razporeditev delovne sile z ugodnostmi za preprečevanje slabše pokritosti in posledično neenakopravna dostopnost do DO	7,7 %	37,5 %	54,8 %	50,0 %	39,9 %	10,1 %
13. Olajšanje postopkov za pridobivanje delovnih dovoljenj na področju DO, npr. skrajšati postopke in olajšati kompleksen postopek	7,7 %	39,9 %	52,4 %	50,0 %	42,3 %	7,7 %
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	10,1 %	38,7 %	51,2 %	48,2 %	39,9 %	11,9 %
15. Izvajanje ukrepov za odpravo spolnih stereotipov in spolne segregacije ter povečanje privlačnosti poklica DO za moške in ženske	12,5 %	38,1 %	49,4 %	43,9 %	42,3 %	14,9 %

16. Skladen pristop politike z ustreznim poudarkom na certifikaciji znanj in spretnosti, npr. hitrejša priznavanje tujih diplom	12,5 %	39,9 %	47,6 %	43,5 %	45,8 %	10,7 %
17. Olajšati čezmejno mobilnost za tuje delavce	19,6 %	50,0 %	30,4 %	33,3 %	44,6 %	22,0 %

Tabela 8 kaže, da je največji delež anketirancev ocenil ukrepa sprejeti vse ukrepe za zaščito pred nadlegovanjem, zlorabo in vsemi oblikami nasilja, za vse delavce v DO (79,8 %) in spodbujati najvišje standarde na področju varnosti in zdravja pri delu za omogočanje dobrih delavnih pogojev (78,6 %) kot najbolj pomembna, ki ju je treba prednostno uvesti.

Tabela 8: Ocena deleža anketirancev o pomembnosti in časovni uvedbi ukrepov za spremembe na področju varstva in zdravja pri delu v DO (N = 336)

Ukrepi za spremembe na področju varstva in zdravja pri delu v DO	Pomembnost ukrepa			Časovna uvedba ukrepa		
	Ni pomembno	Srednje pomembno	Zelo pomembno	Prednostna uvedba	Uvedba na daljši rok	Ni potrebno uvesti
1. Sprejeti vse ukrepe za zaščito pred nadlegovanjem, zlorabo in vsemi oblikami nasilja, za vse delavce v DO	3,0 %	17,3 %	79,8 %	70,2 %	25,0 %	4,8 %
2. Spodbujati najvišje standarde na področju varnosti in zdravja pri delu za omogočanje dobrih delavnih pogojev	3,0 %	18,5 %	78,6 %	66,7 %	29,2 %	4,2 %
3. Naložbe v javne storitve za duševno zdravje in vsem delavcem v sistemu DO zagotoviti poln in brezplačen dostop do njih	3,6 %	29,8 %	66,7 %	60,1 %	35,1 %	4,8 %
4. Zagotoviti, da se standardi varnosti in zdravja pri delu ustrezno upoštevajo kot del zavezujočih zavez glede delovnih in socialnih standardov	4,2 %	29,2 %	66,7 %	57,7 %	37,5 %	4,8 %
5. Boljša pripravljenost na morebitne zdravstvene in izredne razmere krize v prihodnosti	3,0 %	32,7 %	64,3 %	53,0 %	40,5 %	6,5 %
6. Upoštevati prilagojenost okoliščinam vseh delavcev, vključno s potrebami (i) mladih delavcev; (ii) invalidov; in (iii) starajoče se delovne sile	3,6 %	32,7 %	63,7 %	56,0 %	40,5 %	3,6 %
7. Boljše preprečevanje nezgod in bolezni na delovnem mestu	3,0 %	33,9 %	63,1 %	54,2 %	39,9 %	6,0 %
8. Okrepiti sodelovanje in izmenjavo informacij med inšpektorati za delo in drugimi ustreznimi nacionalnimi organi, da bi izboljšale zdravstvene in varnostne standarde	10,1 %	38,1 %	51,8 %	47,6 %	38,7 %	13,7 %

Največji delež anketirancev (86,9 %) je kot zelo pomemben označil ukrep spodbujanje pozitivne delovne klime in občutka spoštovanja, npr. izboljšano komuniciranje med zaposlenimi in vodstvom, finančna podpora za teambuildinge, na drugem mestu pa je ukrep preprečevati zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi (70,2 %), kot kaže tabela 9.

Tabela 9: Ocena deleža anketirancev o pomembnosti in časovni uvedbi ukrepov za spremembe v delovnem okolju (N = 336)

Ukrepi za spremembe v delovnem okolju	Pomembnost ukrepa			Časovna uvedba ukrepa		
	Ni pomembno	Srednje pomembno	Zelo pomembno	Prednostna uvedba	Uvedba na daljši rok	Ni potrebno uvesti
1. Spodbujanje pozitivne delovne klime in občutka spoštovanja, npr. izboljšano	2,4 %	10,7 %	86,9 %	79,8 %	16,1 %	4,2 %

komuniciranje med zaposlenimi in vodstvom, finančna podpora za teambuildinge						
2. Preprečevati zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi	2,4 %	27,4 %	70,2 %	64,3 %	31,5 %	4,2 %
3. Usmeritve v aktivnejše in hitrejšo reševanje kršitve pravic delavcev	5,4 %	25,6 %	69,0 %	63,7 %	29,8 %	6,5 %
4. Zagotavljati pravico do varovanja osebnih podatkov	7,7 %	25,0 %	67,3 %	60,1 %	26,8 %	13,1 %
5. Omogočiti večjo avtonomijo delovnih timov	2,4 %	29,8 %	67,9 %	58,3 %	37,5 %	4,2 %
3. Spodbujati inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne razmere, npr. uvajanje nove tehnologije, službe za stike z javnostjo	2,4 %	35,1 %	62,5 %	48,8 %	47,0 %	4,2 %

Največji delež anketirancev (80,4 %) je kot zelo pomemben ocenil ukrep aktivno privabljati prihodnje dijake, študente ter upokoјence v poklice DO, npr. krepiti medgeneracijsko solidarnost od osnovne šole dalje, ki mu sledi ukrep podpiranje programov usposabljanja in izobraževanja (78,6 %), na vseh ravneh zagotoviti zmogljivosti za kakovostno usposabljanje (73,8 %) in vzpostaviti pogoje za strokovno prakso, s katero se bosta izboljšali kakovost oskrbe in varnost uporabnikov (72,0 %), kot kaže tabela 10.

Tabela 10: Ocena deleža anketirancev o pomembnosti in časovni uvedbi ukrepov za spremembe v izobraževalnem procesu (N = 336)

4. Ukrepi za spremembe v izobraževalnem procesu	Pomembnost ukrepa			Časovna uvedba ukrepa		
	Ni pomembno	Srednje pomembno	Zelo pomembno	Prednostna uvedba	Uvedba na daljši rok	Ni potrebno uvesti
1. Aktivno privabljati prihodnje dijake, študente ter upokoјence v poklice DO, npr. krepiti medgeneracijsko solidarnost od osnovne šole dalje	1,8 %	17,9 %	80,4 %	71,4 %	25,6 %	3,0 %
2. Podpiranje programov usposabljanja in izobraževanja	0,6 %	20,8 %	78,6 %	73,8 %	23,8 %	2,4 %
4. Na vseh ravneh zagotoviti zmogljivosti za kakovostno usposabljanje	1,2 %	25,0 %	73,8 %	64,9 %	33,3 %	1,8 %
3. Vzpostaviti pogoje za strokovno prakso, s katero se bosta izboljšali kakovost oskrbe in varnost uporabnikov	3,0 %	25,0 %	72,0 %	64,3 %	31,5 %	4,2 %
4. Sodoben pristop poučevanja geriatričnih in gerontoloških vsebin s predstavitvijo privlačnosti poklicev v DO	4,8 %	27,4 %	67,9 %	66,1 %	29,2 %	4,8 %
5. Popravki stopenj vpisa in učnih načrtov, npr. več vsebin, povezanih s staranjem in oskrbo v srednješolskem in višješolskem izobraževanju	2,4 %	29,8 %	67,9 %	57,7 %	37,5 %	4,8 %
6. Aktivnejše spodbujanje vstopa v pedagoški proces strokovnjakov iz prakse	3,6 %	28,6 %	67,9 %	62,5 %	31,0 %	6,5 %
7. Jasno opredeliti načela prenosa ali kombiniranja znanj in spretnosti ter nalog	3,6 %	33,9 %	62,5 %	54,8 %	41,1 %	4,2 %

3.2.3 Promocijska sporočila

Tabela 12 kaže, da je največji delež anketirancev kot (zelo) ustrezen ocenil slogan »Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.« (71,4 %) in »Dolgotrajna

oskrba: Ko se vsak dan dotaknemo življenja, ali pa se življenje dotakne nas.« (67,3 %). Poleg uporabnih predlogov sloganov so anketiranci tudi komentirali politiko do DO.

Tabela 12: Ocena deleža anketirancev o ustreznosti sloganov za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi, namenjenih za obstoječe zaposlene v dolgotrajni oskrbi, v slovenskih medijih (N = 336)

Za obstoječe	Sploh ni ustrezen	Ni ustrezen	Ne vem/Se ne morem odločiti	Ustrezen	Zelo ustrezen
Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.	1,2 %	4,8 %	22,6 %	32,1 %	39,3 %
Dolgotrajna oskrba: Ko se vsak dan dotaknemo življenja, ali pa se življenje dotakne nas.	1,8 %	6,5 %	24,4 %	41,1 %	26,2 %
Dolgotrajna oskrba: Kjer srce sreča strokovnost!	5,4 %	14,9 %	29,2 %	29,2 %	21,4 %
Nekoč so skrbeli za nas, zdaj mi skrbimo zanje, v prihodnosti bodo spet skrbeli za nas.	1,8 %	15,5 %	30,4 %	28,0 %	24,4 %

Vaš predlog:

Poskrbeli ste za nas, zdaj je skrb na nas!

Dolgotrajna oskrba: Sledimo individualnosti in edinstvenosti posameznika strokovno, srčno, prijazno!

Delajmo vsi tako, kot bi si želeli, da nekdo dela za nas ali za naše drage.

Častno delo za cenjene ljudi.

Daj vse od sebe. Nekega dne boš nekemu heroj!

Današnje stanje človeka se bo sčasoma spremenilo, delajmo kot družba (in posameznik) na tem, da na boljše.

Delaj s srcem!

Empatija in srčnost!

Kar smo bili mi, ste zdaj vi, kar smo sedaj mi, boste tudi vi!

Most do vaše neodvisne prihodnosti!

Ravnajmo z ljudmi tako, kot si želimo, da oni ravnajo z nami!

S skupnimi močmi zmoremo!

S srčnostjo do ranljivih!

Skupaj v skrbi za lepšo in kakovostno jesen življenja!

V DO je pomemben člen, ki povezuje zaposlene, da je moč in gradi. To je empatija in čuječnost.

V starosti se naučiš mnogih reči, ki jih v mladosti nisi hotel razumeti. (Karl Julius Weber)

Ne gre za to, koliko je človek star, ampak za to, kako se postara. (Ursula Lehr)

Vsak, ki se poda in izbere to pot zaposlitve, ki ni lahka, naj trmasto in pogumno vztraja pri teh ovirah v tem delu. Saj se redko kdo zaveda, da bo nekoč sam na tej poti, ko boš potreboval vsakodnevno pomoč.

Vse, kar rabiš, je mirne živce, hitre in pridne roke, oči katere se ničesar ne bojijo, srce - ker brez ljubezni ne moreš opravljati tega dela ter možgane - s katerimi hitro pozabiš na vse hudo.

Z roko v roki gre lažje.

S starejšimi ravnaj tako, kot bi sama želela, da bi delali z mano.

Komentar na situacijo:

POKLICI V DOLGOTRAJNI OSKRBI BODO BOLJ CENJENI, KO BOMO LJUDJE SPET BOLJ SPOŠTLJIVI DRUG DO DRUGEGA IN Z DRUGIM, ŽE OD DRUŽINE NAPREJ. KAKO BODO TUJI LJUDJE SPOŠTLJIVI, ČE SVOJCI JASNO PVEDO, DA TEGA NE BI MOGLI DELATI. KO BOMO TUDI BOLJ SPOŠTLJIVI DO DELA, KI NI LEPO IN JE POGOSTO FIZIČNO IN PSIHIČNO ZELO ZAHTEVNO, IN NA TA DELA NE BOMO GLEDALI KOT MANJ VREDNA. JIH BOMO BOLJ SPOŠTOVALI IN TUDI PRAVIČNO PLAČALI. ČE GA SAMI NE BOMO ZMOGLI, BOMO TO ZAUPALI TISTIM, KI GA ZMOREJO ZA DOSTOJNO PLAČILO ZA OPRAVLJENO DELO. NE MOREMO PRIČAKOVATI, DA BO ZA MANJ KOT MINIMALNO PLAČO PRIPRAVLJEN ŠE KDO DELATI POLNI DELOVNI ČAS? GLASNO ZAGOVARJAM STALIŠČE, KI BI GA MORALI UREDITI SISTEMSKO, DA SI VSI POLNO ZAPOSLENI LJUDJE V VSEH POKLICNIH PANOGAH ZASLUŽIMO

NAJMANJ MINIMALNO PLAČO, Z VSEMI DODATKI ZA DELO, KI GA OPRAVLJAJO V IZMENAH, OB VIKENDIH IN PRAZNIKIH.

Vse to, kar sedaj sprašujete, bi morali narediti, preden ste lansirali dolgotrajno oskrbo v uporabo. Papir prenese vse.

NIMATE KADRA V BOLNIŠNICAH, DOMOVIH ZA STAREJŠE, NIMATE KADRA ZA POMOČ NA DOMU NIMATE NIČ. IN KAKO MISLITE TO IZVESTI, ČE MISLITE SEDAJ KADER ŠOLATI IN SPODBUJATI NAJ SE OPREDELIJO ZA POKLICE, KI SO PODCENJENI. ZA POKLICE, KI DELAŠ CELI MESEC NOČ IN DAN IN SI KONEC MESECA NE MOREŠ S SVOJO PLAČO PRIVOŠČITI NIČ. ZATO KER TI NE NIČ NE OSTANE!! MISLITE, DA BOSTE DOBILI KADER IN NAŠE OTROKE ZASUŽNILI TAKO KOT STE NAS? POD TAKIMI POGOJI NE!! ZAKAJ ČE GRE LAHKO DELAT V DRUGO BRANŽO IN JE VEČ PLAČAN, VEČ DOMA, IMA VEČJE BONUSSE... TO JE NAROBE SVET

Kot kaže tabela 13, največji delež anketirancev kot (zelo) ustrezen ocenjuje slogana »Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.« (70,3 %) in »Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.« (70,2 %).

Tabela 13: Ocena deleža anketirancev o ustreznosti sloganov za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi, namenjenih za prihodnje zaposlene v dolgotrajni oskrbi, v slovenskih medijih (N = 336)

Za prihodnje	Sploh ni ustrezen	Ni ustrezen	Ne vem/Se ne morem odločiti	Ustrezen	Zelo ustrezen
Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.	1,2 %	2,4 %	22,6 %	49,4 %	24,4 %
Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.	1,2 %	8,3 %	20,2 %	35,1 %	35,1 %
Skupaj tkemo mrežo podpore – pridružite se nam v dolgotrajni oskrbi, kjer vrednost pomoči postane vaša poklicna pot!	1,8 %	6,0 %	29,8 %	42,3 %	20,2 %
Priložnosti za rast in sočutje: Zaposlitev v dolgotrajni oskrbi vam omogoča razvoj na poklicni in osebni ravni!	3,6 %	7,7 %	33,3 %	32,7 %	22,6 %
Gradimo skupaj: Delajmo v dolgotrajni oskrbi in resnično pomagajmo drugim!	0,6 %	11,9 %	35,7 %	34,5 %	17,3 %

Vaš predlog:

Če premoreš veliko srčnosti, potrpežljivosti, empatije, se nam pridruži!

Delaj z drugimi tako, kot želiš, da drugi delajo s teboj. Ne pozabi, da ima tudi jesen v življenju svoje čare.

Imaš rad starejše ljudi? Si strpen, prijazen in srčen? Pridruži se ostalim, ki verjamemo v strokovnost in srčno pomoč starejšim!

Ko pomagaš, pustiš sled!

Kot ČLOVEK lahko sočloveku pomagaš, si mu v oporo in mu daješ upanje za njegovo lepo prihodnost.

Prihodnost je v pomoči sočloveku. Delo v dolgotrajni oskrbi nam v mnogočem omogoča obrniti svet na bolje, našim starostnikom in nam samim.

Vzemi si čas in prisluhni starejšim!

Tabela 14 kaže, da je največji delež anketirancev kot (zelo) ustrezen ocenjuje slogan »Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.« (70,0 %), ostala dva sta dobila znatno manj podpore.

Tabela 14: Ocena deleža anketirancev o ustreznosti sloganov za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi, namenjenih za mlade v dolgotrajni oskrbi, v slovenskih medijih (N = 336)

Za mlade	Sploh ni ustrezen	Ni ustrezen	Ne vem/Se ne morem odločiti	Ustrezen	Zelo ustrezen
Ustvarjamo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.	1,2 %	3,0 %	23,8 %	38,7 %	33,3 %
Bodite tam, kjer ste najbolj potrebni. Postanite del dolgotrajne oskrbe.	1,8 %	8,3 %	25,6	37,5 %	26,8 %
Skupaj oblikujemo prihodnost nege in oskrbe.	2,4 %	10,7 %	36,3 %	32,7 %	17,9 %
<p><u>Vaš predlog:</u></p> <p>Delajmo eden za drugega. Danes mi za vas, jutri vi za nas. Bodite potrpežljivi, dobri, ustrezljivi, nasmejani ... Če imaš hitre, pridne roke, katerih ni ničesar strah. Dober mehur in hitre noge. Potem je pot dolgotrajne oskrbe zate. Če te zanima delo s starejšimi, invalidi, dementnimi ljudmi, se nam pridruži. Mladi in starejši se pogosto srečujejo. Z medsebojnim sodelovanjem oboji pridobijo, mladi se marsičesa naučijo, starejši pa novega prijatelja in "pomočnika" dobijo. Mladi, stari – nasprotja se vedno privlačijo. Naj mladost misli na starost. Naj se odločajo po svoji vesti po srcu, da dokažejo, da je možnost in kot rečemo na mladih svet stoji. Pokaži, da ti je mar. Zaposli se v DO Pomagaj starejšim! S kvalitetno oskrbo starejših oblikujemo tudi našo prihodnost. Vsak bo enkrat star. Za starejše si dragocen! Postani del kolektiva dolgotrajne oskrbe in naredi nekaj dobrega zase in starejše!</p>					

4 ZAKLJUČEK

4.1 Ukrepi

Analiza poglobljenih intervjujev z različnimi akterji (zaposleni in bivši zaposleni v DO, dijaki in študenti, brezposelni, strokovnjaki, znanstveniki in uporabniki DO) in anketnih vprašanj o ukrepih za promocijo poklicev v DO in promocijskih sporočilih o delu v DO je pokazala, da intervjuvanci ocenjujejo naslednje ukrepe kot nujno potrebne, ki jih je treba hitro uvesti:

A) Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja na področju dolgotrajne oskrbe:

Nujni ukrepi:

- 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,
- 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,
- 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),

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 kadrovske štípendij, 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 in kariernih možnosti**: spremembe normativov in standardov na področju DO, spodbujanje izobraževanja, izpopolnjevanja, prekvalificiranja in vrednotenja spretnosti (NPK).

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,
13. olajšanje **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,
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.

B) 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 delavskih pogojev**,

Manj nujni ukrepi (pod 70 %):

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.

C) 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,

Manj nujni ukrepi (pod 70 %):

3. usmeritve v **aktivnejše in hitrejše reševanje** kršitve pravic delavcev,
4. zagotavljanje 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.

D) Ukrepi za spremembe v izobraževalnem procesu

Nujni ukrepi:

1. **aktivno privabljati prihodnje dijake, študente ter upokojece v poklice DO:** npr. krepite 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 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),

Manj nujni ukrepi (manj kot 70 %):

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.

4.2 Promocijska sporočila

Za obstoječe:

1. Morda bodo pozabili, kaj ste rekli, nikoli pa ne bodo pozabili, kako so se zaradi vas počutili.
2. Dolgotrajna oskrba: Ko se vsak dan dotaknemo življenja, ali pa se življenje dotakne nas.

Za prihodnje zaposlene:

1. Ustvarjajmo nasmeh in spomine! Postani del naše skupine in pomagaj ustvarjati boljše življenje za naše starejše.
2. 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.

Objava spletna stran:

Odkrijte čarobnost dela v domu starejših: Kjer vsak dan prinaša nepozabne zgodbe in življenjske lekcije

Dominik Hudoklin, animator v DSO Novo mesto:

»Delo v domu starejših je tako, da je enostavno nemogoče oditi. Delo samo je tako privlačno, da ne razmišljam sploh, da bi šel drugam. Najbližje mi je osebni stik z ljudmi – po eni strani sem v službi, po drugi strani pa je ta stik tako oseben, da na drugih delovnih mestih tega nisem nikoli srečal.

Delo je tudi drugačno. Ne zato, ker je osebno, ampak ker te vzame celega ... popolnega. Zame je ta izkušnja neprecenljiva, da si v službi in se še vedno učiš. Ne samo strokovno izobraževanje, ampak enostavno pogled na življenje postane bolj dinamičen. Nikoli ti ni dolgčas, zmeraj nekaj vidiš in tudi lažje sprejemaš težje stvari v življenju.

Ljudje naj se ne bojijo priti v dom starejših. Nasprotno, jaz bi celo priporočal, naj pridejo čim prej, ker je pot v novo okolje bistveno lažja. In ljudem tukaj je lepo, tako da je kakršen koli strah odveč, hkrati pa se zviša še kvaliteta življenja.«



Objava družbena omrežja:

Odkrijte čarobnost dela v domu starejših: Kjer vsak dan prinaša nepozabne zgodbe in življenjske lekcije

»Delo v domu starejših je tako, da je enostavno nemogoče oditi. Nikoli ti ni dolgčas, zmeraj nekaj vidiš in tudi lažje sprejemaš težje stvari v življenju. Najbližje mi je osebni stik z ljudmi – po eni strani sem v službi, po drugi strani pa je ta stik tako oseben, da na drugih delovnih mestih tega nisem nikoli srečal. Delo je tudi drugačno. Ne samo zato, ker je osebno, ampak ker te vzame celega ... popolnega. Zame je ta izkušnja neprecenljiva, da si v službi in se še vedno učiš. Zato tudi ne razmišljam sploh o tem, da bi šel drugam.«

Dominik Hudoklin, animator v DSO Novo mesto



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/qHd5dyEQsgg>

Marjan Zupančič, bolničar negovalec: <https://youtu.be/4XVZqg3zgT0>

Gorazd Matko, zdravstveni tehnik: <https://youtu.be/nZKKN44ICfI>

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/OVKcu6fC2Io>

Olga Slanc, stanovalka: <https://youtu.be/2WMD4mI0fdk>