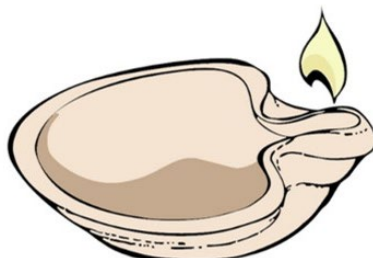




Univerza v Novem mestu
Fakulteta za *zdravstvene vede*



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 medijskega pokrivanja poklicev v dolgotrajni oskrbi



arrrs

JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST
REPUBLIKE SLOVENIJE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE

Marec 2023

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

1 UVOD

Mediji imajo ključno vlogo pri sporočanju o poklicih v dolgotrajni oskrbi. Razumevanje medijskega sporočanja o sektorju dolgotrajne oskrbe je pomembno, saj mediji znatno prispevajo k oblikovanju mnenja in vedenja posameznikov s pokrivanjem določenih tem in načina pokrivanja tem (Dunaway et al., 2010). Na splošno raziskave podpirajo dvostopenjski proces vpliva medijev na občinstvo, pri katerem mediji vplivajo na prednostno postavljanje tem v javnosti prek vpliva na vladno postavljanje tem (McCombs, 2014), obstaja pa tudi neposreden, vzajemen odnos med postavljanjem tem v medijih in vladni politiki. Mediji vplivajo neposredno tako, da izzovejo čustveni ali intelektualni odziv, in posredno tako, da nadzorujejo izpostavljenost določenim temam in način, na katerega se o teh temah razpravlja (Wakefield et al., 2010). Učinki določanja prednostnih tem se nanašajo na vpliv medijev na razvrščanje oseb in zadev glede na pomembnost. Učinki prednostnega tematiziranja drugega reda se nanašajo na način, na katerega so določena vprašanja oblikovana. Uokvirjanje je način, kako določeno vprašanje dojema občinstvo, ki pa temelji na tem, kako se mediji odločijo obravnavati določeno temo (Matthes, 2009; Scheufele in Tewksbury, 2007). »Uokvirjanje« je po Entmanu (2007) »proces izločanja nekaj elementov zaznane resničnosti in sestavljanja naracije, ki poudarja povezave med njimi za spodbujanje določene interpretacije« (str. 2). Način, na katerega množični mediji pokrivajo določena vprašanja, je pomemben, saj lahko sprejete odločitve vodijo do različnih zaznav določenega vprašanja – njenega pomena, verjetnih vzrokov in možnih rešitev. Ker mediji na določen način tvorijo pisna ali govorna sporočila, ki jih posredujejo prek določenega kanala, in so usmerjena na bralca, poslušalca ali gledalca, je treba medijski diskurz analizirati v luči objave specifičnih sporočil, ki vključujejo in izključujejo določene informacije.

Tudi obstoječe študije na področju medijskega pokrivanja dolgotrajne oskrbe na mednarodni ravni kažejo na vpliv medijev na občinstvo. Lloyd in sodelavci (2014) so analizirali vzroke in posledice medijskih škandalov v dolgotrajni oskrbi v ZDA, Kanadi, Norveški, Švedski in Združenem kraljestvu. Rezultati so pokazali, da so se mediji osredotočali na posamezne škatle, izogibali pa so se obravnavanju temeljnih strukturnih pogojev, ki so pogojevale določene škatle, zaradi nasprotujočih si pogledov na vlogo države v sektorju dolgotrajne oskrbe. Miller in sodelavci (2017) so pokazali, da je slabo mnenje večine Američanov o sektorju dolgotrajne oskrbe vsaj delno povezano z medijsko reprezentacijo tega sektorja. Analiza vsebine novinarskih prispevkov v ameriških medijih je pokazala majhno medijsko pokritost, večina prispevkov je bila kratkih novic oziroma vesti, ki so se osredotočale na dolgotrajno oskrbo in vladne interese, zelo malo pa na zaposlene, uporabnike in skupnost. Večina prispevkov je bila nevtralnega ali negativnega tona, zelo malo jih je bilo pozitivnih ali mešanih. Pogoste teme so vključevale kakovost in financiranje dolgotrajne oskrbe in pravne pomisleke na tem področju. Miller in sodelavci (2020) so ponovili študijo med epidemijo COVID-19 in v analizo vključili štiri vodilne ameriške nacionalne časopise. Ugotovili so znatno povečanje števila prispevkov o dolgotrajni oskrbi, objavljenih v mesecih po prvem primeru COVID-19, ki so bili tudi obsežnejši. Delež negativnih prispevkov je večinoma ostal enak, čeprav se je obseg močno povečal. Kitajska študija poročanja o dolgotrajni oskrbi na dvanajstih novinarskih portalih je razkrila tematiziranje dvanajst ključnih težav pri zagotavljanju dolgotrajne oskrbe na domu in v skupnosti za starejše (Wang et al., 2021), in sicer na področju ponudbe storitev pomanjkanje kvalificiranih oseb za izvajanje dolgotrajne oskrbe, omejene vrste storitev/nizka kakovost storitev in nerealizirana integrirana oskrba ter premajhen zaslužek; na področju vladne politike pomanjkljivosti sistema dolgotrajne oskrbe ter pomanjkanje spodbujevalnih politik in zakonodaje; na področju javnosti pomanjkanje sredstev za financiranje oskrbe in zastarel način razmišljanja.

Ker v Sloveniji ne obstaja študija o medijskem pokrivanju poklicev o dolgotrajni oskrbi, je bil namen te študije ugotoviti, kako so slovenski mediji reprezentirali poklice v dolgotrajni oskrbi.

2 METODA

Uporabili smo kritično diskurzivno analizo, ki omogoča analizo diskurzov, tj. sistemov produkcije tekstov, ki določajo pomen, čeprav začasen, in s tem razlago družbene realnosti (Sheperd, 2008, str. 10). V analizo je bilo vključenih 42 prispevkov, ki so bili dostopni in objavljeni od 1. 1. 2022 do 1. 3. 2023 na spletnih novičarskih portalih (24ur.com, rtvslo.si, delo.si, dnevnik.si, domovina.si, Mariborinfo.com, N1info.si, Ljubljanainfo.com, primorskival.si, Dolenjskilist.si, Svet24.si, Sobotainfo.com, Ptujinfo.com, Eposavje.com, Siol.net, Cekin.si, Primorskenovice.si, Net-tv.si, Zurnal24.si, Vaskanal.com) in dveh televizijskih programih (TV SLO 1 in POP TV) ter so vključevali besedni zvezi »dolgotrajna oskrba« in »poklic«. Prispevki o Zakonu o dolgotrajni oskrbi, ki niso obravnavali zaposlenih v dolgotrajni oskrbi, niso bili vključeni v analizo.

Da bi opredelili medijski diskurz o poklicih v dolgotrajni oskrbi, smo poskušali natančno določiti ključne besede (mikrobesedilni element) in glavne trditve prispevkov (makropropozicije kot makrobesedilni elementi). Da bi bili čim bolj jasni, smo rezultate predstavili tabelarno in povzeli ključne ugotovitve.

3 REZULTATI

Analiza je pokazala, da pomanjkanje kadra v socialnovarstvenih ustanovah ni bila pomembna tema v medijskih prispevkih, ki so pokrivali jesensko razpravo o referendumu glede Zakona o dolgotrajni oskrbi, saj so to temo minimalno obravnavali, čeprav so številni socialnovarstveni zavodi že omejevali sprejem stanovalcev. Ta tema je bila obravnavna v analiziranih medijih predvsem od avgusta 2022 do februarja 2023.

V analiziranih medijih so v avgustu 2022 poročali, da se bo v skladu s spremembami pravilnika o normativih socialnovarstvenih storitev, ki so povečale število zaposlenih v obstoječi mreži na področju socialne oskrbe do leta 2030 za več kot 2200, v septembru 2022 uveljavila prva petina kadrovskih normativov.

Osrednja tema analiziranih medijev je bila zmanjšanje namestitvenih zmogljivosti socialnovarstvenih zavodov zaradi pomanjkanja delavcev z namenom zaščite obstoječih zaposlenih, stanovalcev in zagotavljanja varne in kakovostne oskrbe in zdravstvene nege. Pri tem so mediji navajali izjave direktorjev domov starejših občanov in sekretarja Skupnosti socialnih zavodov Slovenije ter poslovne direktorice SeneCura domov za Slovenijo, ki so poročali o »kadrovske krizi«, »stiski« ali celo »katastrofalnem stanju« v posameznih domovih za starejše občane. Navajali so, da so zaposleni preobremenjeni in mnogokrat že izgoreli zaradi pomanjkanja zdravstvenega kadra kot posledico zastarelih kadrovskih normativov, ki bi se po oceni strokovnih združenj morali dvigniti za polovico. Pomanjkanje kadra je tudi rezultat uresničevanja vseh pravic starejših delavcev. Veliko težavo predstavljajo prenizke plače, saj več kot polovica zaposlenih v domovih starejših občanov dobi manj od minimalne plače, nadalje delovni čas, odnosi na delovnem mestu, neprimerne delovne razmere, pomanjkljiva delovna oprema, psihična in fizična obremenitev, birokratizacija dela in nizko spoštovanje poklicev v dolgotrajni oskrbi. Omenjeno je bil tudi težavno zaposlovanje tujcev zaradi dolgotrajnih postopkov in prevelikih jezikovnih zahtev. V glavnem manjkajo poklici zdravstvene nege, kot so negovalec-bolničar, ki skorajda izginja, in medicinska sestra, a tudi drugi, kot so kuharji, strežnice in čistilke. V enem prispevku pa je bilo tudi omenjeno, da je vzrok za pomanjkanje kadra tudi malo vpisanih dijakov v srednjih zdravstvenih šolah. Samo v enem prispevku je bilo izpostavljeno, da so nekateri zaposleni »neresni«, saj izkoriščajo bolniško odsotnost, njihovi kolegi pa se izčrpavajo, ker delajo namesto njih.

Iz prispevkov veje soglasna trditev, da se pristojni (predvsem predstavniki Ministrstva za zdravje) ne odzivajo na zahteve Sindikata zdravstvene nege in Skupnosti socialnih zavodov Slovenije in da odlašanje reševanja kadrovske krize v domovih za starejše vodi v »katastrofo« in »razpad sistema«.

Prispevki sporočajo, da je minister za delo je imenoval delovno skupino, ki pripravlja predlog ukrepov, z dvigom kadrovskih normativov bodo lahko izvajalci zadržali zaposlene, na Direktoratu za zdravstveno nego ministrstva za zdravje pa je prednostna naloga uskladitev kadrovskih normativov na področju zdravstvene nege.

V več kot polovici prispevkov so vključene zahteve Skupnosti socialnih zavodov Slovenije po takojšnjem ukrepanju, in sicer izplačilo dodatkov tistim, ki so delali s covidnimi stanovalci, ovrednotenje delovnih mest, sprejetje posodobljenih kadrovskih normativov za izvajanje zdravstvene nege in rehabilitacije, poenostavitev zaposlovanja delavcev iz drugih držav in znižanje stopnje znanja slovenskega jezika odprava starostne in časovne omejitve pri prijavi delavcev, boljše delavne razmere z zagotovitvijo digitalizacije in drugih pripomočkov za delo.

Številni prispevki so tudi navajali motivacijske dejavnike avstrijske družbe SeneCura, ki izvaja program Z roko v roki, s katerim podeljuje nagrado zaposlenemu, če pripelje novega sodelavca z deficitarnim poklicem, oglaševanje prostih delovnih mest s plakati, na lastnih kanalih in kanalih v lokalni skupnosti, financiranje šolanja bolničarjem, ugodnosti zaposlenim, kot so višji regres, božičnica, plačilo dodatnega nezgodnega zavarovanja, plačilo pokojninske premije, nezgodno zavarovanje in možnost fleksibilnega delovnika.

Samo nekaj prispevkov je obravnavalo pomoč na domu. Po obsegu je bil najbolj odmeven prispevek, objavljen tako na programu SLO 1 kot tudi spletnemu portalu MMC (rtvslo.si), ki je obravnaval, kako je negovalka trpinčila novinarkino mamo, pri čemer so dodatni viri (Sekretar Socialne zbornice, predsednica društva Spominčica, predsednica Zbornice-Zveze, psiholog z Inštituta Antona Trstenjaka, Informacijska pooblaščenka) izpostavili pomanjkljivo ureditev pomoči na domu s pomanjkanjem kadra, neustreznim nadzorom s strani občin namesto države, delom na črno, razvrednotenjem skrbstvenih poklicev, prenizkim plačilom, psihofizično zahtevnim delom in slabo vodenimi timi in zavodi, kot vzrok za nasilje pa je bilo navedeno pomanjkanje empatije in spoštovanja starejše osebe.

Samo en prispevek je obravnaval pomanjkanje kadra kot sistemski problem in ponudil rešitve kadrovskega problema v smislu povezave med domačo neformalno oskrbo in službeno oskrbo (bivši družinski oskrbovalci so bazen za poklicne oskrbovalce v DSO-jih) in reorganizacijo sodobne mreže oskrbovalnih programov v lokalni skupnosti v smislu ustanavljanja krajevnih domov.

Tabela: Analiza trditev in ključnih besed po analiziranih medijih

Analizirani medij	Makropropozicije (ključne trditve prispevka)	Ključne besede
24ur.com in POP TV, 22. 4. 2022	- Stranke o problematiki v dolgotrajni oskrbi: Nujne so spremembe na področju izobraževanja, saj bomo potrebovali nove profile. - Vse stranke: Zagotoviti je treba ustrezno in dostojno plačilo kadra.	<i>socialni damping, prekarizacija kadra</i>
24ur.com in POP TV, 11. 8. 2022	- V skladu s spremembami pravilnika o normativih socialnovarstvenih storitev, ki so povečale število zaposlenih v obstoječi mreži na področju socialne oskrbe do leta 2030 za več kot 2200, se bo v septembru uveljavila prva petina kadrovskih normativov. - V institucionalnem varstvu starejših se bo do leta 2030 število zaposlenih povečalo za 46 %.	<i>spremenjeni kadrovski normativi za zaposlene v socialni oskrbi</i>
24ur.com in POP TV, 7. 10. 2022	- Vlada namenila lajšanju stisk zaposlenih in dvigu plač v domovih 20 milijonov EUR.	<i>lajšanje stisk zaposlenih</i>

<p>24ur.com in POP TV, 7. 12. 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Denis Sahernik (sekretar SSZS): Zaradi pomanjkanja delavcev so številni socialnovarstveni zavodi zmanjšali namestitvene zmogljivosti, da bi zaščitili obstoječe zaposlene, stanovalce in zagotovili varno in kakovostno oskrbo in zdravstveno nego. - Zaposleni so preobremenjeni in mnogokrat že izgoreli zaradi pomanjkanja zdravstvenega kadra, ki je posledica zastarelih kadrovskih normativov. - Nadaljnje odlašanje reševanja kadrovske krize v domovih za starejše vodi v katastrofo. - Pristojni na Ministrstvu za zdravje se ne odzovejo. - Država pogosto spregleda zaposlene v socialnovarstvenih zavodih. 	<p><i>akutna kadrovska kriza</i></p>
<p>24ur.com in POP TV, 18. 1. 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorji domov starejših občanov in Denis Sahernik (sekretar SSZS): Kader je izčrpan do skrajnosti, zato zaustavili sprejeme za nedoločen čas. - Za delo več kot polovica zaposlenih dobi manj od minimalne plače. - Ni interesa za nove zaposlitve. - Ostajajo zaradi povezanosti med zaposlenimi. - Spirala začaranega kroga: zaposleni, ki nimajo zdravstvenih in drugih omejitev, nadomeščajo obolele, nato še sami zbolijo, zato odhajajo na druga delovna mesta v zdravstvu in izven dejavnosti. - Za razliko od bolnišnic domovi ne morejo zapreti oddelka. - Po kadrovskih normativih dovolj zaposlenih, v resnici glede na ure primanjkuje 20 % z omejitvami dela pa manjka tretjina kadra. - Po ocenah strokovnih združenj na področju ZN bi se moral normativ dvigniti za polovico. - Z dvigom minimalne plače se rušijo plačna lestvica. - Nujno je potreben plačni korektiv. - Poslovna direktorica Senecure v Sloveniji: Zaradi težav s kadri se ne odpirajo novi domovi. - Če se ne bodo uredili kadrovski normativi in plače zaposlenih, so nove gradnje nesmiselne, a jih potrebujemo. - Tudi nove bivalne enote in upokojitve bodo tudi zmanjšale število zaposlenih v domovih. - Ocenjuje se, da primanjkuje 3600 zaposlenih na področju zdravstvene nege in rehabilitacije. - Če se razmere ne spremenijo, bodo lahko prihodnje sprejeli le lažje bolnike. - Bolničarka negovalka iz BiH: Manka kadra ne bo mogoče nadomestiti samo z domačimi delavci, a so postopki zaposlovanja tuje delovne sile dolgotrajni. - Ukrepi: ovrednotiti delovna mesta v domovih, ustrezno plačilo, posodobitev kadrovskih normativov, denarna nagrada ob prvi zaposlitvi, znižati kvoto invalidov in uvesti štipendiranje, znižati zahtevano stopnjo jezika iz B2 na B1. - Minister za delo je imenoval delovno skupino, ki pripravlja predlog ukrepov, z dvigom kadrovskih normativov bodo lahko izvajalci zadržali zaposlene. - Na Direktoratu za zdravstveno nego ministrstva za zdravje je prednostna naloga uskladitev kadrovskih normativov na področju ZN. - Vzpostavlja se novo ministrstvo, Ministrstvo za solidarno prihodnost, ki bo prevzelo področje dolgotrajne oskrbe. 	<p><i>kaotično stanje, kritično primanjkuje kadra, domovi za starejše ustvarjajo delovne invalide</i></p>
<p>24ur.com in POP TV, 19. 1. 2023</p>	<p>Sindikata delavcev v zdravstveni negi Slovenije: Medicinske sestre, bolničarji in negovalci so napovedali protestni shod za višje plače.</p>	<p><i>protestni shod</i></p>

24ur.com, 1. 2. 2023	Odrpito pismo Sindikata zdravstvene nege predsedniku vlade: poziv na srečanje o plačni in kadrovski problematiki v zdravstveni negi za dvig plače.	<i>srečanje z vlado</i>
rtvslo.si, 19. 5. 2022	- Direktor Koroškega starostnikov Srečko Mlačnik: Največja izziva sta pomanjkanje kadrov v DSO-jih in soočenje s porastom demence. - Problem je tudi birokratizacija dela v DSO-jih. - Največji uspeh je destigmatizacija DSO-jev.	<i>destigmatizacija domov za starejše</i>
rtvslo.si, 6. 12. 2022	- V Skupnosti socialnih zavodov (Denis Sahernik) opozarjajo, da bo kadrovska kriza v domovih za starejše zaprla vrata za nove stanovalce. - Takojšnje ukrepanje: izplačilo dodatkov tistim, ki so delali s covidnimi stanovalci, ovrednotenje delovnih mest, sprejetje posodobljenih kadrovskih normativov za izvajanje zdravstvene nege in rehabilitacije, poenostavitev zaposlovanja delavcev iz drugih držav in znižanje stopnje znanja slovenskega jezika odprava starostne in časovne omejitve pri prijavi delavcev, boljše delavne razmere z zagotovitvijo digitalizacije in drugih pripomočkov za delo.	<i>ukrepanje vlade</i>
rtvslo.si in SLO 1, 8. 1. 2023	- Direktorji domov: Sistem se zaradi pomanjkanja kadra ruši. - Zaposleni so zaradi izgorelosti na bolniški. - Iščejo se vsi profili, najbolj primanjkuje zdravstveni kader.	<i>sistem bo razpadel</i>
rtvslo.si, 13. 1. 2023	- Poslovodja koroških domov za ostarele Skupine AHA: pomanjkanje kadrov. - Skupina AHA v Avstriji pomaga pri nostrifikaciji in plačilu tečaja v izobraževalni akademiji.	<i>delodajalec poskrbi za papirje</i>
rtvslo.si, 20. 1. 2023	- Javni sistem ne zagotavlja konkurenčnih zaposlitvenih pogojev. - Reševanje kadrovske stiske v Domu Danice Vogrinec v Mariboru s študentskim delom.	<i>neugodno stanje na trgu dela</i>
rtvslo.si in SLO 1, 3. 2. 2023	- Evgenija Carl o trpinčenju njene mame s strani negovalke. - Sekretar Socialne zbornice, predsednica društva Spominčica, predsednica Zbornice-Zveze, psiholog z Inštituta Antona Trstenjaka, Informacijska pooblaščenka: Pomanjkljiva ureditev pomoči na domu: pomanjkanje kadra, neustrezen nadzor s strani občin namesto države, delo na črno, razvrednotenje skrbstvenih poklicev, pre nizko plačilo, psihofizično zahtevno delo, vzrok za nasilje je pomanjkanje empatije in spoštovanja starejše osebe, slabo vodenje timov in zavodov.	<i>žrtve nasilja negovalcev</i>
delo.si, 25. 1. 2023	- Izvajalci socialnovarstvenih storitev in programov opozarjajo na kadrovske razmere. - Uspešnost razpisov je manj kot 50-odstotna. - Razlogi so prenizke plače, delovni čas, odnosi na delovnem mestu, neprimerne delovne razmere, pomanjkljiva delovna oprema, psihična in fizična obremenitev, nizka cenjenost poklicev. - Raje se zaposlijo v trgovini kot v socialnem varstvu.	<i>slabe kadrovske razmere v socialnovarstvenih domovih</i>
delo.si, 22. 2. 2023	- Pomanjkanje kakovostno usposobljenega kadra. - To je evropska težava, a Slovenija zaostaja pri iskanju rešitev. - Treba izboljšati prepoznavnost vloge poklicev v dolgotrajni oskrbi. - Ukrepi za promocijo poklicev v dolgotrajni oskrbi zahtevajo takojšnjo družbeno pozornost in uresničevanje številnih ukrepov. - CRP-projekt o promociji dolgotrajne oskrbe.	<i>prepoznavnost poklicev v dolgotrajni oskrbi</i>
dnevnik.si, 12. 5. 2022	- ZZS: načrtovanje zaposlitev 129 novih sodelavcev, med drugim za aktivnosti na vstopnih točkah za ocenjevanje upravičenosti do storitev dolgotrajne oskrbe.	<i>potreba po novih kadrih</i>
dnevnik.si, 19. 12. 2022	- Simon Miljavec: Oblikovanje delovne skupine, ki bo pripravila ukrepe za ureditev kadrovske problematike: odpravljanje ovir za zaposlovanje, možnost izboljšanja finančnih spodbud in nadgradnja plačnega sistema.	<i>ključna ureditev kadrovske problematike</i>

dnevnik.si/edicija /nedeljski 7. 8. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Denis Sahernik (SSZS), Laura Perko, pomočnica direktorice Zavoda za oskrbo na domu Ljubljana: Narašča število ljudi, ki potrebujejo oskrbo, zmanjšuje se število tistih, ki jo ponujajo. - V storitev pomoč na domu je vključenih več kot 8.000 uporabnikov, več kot 1000 oskrbovalcev pri 80 različnih izvajalcih. - Med občinami velike razlike v organiziranosti pomoči na domu. - Pomanjkanje socialnih oskrbovalk v Mestni občini Ljubljana, zato ne sprejemajo novih uporabnikov. 	<i>več potreb, premalo kadra</i>
domovina.si, 29. 1. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Jože Ramovš: rešitve kadrovskega problema so povezava med domačo neformalno oskrbo in službeno oskrbo (bivši družinski oskrbovalci so bazen za poklicne oskrbovalce v DSO-jih) in reorganizacija sodobne mreže oskrbovalnih programov v lokalni skupnosti (krajevni dom). 	<i>od skupnosti odtujeni veliki domovi iščejo kader z industrijskimi razpisi</i>
mariborinfo.com, 2. 8. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorji DSO-jev: Kadrovska stiska zaradi nespremenjenih kadrovskih normativov že 40 let, nizke plače, skoraj polovica delavcev na minimalni plači, premalo izobraženega kadra, odhodi delavcev v tujino in druge poklice. - Motivacija z dobrimi odnosi (zjutraj jih čaka kava, v vročih dneh sladoled ali sadje), pohvale in priznanja, možnostjo napredovanja, izplačevanja dodatkov in nadurnega dela v skladu s finančnimi možnostmi in zakonsko opredeljenimi podlagami, samostojnost pri delu, možnost strokovnega usposabljanja in izobraževanja ob delu, stalnost in zanesljivost zaposlitve ter izleti. - Predlog uvedbe dodatka za delo, ki bi bil oproščen prispevkov in davkov. 	<i>kadrovska stiska</i>
N1info.si, 10. 12. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Poslovna direktorica Senecure v Sloveniji: Največja težava je pomanjkanje kadra, zaradi tega ni odprt nov dom v Komendi, začetek obratovanja je zamaknjen tudi pri domu v Žirih. 	<i>kadrovski primanjkljaj</i>
ljubljanainfo.com, 2. 8. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorji DSO-jev: Domovi za starejše v Ljubljani se srečujejo s pomanjkanjem kadra. - Problem je sistemski: poklic bolničar negovalec skoraj izginja, srednje medicinske sestre se odločajo za šolanje naprej. - Država naj oblikuje celovito strategijo razvoja in zaposlovanja deficitarnih poklicev in več prekvalifikacij za brezposelne (nacionalna poklicna kvalifikacija bolničar-negovalec), več poudarka na izobraževalnem sistemu, razvoj novih profilov ter štipendiranje, zagotoviti hitrejše in preprostejše zaposlovanje delavcev iz drugih držav. - Težava je s pridobivanjem zdravstvenega kadra, pa tudi s kadrom za v kuhinjo, strežnice, čistilke. 	<i>pomanjkanje kadra</i>
primorskival.si, 21. 12. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Poslovna direktorica Senecure v Sloveniji: sprememba kadrovskih normativov, ki so izvorni greh za pomanjkanje strokovnega kadra. 	<i>kadrovska stiska</i>
dolenjskilist.si, 16. 12. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorica DSO: Pristojni ne razumejo, da odlašanje reševanja kadrovske krize vodi v katastrofo. - Ne gre samo za pomanjkanje kadrov, ampak tudi za uresničevanjem vseh pravic starejših delavcev. 	<i>bližajoča se katastrofa</i>
svet24.si	<ul style="list-style-type: none"> - Številni domovi za starejše so zaradi pomanjkanja delavcev zmanjšali namestitvene zmogljivosti. - Denis Sahernik (SSZS): zahteva od vlade izplačilo dodatkov tistim, ki so delali s covidnimi stanovalci, ovrednotenje delovnih mest, sprejetje posodobljenih kadrovskih normativov za izvajanje zdravstvene nege in rehabilitacije, poenostavitev zaposlovanja delavcev iz drugih držav in znižanje stopnje znanja slovenskega jezika odprava starostne in časovne omejitve pri prijavi delavcev, 	<i>kadrovska kriza, katastrofalne kadrovske razmere</i>

	boljše delavne razmere z zagotovitvijo digitalizacije in drugih pripomočkov za delo.	
sobotainfo.com, 1. 8. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorji regionalnih DSO-jev: Pomanjkanje kadra tudi v pomurskih domovih za starejše: Delo je zahtevno, plače so nizke. - Težava izhaja tudi iz premajhnega vpisa dijakov v srednje šole. - Motivacija za zaposlene: zadovoljstvo na delovnem mestu, prilagajanje urnike individualnim željam, spodbujanje solidarnosti med zaposlenimi, organizacija seminarjev, strokovnih ekskurzij, športnih aktivnosti, počitniške zmogljivosti. - Zrelost družbe se kaže v skrbi za najšibkejše. 	<i>pomanjkanje kadra</i>
ptujInfo.com, 14. 7. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Poslovna direktorica Senecure v Sloveniji: pomanjkanje kadra, a skrb za obstoječe: nagrada za zaposlenemu, ki pripelje novega sodelavca (1000 EUR), regres je 1200 EUR, božičnica 200 EUR, novoletno darilo v vrednosti 50 EUR. - Nujno potrebne sistemske rešitve. 	<i>kadrovski manko</i>
eposavje.com, 19. 1. 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorica DSO: Največji problem je z bolničarji, ker poklic izginja. 	<i>problem je z bolničarji</i>
siol.net, 17. 1. 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Poslovna direktorica Senecure v Sloveniji: Nov dom starejših občanov v Komendi, ki je bil načrtovan že jeseni. - Ker kuharjev ni, pripeljejo hrano od drugod. - Pomanjkanje kadrov, a so težava tudi neresni kadri, ki izkoriščajo bolniško odsotnost, kolegi pa izgorevajo. - Na delo sprejmejo veliko študentov. - Večja motivacija v boljših plačah, povečanju normativa, zmanjšanju jezikovne zahtevnosti (trenutno MS na ravni C1, tehnik na ravni B2). 	<i>neresni kadri</i>
cekin.si, 6. 6. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorji DSO-jev, predsednica Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije, Osnovne plače zaposlenih so pod minimalno: negovalka na začetku je v 22. oz. 23. plačnem razredu (1003,54 oz. 1045,68 bruto). - Pomanjkanje bolničarjev-negovalcev. - Prenizke plače, neugoden delovnik in normativi, obenem pa strožji standardi oskrbe in nege, birokracija. - Delo je lepo, navdihujoče in izpopolnjujoče. - Ukrepi: spodbuda za šolanje, primernejše plačilo, prekvalifikacija brezposelnih, zvišanje normativov, uvod tuje delovne sile s poenostavitvijo postopkov zaposlovanja in nagrada ob zaposlitvi v socialnovarstvenem zavodu ter promocija profilov. 	<i>plače pod minimalcem</i>
primorskenovice.si, 9. 9. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Poslovna direktorica Senecure v Sloveniji: primanjkuje predvsem negovalnega osebja in srednjih medicinskih sester in kuharjev - Motivacije zaposlenih: program Z roko v roki: nagrada zaposlenemu, če pripelje novega sodelavca z deficitarnim poklicem, oglaševanje prostih delovnih mest s plakati in na lastnih kanalih in kanalih v lokalni skupnosti, financiranje šolanja bolničarjem, ugodnosti zaposlenim: višji regres, božičnica, plačilo dodatnega nezgodnega zavarovanja, plačilo pokojninske premije, nezgodno zavarovanje, možnost fleksibilnega delovnika. - Nujne so sistemske rešitve, predvsem sprememba kadrovskih normativov. 	<i>alarmantno stanje</i>
net-tv.si, 9. 3. 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Pomanjkanje zaposlenih v DSO. - Motivacije: program Z roko v roki: nagrada zaposlenemu, če pripelje novega sodelavca z deficitarnim poklicem, oglaševanje prostih delovnih mest s plakati in na lastnih kanalih in kanalih v lokalni skupnosti, financiranje šolanja bolničarjem, ugodnosti zaposlenim: višji regres, božičnica, plačilo dodatnega nezgodnega zavarovanja, plačilo pokojninske premije, nezgodno zavarovanje, možnost fleksibilnega delovnika. 	<i>najbolj problematično področje institucionalne oskrbe</i>

	- Nujne so sistemske rešitve, predvsem sprememba kadrovskih normativov.	
žurnal24.si, 18. 8. 2022	- Poslovna direktorica Senecure v Sloveniji: pomanjkanje kadra, zato ni otvoritve doma starejših občanov v Komendi.	<i>pomanjkanje in manko kadra</i>
vaskanal.com, 6. 1. 2023	- Direktorica doma v NM: Kadrovska kriza vpliva na delovanje domov za starejše v Novem mestu, a za enkrat – a težka – zagotavljajo normalno oskrbo stanovalcev.	<i>kadrovska kriza</i>

4 ZAKLJUČKI

Analizirani mediji so v malo več kot enem letu prevladujoče obravnavali temo zmanjšanja namestitvenih zmogljivosti socialnovarstvenih zavodov zaradi pomanjkanja delavcev, predvsem iz zdravstvene nege (bolničar negovalec, medicinska sestra). Ključen razlog pomanjkanja ali manka so zastareli kadrovski normativi, ki bi se po oceni strokovnih združenj morali dvigniti za polovico, in uresničevanje vseh pravic starejših delavcev. Vzrok so tudi prenizke plače, saj več kot polovica zaposlenih v domovih starejših občanov dobi manj od minimalne plače, delovni čas, odnosi na delovnem mestu, neprimerne delovne razmere, pomanjkljiva delovna oprema, psihična in fizična obremenitev, birokratizacija dela in nizko spoštovanje poklicev.

V prispevki so bili zaposleni v dolgotrajni oskrbi pozitivno predstavljeni kot žrtve – preobremenjeni in tudi izgoreli – dva prispevka pa sta jih tudi negativno označila kot »nasilne« (nekateri izvajajo nasilje nad oskrbovanci) in »neresne«, saj izkoriščajo bolniško odsotnost, njihovi kolegi pa delajo namesto njih.

Prispevki soglasno trdijo, da se pristojni (predvsem predstavniki Ministrstva za zdravje) ne odzivajo zahteve po dvigu plač in spremembi kadrovskih normativov ter da odlašanje reševanja kadrovske krize v domovih za starejše občane vodi v »katastrofo« in »razpad sistema«.

Prispevkih v glavnem povzemajo zahteve Skupnosti socialnih zavodov Slovenije po takojšnjem ukrepanju, in sicer izplačilo dodatkov tistim, ki so delali s covidnimi stanovalci, ovrednotenje delovnih mest, sprejetje posodobljenih kadrovskih normativov za izvajanje zdravstvene nege in rehabilitacije, poenostavitev zaposlovanja delavcev iz drugih držav in znižanje stopnje znanja slovenskega jezika odprava starostne in časovne omejitve pri prijavi delavcev, boljše delovne razmere z zagotovitvijo digitalizacije in drugih pripomočkov za delo. Dodatni predlogi ukrepov so bili: več prekvalifikacij za brezposelne (nacionalna poklicna kvalifikacija bolničar-negovalec), več poudarka na izobraževalnem sistemu na področju gerontologije, razvoj novih profilov za delo v dolgotrajni oskrbi, štipendiranje.

Številni prispevki so tudi navajali motivacijske dejavnike avstrijske družbe SeneCura, ki podeljuje nagrado zaposlenemu, če pripelje novega sodelavca z deficitarnim poklicem, intenzivno oglašuje prosta delovna mesta po različnih kanalih, financira šolanje bolničarjem, nudi ugodnosti zaposlenim, kot so višji regres, božičnica, plačilo dodatnega nezgodnega zavarovanja, plačilo pokojninske premije, nezgodno zavarovanje in možnost fleksibilnega delovnika.

Nekaj spletnih prispevkov je navajalo tudi motivacijske aktivnosti javnih socialnovarstvenih zavodov, kot so dobri odnosi, ponudba kave, sladoleda, sadja, pohvale in priznanja, spodbujanje solidarnosti med zaposlenimi, možnost napredovanja, izplačevanje dodatkov in nadurnega dela v skladu s finančnimi zmožnostmi in zakonsko opredeljenimi podlagami, prilagajanje urnike individualnim željam zaposlenih, večja samostojnost pri delu, možnost strokovnega usposabljanja in izobraževanja ob delu, stalnost in zanesljivost zaposlitve, organizacija strokovnih ekskurzij, športnih aktivnosti in uporaba počitniške infrastrukture.

Podobno kot ugotavljajo tuji raziskovalci, so se tudi analizirani slovenski mediji osredotočali na obstoječe stanje pomanjkanja kadrov ter sicer navajali sistemske vzroke (kadrovski normativi) in ukrepe, a se izogibali obravnavanju temeljnih strukturnih pogojev, kot je sistem dolgotrajne oskrbe v Sloveniji.

Literatura

1. Dunaway, J., Abrajano, M. A., in Branton, R. P. (2010). Agenda setting, public opinion, and the issue of immigration reform. *Social Science Quarterly*, 91, 359–378. doi:10.2139/ssrn.1017846
2. Entman, R. M. (2007). Framing bias: Media in the distribution of power. *Journal of Communication*, 57, 163–173. doi:10.1111/j.1460-2466.2006.00336.x
3. Lloyd, L., Banerjee, A., Harrington, C., Jacobsen, F. F., in Szebehely, M. (2014). It is a scandal! Comparing the causes and consequences of nursing home media scandals in five countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34, 2–18. doi:10.1177/107769900908600206
4. Matthes, J. (2009). What's in a frame? A content analysis of media framing studies in the world's leading communication journals, 1990–2005. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 86, 349–367. doi:10.1177/107769900908600206
5. McCombs, M. (2014). *Setting the agenda: The mass media and public opinion* (2nd ed.). Cambridge, UK: Polity Press.
6. Miller, E.A., Livingstone, I., Ronneberg, C.R. (2017) Media Portrayal of the Nursing Homes Sector: A Longitudinal Analysis of 51 U.S. Newspapers. *Gerontologist*, 57(3):487-500. doi: 10.1093/geront/gnv684.
7. Miller, E. A., Simpson, E., Nadash, P., & Gusmano, M. (2020). Thrust Into the Spotlight: COVID-19 Focuses Media Attention on Nursing Homes. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 76(4), 0–6. doi: 10.1093/geronb/gbaa103
8. Scheufele, D. A., in Tewksbury, D. (2007). Framing, agenda setting, and priming: The evolution of three media effects models. *Journal of Communication*, 57, 9–20. doi:10.1111/ j.1460-2466.2006.00326.x
9. Shepherd, L.J. (2008). *Gender, Violence and Security: Discourse as Practice*. London: Zed Books Ltd.
10. Wakefield, M. A., Loken, B., in Hornik, R. C. (2010). Use of mass media campaigns to change health behaviour. *The Lancet*, 376, 1261–1271. doi:10.1016/S0140-6736(10)60809-4.
11. Wang, K., Yongjian, K., Shankar, S. in Xia, B. (2021). Problems in the home and community-based long-term care for the elderly in China : A content analysis of news coverage. *International Journal of Health Planning and Management*, 36(5): 1727-1741. doi: 10.1002/hpm.3255.