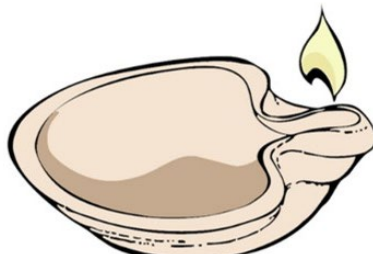




Univerza v Novem mestu  
Fakulteta za *zdravstvene vede*



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: kvalitativna raziskava**



**ARRS**

JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST  
REPUBLIKE SLOVENIJE



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE**

**Februar 2023**

**Citiraj poročilo:** Analiza ukrepov promocije poklicev v dolgotrajni oskrbi: kvalitativna raziskava (2023). Projekt Promocija poklicev v dolgotrajni oskrbi (V3-2244). Vodja: Univerza v Novem mestu Fakulteta za zdravstvene vede; financirano s strani Javne agencije za raziskovalno dejavnost RS in Ministrstva za zdravje.

## 1 UVOD

V večini razvitih družb se soočajo s problematiko staranja prebivalstva, pri čemer se povečuje predvsem delež oseb, starejših od 80 let, in s tem stroški dolgotrajne oskrbe (DO) (Vogelsang et al., 2019; Xu in Chen, 2019). Po podatkih Statističnega urada RS je bilo v Sloveniji v zadnji polovici leta 2021 starejših od 65 let 20,9 % prebivalcev in 5,5 % starejših od 80 let. Staranje povzroča upad fizične moči posameznikov in prisotnost kroničnih zdravstvenih težav z multimorbidnostjo in posledično polifarmacijo, kar slabša njihovo sposobnost samooskrbe in potrebo po dolgotrajni oskrbi.

Dolgotrajna oskrba (DO), razumljena kot sistem storitev in ukrepov, namenjenih osebam, ki so zaradi bolezni, starostne oslabelosti, poškodb, invalidnosti, pomanjkanja ali izgube intelektualnih sposobnosti dlje časa ali trajno odvisne od pomoči drugih oseb pri opravljanju osnovnih in podpornih dnevnih opravil, postaja družbena prioriteta številnih evropskih držav, saj jo potrebuje okrog 4 % slovenskega in evropskega prebivalstva, ocenjuje pa se, da se bo v prihodnje ta delež podvojil. V Sloveniji se lahko izvaja v instituciji, na domu, s prejemanjem denarnega prejemka oziroma s pomočjo oskrbovalca družinskega člana v kombinaciji z delnim institucionalnim oskrbovanjem, a prevladuje institucionalizirana oblika. Slovenija je v svetovnem vrhu po deležu prebivalcev, ki so nastanjeni v domovih (nad 20.000 ljudi), poleg tega še okrog 15.000 ljudi čaka na institucionalno oskrbo (Računsko sodišče RS, 2019). To kaže na pretirano institucionalizacijo sistema DO, ki ne odgovarja na potrebe starih ljudi kot raznovrstne skupine prebivalcev. Poleg tega, da je institucionalizirana DO draga, starejši preferirajo staranje v domačem okolju zaradi navezanosti na domače okolje in pomanjkanja osebnega odnosa, zasebnosti ali nadzora nad svojo oskrbo (Kerber et al., 2017; WHO, 2018). Institucije imajo tudi omejeno kapaciteto sprejemanja, zato v Evropi in Sloveniji oskrbujejo le od 20 do 35 % vseh, ki potrebujejo oskrbo. Okrog deset odstotkov prebivalcev EU redno pomaga nekemu od bližnjih, ki je starostno onemogel, bolan ali invaliden, v Sloveniji je to okrog 200.000 ljudi (Ramovš, 2019). Takšna neformalna oskrba na domu je fizično in čustveno zahtevna za oskrbovalce, saj ima večina njih premalo znanja in podpore. Ker je bila neformalna DO, ki v Sloveniji in Evropi oskrbuje dve tretjini do tri četrtine ljudi, dolga leta spregledana in premalo financirana (WHO, 2018), se v Evropi oblikuje nov integrirani sistem, ki na lokalni ravni povezuje v celoto domačo in službeno oskrbo, zdravstveno nego in socialno oskrbo ter poleg krajevnih domov za stare ljudi, ki se ustanavljajo tako pogosto kot vrtci, razvija tudi programe, ki večinoma razbremenjujejo domačo oskrbo in jo krepijo z znanjem. S sprejemom Zakona o dolgotrajni oskrbi (ZDOsk) je bil izpolnjen pogoj za sodoben razvoj oskrbe tudi v Sloveniji. Glede pravic neformalnih oskrbovalcev je naredil korak, ki omogoča integracijo formalne in neformalne oskrbe. Manjši korak pa je Zakona naredil pri prenosu te temeljne naloge na lokalno skupnost. Ker je bil sprejet v zelo splošni obliki, je odločilno njegovo ustrezno uvajanje v prakso.

Kadrovski izzivi na področju DO v Evropi in Sloveniji so zelo veliki. Težko je oceniti, koliko delavcev v DO primanjkuje v EU, saj se to lahko zelo razlikuje od države do države in v državah celo znotraj regij. Študija o delavcih v DO v EU (2020) ugotavlja, da približno 6,3 milijona ljudi dela v sektorju DO, to je za eno tretjino več kot pred desetletjem, medtem ko 44 milijonov ljudi pogosto zagotavlja neformalno DO sorodnikom ali prijateljem. Delež delavcev v DO, starih 50 let ali več, je višji kot v drugih sektorjih in se tudi hitreje povečuje (iz 28 % leta 2009 na 38 % leta 2019). Epidemija covid-19 je položaj pomanjkanja delavcev v DO še poslabšala. Evropska zveza javnih služb (European Public Servis Union, 2022) ocenjuje, da v EU primanjkuje okoli dva milijona zaposlenih na tem področju. Evropsko združenje za dolgotrajno zdravstveno nego (European Association for Long-Term Care Nursing, 2018) opozarja na a) pomanjkanje kvalificiranega in usposobljenega osebja, kot posledice kombinacije dejavnikov, kot so nizke plače, težki delovni pogoji in pomanjkanje priznanja za opravljanje družbeno pomembnega dela, b) visoko stopnjo fluktuacije zaposlenih, ki vodi v nestabilnost in pomanjkanje kontinuirane oskrbe, c) starajoče se delovne sile in d) pomanjkanje priložnosti za poklicni razvoj, kar povzroča pomanjkanje kompetenc ter nizko stopnjo zadovoljstva pri delu.

Po podatkih OECD za leto 2019, Slovenija s številom zaposlenih na področju DO (2 zaposlena na področju DO na 100 oseb starih 65 let ali več) zelo zaostaja za povprečjem števila zaposlenih na področju DO v državah OECD (OECD, 2021a). Hkrati analize kažejo, da se bo v prihodnjih letih upokojila

najbolj številčna generacija zaposlenih v zdravstveni negi, pri čemer hkrati prihaja do odliva kadra zdravstvene nege v tujino in druge poklice (Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije, 2021).

Brez ustreznega števila primerno usposobljenega kadra je vprašljiva dostopnost in kakovost oskrbe, kar vodi v slabšanje zdravstvenih izidov, povečan delež ponovnih hospitalizacij in višje stroške zdravstvenega varstva ter še večjo obremenjenost zaposlenih v DO, ki so ključni za kakovostno in varno življenje vseh generacij prebivalcev (European Association for Long-Term Care Nursing, 2018).

Prejšnje raziskave so pokazale, da je podpora delovnega okolja pomembno povezana z večjim zadovoljstvom pri delu zaposlenih v socialnovarstvenih ustanovah (Choi et al., 2012). Dejavniki, povezani s podporo delovnega okolja, vključujejo sodelovanje pri upravljanju in odločanju o delovanju ustanove, imeti podpornega vodjo in ustrezne vire (npr. dovolj ustreznega osebja za nego in oskrbo). Nizozemska raziskava je pokazala, da so ključni dejavniki uspešno ohranjanja zaposlenih pozitivna podoba poklicev v DO, ustrezna plača, jasnost in vsebina vloge, podpora s strani vodstva, možnost strokovnega razvoja, učenje na delovnem mestu, ujemanje med vsebino izobraževanja in delom v praksi (Backhaus et al., 2021).

Strokovna združenja na tem področju predlagajo več rešitev, ki vključuje spremembo politik in sodelovanje vlade, sektorja DO, izobraževalnega sistema in drugih ključnih akterjev (European Association for Long-Term Care Nursing, 2018; American Health Care Association, 2020). Prvič, vlade morajo povečati financiranje DO (ali iz proračuna ali v obliki dodatnega davka oziroma kombinirano), da se zagotovijo sredstva za privabljanje in ohranjanje zaposlenih. Te dejavnosti vključujejo spremembo kadrovskega normativov, dvig plač, izboljšanje delovnih pogojev ter zagotavljanje usposabljanja in finančne podpore za zagotavljanje ustrezne usposobljenosti zaposlenih za oskrbovanje vedno bolj starajočega se prebivalstva. Ker je eden glavnih razlogov za pomanjkanje zaposlenih v DO pomanjkanje konkurenčnih plač in ugodnosti, se s ponudbo konkurenčnih plač in ugodnosti pritegnejo in obdrži zaposlene, ki jih motivirajo finančne spodbude. Poleg dviga plače se lahko delavcem ponudijo ugodnosti, kot so dodatno zdravstveno zavarovanje, dodaten dopust in pokojninski dodatki. Poleg tega se zaposlenim ponudita bolj prilagodljiv urnik in možnost dela s skrajšanim delovnim časom, da privabijo tiste delavce, ki težje usklajujejo delovne obveznosti z drugimi.

Drugič, zagotavljanje možnosti usposabljanja in strokovnega razvoja je še en način za spodbujanje zaposlovanja v sektorju DO. To lahko vključuje ponudbo certifikacijskih programov, usposabljanje ob delu in različne priložnosti za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Zagotavljanje teh priložnosti pomaga pritegniti zaposlene, ki so predani poklicni rasti, in pomaga zaposlenim pri posodabljanju svojih kompetenc.

Tretjič, pozitivna kultura na delovnem mestu je lahko pomemben dejavnik pri privabljanju in ohranjanju zaposlenih v sektorju DO. To lahko vključuje ustvarjanje podpornega in spoštljivega delovnega okolja, spodbujanje odprte komunikacije in sodelovanja ter spodbujanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem. Poleg tega lahko priznanje in nagrajevanje zaposlenih za njihove prispevke in dosežke pomaga izboljšati moralno in zadovoljstvo pri delu.

Četrto, v izobraževalni sistem se vključijo vsebine DO, da bi dijake in študente bolje pripravili na poklice DO. To lahko vključuje zagotavljanje več priložnosti za študente, da se učijo o DO in spretnostih, potrebnih za delo na tem področju, kot tudi zagotavljanje štipendij in drugih spodbud za spodbujanje študentov k nadaljevanju kariere v DO.

Petič, tesno povezovanje z izobraževalnimi ustanovami lahko pomaga spodbujati zaposlovanje v sektorju DO s privabljanjem študentov, ki jih zanima kariera na tem področju. To lahko vključuje izboljšano ponudbo pripravništev in mentorskih programov, zagotavljanje izkušenj spremljanja dela ter

udeležbo na kariernih sejmih in drugih prireditvah zaposlovanja. S sodelovanjem z izobraževalnimi ustanovami si lahko sektor DO pomaga nabrati nabor kvalificiranih delavcev, ki jih zanima kariera v tem sektorju.

Šestič, ponudba bonusov in spodbud ob prijavi je še en način za spodbujanje zaposlovanja v sektorju DO. To lahko vključuje ponujanje finančnih bonusov za nove zaposlene, bonuse za sedanje zaposlene, ki napotijo nove zaposlene, in spodbude na podlagi uspešnosti doseganja določenih ciljev. S ponudbo teh spodbud lahko ustanove DO pritegnejo in obdržijo zaposlene, ki jih motivirajo finančne spodbude.

Sedmič, sektor DO si mora aktivneje prizadevati za izboljšanje podobe poklicev v DO. To lahko vključuje predstavitev prednosti dela v poklicih v DO, kot je poudarjanje priložnosti za pozitiven vpliv na življenje drugih z lastno promocijo (objava informacij na spletni strani in družbenih omrežjih, pojavljanje na izobraževalnih in drugih družbenih dogodkih) in promocija s pomočjo medijev ter drugih družbenih akterjev (npr. občine, ministrstva in nevladne organizacije).

Tudi OECD je prepoznalo pomen privabljanja in ohranjanja delavcev v DO ter izvedlo ter objavilo primerjalno študijo pobud in ukrepov za privabljanje delavcev, njihovo ohranjanje in izboljšanje produktivnosti v državah OECD (2021b). Večina ukrepov je bila osredotočen na spodbude za (ponovni) vstop v sektor DO ali izboljšanje njegove podobe. Podpora programom usposabljanja za študente ali brezposelne je lahko učinkovita, saj je s povečanim izobraževanjem in usposabljanjem Japonska v štirih letih uspela povečati število delavcev za 20 %, nekatere države pa zagotavljajo finančno podporo za takšno usposabljanje. Norveška in VB skušata izboljšati spolno strukturo in uvajata ukrepe za pritegnitev brezposelnih moških. Podatki iz ZDA in Francije kažejo, da je povišanje plač v daljšem obdobju povezano z večjim zaposlovanjem delavcev, daljšim delovnim časom in nižjo fluktuacijo. Poleg plač lahko spodbujanje bolj zdravega delovnega okolja in preprečevanje nesreč in bolezni na delovnem mestu zmanjša odsotnost z dela, fluktuacijo in slabo zdravje delavcev v DO. Tako različne države uvajajo programe za upravljanje s stresom in svetovalne programe za preprečevanja nesreč in izgorelosti. Podatki tudi kažejo, da se poveča zadovoljstvo z delom in zmanjša fluktuacija, ko se delavcem omogoči več prožnosti in nadzora nad lastnim delom v DO. Samostojno vodene ekipe delavcev v DO, kot so na Nizozemskem, v Avstraliji in na Japonskem, so omogočile zaposlenim večjo avtonomijo in dvignile zadovoljstvo z delom. Boljša uporaba tehnologije za pomoč delavcem pri njihovem delu in izboljšana koordinacija dela v vseh okoljih DO sta tudi ključnega pomena za povečanje učinkovitosti v sektorju, zlasti za komunikacijo z bolniki, identifikacijo njihovih potreb in spremljanje zadovoljstva z DO, pa tudi za izboljšanje evidence podatkov. Številne države pa prav tako poskušajo izboljšati razumevanje pomena delovnih mest za DO s strani javnosti z uporabo javnih kampanj, kot so promocije od vrtca dalje, uvajanje ambasadorjev DO, ki obiskujejo šole in zavode za zaposlovanja, pobuda DO »Proud to Care« v VB, ki skrbi za dvig podobe sektorja in ugleda poklicev v njem s posredovanjem sporočila o pomenu in vrednosti zaposlenih v DO: *»Ker lahko skrbstveni in zdravstveni delavci nekomu znatno izboljšajo življenje, je to delo zelo izpolnjujoče in ponuja pravi občutek uspeha, težko izkušenega drugje«.*

Skratka, obstoječe študije in strokovna združenja na mednarodni ravni opozarjajo, da vse večja skrb zaradi pomanjkanja kvalificiranega osebja v sektorju DO zahteva takojšnjo družbeno pozornost. Skupni so jim naslednji ukrepi: ponudba konkurenčnih plač in ugodnosti, postavitve ustreznih normativov, večja avtonomija zaposlenih in prilagodljivost pri oblikovanju delovnika, tehnološka podpora, zagotavljanje priložnosti za izobraževanje, usposabljanje in strokovni razvoj, pozitivna kultura na delovnem mestu in programi za upravljanje s stresom in svetovalni programi za preprečevanja nesreč in izgorelosti, ponudba bonusov in spodbud ob prijavi ter aktivna promocija za izboljšanje podobe poklica. Ker se razmere razlikujejo po državah, je pomembno ugotoviti, kako slovenski uporabniki, zaposleni in bivši zaposleni ter drugi ključni deležniki v sektorju DO vidijo ukrepe za zaposlovanje v DO.

Namen tega poročila projekta je predstaviti ugotovitve kvalitativne raziskave dejavnikov zaviranja in spodbujanja zaposlovanja v DO, ukrepe ter pobude za promocijo zaposlovanja v DO s strani ključnih akterjev DO (uporabniki, zaposleni, bivši zaposleni in drugi ključni deležniki).

## 2 METODE

Da bi pridobili poglobljene informacije na področju dejavnikov zaviranja in spodbujanja zaposlovanja v DO, ukrepe za izboljšanje zaposlovanja ter pobude za promocijo zaposlovanja v DO, smo v zbiranje podatkov vključili različne akterje (uporabniki, zaposleni v DO, dijaki in študenti, brezposelni, strokovnjaki/znanstveniki in odločevalci) in uporabili kvalitativni pristop s poglobljenimi pol-strukturiranimi intervjuji in fokusnimi skupinami, ki so bili izvedeni novembra in decembra 2022 ter januarja 2023. Protokol študije je pregledala in potrdila Etična komisija Fakultete za zdravstvene vede Univerze v Novem mestu (Univerzitetno etično soglasje št. FZV-98/2022).

Izvedli smo 13 poglobljenih intervjujev z uporabniki DO (oskrbovanci in njihovimi neformalnimi oskrbovalci), ki so bili vključeni v pilotno študijo integrirane dolgotrajne oskrbe v občini Krško. Devet intervjuvancev je bilo ženskega spola, štirje so bili moškega spola. Intervjuvanci so bili stari od 52 do 93 let. Izbrani so bili glede na razpoložljivost in pripravljenost sodelovanja. S potencialnimi intervjuvanci je vnaprej kontaktirala koordinatorica oskrbe na domu, s tistimi, ki so se odločili za sodelovanje se je dogovorila za termin intervjuja. Z intervjuvanci smo izvedli pol-strukturiran oz. poglobljen intervju. Intervjuje so izvedli trije izkušeni raziskovalci. Osebni intervjuji so trajali v povprečju okrog 40 minut. Poglobljeni intervjuji so bili posneti s predhodnim soglasjem udeležencev. Osrednje teme za intervjuje z uporabniki DO so bile: poznavanje poklicev v DO, izkušnje z DO in pobude o promociji in popularizaciji poklicev v DO v Sloveniji.

Izvedli smo šest fokusnih skupin, v katerih je bilo 49 udeležencev, in sicer dve fokusni skupini zaposlenih iz ustanov, ki so bili vključeni v pilotne študije, ena fokusna skupina drugi socialnovarstveni zavodi (posebni socialnovarstveni zavodi, varstveno delovni centri, socialnovarstveni zavodi za usposabljanje) in koncesionarji (n = 18), dve fokusni skupini z zaposlenimi (n = 10) in bivšimi zaposleni v DO, dijaki in študenti zdravstvene nege ter brezposelni (n = 21). Strukturno gledano so bili intervjuvanci naslednjih poklicev je v fokusnih skupinah sodelovalo štirje magistri sociologije, dve univ. dipl. socialni delavki, dve univ. dipl. sociologinji, dve magistrici sociološke znanosti, dve magistri poslovnih ved, en diplomirani ekonomist, ena profesorica biologije, ena magistra zdravstvene nege, ena magistra socialnega dela, dve diplomantki upravnih ved in 15 srednjih medicinskih sester, pet diplomiranih medicinskih sester, štirje bolničarji, pet strežnice, en študent, en delovni terapevt, ena gospodinja.

Izvedli smo poglobljene pol-strukturirane intervjuje s strokovnjaki, znanstveniki in drugi deležniki (predstavniki Ministrstva za zdravje, Zavoda za zaposlovanje (2), ZZRS, Sekcije izvajalcev zdravstvene nege in oskrbe v socialnem varstvu, politike) (n = 8).

Na osnovi javno dostopnih podatkov smo oblikovali seznam potencialnih intervjuvancev, ki smo jim večkrat poslali e-vabilo k sodelovanju in jih tudi poklicali po telefonu. Tistim, ki so se odzvali na vabilo, smo se zaradi njihove obremenjenosti kar najbolj časovno in prostorsko prilagodili ter izvedli intervjuje osebno, po aplikaciji MS Teams in telefonu.

Teme pogovora so bile: 1) dejavniki zaviranja zaposlovanja na področju DO v Sloveniji, 2) dejavniki spodbujanja zaposlovanja na področju DO v Sloveniji, 3) nujni ukrepi na področju pridobivanja in ohranjanja zaposlenih v sektorju DO, 4) pobude o promociji/popularizaciji poklicev v DO v Sloveniji. Za zbiranje vseh kvalitativnih podatkov je bil razvit protokol s tematskim vodnikom, ki je temeljil na obstoječih študijah in kontekstualnem znanju.

Anonimizirane izjave udeležencev so bile prepisane in za analizo je bila uporabljena tematska analiza. V procesu analize in kodiranja smo besedilo najprej večkrat prebrali ter posameznim trditvam pripisali pripadajoče pojme oz. kode. Slednje smo glede na sorodne pomene nato združili v podteme, le-te pa

smo združili v teme. Rezultat analize predstavljajo kode, pripadajoče podteme in teme, interpretirane ter podkrepljene z izjavami intervjuvancev.

### 3 REZULTATI

Rezultate predstavljamo glede na skupino intervjuvancev. Najprej bomo predstavili rezultate intervjujev z uporabniki DO, sledijo rezultati fokusnih skupinah, na koncu pa intervjuji z deležniki. Zaradi dobrega razumevanja kompleksnih rezultatov jih predstavljamo na oba načina, tj. tabelarno in v naracijski obliki.

#### 3.1 Intervjuji z uporabniki DO

##### *Poznavanje poklicev v DO*

Analiza izjav intervjuvancev je pokazala, da poznajo poklice v DO glede na svoje izkušnje z njimi. Naštevali in opisovali so naslednje poklice v DO: oskrbovalka, negovalka, fizioterapevt, delovni terapevt, patronažna medicinska sestra in medicinska sestra. Tipičen odgovor Intervjuvanke 1 na vprašanje o poznavanju poklicev v DO je bil: *»Zaenkrat poznam oskrbovalke – to so super, brez izjeme! Srčne, pa takšne! Pa Roka poznam, fizioterapevta. Moram reči izredno fajn gospod, ki mi je lepo povedal, da se mi ne bo dalo telovaditi, a naj izvajam vaje takrat, ko se mi bo zdelo./.../ Ja, imam še patronažno sestro. Vsakih 14 dni pride Primož.«*

Poleg zgoraj omenjenih poklicev so intervjuvanci posamično navajali še maserja, kiropraktika, logopeda, frizerja, pedikerja, manikerja, ki jih nekateri sami naročijo na dom: *»Na domu sta bila tako fizioterapevtka kot kiropraktik.«* (Intervjuvanec 2) Nekateri intervjuvanci so jasno povedali, da si želijo obiskov še drugih poklicev, kot so *»psiholog, kineziolog, frizer, pediker, maniker.«* (Intervjuvanec 11)

##### *Izkušnje z izvajanjem DO na domu in v institucijah*

Vsi intervjuvanci so navajali dobre izkušnje z zaposlenimi DO na domu, ne pa z zaposlenimi v domu za starejše občane. Navajali so njihove pozitivne osebne lastnosti, kot so prijaznost, poštenost, delavnost, ustrežljivost, potrpežljivost, zanesljivost, dobronamernost, prilagodljivost in zaupanja vrednost, ter kompetence, kot so strokovnost, dobra komunikacija, osredotočenost na oskrbovanca in dober odnos. Tipična izjava je bila od Intervjuvanca 4: *»DO na domu je dejavnost prihodnosti. Nujna prihodnost! Zelo podpiram to. In to so poklici za srčne ljudi, absolutno! Ljudi, ki imajo dušo in srce! /.../ Naredijo veliko več, kot jim lahko plačamo.«*

Dva intervjuvanca sta navedla negativne izkušnje z DO v domu za starejše občane in poudarila, da zaposleni premalo delajo, ne skrbijo za stvari uporabnikov in čistočo. Tako je Intervjuvanka 11 dejala: *»Lani smo mamo med dopustom za dva tedna dali v dom. /.../ Najprej, naj povem, da niso delali. Še največ je čistilka. /.../ Jaz sem označila stvari, pa veliko stvari nisem dobila nazaj. /.../ Mama je po štirinajstih dneh v tistih hlačah, ko je šla in ene je imela na sebi, tiste za domov. V štirinajstih dneh so ji zamenjali dvoje kratke rokave, pa je bilo vroče. Drugo je bilo še vse zloženo, kot sem pustila. /.../ Ne vem, ampak nad tem sem bila razočarana. Glede na to koliko smo plačali ... za 14 dni je bilo čez 600 €. Nad čistočo v domu sem bila zelo razočarana. /.../ Zato smo se za prvo silo odločili za pomoč na domu. Pa tudi njej ni. Če ji rečeš, da bo treba iti v dom, reče: »samo tega ne.«*

Ko so intervjuvanci opisovali negativne izkušnje, so v glavnem opisovali negativne pogoje zaposlenih v DO na domu, in sicer premajhna družbena vrednost poklicev v DO, prenizko plačilo, slabi delovni pogoji, kot so tog urnik, fizično in psihično zahtevno delo. Tako je intervjuvanka 8 dejala: *»Premajhna plača, delovni čas v domovih oz. pri socialni oskrbi – najbrž je tako malo ljudi, da se komaj flikajo. /.../ Delo*

*ponoči in za vikend. Je pa to problem. Sploh za tiste mlade, ki imajo majhne otroke. /.../Je pa to delo zelo težko in naporno. Fizično in psihično. Včasih je treba pomagati s postelje in na posteljo, na stranišče – dvigovanje. /.../ Kar se tiče psihičnega napora ... lahko se te preveč dotakne vse to. Vse težave in bolečine, ki jih imajo starejši.«*

Vsi intervjuvanci so poudarili nujnost ukrepov v DO, kot sta višja plača in več zaposlenih. Nekateri so dopolnili, da zaposleni v DO na domu potrebujejo boljše delovne pogoje, kot so večjo prožnost in nadzor nad lastnim delom. Na primer: *»Te ljudi bi bilo potrebno malo bolj motivirati, ker je samo delo zelo težko. Motivirali bi jih lahko na različne načine. Za naše punce vem, da težko dobijo kakšen frej dan. Dopust, tudi če ga potrebujejo – npr. ko imajo zdravniške preglede. Tukaj bi bilo potrebno več tolerance in prilagodljivosti. S finančnega vidika mislim, da so zelo premalo plačani. To je težko delo, vsak dan, ni važno ali je nedelja, ali je praznik – redko kdaj je katera frej.«* (Intervjuvanec 2).

Intervjuvanka 13 je poudarila potrebo po več zaposlitvah, boljši izobrazbi in dodatnih usposabljanjih ter nudenju psihološke podpore: *»Potrebno bi bilo, da bi bilo malo več osebja. /.../ Morali bi imeti res dober dohodek za to delo. /.../ Pa dobro šolanje. Dobro bi jih bilo potrebno pripraviti na ta poklic. /.../ Pa dodatne tečaje /.../ Pa kot mi v Nemčiji psihološke tečaje, podporo.«*

### **Pobude o promociji poklicev v DO**

Za promocijo poklicev DO je ključen družben ugled, ki ga imajo poklici dolgotrajne oskrbe. Pri tem imajo veliko vlogo mediji. Intervjuvanec 9 je poudaril, da negativna družbena podoba in stalno pisanje o težavah mlade odvrča od teh poklicev. Prav tako je premalo predstavitev poklicev samih, dobrih izkušenj, ki jih imajo nekateri z njimi; predvsem pa dela v DO na domu, ki je lahko zelo osebno izpolnjujoče.

Kar se sporočila za medije tiče, so nekateri dejali, da je treba predstaviti dobre izkušnje, predvsem pa delo v DO na domu, ki je zelo osebno izpolnjujoče z veliko hvaležnosti oskrbovancev. Intervjuvanec 6 je dodal, da bi morali mediji jasno predstaviti potrebe DO, prepričati politike o vlogi DO ter uvedbi izvirne akcije, kot je bila v športu *»Podarim-dobim«*: *»Jaz mislim, da je treba to večkrat povedati na glas, kako nujne so takšne storitve doma. Da gre ta informacija v javnost. Na različnih koncih, ne le politično. Mislim, politike bi bilo potrebno prepričati, da bi začeli to občutiti in razumeti. To je ena stvar. Druga stvar: Poštena plača mora biti, ampak treba je poskrbeti tudi za družbeni ugled. Tukaj so vsi mediji, vsi novinarji, vse predstavitve. /.../ Kot včasih v športu. Kot tisti »Podarim, dobim« - to so takšne izvirne akcije.«*

Intervjuvanec 4 je poudaril, da je treba predvsem veliko več narediti na področju izobraževanja, in sicer vključitev vsebine DO v šolske programe, seznaniti mlade s poklici v DO in podeliti štipendije za izobraževanje v teh poklicih: *»Šolski programi oz. šolski sistem bi se moral takoj, že zdavnaj, ampak vsaj zdaj, osredotočiti na specialistične poklice teh storitev, ki jih bomo morali imeti, če se želimo iti neko dolgotrajno oskrbo. Zadnji čas je, da se uvedejo programi na določenih srednjih šolah in fakultetah. Potrebno pa jo je seznaniti, naredi propagando in mladino soočiti s temi dejstvi, da gre za poklice prihodnosti. /.../ Glede na to, da ta kader potrebujemo in bo v družbi še krvavo potreben in zaželen, bi bilo po mojem mnenju smiselno uvesti štipendiranje. S tem da so štipendije zato, da ljudje ostanejo v poklicu.«*

*Tabela 1: Tematska analiza s podtemami in kodami ter citati uporabnikov/svojcev dolgotrajne oskrbe (pomoč na domu in v socialnovarstvenih zavodih)*

<b>Teme</b>	<b>Podteme</b>	<b>Kode</b>	<b>Citati</b>
<b>Poznavanje poklicev v DO</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- naštevanje in opisi dela poklicev: oskrbovalka, negovalka, fizioterapevt, delovni terapevt patronažna sestra, medicinska sestra</li> <li>- redko: kiropraktik, logoped</li> <li>- želeno: psiholog, frizer, pediker, maniker</li> </ul>	<p><i>Negovalka pride zjutraj in naredi nego, zajtrk, jo spravi v posteljo in prekontrolira. Patronažna pride samo, če je treba nekaj bolj ukrepati. (Intervjuvanec 6)</i></p> <p><i>Dobro bi bilo, da bi bila tudi pedikura, manikira, frizer. (Intervjuvanka 11)</i></p>
<b>Izkušnje</b>	Dobre izkušnje s poklici v DO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pozitivne osebne lastnosti: poštenost, prijaznost, delavnost, ustrežljivost, potrpežljivost, zanesljivost, dobronamernost, prilagodljivost, zaupanja vrednost</li> <li>- kompetence: strokovnost, dobra komunikacija, osredotočenost na oskrbovanca, dober odnos</li> </ul>	<p><i>Ti terapevti in sestre so zelo delavne in prilagodljive bolnikom. Ti zunanji, se ne razburijo nikoli. (Intervjuvanka 3)</i></p> <p><i>Pomembno je, da so pošteni in dobronamerni, potem vse ostalo ni težavno. (Intervjuvanec 5)</i></p> <p><i>V bistvu sem res sama. In taka pomoč mi res veliko pomeni! Pomoč na domu je okno v svet. (Intervjuvanka 1)</i></p>
	Slabe izkušnje s poklici v DO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ni slabih izkušenj z DO na domu</li> <li>- slabe izkušnje z DO v institucijah: zaposleni premalo delajo, kraja, nečistoča</li> <li>- ocena negativnih strani poklica: premalo cenjeni poklici v družbi, prenizka plača, slabi delovni pogoji: tog urnik, fizično in psihično zahtevno delo</li> </ul>	<p><i>Slabe izkušnje imam z domovi za ostarele. ... Tiste, ki so pri oskrbovancih, se nobena ne pritegne! (Intervjuvanka 2)</i></p> <p><i>Ti poklici so premalo plačani in cenjeni v družbi. (Intervjuvanka 11)</i></p> <p><i>Delo je zelo težko. Fizično in psihično. (Intervjuvanka 8)</i></p>
<b>Pobude</b>	Pobude o promociji in popularizaciji poklicev v DO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ukrepi v DO: višja plača, več zaposlenih, boljši delovni pogoji (več prožnosti in nadzora nad lastnim delom)</li> <li>- več izobraževanja o gerontologiji v SŠ in na fakultetah, dodatna izobraževanja</li> <li>- psihološka podpora</li> <li>- štipendije</li> <li>- pozitivne medijske objave</li> <li>- sporočilo za medije: predstaviti delo v DO, ki je zelo izpolnjujoče</li> <li>- inovativne medijske akcije</li> </ul>	<p><i>Potrebno bi bilo višje plače, več osebja, dobro šolanje, preveč je samo kratkih tečajev, /.../ jim omogočiti dodatno šolanje, tečaje s psihologi... (Intervjuvanka 12)</i></p> <p><i>Naše punce dobijo težko kakšen frej dan, dopust, ko ga potrebujejo. (Intervjuvanka 2)</i></p> <p><i>Mediji preveč pišejo samo negativno, kar odvrta mlade. Naj pišejo, kako je delo izpolnjujoče. (Intervjuvanec 9)</i></p> <p><i>Naj se prikaže, da je to izpolnjujoče delo. (Intervjuvanec 5)</i></p> <p><i>Vsi mediji, novinarji bi morali uvesti izvirne akcije, kot je bila v športu »Podarim-dobim«. (Intervjuvanec 6)</i></p>



### 3.2 Fokusne skupine s študenti, brezposelnimi, zaposlenimi in nekdanjimi zaposlenimi v domovih za starejše občane

#### *Dejavniki zaviranja zaposlovanja*

Na makro ravni je večina intervjuvancev v tej skupini poudarila, da so domovi za starejše občane postali zdravstveno-varstveni zavodi in ne socialnovarstveni zavodi. Tipična izjava je bila od Intervjuvanke 14: *»Mi v osnovi nismo osredotočeni na zdravstvo, ampak na socialo, a moremo biti zaradi situacije, ker imamo preveč bolnih. Zato se je socialno čist pozabilo.«*

Intervjuvanci so bili soglasni, da vsi ključni dejavniki zaviranja zaposlovanja v domovih izhajajo iz najšibkejše točke, tj. zastarelih kadrovskih normativov: *»Največja težava so zastareli normativi, iz tega vse izhaja,«* je dejala Intervjuvanka 15. *»Nemogoče jim je dati kakovostno oskrbo, na primer kako peljat ven 42 ljudi, ni mogoče, ne gre /.../ Tudi sestra nima časa, zjutraj mora pripraviti 40 terapij,«* jo je dopolnila Intervjuvanka 14.

Zelo pomemben zaviralni dejavnik, ki so ga navedli vsi intervjuvanci, ki so zapustili delo v domu, je neustrezen delovnik: *»Men je v bistvu žal, sem žalostna, da ljudje, ki radi delamo, odhajamo zaradi delovnika, to je izmensko delo, nočno delo,«* je dejala Intervjuvanka 16, ali kot je dejala Intervjuvanka 17: *»Če bi bili pogoji dela dobri, v bistvu ne bi blo potreben nobene promocije in spodbujanja.«*

Kot naslednji zelo pomemben zaviralni dejavnik, so intervjuvanci navedli prenizko plačo. Tako je Intervjuvanka 18 navedla: *»Človeško življenje je neprecenljivo.. Je? Se pravi nima cene, ampak en naš negovalec nardi 100 neg tem neprecenljivim življenjem za minimalca. Kako so pa kle lahk tk na hitr ceno postavl? Ceno nege neprecenljivga življenja je minimalc. Življenje je pa neprecenljivo?!«*

Vsi so tudi poudarili fizično in psihično naporno delo v DO, ki vpliva na slabše zdravje zaposlenih. *»Nekdo, ki se šele odloča, gre raje delat v zdravstveni dom, ker je pri nas fizično več dela«* (Intervjuvanka 19) in *»ker smo mi kot roboti, nimaš se časa ukvarjati s človekom«* (Intervjuvanka 14) in *»imaš zato večje tveganje za poškodbe in bolezni«* (Intervjuvanka 20).

Zaviralni dejavnik je tudi preveč birokratskega dela medicinskih sester: *»Kar se tiče dela diplomirane medicinske sestre je preveč papirologije /.../ izgubljajo se v papirjih.«* (Intervjuvanka 15). Ena intervjuvanka je tudi omenila, da so vedno večji pritiski svojcev.

Več kot polovica intervjuvancev je tudi poudarila, da so poklici v DO družbeno manjvredni: *»Ti poklici niso cenjeni, na splošno in tudi oskrbovanci čedalje manj spoštujejo naše delo.«* (Intervjuvanec 21) Nekateri so dejali, da obstajajo v slovenski družbi utrjeni predsodki za poklice v DO, poklic bolničar pa je celo stigmatiziran: *»To ni samo to, da ti nekomu pucaš rit, kot to zdaj vsi mislijo. Res obstaja predsodek,«* je poudarila Intervjuvanka 22. S tem povezano so nekateri izpostavili tudi širše dejavnike, kot je skrajno individualistična kultura, v kateri se ne skrbi za druge, pri čemer naj bi to predvsem veljalo za mlade. Posamezni intervjuvanci so tudi omenili, da je DO na splošno in zaposlenim v njej deležna premalo družbene pozornosti. To se kaže tudi tako, da je v izobraževanju premalo poudarka na gerontologiji. *»Imamo vse različne nege, premalo pa je gerontologije,«* je dejala Intervjuvanka 31. Na sistemski ravni tudi ni poskrbljeno za mentorstvo dijakov in študentov v domovih: *»Ker je premalo zaposlenih in preveč dela, je težko izvajati kakovostno mentorstvo. In oni to vidijo,«* je poudarila Intervjuvanka 23.

Na mezo ravni oziroma ravni zavodov so intervjuvanci poudarili slabo vodstvo domov, ki ne rešuje težav, ne omogoča kariernega razvoja oziroma napredovanja, pogosto je prelaganje dela na druge in neurejeno delovno okolje. Tipična je bila izjava Intervjuvanke 24: *»Kot je sodelavec reku v bistvu je problem vodstvo ... nereševanje težav ... pol pa po hodnikih rešujemo in so zamere.«*

Na mikro ravni dela v timu in med posameznimi zaposlenimi so intervjuvanci predvsem poudarili slabe odnose v kolektivu, pomanjkanje uvajanja izboljšav, ker ni strahu pred izgubo službe, slabo kakovost dela zaradi pomanjkanja časa, kar je seveda lahko povezano s pomanjkanjem zaposlenih, in neustrezno organizirano prakso za dijake in študente, saj jih zaposleni tudi izkoriščajo za izvajanje dela, ki ga sami ne želijo delati. Na primer *»Ok sej so normativi, ampak primer /.../ zvečer ko se odnesejo smeti, zaposlen gre lahko na čik ven, dijak pa more odnesti smeti,«* je dejala Intervjuvanka 19.

### **Spodbujevalni dejavniki zaposlovanja**

Intervjuvanci so navedli zelo malo spodbujevalnih dejavnikov. Na makro ravni je bila najpogosteje omenjena varna služba: *»Zagotovljena služba. Služba je. Dobro, če rabiš kredit.«* (Intervjuvanec 28). Z varno službo je povezana tudi stalna plača z regresom: *»Ni ti treba skrbeti, ali boš dobil plačo in regres,«* je dejala Intervjuvanka 31.

Na mezo ravni delovanja socialnovarstvenih ustanov so nekateri izpostavili dobro vodstvo, ki jih motivira in sproti rešuje težave. Posamezniki so tudi poudarili možnost razvoja kariere s plačevanjem šolnine. *»Meni je bila to zelo pozitivna stvar, da so mi plačali šolnino, razvoj kariere,«* je dejala Intervjuvanka 22. Nekateri so tudi izpostavili redno izplačevanje nadur: *»Pozitivna stvar je izplačilo nadur, marsikje jih ne izplačujejo.«* (Intervjuvanka 15)

Na mikro ravni so kot spodbujevalni dejavnik navedli dobre odnose med zaposlenimi. Tako je Intervjuvanka 35 dejala: *»Jaz rada hodim na šiht, ker se dobro razumemo, smo si v oporo, pa zaradi starejših, ker rada delam tole delo.«* Zelo pomemben je tudi pozivni odnos od oskrbovancev: *»Oni, starostniki ti po pokažejo, ja, da si jim pomemben, da te rabijo,«* je poudarila Intervjuvanka 29. To rezultira v osebno zadovoljstvo: *»To je fajn poklic. Veliko ti da osebnega zadovoljstva, ker pomagaš nemočnim,«* je dejala Intervjuvanka 30.

### **Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja**

Intervjuvanci so bili soglasni, da je na makro ravni treba dvigniti ugled poklicev v DO: *»Pridobiti treba najprej spet ugled, da bi bil spet nazaj cenjen,«* je dejala Intervjuvanka 30. Vsi so bili mnenja, da je najprej treba spremeniti kadrovske normative: *»Smo spet tam. Normativi. Če imaš ti večje število ljudi, so ti manj obremenjeni, manj bolniških, normalni dopusti, boljši odnosi, nujni ukrep,«* je poudarila Intervjuvanka 15. Pričakovano so vsi omenili tudi višjo plačo, več zaposlenih in več dopusta zaradi zahtevnega dela. Nekateri so tudi dejali, da bi bil dober ukrep manjše število delovnih ur: *»Šla bi za 6-urni delavnik, kot je zdaj reklama za Hofer,«* je dejala Intervjuvanka 19, ki je zapustila delo v DO. Intervjuvanka 22 je tudi omenila uvedbo obveznih nagrad, božičnice ter drugih finančnih spodbud: *»Jaz bi uvedla obvezno božičnico za tako težke poklice.«*

Ključna je tudi sprememba odnosa do starejših: *»Jaz še kr vztrajam pr tem no.. promocija bo prišla sama od sebe, ko bodo mladi prevzgojeni, da pač je treba s starejšimi sobivat in pomagat, da pride ta spoštovanje do starejših nazaj k se je zale čist zgubilo recimo sploh pr mladih.«* (Intervjuvanka 18) Nekateri so predlagali, da se v ta namen okrepi medgeneracijsko sodelovanje: *»Spremeniti odnos do starejših /.../ z medgeneracijskim druženjem govorimo o kombinaciji vrčevskih otrok in starostnikov, da vidijo, kako je v realnosti. /.../ Da se na starostnike ne gleda kot na breme.«* (Intervjuvanka 15) Drugi pa bi okrepili prostovoljstvo med mladimi: *»Morda prostovoljno pomaganje med počitnicami, peljejo starostnike na sprehod, se z njimi družijo.«* (Intervjuvanka 31)

Več kot polovica intervjuvancev v tej skupini je poudarila ukrep uvedbe izobraževanja za delo s starejšimi v srednje šole in na fakultete z več prakse: *»Najprej več ur o starostniku v šoli, pa več prakse, da bi videli, kako se dejansko dela.«* (Intervjuvanka 32)

Nekateri, ki so izpostavili ukrep zaposlovanja tujcev, so dvomili o njegovi uspešnosti zaradi neznanja slovenskega jezika, saj je komunikacija s starejšimi bistvena.

Na ravni ustanove intervjuvanci vidijo kot pozitiven ukrep podporo vodstva z rednimi motivacijami in pohvalami, ustreznimi nagradami in božičnicami, možnostjo izobraževanja in plačila šolnine: *»Za mene je dober ukrep več izobraževanja, saj delamo s starejšimi, to je ena specifik.«* (Intervjuvanec 33) in *»čez pet let bi me pritegnilo plačilo šolnine«* (Intervjuvanec 33) Vodstvo javnih ustanov nima možnosti izplačati nagrade, je pa lahko izobraževanje in usposabljanje zaposlenih oblika nagrade. Po mnenju Intervjuvanke 15 bi bilo treba uvesti strokovne ekskurzije: *»Na ravni zavoda bi uvedla strokovne ekskurzije, to tudi vpliva na ohranjanje kadra. Da poveš dijaku, ja prejšnji teden smo bili na strokovni ekskurziji.«* Potrebna je tudi boljša organizacija prakse za dijake in študente ter plačilo njihovega in mentorskega dela: *»Narobe je, da jim damo delat vse, ni pa organiziranega mentorstva, ni organizacijske sheme ... oni vidijo, da je kader obremenjen, da morajo skrbet za 20, tudi 25 ljudi in jih preprosto mine. /.../ Poleg boljše organizacije, bi jim morali plačati za delo, zagotoviti hrano itd.«* (Intervjuvanka 34)

Na mikro ravni so predvsem izpostavili dobre odnose med zaposlenimi in ustrezno sestavljen negovalni tim. *»Jaz mislim, da bi moral biti dober tim, pet zaposlenih, 3 tehnike 2 negovalca in en diplomirani, torej dva diplomirana na vsakem nadstropju. Tako bi zaposleni čutili večjo pripadnost, da bi se lahko pogovorili z vodjo /.../ za dobro klimo.«* (Intervjuvanec 33) Za spodbujanje dobrih odnosov bi večina uvedla tudi redne sestanke o sprotnih težavah: *»Teambilding je tud zlo pomemben in to ni sam kako naj rečem.. nek aktiven team bilding da se da še kej pogovorit tam, kako idejo dat, prisluhnat in ne sam ne vem neka igra.. pol bi reku še spodbujanje pa aktivni sestanek 1x na teden, se posluša ideje zaposlenih ane ker bi s tem dal tud neko pripadnost pa dobra klima bi s tem nastala.«* (Intervjuvanec 33)

Nekateri so poudarili tudi izboljšati odnos do dijakov, študentov in pripravnikov: *»Če pride študent v dom delat, ne ga na foro izkoriščat. Treba imeti pravi odnos.«* (Intervjuvanka 19) Praksa dijakov srednje zdravstvene šole je organizirana in vodena s strani mentorjev šole. Težava nastane pri bolničarjih, ki opravljajo šestmesečno prakso v delovnem okolju brez mentorja. Naloga zaposlenih je vključevanje dijaka v delovni proces in usposabljanje za samostojno praktično delo.

### **Promocija poklicev v zaposlovanja v DO**

Večina intervjuvancev je opozorila, da mediji iščejo predvsem negativne zgodbe, ki škodijo DO, čeprav so pa nekateri tudi priznali, da so delno tudi pomagali sektorju DO z razkrivanjem vzrokov za nekakovostno oskrbo: *»Zgodbe iz medijev so samo obtoževalne, premalo pa govorijo, da ni kadra in da je država kriva /.../ čeprav so po drugi strani lahko tudi pomagali s tem, ko so navedli vzroke... pa ne vsi.«* (Intervjuvanka 34)

Večina intervjuvancev meni, da bi bilo treba objavljati predvsem na družbenih omrežjih in radiu. Sporočila naj bi bila pozivna, čustvena in narejena na zabaven in humoren način: *»Prikazati čustven vidik, kako so starejši osamljeni in rabijo mlade, dotik, objem ...,«* je dejala Intervjuvanka 35. Intervjuvanka 36 je dodala, da bi bila morda uspešna reportaža o delu v DO, ne pa klasični oglasi: *»Resničnost posneti, ne oglas, ampak kaj so realni problemi in kaj se da spremeniti.«* (Intervjuvanka 20)

Strinjali so se tudi, da bi morali vodstva domovih za starejše občane neprimerno več narediti na promociji tako, da bi o dogajanju v institucijah sami objavljali na spletu in družbenih omrežjih: *»Ja, mi sami bi morali promovirati prek objav na spletu, družbenih omrežij,«* je poudarila Intervjuvanka 22.

Tabela 2: Tematska analiza s podtemami in kodami ter citati brezposelnih, študentov, zaposlenih in nekdanjih zaposlenih v domovih starejših občanov

Teme	Podteme	Kode	Citati
Dejavniki zaviranja zaposlovanja	Makro raven (sistem, zakonodaja, kultura, šolstvo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- premalo družbene pozornosti</li> <li>- zastareli kadrovske normativi</li> <li>- neustrezen delovnik (izmensko, nočno delo)</li> <li>- premajhna plača</li> <li>- premalo zaposlenih</li> <li>- prevelika odgovornost</li> <li>- fizično in psihološko naporno delo</li> <li>- preveč birokratskega dela</li> <li>- pritiski svojcev</li> <li>- premalo cenjeni zdravstveni in skrbstveni poklici, predsodki</li> <li>- individualistična kultura</li> <li>- premalo izobraževanja o gerontologiji</li> <li>- slabo mentorstvo za dijake in študente zaradi premalo časa</li> </ul>	<p>Zaradi situacije je dom postal zdravstvena ustanova in pozablja se na socialno oskrbo. (Intervjuvanka 14)</p> <p>Ja, premajhna plača in prevelika odgovornost. (Intervjuvanka 24)</p> <p>/.../ je prevelika norma za enega zaposlenega koliko lahko naredi v svojem delovnem času. (Intervjuvanka 19)</p> <p>To je fizično in psihološko naporno dvigovat starejše, pa imaš nenehne klince svojcev. (Intervjuvanec 33)</p> <p>Ko rečeš, da delaš v domu, ti pravijo, a rit brišeš? Ker ti poklici imajo predsodke. (Intervjuvanka 25)</p> <p>Mladi danes niso več navajani skrbet za druge ... oni bi kvečjemu všečkal. (Intervjuvanka 18)</p>
	Meso raven (ustanova)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- slabo vodstvo</li> <li>- neurejeno delovno okolje</li> <li>- prelaganje dela na druge</li> <li>- ni možnosti napredovanja</li> </ul>	<p>Vodstvo je ključno, ker ne rešuje problemov. (Intervjuvanka 21)</p> <p>Slabe so možnosti napredovanja. (Intervjuvanka 26)</p>
	Mikro raven (tim, posameznik)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- slabi odnosi v kolektivu</li> <li>- ni izboljšav, ker ni strahu pred izgubo službe</li> <li>- slabo delo zaradi pomanjkanja časa</li> <li>- neustrezna praksa dijakov in študentov</li> </ul>	<p>Jaz bi to dala pod slabost. Ker ni strahu pred izgubo službe, se ene sploh ne popravijo. (Intervjuvanka 27)</p> <p>Nikoli nimam časa, da bi delala tako, kot bi blo dobro za oskrbovance. (Intervjuvanka 17)</p> <p>Ko imajo prakso, delajo enolično, tisto, kar mi ne naredimo. (Intervjuvanka 15)</p>
Spodbujevalni dejavniki	Makro raven (sistem, zakonodaja, kultura, šolstvo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- varna služba</li> <li>- stalna plača in regres</li> </ul>	<p>Zaščita delavcev, ker nas je tako malo ni strahu pred izgubo službe. (Intervjuvanec 33)</p> <p>Ni ti treba skrbeti, ali boš dobil plačo. (Intervjuvanka 31)</p>
	Meso raven (ustanova)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobro vodstvo</li> <li>- plačilo šolnine</li> <li>- izplačilo nadur</li> </ul>	<p>Naša šefica je spodbujevalni dejavnik. Mislim vodstvo. (Intervjuvanka 38)</p> <p>Izplačajo se nadure. (Intervjuvanka 15)</p> <p>Možnost šolnine, možnost razvoja kariere. (Intervjuvanka 34)</p>

	Mikro raven (tim, posameznik)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobri odnosi med zaposlenimi</li> <li>- pozivni odnos od oskrbovancev</li> <li>- bližina delovnega mesta</li> </ul>	<p><i>Velik več dobiš nazaj glede iz strani stanovalcev, kakorkol te napolnijo z neko energijo. (Intervjuvanka 16)</i></p> <p><i>Če so dobri odnosi, bodo prihajali in tudi ostali. (Intervjuvanka 28)</i></p>
<b>Ukrepi</b>	Makro raven (sistem, zakonodaja, kultura, šolstvo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dvignit družbeni ugled poklicem v DO</li> <li>- sprememba normativov</li> <li>- boljši pogoji dela</li> <li>- višja plača</li> <li>- več zaposlenih</li> <li>- več dopusta zaradi zahtevnosti dela</li> <li>- več praktičnega pouka v SŠ in visokem šolstvu</li> <li>- okrepiti medgeneracijsko sodelovanje</li> <li>- več izobraževana za delo s starejšimi v SŠ in na fakultetah z več prakse</li> <li>- uvedba mladinskega prostovoljstva v domovih</li> <li>- dvom v zaposlovanje tujcev</li> </ul>	<p><i>Dvigniti ugled bolničarjem, sestram. Jih ceniti. (Intervjuvanka 30)</i></p> <p><i>Ne da se samo plače povečajo za en 200 EUR, ampak da je tudi več zaposlenih. (Intervjuvanka 27)</i></p> <p><i>Mogoče bi bil poleg več dopusta dober tudi 30-urni delavnik, kot ga imajo nekatere trgovine. (Intervjuvanka 17)</i></p> <p><i>V šolah tud predmet iz gerontologije, sam da bi blo to mal bolj poglobljeno na dso-je. (Intervjuvanka 24)</i></p> <p><i>To bi mogl že na ravni v osnovni šol ubistvi izkorenint te predsodke. Ubistvi bi mogl nardit en hud poklic, bmw-ja med poklici bi mogl nardit. (Intervjuvanka 18)</i></p> <p><i>Ne vem, če je dobro zaposlovanje tujcev zaradi slabe komunikacije do stanovalcev. (Intervjuvanka 36)</i></p>
	Meso raven (ustanova)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- podpora vodstva: motivacija, pohvale dobrih delavcev</li> <li>- možnost izobraževanja</li> <li>- plačilo šolnine</li> <li>- ustrezne nagrade in božičnice</li> <li>- strokovne ekskurzije</li> </ul>	<p><i>Meni bi zelo veliko pomenili, če bi mi plačali šolanje. (Intervjuvanka 20)</i></p> <p><i>Ni vse v denarju, veliko je če te kdo pohvali za dobro delo. (Intervjuvanka 37)</i></p>
	Mikro raven (tim, posameznik)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ustrezno sestavljen tim</li> <li>- spodbujati dobre odnose med zaposlenimi</li> <li>- spoštljiv odnos do dijakov, študentov in pripravnikov</li> <li>- uvedba prostovoljnih animatorjev</li> </ul>	<p><i>Odnos delavcev do dijakov, študentov in pripravnikov katastrofalen in da se ubistvi izkorišča dijake, pripravnike. (Intervjuvanka 17)</i></p> <p><i>Vključitev animatorjev, takšnih prostovoljnih dobrovoljčkov, to bi bilo dobro. (Intervjuvanka 35)</i></p>
<b>Promocija</b>	Medijska sporočila	<ul style="list-style-type: none"> <li>- motivacijska sporočila kot za slovensko vojsko</li> <li>- medijsko poročanje dogodki</li> <li>- reportaža o delu v DO</li> <li>- objave na družbenih omrežjih s pozitivnim in zabavnim in čustvenim sporočilom</li> <li>- sporočilo o vrednosti tega dela, čustven vidik</li> </ul>	<p><i>Objava na družbenih omrežjih, ker pač to mladina uporablja zdej. (Intervjuvanka 38)</i></p> <p><i>Naj pridejo posnet, kako se pri nas dela, realno stanje ne oglase. (Intervjuvanka 20)</i></p> <p><i>Treba povedati, da to ni samo nega, ampak da na rediš veliko več za človeka. (Intervjuvanka 26)</i></p>

	Drugi promocijski dejavniki	- objave domov na spletni strani in družbenih omrežjih domov	<i>Določene aktivnosti se dogaja, pa jih redki domovi objavijo... pa so zelo pozitivne. (Intervjuvanka 15)</i>
	Spodbujanje zaposlovanja pri mladih	- predstavitev in promocija poklicev v DO v OŠ in SŠ - ekskurzije učencev in dijakov v domove - promocija zaposlenih na SŠ - boljša organizacija prakse za dijake in študente ter plačilo dela	<i>Mogl bit več ekskurzij v domove že v osnovni šoli /.../ že od malga bi mogl ubistvi otroke seznanjat s starostjo, z obnašanjem do starejših. (Intervjuvanka 18)</i>  <i>Tudi mi bi šli promovirat na srednje šole. (Intervjuvanka 38)</i>
	Spolno enakopravnejša zaposlitev	/	

### 3.3 Fokusne skupine z zaposlenimi na centrih za socialno delo in posebnih socialnovarstvenih zavodih

#### **Dejavniki zaviranja zaposlovanja v DO – pomoč na domu**

Intervjuvanci so navajali samo makro dejavnike, med katerimi so v ospredju premalo cenjeni skrbstveni poklici, kar se odraža v neustreznih normativih. Tipična izjava je bila: »Kadrovski normativ se mi zdi premajhen zaradi tega, ker so ti zaposleni, ki se že odločijo, da bodo delali v dolgotrajni oskrbi, preveč obremenjeni.« (Intervjuvanka 39) S tem je povezana tudi premajhna plača oziroma uvrščenost v nizke plačne razrede: »Socialna oskrbovalka, ki vstopi v sistem, je na najnižjem možnem plačnem razredu pod minimalno plačo, se pravi z doplačilom, dobi minimalno plačo. /.../ Plačana mora biti po lestvici, nekje tam 800–900 €. Kar je sramotno za takšno delo.« (Intervjuvanka 40)

Intervjuvanci so poudarili, da je delo v DO na domu težko: »Težko delo, psihično, fizično, slabi delovni pogoji v smislu urnika in tudi samega delovnega mesta, fizičnega napora.« (Intervjuvanka 41), a so nekateri dodali, da je manj težko kot v socialnovarstvenih zavodih.

Zaviralni dejavnik je tudi rigidni sistem zaposlovanja in napredovanja: »Jaz mislim, da predolg dolgotrajen postopek, da se nekoga zaposli. Recimo, če pogledamo pri pomoči na domu, imajo nekatere občine tako, da morajo občine odobriti novega zaposlenega in s tem se že izgubi čas. Čakamo, da nekdo odobri, potem damo razpis, poiščemo, nekoga, ga zapustimo, ne, tukaj smo že kar na precej tednih oziroma mesecih, ko potem pridemo do zaposlitve. /.../ Ta sistem je zelo rigiden, to se pravi v petnajstih letih v najboljšem primeru dosežeš svoj najvišji plačni razred.« (Intervjuvanka 41)

Kot sistemsko napako so intervjuvanci omenili tudi možnost izkoriščanja sistema, npr. izkoriščanje bolniške za delo na črno: »Drug problem pa je težava, da delavec v javnem sektorju tudi če ne dela ok, če nismo najbolj zadovoljni z njim, zaradi zaščite, ki jo ima, pravzaprav lahko izkorišča sistem. /.../ Sistem ima dolgotrajno bolniško, bolniško, na bolniško, na bolniško dela na črno pa mu ne moreš dokazati in ti blokira eno delovno mesto, ki bi bilo lahko oddano nekemu drugemu, ki bi pokazal več interesa. Ja napaka sistema je.« (Intervjuvanka 42)

Sistemske zaviralne dejavnike je tudi omejevanje zaposlitve mladih, saj nacionalna poklicna kvalifikacija zahteva pet let delovnih izkušenj in dopolnitev 21 let za pristop k izpitu: »Dejavniki zaviranja so postopki recimo v zvezi s pridobitvijo nacionalne poklicne kvalifikacije, da so tukaj v bistvu pogoji, kdo lahko gre opravljati zelo strogi, 5 let delovnih izkušenj. Se pravi tudi, če si nekdo želi delati, ne more, ker nima izkušenj.« (Intervjuvanka 43)

Večina je tudi poudarila, da je preveč birokratskega dela. Tipična izjava je bila naslednja: *»Jaz imam 3 baze za vnašati, ljudje me pa čakajo na terenu, pa bi veliko raje šla na teren /.../ Pa še na roke moram vse pisati, pa še mora imeti en kup spisovne dokumentacije, zaradi inšpektorice. Pa za vsako besedo, ki jo nekdo izreče, moram imeti zapis pogovora, uradni zaznamki in ne vem kaj vse /.../ preveč smo v vpletli v te birokratske zadeve.«* (Intervjuvanka 44)

Intervjuvanci so bili tudi soglasni, da je v osnovni šoli in srednji šoli premalo vsebin, ki so povezane s skrbstvenimi poklici, in da se v sodobnem izobraževanju preveč cenijo ocene, premalo pa čustveno inteligenco: *»Pri nas moraš vse znati za ocene, ni pa v redu, kako dobro imaš čustveno inteligenco, ki je ključna.«* (Intervjuvanka 44)

### **Dejavniki spodbujanja zaposlovanja v DO – pomoč na domu**

Intervjuvanci so bili enotni, da je na makro ravni spodbujevalni dejavnik predvsem varna služba in domače okolje, v katerem delajo zaposleni v DO na domu: *»To je zaposlitev, ki je varna. /.../ Tudi okolje dela, v katerim delaš, ki ga poznaš.«* (Intervjuvanka 45)

Na ravni ustanove je intervjuvancem zelo pomembno pozitivno vzdušje v kolektivu in pripadnost kolektivu: *»Mogoče za primer mi smo imeli oskrbovalko, ki je šla, ker se ji je steklo. Nato je šla drugam, v sosednjo občino. In se je pri nam ponudila priložnost čez čas, je hotela takoj nazaj pridet in je rekla, da je pravzaprav imela občutek, kakor da je šla v rejništvo, kot se je izrazila, pa je rekla, da je bilo vse super, pa da je bilo vse krasno, ampak je rekla tim in odnos, ki ga je zgradila v tej ekipi, in te vezi, ki so se stkale in z uporabniki in s sodelavkami, so bile pravzaprav tiste, pa bi bilo veliko lažje zanjo.«* (Intervjuvanka 46)

Intervjuvanke so izpostavile, da je pomembna uporaba službenega vozila in neformalna druženja. *»Treba je vedeti, da vseeno je to delo na terenu specifično. To pomeni, da ti si ves svoj delovni čas izpostavljen uporabnikom, njihovim težavam, to se pravi, moraš se prilagoditi vsakemu okolju posebej in je pomembno, tudi bom rekla ta neka srečanja, da se organizirajo izleti za zaposlene, da so neka neformalna druženja. To se pravi, da smo same idejne vodje, da bi šle na bowling, da bi šle na pohod, da bi imele ne vem novoletno večerjo in tako naprej.«* (Intervjuvanka 46) Nekaj intervjuvancev je tudi poudarilo pomembnost dobre supervizije: *»Supervizija je zelo pomembna za oskrbovalke.«* (Intervjuvanka 47)

Na mikro ravni je zaposlenim v oskrbi na domu zelo pomemben pozitiven odnos od uporabnikov: *»Tudi ta odnos uporabnikom in nekako tudi svojci, kako gledajo na to zaposleno, je pomemben. V času božično novoletnih praznikov so obdarovali tudi oskrbovalke.«* (Intervjuvanka 48) Predvsem pa so poudarili občutek osebnega zadovoljstva: *»Gre za en občutek osebnega zadovoljstva, osebne občutek, koristnosti, dolžnosti, da vračaš družbi.«* (Intervjuvanka 48)

### **Ukrepi spodbujanja zaposlovanja v DO**

Glede na zaviralne dejavnike so intervjuvanci navajali naslednje nujne ukrepe za spodbujanje zaposlovanja v DO: družbeno priznanje, spremenjen kadrovski normativ, višja plača ter krajši in prilagodljiv delovni čas: *»Ne pridejo pa k nam zaradi tega, ker dejansko zdaj zdravstveni kader rajši dela v kaki trgovini, kjer je manj stresno, kjer imajo bolj urejen delovni čas urnik in tako naprej. Hofer ponuja zdaj že 35 urni delovni teden plačan dobi 40 urni delovni teden ne. In to je vse spodbujevalni dejavnik, ki pritegne človeka in na primer v tujini. Jaz vem, moje so sošolke iz faksa, ki so šle delat v Avstrijo, so rekle, glej, jaz sem prišla tja na razgovor in me je vprašala, želim 100 procentni delovni čas, ali želim 80 procentni delovni čas.«* (Intervjuvanka 49)

Potrebna je tudi tehnološka pomoč pri delu: *»/.../ s tehnologijo se tudi da pomagat. /.../ In tukaj bi bila država tista, ki bi morala narediti odločujoč korak.«* (Intervjuvanka 50)

Omenili so tudi večjo vključitev socialne zbornice v procese odločanja: *»Jaz vem, da je zdravstvena zbornica vedno na vsaki seji odbora v parlamentu, ker gre za področno tematiko, da se da ne vem nek dopis, da se vključi tudi socialno zbornico, da se jih vabili na seje delovnih teles s področja tematike.«* (Intervjuvanka 51)

Intervjuvanci so tudi omenili ukrep zaposlovanje tujcev, ki je velik izziv zaradi (ne)poznavanja jezika in zahteva debirokratizacijo postopka: *»Ja, to je en ukrep, kar pa je težko zaradi nepoznavanja jezika in birokratizacije. Nujna je debirokratizacija postopkov na upravnih enotah.«* (Intervjuvanka 52)

Posamezni intervjuvanci so zahtevali tudi celovito pomoč države družini zaposlenega v DO, kot je to v ameriški vojski: *»A je lahko motivacija da našim delavcem našim državljanom ponudimo, da so socialno in ekonomsko preskrbljeni kot v ameriški vojski. Ne samo z vidika plače, ampak iz vidika tudi bivanjske in eksistencialne politike.«* (Intervjuvanka 53) Intervjuvanka 53 je tudi omenila uvedbo velike državne zaposlitvene akcije po vzoru Kanade: *»No, recimo v Kanadi je zvezna vlada namenila 38 pa pol milijona kanadskih dolarjev in je v 2 letih na hitro zaposlila in usposobila 4000 novih pripadnikov osebne podpore preko pospešenega 6 tedenskega spletnega programa usposabljanja v kombinaciji s 4 mesečnim delom. Namestila jih je v tiste kraje, plačala jim je namestitev oziroma pač jim je dala stanovanje v tisti kraj, kjer je bil primanjkljaj kadra in kjer je pač pa reševal akutno pomanjkanje delovne sile, da bo nov kader za dolgotrajno oskrbo in oskrbo na domu. Ne se pravi, da se da.«*

Intervjuvanka 54 je omenila tudi aktivnejšo politiko zaposlovanja: *»Zavod za zaposlovanje organizira kar nekaj aktivnih politik za zaposlovanje, tako kot so javna dela, usposabljanje na delovnem mestu. Tukaj se mi zdi, da bi bilo dobro kaj narediti. Mislim, da mogoče je še vedno premalo sredstev, namenjenih za te oblike.«*

Soglasni so bili pri navedbi ukrepa okrepitve medgeneracijskega sodelovanja in spodbujanja prostovoljstva v šolah. Kot ukrep je bila tudi omenjena pomoč brezposelnih v različnih zavodih, da bi tako zmanjšali pomanjkanje kadra. En intervjuvanec je tudi omenil, da bi bilo treba prioritarno v zdravstvenem sistemu obravnavati bolne, ki delajo v deficitarnih poklicih, saj dolgotrajni bolniški dopusti nastajajo tudi zaradi dolgih čakalnih vrst. Številni intervjuvanci so tudi poudarili, da bi bilo smiselno uvesti državno ali kadrovske štipendiranje, ki bi spodbudilo k zaposlitvi in obenem k ohranitvi zaposlitve. Ena intervjuvanka je tudi dejala, da bi morali uvesti popuste za zaposlene v DO na določene storitve: *»Mi imamo to, imamo v domu studio frizerske storitve, pedikerko in masažo, fizioterapijo, tako da mi lahko s 30 procentnim popustom te storitve koristimo in že tako so ugodne cene, tako da je fino. A to je to je nekaj, kar se pravi določeni, lahko že zdaj naredijo in kot dobra praksa bi se to lahko razširilo še kam, kajne?«* (Intervjuvanka 55)

### **Promocija poklicev v zaposlovanja v domovih**

Mediji zelo malo poročajo o skrbstvenih poklicih, kar intervjuvanci ocenjujejo po eni strani kot dobro, po drugi strani pa kot negativno, kar pomeni, da so ti poklici nevidni. Večina je predlagala celovito organizirano državno kampanjo: *»Dovolj denarja mora priskrbeti država za organizirano promocijo, če želi resno iti v to promocijo /.../. In ven, se pravi to promocijo preko šol in vseh medijev, da spremeni to javno podobo teh poklicev.«* (Intervjuvanka 56)

Predlagali so medijsko poročanje o dogodkih in delu na terenu. Sporočilo naj bi bilo motivacijsko (kot za slovensko vojsko), poročalo bi o vrednosti skrbstvenega dela, pri čemer bi poudarili čustveni vidik, na primer s sloganom: *»Heroji v dolgotrajni oskrbi, ali Mar nam je za vas, ali pa Ni sramotno pomagati*



človeku, ko rabi pomoč.« (Intervjuvanka 56) Intervjuvanci so poudarili pomembnost objav v različnih medijih, za mlade pa so potrebne predvsem objave na družbenih omrežjih.

Intervjuvanci so bili tudi soglasni, da je treba na ravni ustanov uvesti službo za odnose z javnostmi, saj sami nimajo dovolj znanja in časa, da bi sami izvajali promocijo. Nekateri so predlagali tudi promocijo s slovenskimi vplivneži, da bi se lahko tudi mladi identificirali.

Intervjuvanci so poudarili, da je smiselna uporaba primerov dobrih praks promocije poklica iz tujine: »Imamo tudi par primerov, kako so se tega lotili, recimo ne sploh glede izboljšanja privlačnosti sektorja. Recimo na Češkem so začeli podeljevati nagrade za negovalca leta, za javno nagrajevanje dolgotrajnih delavcev pa Francozi, recimo TV kampanjo so naredili, ki skozi risanke prikazuje pozitivne vidike, dolgotrajne oskrbe, vključno z moškimi liki za boj proti stereotipom, ki predstavljajo dolgotrajno oskrbo. Na Nizozemskem obstajajo prav ambasadorji na lokalni ravni, ki imajo pač te dneve odprtih vrat in širijo znanja, predlagajo usposabljanje, privabljajo študente v sektor. Na Portugalskem, recimo imajo lokalne programe za izboljšanje podobe dolgotrajnih delavcev. Tako da na ravni države se da s temi ukrepi razširiti privlačnost tega poklica.« (Intervjuvanka 57)

Večina intervjuvancev je dejala, da je treba promovirati tudi prostovoljstvo: »V tujini je to promovirano na ta način, da državo spodbujajo v prostovoljstva starejših z reklamiranjem. Z vključitvijo štiri ali pet ur na dan, je to v bistvu prihranek pokojnini. Oni so na toplem ni treba imeti odprtih radiatorjev doma, oni imajo tam, kjer so po 2 obroka lahko na dan in se družijo in hkrati pa ga niso vključili v neko socialno mrežo. Se pravi, da se prikazujejo koristi, da nismo to, kar smo že prej rekli o negativnih stvareh.« (Intervjuvanka 58)

Poleg medijev so intervjuvanci poudarili tudi pomen povezovanja s šolami, da se promovira DO in razveseli oskrbovance: »Vsako leto našim uporabnikom damo neka simbolična darilca, pa sem jih letos hotela malo začiniti s ščepom lepih misli in tako naprej in začiniti z nečim osebnim in sem potem klicala na osnovne šole občini Krško, pa tudi zdravstveno šolo v Brežicah, če bi bili voljni, pač da učenci dijaki pripravijo tako na roko napisano, kaj bi jim zaželeli za novo leto. /.../ In moram reči, da je neverjeten odziv.« (Intervjuvanka 59)

Intervjuvanci so tudi poudarili, da bi lahko uvedli nagrado za oskrbovalca leta in druga priznanja za poklice v DO. Za spodbujanje zaposlovanja pri mladih je ključno štipendiranje ter predstavitev in promocija poklica na vseh izobraževalnih ravneh.

Čeprav je vedno več moških tudi v DO, intervjuvanci menijo, da je nesmiselno uvajati ukrepe za spolno enakopravnejša zaposlitev, saj je v Slovenijo zakoreninjena spolna delitev dela.

Tabela 3: Tematska analiza s podtemami in kodami ter citati zaposlenih v centih za socialno delo in posebnih socialnovarstvenih zavodih

Teme	Podteme	Kode	Citati
Dejavniki zaviranja zaposlovanja	Makro raven (sistem, zakonodaja, kultura, šolstvo)	- premalo cenjeni skrbstveni poklici	Na splošno smo premalo cenjeni. (Intervjuvanka 39)
		- zastarel kadrovski normativ	Pričakovali bi zahvalo s strani ministrov. Ko so se zahvaljevali sestram, domovom, patronažni pa ostalim, so bile oskrbovalke spregledane. (Intervjuvanka 40)
		- premajhna plača	
		- slabši delovni pogoji	
		- rigidni sistem zaposlovanja in napredovanja	
		- omejevanje zaposlovanja mladih: pridobitev NPK zahteva 5 let delovnih izkušenj in 21 let	Ker je plača tako nizka, cveti delo na črno! (Intervjuvanka 41)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- izkoriščanje bolniškega dopusta za delo na črno</li> <li>- preveč birokratskega dela</li> <li>- premalo izobraževanja o skrbstvenih poklicih v OŠ in SŠ</li> </ul>	<p>Čisto smo preveč v vpletli v te birokratske zadeve, vsako zadevo je treba vpisati, ko bi šla raje na teren pomagat. (Intervjuvanka 43)</p>
<b>Spodbujevalni dejavniki</b>	Makro raven (sistem, zakonodaja, kultura, šolstvo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- varna služba, domače okolje</li> </ul>	<p>Spodbudna je varna služba in da si v domačem okolju. (Intervjuvanka 44)</p>
	Meso raven (ustanova)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobra delovna klima</li> <li>- pripadnost kolektivu</li> <li>- službeno vozilo</li> <li>- neformalna druženja</li> <li>- dobra supervizija</li> </ul>	<p>Pozitivno vzdušje med delavci. (Intervjuvanka 42)</p> <p>Če je bil nekdo zaposlen in dobi vozilo, s katerim lahko gre domov in pride v službo, je to velika dodana vrednot. (Intervjuvanka 43)</p>
	Mikro raven (tim, posameznik)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- navezanost na uporabnikov</li> <li>- osebno zadovoljstvo</li> </ul>	<p>Srčnost, navezanost na uporabnike je tisto pozitivno. (Intervjuvanka 44)</p>
<b>Ukrepi</b>	Makro raven (sistem, zakonodaja, kultura, šolstvo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- spremeniti normativ</li> <li>- višja plača</li> <li>- država naj da delodajalcu, da izobrazila lastne kadre</li> <li>- družbeno priznanje</li> <li>- večja vključitev socialne zbornice v procese odločanja</li> <li>- zaposlovanje tujcev z debirokratizacijo postopkov</li> <li>- celovita pomoč države družini zaposlenega</li> <li>- nagrajevanje mentorstva</li> <li>- pomoč brezposelnih v zavodih</li> <li>- državna zaposlitvena akcija</li> <li>- prioritarna zdravstvena obravnava bolnih, ki so zaposleni v deficitarnih poklicih</li> <li>- okrepiti medgeneracijsko sodelovanje</li> <li>- okrepiti prostovoljstvo v šolah</li> <li>- krajši in prilagodljiv delovni čas</li> <li>- tehnološka okrepitev</li> <li>- aktivna politika zaposlovanja</li> </ul>	<p>Socialna oskrbovalka ima negativni prizvok, ampak cela Slovenija ima negativni prizvok, ker se pogovarjamo o blaženju socialnih stisk revščine. To je pri nas socialna politika. (Intervjuvanka 54)</p> <p>Zdravstvena zbornica je glasna tukaj pri skrbstvenih poklicih, na katerih dela socialna zbornica, pa kot da ni. Ta vloga se je tudi malo zabrisala. (Intervjuvanka 55)</p> <p>Tako kot v Ameriki, naj pomagajo zaposlenim v skrbstvenih poklicih pri stanovanju, šolanju otrok ipd. (Intervjuvanka 56)</p> <p>Dolgotrajne bolniške nastajajo tudi zaradi čakalnih vrst. Jaz mislim, da če govorimo o poklicu, ki ga primanjkuje, je potrebno, da bi tukaj vseeno se nekako prioritarno to obravnavali. (Intervjuvanka 57)</p> <p>Kar mi lahko premaknemo, recimo, da se v šolstvo vpeljejo krožki prostovoljstva. Nekaj je že, a premalo. (Intervjuvanka 58)</p>
	Meso raven (ustanova)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- štipendiranje</li> <li>- popust na določene storitve</li> </ul>	<p>Nujno uvesti štipendiranje. (Intervjuvanka 55)</p>

	Mikro raven (tim, posameznik)		
<b>Promocija</b>	Medijska sporočila	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organizirana državna kampanja</li> <li>- pozitivne zgodbe s terena (ne oglasi): »Heroji v DO«, »Nam je mar za vas«, »Ni sramotno pomagati človeku, ko rabi pomoč«</li> <li>- promocija prostovoljstva</li> <li>- promocija z vplivneži</li> <li>- pozitivna sporočila v risankah, vključno z moškimi liki za boj proti stereotipom</li> <li>- ambasadorji na lokalni ravni z dnevi odprtih vrat</li> <li>- uvedba PR-službe na ravni ustanov</li> </ul>	<p><i>Potrebno je narediti promocijo in ne kot reklamo, promocijo z zgodbo. (Intervjuvanka 52)</i></p> <p><i>Rabimo uradno PR-službo, ki se bo ukvarjala z vsemi poklici, ki se dotikajo dolgotrajne oskrbe. Ampak nekdo uradno, ker mi se nimamo s tem času ukvarjat, mislim, da smo vsi tukaj enotni. (Intervjuvanka 43)</i></p>
	Drugi promocijski dejavniki	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nagrada za oskrbovalca negovalca leta</li> <li>- priznanja</li> </ul>	<i>Lahko bi jim dala neko nagrado kakršnokoli. Lahko bi dobili družbena priznanja. Zakaj noben socialni oskrbovalec ni povabljen k Pahorju, kot jabolko navdiha ali kaj je že nekaj. (Intervjuvanka 43)</i>
	Spodbujanje zaposlovanja pri mladih	<ul style="list-style-type: none"> <li>- štipendiranje</li> <li>- promocija poklicev v DO v OŠ in SŠ</li> </ul>	<i>Mi smo se povezavi s šolami glede novoletnih daril za oskrbovance. Odziv je bil dober. (Intervjuvanka 48)</i>
	Spolno enakopravnejša zaposlitev	<ul style="list-style-type: none"> <li>- težave zaradi zakoreninjene spolne delitve dela</li> </ul>	<i>To je nesmiselno, ker so naši ljudje tako navajeni. (Intervjuvanka 42)</i>

### 3.4 Intervjuji z deležniki

#### Zaviralni dejavniki zaposlovanja v DO

Vsi intervjuvanci so poudarili, da je izhodiščna težava v zaostajanju v razvoju ozaveščenost o pomenu integrirane DO, kar se kaže v zapostavljenosti sektorja DO in poklicev v DO. Nekateri so govorili na splošno za vse poklice DO, nekateri pa so posebej izpostavili delo oskrbovalcev, ki je »*marginalizirano, neugledno in zelo zelo slabo plačano v primerjavi z enako kvalificiranim, pa manj zahtevnim delom medicinskih sester in negovalk na drugih delovnih mestih.*« (Intervjuvanec 60)

Kot drugi ključni zaviralni dejavnik zaposlovanja je bil izpostavljen zastarel sistem dolgotrajne oskrbe: »*Ker ta ne odgovarja potrebam in razmeram, ne more biti v družbi ugleden; in obratno: v zastarelem sistemu ljudje ne morejo delati s ponosom in ga ustvarjalno razvijati.*« (Intervjuvanec 60)

Poleg nizke plače so intervjuvanci kot zaviralne dejavnike tudi navedli delavnik oziroma tri-izmensko delo, velike fizične in psihološke obremenitve ter pomanjkanja kadra: »*Drugi problem je, da je delo tri izmensko, da je ob nedeljah, praznikih in zaradi pomankanja kadra je pa obremenjenost tega kadra še toliko večja. Poleg tega pa je delo zelo zahtevno in odgovorno, ker je ves čas delo z ljudmi in te obremenitve so tako fizične kot psihične, tak da je kr več dejavnikov. Se pravi plača, potem prevelika obremenitev pri delu, pomankanje kadra kar potem vpliva na vse.*« (Intervjuvanka 61)

Intervjuvanci so izpostavili problem odhajanja mladih, ki se soočijo s preobremenjenostjo zaposlenih na praksi, in s problemom slabo organiziranega mentorstva zaradi pomanjkanja časa in nagrajevanja:

»Ko pridejo dijaki na primer iz srednjih zdravstvenih šol ali pa študentje se dejansko soočijo s to izredno stisko, z velikimi obremenitvami. Na ta trg bi rekla oz. v ta prostor vstopajo izredno mladi in takrat so najbolj dovzetni za vse te vplive iz okolja in ko vidijo situacijo pa obremenjene, izgorele zaposlene ki včasih res delajo po 14 dni skupaj v takšnih nemogočih pogojih, ko več ne morjo zagotoviti ustrezne varne oskrbe, to ni ravno eden korak, spodbuden, ki bi mlade prepričeval k temu poklicu. /.../ Je problem tudi z mentoriranjem, tudi z tem časom uvajanja v prakso, v študentsko delo, ker se skoraj nihče ne more vzeti časa za uvajanje, ker je maksimalno vpet v svoje redno delo, ker ni nagrajeno. Tako da to okolje, v katerega vstopajo je žal zelo zelo nespodbudno.« (Intervjuvanka 61)

Na ravni ustanove so velik izziv slabi odnosi zaradi nesposobnega vodstva, ki je pogosto politično nastavljeno: »Tu so problem predvsem na človeških odnosih. Ker kar sem se jaz pogovarjal z ljudmi, ki delajo v socialnovarstvenih zavodih, se zelo pritožujejo nad odnosi. Tukaj je pa vprašanje, a so res direktorji socialnovarstvenih zavodov primerni kadri. Jaz mislim, da bi socialnovarstvene zavode mogle voditi medicinske sestre. Marsikje pa imamo ljudi, ki so politično nastavljeni in v tem primeru nekompetentni voditi.« (Intervjuvanec 62)

### **Spodbujevalni dejavniki zaposlovanja v DO**

Intervjuvanec iz stroke je poudaril dobre prakse in nova znanstvena spoznanja kot ključna spodbujevalna dejavnika: »Svetovni vzročni primer za velik mestni sistem oskrbe sta v Nemčiji bielefeldki model za pol milijona prebivalcev in občina Eichstten za tri tisoč prebivalcev; številni vzročni primeri so na Danskem, v Angliji, na Irskem, po skandinavskih državah, v sosednji Avstriji ... Vse te dobre izkušnje sodijo v skupni okvir krajevne integrirane oskrbe: vanje so vedno vključene vse panoge zdravstvene, socialne, arhitekturne in drugih strok, politika in civilne organizacije – vse, kar je za socialno sožitje v kraju pomembno. /.../ Tudi politika v Evropi govori o deinstitucionalizaciji. Deinstitucionalizacija pa je možna samo na krajevni ravni, tam kjer ljudje živijo. Če je to urbano področje, je integrirana oskrba organizirana za področje z enim kilometrom premera, če je to podeželje, je organizirana za krajevno skupnost, kjer se ljudje poznajo, živijo in poznajo okolje – sodoben princip oskrbe je: kjer je potreben vrtec, je potreben tudi krajevni dom za stare ljudi. /.../ Kjer se to dogaja, se dobro rešuje tudi problema kadra. Seveda pa mora biti tudi zaposlovanje in delo fleksibilno. Če je to podeželsko okolje in je pri nekom oskrba 5 km daleč od središča, je na primer najcenejša in najboljša zaposlitev za par ur sosedo, ki je pred tem oskrbovala svojega pokojnega moža, v organizaciji krajevnega središča pa se je v tem času dobro usposobila za oskrbo. Ustrezno usposabljanje neformalnih oskrbovalcev je nezamenljiva rezerva za oskrbovanje.« (Intervjuvanec 60)

Večina je kot spodbujevalni dejavnik poudarila osebno zadovoljstvo zaposlenih v DO: »Ja, je vsekakor tisti, ki se v tem poklicu najde v smislu empatije, ki ga veseli delo z ljudmi. /.../ je sigurno en pozitivni feedback s strani samih uporabnikov. To je ena tista prednost.« (Intervjuvanka 61)

Kot spodbujevalni dejavnik je bila omenjena tudi redna zaposlitev: »Stalnost, tudi se mi zdi, da kljub temu, da mogoče ne prepozna država, da bi bilo potrebno več, da pa tisti, ki pa pride na to področje in če želi to delati, da ne bo kar tako ostal brez zaposlitve.« (Intervjuvanka 63)

### **Ukrepi zaposlovanja v DO**

Intervjuvanec iz stroke je poudaril implementacijo dobrega zakona o DO po izkušnjah evropskih držav in financiranje blagajne socialne varnosti (poleg pokojninske, zdravstvene in za dolgotrajno oskrbo): »V resnici pa je blagajna za dolgotrajno oskrbo zelo majhna v primerjavi z drugimi javnimi sistemi. Polovico zanjo plačujemo že sedaj v zdravstveno in pokojninsko blagajno. Evropske države so to blagajno osnovale bodisi zavarovalniško (Nemčija), bodisi proračunsko, da se napaja z davki (Avstrija); naš sprejeti zakon o dolgotrajni oskrbi je predvideval mešano napajanje iz obojega, ki se pri nas zelo dobro obnese v pokojninskem sistemu. Odločilna je torej najprej volja – politična, strokovna in civilna, ki so zatajile.« (Intervjuvanec 60) Po uspešnih pilotnih preizkusih nekaterih rešitev manjka redno financiranje za pilotno preizkušanje novih modelov oskrbe tam, kjer je akutna potreba. To pa mora biti

čim manj birokratsko: »Po dveh, treh letih preizkusa novega modela, ga nato država ob sprotni evalvaciji in dopolnjevanju vnese v splošno prakso na nacionalni ravni. Razvojni pilot seveda ne more biti razvojni, če mora polovico denarja in sil porabiti za nesmiselno birokratiziranje, katerega smisel ni nikoli razvoj, ampak zaščita upravnih služb.« (Intervjuvanec 60)

Intervjuvanka 70, predstavnica Ministrstva za solidarno prihodnost, je poudarila, da se bo Ministrstvo za solidarno prihodnost zagotavljanja zadostnega in ustreznega kadra lotilo 1) s pripravo nacionalne strategije na področju pridobivanja kadrov, 2) izboljšanjem delovnih pogojev za skrbstvene poklice, v smeri zagotavljanja pravičnih delovnih pogojev za skrbstvene poklice, pri čemer bodo potrebna kolektivna pogajanja, socialni dialog, prevetritev standardov varnosti in zdravja pri delu, vzpostavitev standardov kakovosti ter odprava spolnih stereotipov, 3) zagotoviti potrebna izobraževanja in usposabljanja za ocenjevalce, koordinatorje DO in druge kadre v DO ter v sodelovanju z MIZŠ razmišljati o uvedbi kadrovskih štipendij za skrbstvene poklice, 4) organizirati kampanjo, usmerjena v krepitev ugleda poklicev v DO, predvsem socialnih oskrbovalk.

Nekateri so izpostavili problem financiranja in potrebo po uvedbi dodatnega davka: »Je pa to povezano s tem, torej, Zakon o dolgotrajni oskrbi, ustrezen prispevek za dolgotrajno oskrbo, tako kot smo mi do zdaj raziskovali, ljudem ni problem tudi 5 % od plače dati, če vedo, da bo za njih dobro poskrbljeno na starost. Jaz mislim, da imamo premalo te družbene debate, ljudje samo mislijo na dodaten davek. Je to dodaten davek ali je to plačilo mojih storitev, za mojo oskrbo, ki jo bom jaz plačeval skozi moje celotno življenje in seveda gre za zavarovanje.« (Intervjuvanec 62)

Omenjena je bila tudi uvedba inovativnih pristopov v smislu gradnje socialnovarstvenih ustanov kot novih sosesk: »Ogromno se še da narediti, tako z inovativnimi pristopi na področju same socialne infrastrukture, gradnje prostora, na Nizozemskem imajo namesto DSO, ki ima dejansko registracijo kot institucija, ampak, ki je grajena v obliki soseske. Torej, boljši delovni pogoji kot z vidika grajenega okolja, kot z vidika osebnostnega razvoja in jaz mislim, da če za to poskrbimo, da bodo ustrezne plače, ustrezni delovni pogoji, profesionalni razvoj in seveda morda večji poudarek na cenjenosti poklica v medijih, da lahko razvijemo branžo, ki bo zelo dobro skrbela za našo starajočo populacijo.« (Intervjuvanec 62)

V ospredje so bili postavljeni še naslednji nujni ukrepi: sprememba kadrovskih normativov, sprememba plačnega sistema, skrajšan delovnik in zaposlovanje tujcev: »Mislim, da nujno sprejetost teh kadrovskih normativov, ki čakajo na ministrstvu. Predvsem na področju zdravstvene nege.. tako da to je prvi res nujni ukrep, ker so res na podlagi raziskav nastale te številke in pa res na podlagi potreb po tem kadru. Potem druga stvar je absolutno spremeniti plačni sistem pa nagrajevanje zaposlenih. Tretja stvar pa je mogoče malo omilit samo politiko zaposlovanja, predvsem iz tujih dežel. Na področju ministrstva za zdravje so ukrepi še izredno rigidni in predstavljajo res eno veliko težavo pri zaposlovanju tujcev v Sloveniji. Povezani so v bistvu tudi s finančnimi vložki teh, ki se želijo zaposliti, kar pa vemo da.. da je preveč za tistega, ki pride od drugod pa si išče službo. Najbrž pride zaradi neke stiske in res niti nima sredstev za vložiti vlogo, ker ti stroški so izredno veliki.« (Intervjuvanka 61)

Izpostavljeno je bilo tudi boljše nagrajevanje izmenskega dela, ki je v tujini bolje plačano: »Saj je veliko poklicev, kjer je izmensko delo, je pa recimo primerjava v tujini, ne vem, v Avstriji, v industriji imamo dvoizmensko delo, je bistveno večja plača kot pa če je samo enoizmensko delo in to je ta plača višja za 30 % pri dvoizmenskem delu.« (Intervjuvanec 62)

Nekaj intervjuvancev je tudi poudarilo nagrajevanje mentorstva: »Če govorimo o plačah, tudi mentoriranje pri nam ni nagrajeno, ga ne moremo plačati.« (Intervjuvanec 64) Kot ukrep je bil tudi omenjeno štipendiranje in vključitev več gerontoloških vsebin na SŠ in fakultete: »Štipendiranje sigurno v šolah pa tako. Ne vem mogoče še bolj kot neko gerontološko področje za to, izobraževanje tovrstno v srednje šole in fakultete.« (Intervjuvanka 63)

Znanstvenik je dodal, da bi morala država omogočiti povečan vpis za izobraževanje na tem področju: »Torej na podlagi šolstva javno financiranje šolstva, torej zadostna količina delovnih mest glede na

*potreba starajočega se prebivalstva, plus štipendije, plus načrt kariernega razvoja za delavca v dolgotrajni oskrbi in seveda ustrezno plačilo za ustrezno delo.» (Intervjuvanec 62)*

Nekateri so poudarili, da je pomemben ukrep tudi zmanjšanje birokratskega dela: *»Danes je medicinska sestra pač tisti administrator. Jaz mislim, da na tem delu pa absolutno pač mora tudi Zbornica zdravstvene nege narediti premik.« (Intervjuvanka 65)*

Na ravni ustanove je bila izpostavljena pomembnost dobre delovne klime in izboljšanje pogojev dela na različne načine: *»Tujina vem, da ima različne načine, da motivira z nekimi teambuildingi, aktivnimi odmori, ne vem, da gredo lahko vmes med malico na bazen, ali neke snoozle sobe, ali neke počivalnike, pa masažne stole, pa tako naprej, da lahko malo prekine vmes.« (Intervjuvanka 63)*

Izpostavljeno je bilo še dobro vodstvo, ki zna organizirati in voditi ljudi ter jim omogočati fleksibilnost dela: *»Treba je znati s temi mehкими pristopi, ko sva prej govorile, ta organizacijski pristop. Ti mladi, ki prihajajo, definitivno dajo več poudarka na prosti čas, na to, da se znajo ponegovati, da poskrbijo za svoje zdravje, ker smo jih zadnjih 20, 30 let tudi to učili, da moraš poskrbeti za sebe. /.../ Pa ta fleksibilnost. Se mi zdi fleksibilnost, fleksibilnost, fleksibilnost. Sicer tako mogoče tudi meni se zdi malo nepredstavljivo kako je vse to, ampak je nek ključ v temu.« (Intervjuvanka 64)*

Na mikro ravni je treba poskrbeti za razvoj kariere zaposlenih v DO: *»Torej, posebej človeški viri, ki se zaposlujejo v dolgotrajni oskrbi morajo videti možnost trajnega profesionalnega razvoja in za ta trajni profesionalni razvoj morajo biti tudi ustrezno nagrajeni.« (Intervjuvanec 62)*

### **Promocija poklicev v DO**

Večina intervjuvancev je poudarila celovito organizirano promocijsko dejavnost, financirano od države: *»Kr povsod, v časopisih, na televiziji, veliko bi morali tudi nameniti eni promociji preko dokumentarcev, preko nekih reklam ki bi malo rušile te stigme. /.../ Mogoče bi se to lahko promoviralo ampak najprej mora država nekaj naredit preden bodo verjetno mediji začeli lahko objavljat. Ker sedaj pa slišimo v medijih samo neke negativne stvari, kako se zapirajo domovi, kako zapirajo posamezne etaže, kako ne sprejemajo novih stanovalcev zaradi pomankanja kadra tako, da najprej morjo rešit ta osnovni problem.« (Intervjuvanka 61)* Intervjuvanec 60 je omenil medijsko predstavitev dobrih praks iz tujine, npr. mestni primer Bielefeld in podeželski Eichstetten.

Medijsko sporočilo bi moralo vključevati pomembnost poklica: *»Mogoče bi rekli "Glejte, vi ste nam pomembni. Pomembno je, da se zaposluje na tem področju in zato smo se odločili, da bomo pa stimulirali na tak in tak način, to pa to vam bomo omogočili, če se za to odločite".« (Intervjuvanka 63)*

Pomembno je tudi objavljanje video-gradiv na družbenih omrežjih s strani samih zavodov: *»Jaz poznam en tak video, v katerem so ljudje povedali kaj oni doživljajo, ko se ta projekt izvaja in kaj to njim pomeni, ko jim pride nekdo pomagat in da občina financira in take stvari.« (Intervjuvanka 63)* V navezavi s promocijo je bila izpostavljena samopromocija od zaposlenih: *»Mislim, da se je izkazalo, da so zaposleni največji ambasadorji posameznega poklica. Zaposleni so največji ambasadorji.« (Intervjuvanka 63)*

Izpostavili so tudi promocijo z vplivneži: *»Jaz mislim, dobro, jaz pač s temi najnovejšimi socialnimi omrežji... tako kot je bilo v Avstraliji, promocija cepljenja proti covidu, da je bila cela kompanija zasnovana na ta način, da so najprej influencerje vprašali oz. njih zaposili, da začnejo kompanijo delati za cepljenje, da bi bilo to tisto, kar mlade najbolj prepriča.« (Intervjuvanka 64)*

Omenjena je bila potreba po oblikovanju služb za odnose z javnostmi na ravni socialnovarstvenih in socialnih ustanov: *»Da imamo premalo piar služb. Da smo zelo izpostavljeni medijem, ker nimamo nekoga, ki bi nas znal predstaviti, ki bi nas znal obraniti, tudi ko se zgodi nekaj slabega, da bi znal*

načrtno lansirati dobre stvari kot dejavnost, o dobrih praksah govoriti, da se čisto premalo govori o dobrih praksah.« (Intervjuvanka 64)

### **Drugi promocijski dejavniki**

Intervjuvanci so tudi poudarili, da bi morali sodelovati znanstveniki in strokovnjaki, saj je to njihova dolžnost, v promocijo bi morali biti vključeni vsi ključni akterji: »Ja verjetno ustanove same, skozi privabljanje kadra, preko zavoda za zaposlovanje.. pa mogoče država kot taka, ministrstva resorna, ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in ministrstvo za zdravje. Oba ministrstva bi morala z objavami dati veljavo temu poklicu in s temu ko bi bil ta poklic nekak javno spoštovan bi se tudi verjetno počasi, počasi skozi leta spreminjal odnos do zaposlovanja na tem področju.« (Intervjuvanka 61).

Predstavniki Zavoda za zaposlovanje je omenil pomen dobre koordinacije celovite promocijske kampanje: »Cela veriga mora biti. Se pravi sami izvajalci v tej dejavnosti, sami zaposleni. Seveda mora biti to koordinirano. Sem res. dobro, da se, vključijo tudi sindikati. Zakaj pa ne, to bi pomenilo zelo veliko. Sindikati sodelujejo pri promociji poklica, ko sem prišel, sem prvič slišal od kolegov Skandinavije, da vsi socialni partnerji nismo delodajalci, tudi sindikati, šolstvo, zavodi za zaposlovanje, ministrstvo vsi delajo pravzaprav z istim ciljem, mora biti pa to malo koordinirano. Da se tudi doreče, kdo je koordinator, pa ne tisto zraven svojega dela, ki ga ima, ko imamo čas, da to delamo, ampak, da se mora zadolžit nekoga, to mora biti nekdo, ki je prav s področja dolgotrajne oskrbe, ki bo imel tim, da to počnejo.« (Intervjuvanka 63)

### **Spodbujanje zaposlovanja pri mladih**

Strokovnjak je poudaril pomembnost vključitve v DO ljudi, ki prejemajo socialne podpore in so zmožni dela v DO in uvajanje prostovoljnega dela med mladimi: »Za oblikovanje zrelega državljanstva je zelo dobro, če mlad človek od srednje šole do zaposlitve naredi vsaj nekaj mesecev prostovoljskega dela v neki vitalni skupnostni dejavnosti.« (Intervjuvanec 61)

Izpostavljena je bila tudi predstavitev in promocija poklicev v DO v osnovnih in srednjih šolah: »V bistvu če bi nek širši spekter se predstavil mladim, bi mogoče se tudi kateri prej našel, kakor sami.« (Intervjuvanka 63) Omenjeno je bilo tudi štipendiranje in druge finančne spodbude: »Mogoče štipendije, kakšne finančne vzpodbude, pa tudi profesionalnega nadgrajevanja, da se mogoče pol tudi starši vzpodbujajo in pol, ne vem, se mogoče res mladi tudi lažje odločijo za to.« (Intervjuvanka 63)

Tudi deležniki niso izpostavili ukrepov za spodbujanje enakopravnejše zaposlovanje na področju spolov, saj so dejali, da spol ni pomemben: »Vsem, ki si želijo to delati, moramo dati možnost. Zdaj pa, kakšen bo tudi tukaj ven padel. Torej ni važen spol, važno, da ljudi delajo s srcem.« (Intervjuvanec 62) Ena intervjuvanka pa je dejala, da je treba paziti na predstavljanje spola v risankah, učbenikih in drugih gradivih za šolajoče in širšo javnost.

Tabela 4: Tematska analiza s podtemami in kodami ter citati deležnikov dolgotrajne oskrbe

Teme	Podteme	Kode	Citati	
Dejavniki zaviranja zaposlovanja	Makro raven (sistem, zakonodaja, kultura, šolstvo)	- šibka ozaveščenost o integrirani DO	Gordijski vozle slovenskega problema pri zaostajanju v razvoju DO je ozaveščenost in s tem ostajanje v preteklosti. (Intervjuvanec 60)	
		- zapostavljenost DO in poklicev v DO		
		- zastarel sistem dolgotrajne oskrbe		Zastarel sistem dolgotrajne oskrbe, ki deluje po konceptih, ki ne odgovarjajo potrebam ljudi. (Intervjuvanec 60)
		- zastareli kadrovski normativi		
		- nizka plača		
		- delovnik		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- prevelika obremenitev pri delu</li> <li>- pomanjkanje kadra</li> <li>- težave z mentorstvom</li> </ul>	<p><i>Se pravi plača, potem prevelika obremenitev pri delu, pomankanje kadra kar potem vpliva na vse. (Intervjuvanec 61)</i></p>
	Mezo raven (ustanova)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- slabo vodenje ustanov</li> </ul>	<p><i>Kolikor mislim, da bi vodstva morala bolj skrbeti za medčloveške odnose. (Intervjuvanec 62)</i></p>
<b>Spodbujevalni dejavniki</b>	Makro raven (sistem, zakonodaja, kultura, šolstvo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobre prakse iz tujine in nova znanstvena spoznanja o krajevni integrirani oskrbi</li> <li>- osebno zadovoljstvo</li> <li>- stalna zaposlitev</li> </ul>	<p><i>Znan je dober primer integrirane oskrbe, npr. mestni primer Bielefeld in podeželski Eichstetten. (Intervjuvanec 60)</i></p> <p><i>Je sigurno osebno zadovoljstvo, pozivni feedback od uporabnikov. (Intervjuvanec 63)</i></p>
<b>Ukrepi</b>	Makro raven (sistem, zakonodaja, kultura, šolstvo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nacionalna strategija za pridobivanje kadrov</li> <li>- dodaten davek</li> <li>- financiranje pilotnih projektov, evalvacija in implementacija v praksi</li> <li>- sprememba kadrovskih normativov</li> <li>- sprememba plačnega sistema</li> <li>- zaposlovanje tujcev</li> <li>- skrajšan delovnik zaradi pogojev dela, bolj fleksibilen urnik</li> <li>- boljše nagrajevanje izmenskega dela</li> <li>- štipendiranje</li> <li>- več gerontoloških vsebin na SŠ in fakultete</li> <li>- povečan vpis na fakultete na tem področju</li> <li>- zmanjšanje birokratskega dela</li> <li>- nagrajevanje mentorstva</li> </ul>	<p><i>Potreben bo dodaten prispevek za DO. (Intervjuvanec 62)</i></p> <p><i>Razvoj dolgotrajne oskrbe bo začel naglo napredovati, ko bo slovenska vlada redno dajala potreben denar za pilotno preizkušanje novih modelov oskrbe. (Intervjuvanec 60)</i></p> <p><i>Mogoče bi moral biti prilagojen delovnik, skrajšan delovnik zaradi pogojev dela. (Intervjuvanka 61)</i></p> <p><i>Vse te stvari, da ljudje delajo v dveh izmenah ali tudi treh izmenah, seveda imamo tudi v socialnovarstvenih zavodih nočno službo, vse to bi moglo biti pač primerno nagrajeno in plača bi mogla zagotavljati dostojno življenje. (Intervjuvanec 62)</i></p>
	Mezo raven (ustanova)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobra delovna klima in izboljšati pogoje dela</li> <li>- dobro vodstvo, ki zna voditi ljudi in jim omogočati prilagodljivost</li> </ul>	<p><i>Tujina vem, da ima različne načine, da motivira z nekimi teambuildingi, aktivnimi odmori, da gredo lahko vmes med malico na bazen, ali neke snoozle sobe. (Intervjuvanka 63)</i></p>
	Mikro raven	<ul style="list-style-type: none"> <li>- razvoj karijerne poti zaposlenih</li> </ul>	<p><i>Zaposleni morajo imeti možnost profesionalnega razvoja in za to ustrezne nagrade. (Intervjuvanec 62)</i></p>
<b>Promocija</b>	Medijska sporočila	<ul style="list-style-type: none"> <li>- predstavitev dobrih praks iz tujine</li> <li>- predstavitvena video-gradiva od samih zavodov o njihovih dejavnostih</li> <li>- promocija z vplivneži</li> <li>- uvedba PR-služb</li> </ul>	<p><i>Poslušati dobre izkušnje tistih, ki uspešno rešujejo ta problem – omenil sem mestni primer Bielefeld in podeželski Eichstetten. (Intervjuvanec 60)</i></p>



	Drugi promocijski dejavniki	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sodelovanje znanstvenikov in strokovnjakov</li> <li>- promocijske dejavnosti države z ministrstvom in socialno zdravstvenih ustanov</li> <li>- vsi ključni akterji</li> </ul>	<p><i>Kdor raziskuje, kdor uči je dolžan o svojih dobrih rešitvah poročati javnosti. (Intervjuvanec 60)</i></p> <p><i>Koordinirano bi morali sodelovati vsi ključni akterji od ministerstev, občin do zaposlenih. (Intervjuvanka 63)</i></p>
	Spodbujanje zaposlovanja pri mladih	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vključitev ljudi v DO, ki prejemajo socialne podpore</li> <li>- uveljavitev prostovoljnega dela med mladimi</li> <li>- predstavitev in promocija poklicev v DO v OŠ in SŠ</li> </ul>	<p><i>Dobra praksa iz tujine je delo brezposelnih, vključitev ljudi, ki imajo socialne podpore, pa so tega dela zmožni, uvajanje prostovoljnega dela med mladimi. (Intervjuvanec 60)</i></p> <p><i>Mogoče kakšne štipendije, pa finančne vzpodbude, pa tudi profesionalno nadgrajevanje. (Intervjuvanka 63)</i></p>

#### 4 ZAKLJUČKI

V zaključku navajamo ključne ugotovitve kvalitativne raziskave dejavnikov zaviranja in spodbujanja zaposlovanja v DO, ukrepe ter pobude za promocijo zaposlovanja v DO s strani ključnih akterjev DO, kot so uporabniki, zaposleni, bivši zaposleni, dijaki in študenti, ter drugi ključni akterji, kot so predstavniki znanstvenikov, strokovnjakov, ZZZS, Zavoda za zaposlovanje, Ministrstva za zdravje, Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Skupnosti socialnih zavodov, Socialne zbornica, Zbornica zdravstvene in babiške nege in oskrbe ipd.

##### **Zaviralni dejavniki zaposlovanja v DO**

Na makro ravni je temeljni zaviralni dejavnik slaba družbena ozaveščenost o pomenu (integrirane) DO, ki se kaže v družbeni zapostavljenosti DO in poklicev v njej, več desetletnem zaostajanju vlade na področju oblikovanja in izvajanja ukrepov v DO, finančni podhranjenosti sektorja in zastarelem sistemu DO, ki je predolgo temeljil predvsem na DO v institucijah in zanemaril nujen razvoj drugih oblike DO.

Posledično so ključni zaviralni dejavniki zastareli kadrovske normativi DO še posebej na področju zdravstvene nege, iz katerih izhaja pomanjkanje kadra, nizke plače, tog in večizmenski delavnik ter dodatne fizične in psihološke obremenitve zaposlenih. Težava je tudi rigidni sistem zaposlovanja in napredovanja zaposlenih v DO. Organizacijsko delo v DO vključuje preveč birokratskega dela.

Ključna šibka točka je tudi izobraževanje, saj je premalo vsebin s področja gerontologije, medgeneracijskega povezovanja in prostovoljstva, vključenega v vse izobraževalne ravni, slabo organizirano in nenagrajeno pa je tudi mentorstvo za dijake in študente. Zaposlovanje mladih se omejuje pri zaposlovanju tudi s pogojem, da se za pridobitev certifikata o NPK Socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu zahteva pet let delovnih izkušenj pri delu z ljudmi in 21 let.

Na mezo ravni oziroma na ravni ustanov DO so zaviralni dejavniki predvsem slabo vodstvo in z njim povezano pomanjkljivo reševanje sprotne težav in motiviranje zaposlenih, slabi delovni odnosi, omejene možnosti kariernega napredovanja z mankom dodatnega usposabljanjem in štipendiranja.

Na mikro ravni posameznika so zaviralni dejavniki predvsem slabi odnosi v negovalnem timu in neustrezno organizirana in plačana praksa dijakov in študentov.

### ***Spodbujevalni dejavniki zaposlovanja v DO***

Na makro ravni so spodbujevalni dejavniki zgledi drugih primerljivih držav, ki dokazujejo možnosti razvoja integrirane DO. Ključna spodbujevalna dejavnika sta tudi varna služba in stalna plača z regresom.

Na ravni ustanov so spodbujevalni dejavniki dobro vodstvo posameznih institucij, ki sproti razrešuje težave, motivira in omogoča karierni razvoj zaposlenim s plačilom šolnin.

Na mikro ravni so spodbujevalni dejavniki dobri odnosi med zaposlenimi, predvsem pa pozitivni odnos uporabnikov do zaposlenih, ki vodi v osebno zadovoljstvo, in bližina delovnega mesta.

### ***Ukrepi zaposlovanja v DO***

Dolgoročni cilj je dvigniti ugled poklicem v DO, kratkoročno pa povečati financiranje DO (ali iz proračuna ali v obliki dodatnega davka oziroma kombinirano), sprememba kadrovskih normativov, zagotavljanje konkurenčnih plač, dodatna zaposlitev kvalificiranih oseb, večja avtonomija in prilagodljivost pri oblikovanju delavnika in ugodnosti, kot sta krajši delovni čas in dodaten dopust zaradi zahtevnosti dela, ter izboljšani pogoji dela tudi z uporabo tehnologije. Glede zaposlovanja tujcev se zahteva nujen ukrep debirokratizacije zaposlovanja.

Na sistemski ravni bi bilo treba okrepiti možnosti usposabljanja in strokovnega razvoja zaposlenih, kar vključuje ponudbo certifikacijskih programov in prekvalifikacijo brezposelnih, usposabljanje ob delu in različne priložnosti za nadaljnje izobraževanje s ciljem posodabljanja kompetenc zaposlenih.

Potreben je premislek o spremembi omejitve nacionalne poklicne kvalifikacije, ki za pridobitev certifikata o NPK Socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu zahteva pet let delovnih izkušenj pri delu z ljudmi in 21 let, saj po eni omejuje delo mladih, po drugi strani pa delo s starejšimi zahteva zrelost in razumevanje procesov staranja in je ta starost določene tudi zaradi zaščite starostnika pred neznanjem oziroma nezrelostjo vključenih v oskrbo.

Na izobraževalnem področju je treba zagotoviti večji vpis v srednješolske in visokošolske programe, ki vključujejo področja gerontologije, povečati vsebino s področja gerontologije, medgeneracijskega povezovanja in prostovoljstva v vse izobraževalne ravni. Izobraževalni ukrep vključuje tudi izboljšano organizacijo prakse dijakov in študentov, ki bi morala biti tudi plačljiva, pri čemer bi moralo biti tudi mentorstvo nagrajeno.

Na mezo ravni so predlagani ukrepi izboljšanja delovne klime. Od vodstev ustanov in oddelkov se pričakujeta ustvarjanje podpornega in spoštljivega delovnega okolja z motiviranjem zaposlenih s pohvalami dobrih delavcev, nagradami in strokovnimi ekskurzijami, spodbujanjem kariernega razvoja (plačilo šolnine), ponudbo usposabljanja za večjo varnost pri delu in uvedbo psihološke podpore (npr. supervizija, antistresni tečaji), spodbujanje odprte komunikacije in sodelovanja pri sprotne reševanju težav ter spodbujanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem.

Na mikro ravni je ključna spodbujanje dobrih odnosov med zaposlenimi, pa tudi spoštljiv odnos do dijakov, študentov in pripravnikov.

### ***Promocija poklicev v DO***

Predlagana je bila celovita promocijska kampanja, financirana s strani države, ki bi vključevala motivacijski, čustven vidik v obliki vsebinske promocije (izogibanje klasičnih oglasov), ki lahko vključuje slogane, kot npr. »Junaki dolgotrajne oskrbe«, »Nam je mar za vas«, »Ni sramotno pomagati človeku, ko potrebuje pomoč«. V tej celoviti kampanji, ki bi bila dobro koordinirana, bi sodelovali akterji na vseh ravneh od predstavnikov ministrstev do občin in lokalnih skupnosti. Promocija za mlade bi potekala na

družbenih omrežjih in radiu, pri čemer bi vključili tudi vplivneže. Pomembno je tudi v medijih predstaviti dobre prakse uvajanja integrirane DO iz tujine. Poleg poklicev v DO se promovira tudi medgeneracijsko sodelovanje in prostovoljstvo.

Tudi sektor DO si mora aktivneje prizadevati za izboljšanje podobe poklicev v DO. To lahko vključuje predstavitev prednosti dela v poklicih v DO, kot je poudarjanje priložnosti za pozitiven vpliv na življenje drugih z lastno promocijo, npr. objava informacij na spletni strani in družbenih omrežjih, pojavljanje na izobraževalnih in drugih družbenih prireditvah. Zaradi obremenjenosti je bila izražena potreba po uvedbi služb za odnose z javnostmi na ravni posameznih socialnih in socialnovarstvenih zavodov.

Nujna je predstavitev in promocija poklicev DO v OŠ in SŠ. Kot dodatne dogodke bi lahko uvedli nagrade za oskrbovalca leta in državna priznanja, npr. jabolko navdiha. Uvedli bi lahko tudi ambasadorje DO na lokalni ravni z dnevi odprtih vrat in predstavitev različnih oblik izvajanja DO.

Čeprav je vedno več moških tudi v DO, intervjuvanci menijo, da je nesmiselno uvajati ukrepe za spolno enakopravnejšo zaposlitev, saj je v Slovenijo zakoreninjena spolna delitev dela, nekateri pa so izpostavili pozitivna sporočila v risankah in učnih gradivih, vključno z moškimi liki za boj proti stereotipom.

## Literatura

1. American Health Care Association. (2020). The Long-Term and Post-Acute Care Workforce: Challenges and Solutions. Spletna stran: [https://www.ahcancal.org/research\\_data/research/ltc\\_workforce](https://www.ahcancal.org/research_data/research/ltc_workforce).
2. Backhaus, R., Jochem, I., Reijnders-Paffen, H. in Meijers, J.M.M. (2021). How to Position, Attract and Retain Registered Nurses in Nursing Homes: A Qualitative, Explorative Study. *Journal of Long-Term Care*, 192–200. DOI: <https://doi.org/10.31389/jltc.80>
3. Eurofound (2020). Long-term care workforce: Employment and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Spletna stran: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>.
4. European Association for Long-Term Care Nursing. (2018). The shortage of long-term care staff in Europe: Causes, consequences and solutions. <https://www.eanp.org/en/projects/ltc-staff-shortage-in-europe.html>.
5. European Public Servis Union (2022). Staff shortages in health increase across Europe. Spletna stran: <https://www.epsu.org/article/staff-shortages-health-increase-across-europe>.
6. Choi, J., Flynn, L. in Aiken, L.H. (2012). Nursing practice environment and registered nurses' job satisfaction in nursing homes'. *The Gerontologist*, 52(4): 484– 492. DOI: <https://doi.org/10.1093/geront/gnr101>
7. Kerbler, B., Sendi, R., in Filipovič Hrast, M. (2017). Odnos starejših ljudi do dóma in domačega bivalnega okolja. *Urbani izziv*, 28(2), 18–31. doi: 10.5379/urbani-izziv-2017-28-02-002
8. OECD. (2021a). Health at a Glance. OECD INDICATORS. Spletna stran: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/ae3016b9-en.pdf?expires=1641428013&id=id&accname=guest&checksum=0ABB4336F8BD6C383D06C4BB3BC8AD92>.
9. OECD.(2021b) Who Cares? Attracting and Retaining Care for the Elderly. Spletna stran: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/92c0ef68-en/index.html?itemId=/content/publication/92c0ef68-en>.

10. Računsko sodišče RS (2019). Revizijsko poročilo 2019 Skrb: za tiste, ki zaradi starosti, duševne ali telesne prizadetosti potrebujejo pomoč drugih. Spletna stran: [https://www.rs-rs.si/fileadmin/user\\_upload/Datoteke/Revizije/2019/KAM/KAM-2\\_RSP\\_RevizijskoP.pdf](https://www.rs-rs.si/fileadmin/user_upload/Datoteke/Revizije/2019/KAM/KAM-2_RSP_RevizijskoP.pdf).
11. Ramovš, J. (2019). Integrirana dolgotrajna oskrba. *Kakovostna starost*, 22(3): 54-56.
12. Statistični urad Republike Slovenije (2021). Prebivalstvo po starosti in spolu, občine, Slovenija, polletno. <https://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp>
13. Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije (2021). Analiza razmer na trgu dela in kadrovska strategija na področju zdravstvene dejavnosti. Spletna stran: [https://www.zbornica-zveza.si/wp-content/uploads/2021/09/Analiza\\_razmer\\_na\\_trgu\\_dela\\_in\\_predlog\\_politik\\_ter\\_ukrepov\\_kadrovske\\_strategije2.pdf](https://www.zbornica-zveza.si/wp-content/uploads/2021/09/Analiza_razmer_na_trgu_dela_in_predlog_politik_ter_ukrepov_kadrovske_strategije2.pdf).
14. World Health Organization. (2018). Long-term care for older people. Spletna stran: <https://www.who.int/ageing/long-term-care/en/>.
15. Vogelsang, E. M., Raymo, J. M., Liang, J., Kobayashi, E., in Fukaya, T. (2019). Population aging and health trajectories at older ages. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 74(7): 1245–1255. doi: 10.1093/GERONB/GBX071
16. Xu, X., in Chen, L. (2019). Projection of long-term care costs in China, 2020–2050: based on the Bayesian quantile regression method. *Sustainability*, 11(13): 3530. doi:10.3390/su11133530