Informacje na temat polityki – Projekt Helpcare: W dążeniu do profesjonalizacji pracowników (opieki) w Unii Europejskiej

# Informacje ogólne na temat projektu

Projekt Helpcare, finansowany ze środków programu Unii Europejskiej Erasmus+, realizowany był w Wielkiej Brytanii, Grecji, Włoszech, Bułgarii i Polsce, a jego zakończenie zaplanowane jest na sierpień 2017 roku. Najważniejsze ustalenia w ramach projektu są następujące: pracownicy opieki często nie mają dostępu do szkoleń, co przekłada się na znaczne braki szkoleniowe, czego dowodem jest ponad 400 zidentyfikowanych potrzeb szkoleniowych; pracownicy ci mają niskie poczucie własnej wartości, a liczba przypadków wypalenia zawodowego jest w tej grupie wysoka, szczególnie w sytuacjach, gdy praca na pełen etat i opieka postrzegane są jako ścieżki zawodowe wybierane tylko w ostateczności. W niektórych sytuacjach, przed rozpoczęciem pracy zawodowej opiekunowie nie przechodzą żadnego szkolenia bądź szkoleni są jedynie w niewielkim zakresie, co jest szczególnie częste w przypadku nieformalnych opiekunów funkcjonujących w szarej strefie w Polsce czy we Włoszech oraz osób opiekujących się członkami rodziny. Zidentyfikowano też przykłady najlepszych praktyk we wszystkich krajach, jednakże nie są one rozpowszechniane bądź stanowią rezultaty krótkotrwałych interwencji lub projektów pilotażowych, które dobiegają końca lub mają jedynie charakter rekomendacji, a nie obowiązkowych rozwiązań, przez co nie są powszechnie wdrażane.

W Polsce 14,2% populacji stanowią osoby powyżej 65 roku życia. W skali kraju, udział tej grupy wiekowej w poszczególnych województwach jest zróżnicowany, przy czym najwięcej osób powyżej 60+ zamieszkuje województwa świętokrzyskie, śląskie, dolnośląskie i łódzkie. Odsetek ludności w wieku 60 lat i więcej w populacji miasta Łodzi w 2015r. wynosił 46,1%. Na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym, przypadało 180,7 osób w wieku poprodukcyjnym [Źródło: GUS]. W 2016 r. na terenie miasta funkcjonowało 12 (z 15) domów pomocy społecznej o różnym profilu dla osób starych w tym: 11 domów prowadzonych przez Miasto Łódź-MOPS i 1 dom prowadzony na zlecenia miasta przez podmiot niepubliczny. Znalazło w nich miejsce 1759 osób (DPS publiczny: 1643 miejsc, DPS niepubliczny: 116 miejsc - wg stanu na dzień 31.12.2016 r.), przy czym liczba oczekujących na miejsce w DPS w 2016r. wynosiła łącznie 780 osób.

Nawet te statystyki, nie uwzględniające osób objętych nieformalną opieką w domu, wskazują iż temat opieki nad osobami starszymi w Polsce musi uzyskać status priorytetu, a podejmowane działania powinny mieć charakter systemowy, oparty o gruntowaną analizę sytuacji i rozwiązania podejmowane w krajach UE. Założenie to jest podstawą projektu HelpCare.

# Kluczowe ustalenia

1. Pracownicy opieki, szczególnie ci zatrudnieni na pełen etat, odczuwają wysoki poziom stresu, co często idzie w parze z niską samooceną.
2. Pracownicy opieki często mają poczucie, że nie są wystarczająco przeszkoleni pod kątem wymogów swojego zawodu, w związku z czym określili szereg potrzeb szkoleniowych, które do tej pory nie były zaspokajane.
3. Znacząca mniejszość pracowników opieki czuje się niedoceniona przez społeczeństwo, a czasem także przez osoby, którymi się opiekują, lub ich rodziny.
4. Pracownicy opieki chcący się rozwijać w tej dziedzinie nie wiedzą, w jaki sposób nabyć potrzebne umiejętności lub wiedzę, i nie widzą możliwości awansu na stanowisko kierownicze.
5. Pracownicy opieki mają poczucie, że ich rola jest niedoceniana przez państwo oraz że państwo niewiele robi, by wesprzeć ich działalność zawodową.
6. Pracownicy opieki uznali umiejętności miękkie za kluczowe w ich pracy.
7. Urzędnicy odpowiedzialni za opiekę zwrócili uwagę, że brak integracji opieki zdrowotnej i socjalnej jako istotną przeszkodę dla postępu i rozwoju w tym obszarze.
8. Opieka nad osobami dorosłymi wymagającymi opieki nie jest jednoznacznie uregulowana, jak na przykład opieka nad niemowlętami i małymi dziećmi.
9. Przyjęcie wielu inicjatyw mających na celu poprawę standardów opieki jest dla podmiotów zajmujących się opieką dobrowolne, w związku z czym nie są one wdrażane.
10. Znaczna część płatnej opieki w Europie Południowej funkcjonuje w szarej strefie.
11. Koszt opieki stanowi znaczący problem we wszystkich krajach UE, a finansowania opieki nie można rozpatrywać bez uwzględniania takich kwestii jak rekrutacja, utrzymanie pracowników, ich rozwój i profesjonalizacja.

# Najważniejsze sugestie i zalecenia w ramach polityki

1. Szkolenie pracowników opieki należy sformalizować, z uwzględnieniem walidacji kwalifikacji na poziomie krajowym lub unijnym, przy zakresie kwalifikacji od poziomu 1 (podstawowego) do poziomu 6 (poziomu wykształcenia wyższego/specjalistycznego).
2. Należy zwiększyć skuteczność kontroli, szczególnie w zakresie opieki domowej; musi ona także kłaść większy nacisk na szkolenie i rozwój, utrzymanie pracowników i zarządzanie opieką zgodnie ze standardami opieki.
3. Wszystkie usługi w zakresie profesjonalnej opieki powinny być rejestrowane (podobnie jak w przypadku statusu uprawnionej opiekunki dla dzieci w Wielkiej Brytanii), a warunkiem rejestracji powinna być dokładna kontrola, czy dana osoba była karana, jak również nabycie pierwszego poziomu kwalifikacji w zakresie opieki podstawowej w ciągu roku od rejestracji.
4. Konieczne jest wprowadzenie kwalifikacji w zakresie opieki na poziomie kształcenia wyższego, odpowiadających brytyjskiemu statusowi młodych specjalistów:
   1. powinno to się wiązać z wymogiem, by podmioty zajmujące się opieką zatrudniające więcej niż cztery osoby posiadały co najmniej jednego specjalistę z wykształceniem wyższym[[1]](#footnote-1).
5. Dla opiekunów specjalistycznych (zajmujących się osobami po udarze, z demencją itp.) powinno być dostępne szkolenie na poziomach 2 i 3; powinien im także przysługiwać dodatek do pensji.
6. We wszystkich podmiotach zajmujących się opieką powinny zostać wyznaczone osoby odpowiedzialne za szkolenie i rozwój personelu; należy także wprowadzić programy doskonalenia zawodowego realizowane przez pracowników w godzinach pracy.
7. W całej UE należy zająć się kwestią imigrantów pracujących w charakterze opiekunów. W niektórych krajach istnieją przesłanki wskazujące na nowoczesne niewolnictwo, a w innych występują problemy strukturalne.
8. Szkolenie i rozwój powinny skupiać się na umiejętnościach miękkich, współczuciu, godności i etycznych praktykach, jak również istotnych umiejętnościach technicznych, takich jak opieka na osobami po udarze, z demencją, cukrzycą itp.
9. Powinna istnieć sformalizowana procedura zgłaszania nieprawidłowości. Opiekunowie boją się zgłaszać nadużycia, gdyż obawiają się utraty pracy w przypadku złożenia skargi.
10. Należy analizować i wdrażać na szerszą skalę w całej UE modele dobrych praktyk, takie jak Hertfordshire, rada hrabstwa Devon, Buurtzorg Model (Holandia). W latach 2014 – 2016 na terenie łódzkich domów dziennego pobytu realizowany był Gminny Program Przeciwdziałania Wykluczeniu Cyfrowemu Seniorów zaplanowany na lata 2014 – 2016, zgodnie z uchwałą Nr LXXXVII/1795/14 Rady Miejskiej w Łodzi.
11. Integracja usług zdrowotnych i opiekuńczych ma kluczowe znaczenie i może pomóc w poprawie statusu pracowników opieki, docelowo zapewniając bardziej opłacalne usługi, a w miejscach, gdzie opieka funkcjonuje przede wszystkim w szarej strefie, zmniejszając prawdopodobieństwo tego typu praktyk.
12. Pracodawcy powinni zwrócić uwagę na znaczenie stresu emocjonalnego dla zatrzymania pracowników opieki, gdyż obecnie roczny wskaźnik rotacji personelu wynosi 20-25%.
13. Choć finansowanie nie leży w gestii Helpcare, oczywistym jest, że opieka jest chronicznie niedofinansowana, a braki w tym zakresie leżą u podstaw wielu problemów ze zlecaniem opieki, rekrutacją i utrzymaniem pracowników, jak również ich szkoleniem i rozwojem. Zalecamy wszystkim krajom UE utworzenie grup roboczych zajmujących się opieką, których zadaniem będzie rozważenie tej istotnej kwestii i opracowanie szczegółowych rekomendacji.

# Dalsze informacje / zespół projektowy

prof. nadzw. dr hab. Ilona Świątek-Barylska (swiatek328@gmail.com)

dr Katarzyna Januszkiewicz (katarzynaj@uni.lodz.pl)

dr Izabela Bednarska-Wnuk (iwnuk@uni.lodz.pl)

Strona projektu: www.helpcare-project.org

1. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w załączonym dokumencie „Care Work Pathways to Progression Map”. [↑](#footnote-ref-1)