



**Zapotrzebowanie
na zawody z branży usług
opiekuńczych dla osób starszych
w województwie pomorskim**



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



JEDNOSTKA SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Zapotrzebowanie na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim

Raport z badania zrealizowanego
przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Gdańsk, grudzień 2016 r.



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

Spis treści

Wstęp	4
1. Wpływ zmian demograficznych w województwie pomorskim na zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze dla osób starszych	8
2. Planowanie i podejmowanie działań mających na celu zapewnienie dostępu do usług opiekuńczych w województwie pomorskim	14
3. Zapotrzebowanie na pracowników w zawodach opiekuńczych	17
3.1. Organizacja systemu opieki nad osobami starszymi w Polsce	17
3.2. System opieki nad osobami starszymi w województwie pomorskim	22
3.3. Oferty pracy dla opiekunów	26
3.4. Opieka domowa	30
4. Pracownicy w zawodach opiekuńczych.....	31
4.1. Charakterystyka pracy opiekuna	32
4.2. Przygotowanie i dostępność opiekunów dla osób starszych w województwie pomorskim.	40
4.3. Odpływ pracowników do pracy w branży usług opiekuńczych za granicą	50
5. Sposoby organizacji pracy opiekunów osób starszych.....	55
5.1. Przykłady organizacji systemów opieki nad osobami starszymi w wybranych krajach	55
5.2. Charakterystyka sytuacji zatrudnieniowej w wybranych podmiotach opiekuńczych w województwie pomorskim	59
6. Najważniejsze wyniki badania i wnioski	64
Bibliografia – wybrane źródła.....	68
Aneks metodologiczny	71

Wstęp

Niniejszy raport powstał w wyniku realizacji przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku **badania zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim**. Badanie finansowane było ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W opracowaniu przedstawiono zarówno wyniki badań własnych (obejmujących m.in. podmioty świadczące w województwie pomorskim usługi opiekuńcze), jak i analizę dostępnych wcześniej informacji dotyczących przedmiotu i kontekstu badania. Mimo że ze względu na obszerność podejmowanej problematyki nie wszystkie zagadnienia zostały opisane w sposób wyczerpujący, w raporcie starano się przeanalizować najważniejsze czynniki warunkujące sytuację w objętej badaniem branży.

Kontekst badania

Województwo pomorskie, tak jak i Polska oraz wiele innych krajów europejskich, jest w trakcie zmian demograficznych – seniorzy stanowią coraz większą część społeczeństwa (liczba lat życia w okresie starości stale się zwiększa), zaś udział młodszych grup wiekowych stale spada. Oznacza to wzrost zapotrzebowania zarówno na usługi z zakresu ochrony zdrowia, jak i na długoterminowe usługi opiekuńcze¹. Konieczność zapewnienia tych potrzeb mieszkańcom Pomorza powinna znaleźć się w centrum zainteresowania osób kreujących politykę społeczną regionu.

W powyższym kontekście rola zinstytucjonalizowanej opieki nad osobami starszymi będzie coraz większa. Usługi świadczone przez wyspecjalizowane w tym zakresie podmioty i personel opiekuńczy powinny w większym niż obecnie stopniu uzupełniać opiekę rodzinną. Jak zauważa Aneta Nietupska, „w tradycyjnym modelu rodziny rodzice otrzymywali opiekę od swych dzieci, aktualnie zaś zmieniona struktura rodziny wskutek niskiej dzietności już tego w pełni nie gwarantuje. Funkcje opieki docelowo będzie musiało przejąć na swe barki państwo”².

Rozwój branży usług opiekuńczych jest więc podwójnie ważny: nie tylko pozwoli na poprawę jakości życia osób starszych, lecz także „odciąży” młodsze pokolenie. W sytuacji zwiększającej się liczby seniorów (oraz ich udziału w strukturze ludności) oraz wydłużającego się okresu sprawowania opieki (dłuższe trwanie życia), dzieci i wnuki, na których spoczywałby cały ciężar opieki, musiałyby przedwcześnie wycofywać się z życia zawodowego i z udziału w życiu społecznym. Sytuacja taka miałaby szereg negatywnych skutków, zarówno dla życia społecznego, jak i dla ekonomii państwa i regionów.

Niezbędnym elementem działań mających na celu rozwój i organizację systemu opieki nad osobami starszymi jest przygotowanie odpowiednich kadr, posiadających kwalifikacje i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy i spełniania (rosnących) oczekiwań klientów. Jak pokazały badania³, personel sprawujący opiekę jest jednym z najważniejszych elementów branż pod uwagę przy wyborze ośrodka opieki (zaraz za zapewnieniem dostępu do specjalistycznego leczenia i rehabilitacji).

¹ Wpływ zmian demograficznych na zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze został szczegółowo opisany w rozdziale 1 niniejszego raportu.

² Aneta Nietupska „Wpływ zmian demograficznych na ekonomiczne zabezpieczenie starości społeczeństwa w Polsce”, Społeczeństwo i Ekonomia 1/2015, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2015.

³ „Ośrodki opieki długoterminowej w świadomości Polaków – opinie i wyzwania”, MEDI-system, Warszawa 2015.

Punktem wyjścia do kształtowania zasobów personalnych branży jest diagnoza aktualnej sytuacji: rozpoznanie dostępności kadr oraz ocena procesu ich przygotowania w kontekście aktualnego i przewidywanego zapotrzebowania na usługi opiekuńcze.

Cel badania

Celem badania było rozpoznanie zapotrzebowania na kompetencje zawodowe pracowników w zawodach z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim.

Kompetencje zawodowe definiowane są w badaniu jako zdolność wykorzystywania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności, systemu wartości i cech osobowości do osiągnięcia celów, wyników i standardów oczekiwanych w związku z zajmowaniem przez niego określonego stanowiska pracy⁴.

Definicja usług opiekuńczych

Zgodnie z art. 50 ust. 3 Ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2016 r., poz. 930, z późn. zm.) usługi opiekuńcze obejmują pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zaleconą przez lekarza pielęgnację oraz, w miarę możliwości, zapewnienie kontaktów z otoczeniem. Ustawa wyróżnia także specjalistyczne usługi opiekuńcze (art. 50 ust. 4) i definiuje je jako usługi dostosowane do szczególnych potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia lub niepełnosprawności, świadczone przez osoby ze specjalistycznym przygotowaniem zawodowym.

Usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze przysługują osobie samotnej, która z powodu wieku, choroby lub niepełnosprawności wymaga pomocy innych osób, a także osobie, która wymaga pomocy innych osób a rodzina, a także wspólnie niezamieszkujący małżonek, wstępni, zstępni nie mogą takiej pomocy zapewnić.

W badaniu skupiono się na usługach opiekuńczych świadczonych osobom starszym.

Definicja starości

Zgodnie z art. 4 Ustawy z dnia 11 września 2015 r. o osobach starszych (Dz.U. poz. 1705) osoba starsza to osoba, która ukończyła 60. rok życia. Również Światowa Organizacja Zdrowia przyjmuje wiek 60 lat jako początek starości⁵.

Możliwych definicji dolnej granicy starości jest jednak wiele. Z uwagi na postęp medycyny i wydłużanie się trwania życia granica ta wciąż się przesuwana – coraz częściej jako moment rozpoczęcia fazy starości podaje się wiek 65 lat lub więcej.

W części prezentowanych w niniejszym opracowaniu analiz posłużono się ustawową definicją starości (60 lat i więcej), w przypadku przeprowadzonych badań jakościowych nie narzucano jednak sztywnych granic definicyjnych tego pojęcia.

Kategoria osób starszych nie jest kategorią jednorodną. W jej ramach wyróżnia się m.in. osoby w tzw. IV wieku, tzn. te, które przekroczyły 80. rok życia. Wyróżnienie osób w tym wieku podczas analiz

⁴ „Pomorska mapa zawodów i umiejętności przyszłości”, Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2008.

⁵ „Świadczenie pomocy osobom starszym przez gminy i powiaty. Informacja o wynikach kontroli”, Najwyższa Izba Kontroli 2016.

zapotrzebowania na zinstytucjonalizowane i skomercjalizowane usługi opiekuńcze jest szczególnie ważne. Badanie PolSenior⁶ pokazało, że wiek 80 lat jest cezurą, jeśli chodzi o zapotrzebowanie na pomoc innych osób związane z ograniczeniem samodzielności – od tego wieku uzależnienie człowieka starego od jego otoczenia szybko wzrasta⁷. Wyniki tego samego badania pokazują dodatkowo, że właśnie osoby najstarsze coraz częściej obejmowane są profesjonalnymi usługami opiekuńczymi (gdy pomoc i kompetencje osób bliskich do jej udzielenia przestają być wystarczające).

Metodologia badania

Badanie realizowane było w okresie od czerwca do września 2016 r. (badania terenowe – w sierpniu i wrześniu 2016 r.⁸) na podstawie metodologii opracowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Zakres przedmiotowy badania obejmował zarówno informacje o popycie na pracowników w zawodach opiekuńczych (podmioty zgłaszające zapotrzebowanie, stosowane kanały rekrutacji, wymagania co do pracowników), jak i o podaży pracy (przygotowanie pracowników w zawodach opiekuńczych, ich sytuacja na rynku pracy). Ważnym elementem badania było osadzenie dokonanej diagnozy w kontekście zachodzących zmian demograficznych, a także wskazanie korzystnych rozwiązań w zakresie organizacji usług opiekuńczych dla osób starszych (m.in. na podstawie przykładów zagranicznych).

W badaniu zastosowano szereg metod i technik badawczych:

- *desk research* (analiza danych zastanych),
- CAWI (*Computer Assisted Web Interviews* – ankieta internetowa do samodzielnego wypełnienia) – badanie objęło 53 podmioty z branży usług opiekuńczych działające na terenie województwa pomorskiego (domy pomocy społecznej, placówki zapewniające całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku, dzienne domy pomocy społecznej)⁹;
- badanie typu *case study* (studium przypadku) – pozwoliło zebrać szeroki zakres pogłębionych informacji na temat funkcjonowania, w tym przede wszystkim sytuacji zatrudnieniowej, wybranych podmiotów prowadzących opiekę nad osobami starszymi z terenu województwa pomorskiego; badanie objęło 6 przypadków: 2 domy pomocy społecznej, 2 placówki zapewniające całodobową opiekę oraz 2 dzienne domy pomocy społecznej;
- zogniskowany wywiad grupowy (FGI) – przeprowadzono 2 FGI z opiekunami osób starszych z województwa pomorskiego;

⁶ Małgorzata Mossakowska, Andrzej Więcek, Piotr Błędowski (red.), „Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce”, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Poznań 2012.

⁷ 14,5% objętych badaniem osób w wieku 65-69 lat twierdziło, że zdecydowanie lub raczej potrzebują pomocy innych osób, wśród osób w wieku 80-84 lata odsetek ten był znacznie wyższy – pomocy potrzebowała blisko co druga osoba (48,6%). Wraz z wiekiem respondentów zapotrzebowanie na pomoc rosło (pomocy potrzebowało 62,5% osób w wieku 85-89 lat i aż 80,4% osób powyżej 90. roku życia).

⁸ Większość badań terenowych zostało przeprowadzonych przez Pracownię Badań SOMA z Torunia, część badań przeprowadzona została przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (m.in. badanie CAWI).

⁹ Podstawowe informacje o podmiotach biorących udział w badaniu CAWI zawarte są w Aneksie metodologicznym.

- telefoniczne wywiady pogłębione (ITI) z przedstawicielami szkół z terenu województwa pomorskiego kształcących w zawodach z branży usług opiekuńczych – zrealizowano 5 ITI;
- telefoniczne wywiady pogłębione (ITI) z przedstawicielami agencji zatrudnienia działających na terenie województwa pomorskiego i rekrutujących opiekunów osób starszych do pracy w Polsce i/lub za granicą – zrealizowano 5 ITI.

1. Wpływ zmian demograficznych w województwie pomorskim na zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze dla osób starszych

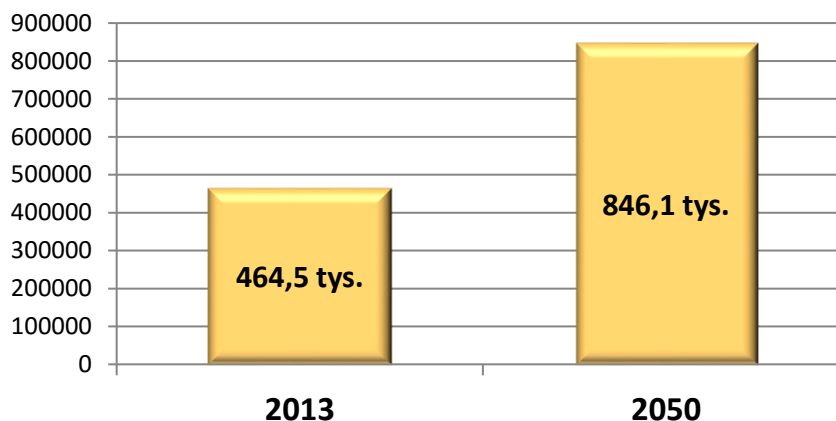
Migracje, dzietność oraz przewidywana długość życia to tylko niektóre z czynników, które w znaczący sposób wpływają na liczebność populacji oraz jej strukturę. Właściwe zdiagnozowanie zapotrzebowania na usługi opiekuńcze wymaga szczegółowej analizy prognozowanych zmian struktury demograficznej ludności Regionu.

Opracowana w 2014 r. przez Główny Urząd Statystyczny prognoza liczby ludności do roku 2050¹⁰ daje możliwość wglądu w przewidywaną sytuację demograficzną województwa oraz poszczególnych powiatów. Na szczególną uwagę zasługują dane o liczbie i udziale osób powyżej 60. roku życia oraz powyżej 80. roku życia (IV wiek) w populacji ogółem. W poniższej analizie zestawiono dane dla roku 2013 (ostatnie dane rzeczywiste wykorzystywane w prognozie) i 2050 (horyzont prognozy).

W 2013 roku województwo pomorskie zajmowało 7. pozycję w Polsce pod względem liczby mieszkańców (2 295,8 tys. osób). 60. rok życia przekroczyła co piąta osoba (20,2%), 80. rok życia – 3,4% mieszkańców. W definicji starości (60 lat i więcej) mieściło się więc 464,5 tys. osób.

Do 2050 r. w województwie prognozowany jest spadek liczby ludności ogółem (do poziomu 2 265,7 tys. osób) oraz zmiana jej struktury wiekowej. Seniorzy będą stanowili coraz większą część zmieniającego się społeczeństwa – w 2050 r. powyżej 60. roku życia będzie czterech na dziesięciu mieszkańców regionu (37,3%), tj. ich udział będzie blisko dwukrotnie wyższy niż obecnie (rok 2013), 80. rok życia przekroczy z kolei co dziesiąta osoba (9,4%). Liczba seniorów będzie blisko dwukrotnie większa niż teraz – 846,1 tys. osób¹¹.

Wykres 1. Liczba osób w wieku 60 lat i więcej w województwie pomorskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Prognozy ludności na lata 2014-2050”, GUS 2014

¹⁰ „Prognoza ludności na lata 2014-2050”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.

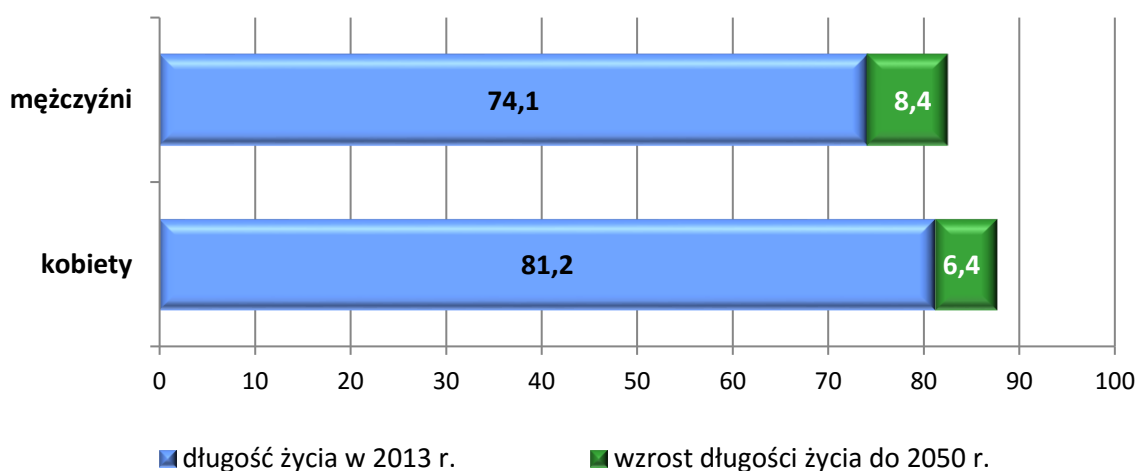
¹¹ Warto zwrócić uwagę również na fakt, iż zgodnie z prognozami w 2050 r. połowa mieszkańców regionu ma być w wieku 49,4 lat lub starsza (w 2013 r. mediana wynosiła 37,8 lat).

Wskaźnik obciążenia demograficznego (tutaj definiowany jako liczba osób w wieku poprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym) wzrosnie z 26 (2013 r.) do 47 (2050 r.)¹². Tak znacząca zmiana tego wskaźnika spowoduje nie tylko utrudnienia dla systemu finansów publicznych (system emerytalny), ale także dla organizacji życia społecznego (konieczność profesjonalizacji usług opiekuńczych dla seniorów i szerokiego do nich dostępu w celu odciążenia opiekunów rodzinnych).

- **kobiety i mężczyźni**

Chcąc określić, kto będzie głównym klientem placówek opiekuńczych, pod uwagę należy wziąć zróżnicowanie populacji ze względu na płeć. Przeciętna długość trwania życia już obecnie jest wyższa w przypadku kobiet niż mężczyzn – w 2013 r. wynosiła odpowiednio 81,2 lat i 74,1 lat. Zgodnie z prognozą GUS¹³ do roku 2050 mieszkańcy regionu obu płci dożywać będą IV wieku, tzn. przekraczać 80. rok życia. Długość życia kobiet ma wzrosnąć o 6,4 roku i wynieść 87,6 lat. W przypadku mężczyzn okres starości wydłuży się jeszcze bardziej (o 8,4 roku) i wyniesie 82,5 lat. Analiza tych danych wskazuje, że przeciętny emeryt będzie miał przed sobą od 15 do 20 lat życia – w tym czasie stopniowo zmniejszać się będzie jego samodzielność i wzrastać zapotrzebowanie na pomoc osób trzecich.

Wykres 2. Zmiana oczekiwanej długości życia w województwie pomorskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Prognozy demograficznej ludności na lata 2014-2050 w województwie pomorskim”, US w Gdańsku

Coraz większa długość życia wpłynie na wzrost liczby i udziału seniorów obu płci w społeczeństwie regionu. W 2013 r. częściej niż co piąta kobieta (22,8%) przekroczyła 60. rok życia (268,5 tys.), a co dwudziesta (4,5%) żyła 80 lat i dłużej (52,8 tys.). W 2050 r. udział senierek w populacji kobiet oraz ich liczba w Pomorskiem będzie znacznie wyższa – cztery na dziesięć kobiet (40,0%) przekroczy granicę starości ustaloną na 60 lat (462,0 tys. kobiet) a co dziesiąta kobieta (11,5%) będzie w wieku 80 lat lub więcej (133,5 tys. kobiet).

¹² Dodać należy, że w 2013 r. wskaźnik obciążenia ludnością w wieku przedprodukcyjnym wynosił 31, a w 2050 r. obniży się do wartości 29. Oznacza to przejście od „obciążania” społeczeństwa dziećmi i młodzieżą w kierunku „obciążenia” osobami starszymi. Zmiana ta będzie miała wpływ na decyzje w zakresie polityki społecznej i finansowej państwa oraz samorządów.

¹³ „Prognoza demograficzna ludności na lata 2014-2050 w województwie pomorskim”, Urząd Statystyczny w Gdańsku.

W przypadku mężczyzn w 2013 r. osoby starsze (60 lat i więcej) stanowiły 17,5% tej kategorii (195,9 tys. mężczyzn), a co pięćdziesiąty mężczyzna (2,2%) przekroczył 80. rok życia (24,3 tys.). W 2050 r. osobą starszą będzie co trzeci mężczyzna (34,6%; 384,2 tys. mężczyzn), granicę IV wieku przekroczy 7,1% ogółu tej kategorii (78,8 tys.).

W 2050 r. seniorami będzie więc blisko pół miliona kobiet i prawie 400 tys. mężczyzn. W Pomorskiem widoczne będzie zjawisko feminizacji starości (spowodowane między innymi dłuższym życiem kobiet). Kobiety będą przeważać wśród seniorów – ich udział wśród ogółu osób w wieku 60 lat i więcej wyniesie 54,6% (mężczyźni – 45,4%) i z każdym dodatkowym rokiem życia ich „przewaga” będzie się zwiększać (dla populacji osób w wieku 80 lat i więcej odsetki kobiet i mężczyzn wyniosą odpowiednio 62,9% i 37,1%).

Jak pokazały analizy dokonane na potrzeby Diagnozy Społecznej to właśnie kobiety mają szanse w końcówce życia prowadzić jednoosobowe gospodarstwa domowe (a przez to być pozbawione stałej opieki rodziny). W Polsce co czwarta osoba starsza mieszka samotnie, odsetek ten wzrasta z wiekiem. W nierodzinnych gospodarstwach jednoosobowych żyje 15,1% osób w wieku 60-64 lata i aż 35,6% osób powyżej 80. roku życia, przy czym skok ilościowy następuje tu po przekroczeniu 75. roku życia i dotyczy głównie kobiet; samotnie mieszka 34% kobiet i 16% mężczyzn w wieku senioralnym¹⁴.

- **miasto i wieś**

Zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze zależy także od miejsca zamieszkania osób starszych - czy są to zwykle mieszkańcy miast czy wsi? Rozróżnienie między miastem a wsią ważne jest również ze względu na odmienny sposób funkcjonowania wiejskich i miejskich gospodarstw domowych. Uwzględnienie tych czynników jest niezbędne przy planowaniu systemu opieki nad seniorami.

W 2013 r. 2/3 ludności województwa pomorskiego zamieszkiwało miasta, 1/3 stanowili mieszkańcy wsi. Udział mieszkańców miast wzrasta jednak w starszych kategoriach wiekowych – wśród osób w wieku 60 lat i więcej miasta zamieszkiwało 3/4 z nich (74,2%; 344,4 tys. osób), jedynie co czwarty senior mieszkał na wsi (25,8%; 120,1 tys. osób). Podobnie udziały rozkładały się między miasto i wieś w przypadku osób, które przekroczyły 80. rok życia (ich liczba wynosiła 57,9 tys. w mieście i 19,2 tys. na wsi).

Do 2050 r. ludność w coraz większym stopniu zacznie zamieszkiwać tereny wiejskie (57,4% Pomorzanie będzie mieszkać w miastach, 42,6% na wsi) i tendencja ta widoczna będzie także w przypadku starszych roczników. Sześć na dziesięć osób w wieku 60 lat i więcej (62,2%) będzie zamieszkiwać miasta, pozostałe cztery to mieszkańcy wsi (37,8%) (dla osób w wieku 80 lat i więcej odsetki te wyniosą odpowiednio 65,9% i 34,1%). Liczba osób powyżej 60. roku życia w miastach wyniesie 526,6 tys., a na wsi – 319,6 tys.

Jak pokazało badanie PolSenior, na wsi odnotowuje się najwyższy odsetek osób korzystających z pomocy członków rodziny (96,4%; odsetek ogółem dla miasta i wsi równy 93,5%) i najmniejszy odsetek osób korzystających z pomocy opiekunów z ośrodków pomocy społecznej (1,6%; odsetek ogółem dla miasta i wsi równy 4,0%). Jak podaje Piotr Błędowski, „małą rolę pomocy społecznej na terenach wiejskich można (...) wyjaśnić słabym stopniem rozwoju infrastruktury społecznej

¹⁴ Janusz Czapiński, Piotr Błędowski, „Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013. Raport tematyczny”, Warszawa 2014.

i komunalnej oraz znacznym rozproszeniem przestrzennym ludności, co nie tylko utrudnia dotarcie do osoby wymagającej pomocy, ale dodatkowo niekorzystnie wpływa na relację między czasem przeznaczonym na udzielenie pomocy a czasem dojazdu do świadczeniobiorcy i powrotu. Nie można przy tym wykluczyć, że większy niż w innych typach miejscowości odsetek osób korzystających z pomocy rodziny jest konsekwencją braku dostępu do świadczeń pomocy społecznej¹⁵.

W sytuacji „przesunięcia” ludności (w tym osób starszych) na tereny wiejskie, wiedza na temat uwarunkowań świadczenia pomocy poza ośrodkami miejskimi jest niezbędna do właściwego zaplanowania funkcjonowania systemu opieki. Pamiętać należy, że udział osób starszych w populacji będzie wysoki zarówno w przypadku wsi, jak i miast – w 2050 r. osoby powyżej 60. roku życia będą stanowiły 33,1% mieszkańców wsi i 40,5% mieszkańców miast (w 2013 r. udziały te wynosiły odpowiednio 15,0% i 23,0%).

- **seniorzy w powiatach**

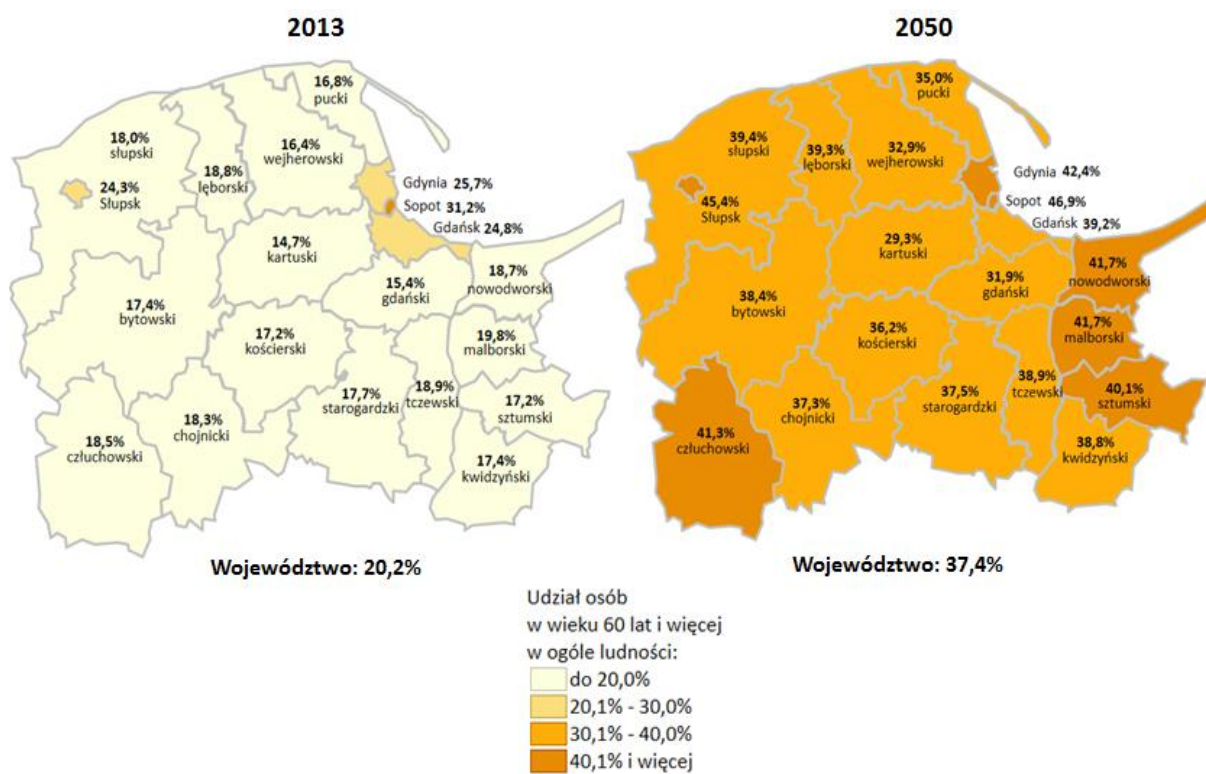
Największa liczba seniorów (60 lat i więcej) w 2013 r. zamieszkiwała powiaty: Gdańsk (114,2 tys. osób; 24,6% ogółu pomorskich seniorów), Gdynię (63,8 tys. osób; 13,7%) i powiat wejherowski (33,7 tys. osób; 7,3%) – są to największe powiaty pod względem liczby ludności w województwie pomorskim. Ludność powyżej 60. roku życia będzie w nich skupiona również w 2050 roku.

W 2013 r. najwyższy odsetek osób starszych wśród mieszkańców notowano w Sopocie – 60. rok życia przekroczyła tam blisko co trzecia osoba (31,2%). Wysoki udział seniorów miały też pozostałe miasta na prawach powiatu: Gdynia (25,7%), Gdańsk (24,8%) i Słupsk (24,3%). Łącznie te cztery miasta zamieszkiwało 212,7 tys. seniorów (czyli blisko połowa seniorów w Pomorskiem – 45,8%). Najmniejszy udział osób starszych notowano w powiatach kartuskim (14,7%) i gdańskim (15,4%).

W 2050 r. to nadal Sopot i powiat kartuski wyznaczają granicę zmienności analizowanego odsetka, jednak sama wartość tych udziałów będzie znacznie wyższa niż obecnie. W Sopocie 60. rok życia przekroczy blisko połowa mieszkańców (46,9%), w powiecie kartuskim 1/3 (29,3%). Udział seniorów podwoi się w większości powiatów województwa pomorskiego.

¹⁵ Małgorzata Mossakowska, Andrzej Więcek, Piotr Błędowski (red.), „Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce”, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Poznań 2012.

Mapa 1. Udział osób w wieku 60 lat i więcej w ogóle ludności w powiatach województwa pomorskiego w roku 2013 (dane rzeczywiste) i 2050 (prognoza)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Prognozy ludności na lata 2014-2050”, GUS 2014

- **potencjalni opiekunowie**

Możliwości opiekuńcze zbiorowości ocenia się przy pomocy tzw. współczynnika potencjału pielęgnacyjnego. Współczynnik definiowany jest jako stosunek liczby kobiet w wieku 45-64 lata (a więc osób potencjalnie najczęściej udzielających pomocy i opiekujących się osobami starszymi) do liczby osób w wieku 80 lat i więcej¹⁶.

W 2013 r. liczba kobiet między 45. a 65. rokiem życia wynosiła w województwie pomorskim 313,0 tys., a osób w wieku 80 lat i więcej – 77,1 tys. Oznacza to, że współczynnik potencjału pielęgnacyjnego wynosił 406 (liczba potencjalnych opiekunek przypadająca na 100 najstarszych seniorów). W 2050 r. wartość wskaźnika będzie trzykrotnie niższa i wyniesie 130¹⁷ – w przybliżeniu oznacza to, że prawie każda kobieta w wieku 45-64 lata będzie miała pod opieką jedną osobę w wieku 80 lat i więcej.

Jak zauważa Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, odnosząc się do prognozowanych zmian współczynnika potencjału pielęgnacyjnego w Polsce, „spadek potencjału opiekuńczego rodziny będzie jedną z przyczyn kreujących popyt na miejsca w domach pomocy społecznej oraz innych formach pomocy

¹⁶ „Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012.

¹⁷ W 2050 r. liczba kobiet w wieku 45-64 lata wyniesie 276,1 tys. osób, a liczba osób w wieku 80 lat i więcej 212,3 tys.

instytucjonalnej. Wzrastać będzie również zapotrzebowanie na usługi w miejscu zamieszkania, czyli popyt na usługi pomocy środowiskowej”¹⁸.

Podsumowując, powyższe analizy pokazują, iż prognozowane zmiany sytuacji demograficznej województwa wymagać będą dostosowania i rozwoju systemu opieki nad seniorami w regionie. Planowanie działań w tym zakresie powinno odbywać się z uwzględnieniem informacji z prognozy GUS:

- w 2050 r. blisko 40% mieszkańców województwa stanowić będą osoby powyżej 60. roku życia – liczba seniorów będzie blisko dwukrotnie większa niż obecnie i wyniesie 846,1 tys. osób,
- najstarsi mieszkańcy województwa (80 lat i więcej) stanowić będą w 2050 r. blisko 10,0% społeczeństwa – co dziesiąty Pomorzanie może więc potrzebować opieki ze względu na związane z wiekiem obniżenie sprawności,
- w 2050 r. zarówno kobiety, jak i mężczyźni będą dożywać wieku 80 lat (kobiety – 87,6 lat; mężczyźni – 82,5 lat) – przeciętny emeryt będzie miał więc przed sobą od 15 do 20 lat życia,
- w 2050 r. kobiety stanowić będą ponad połowę Pomorzanie w wieku 60+ oraz blisko 2/3 w wieku 80+,
- osoby powyżej 60. roku życia będą w 2050 r. stanowiły 33,1% mieszkańców wsi i 40,5% mieszkańców miast,
- sytuacja demograficzna poszczególnych powiatów województwa będzie zróżnicowana, jednak do 2050 r. udział seniorów wzrośnie we wszystkich (w większości się podwoi); najstarszy będzie Sopot – 60. rok życia przekroczy tam co drugi mieszkaniec,
- zmiany demograficzne spowodują znaczny spadek potencjału pielęgnacyjnego regionu – wartość mierzącego go wskaźnika wyniesie 130 (trzykrotnie mniej niż obecnie), co w przybliżeniu oznacza, że prawie każda kobieta w wieku 45-64 lata będzie miała pod opieką jedną osobę w wieku 80 lat i więcej.

¹⁸ „Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012.

2. Planowanie i podejmowanie działań mających na celu zapewnienie dostępu do usług opiekuńczych w województwie pomorskim

Zjawisko starzenia się społeczeństwa będzie miało coraz większy wpływ na funkcjonowanie województwa pomorskiego – problem ten uwzględniony został w regionalnych dokumentach strategicznych oraz programach operacyjnych. Podejmowanie działań w obszarze aktywizacji osób starszych i zapewnienia im profesjonalnych usług opiekuńczych wymaga również informacji o funkcjonowaniu tych usług.

- **dokumenty strategiczne**

„Nasilenie negatywnych procesów demograficznych, w tym starzenie się społeczeństwa” zostało wskazane jako jedno z zagrożeń dla rozwoju regionu w analizie SWOT sporządzonej na potrzeby „Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020” (SRWP)¹⁹.

Jednym z celów operacyjnych Strategii jest lepszy dostęp do usług zdrowotnych. W Regionalnym Programie Strategicznym *Zdrowie dla Pomorzan* zauważono: „Województwo pomorskie wyróżnia się obecnie pozytywnie w skali kraju pod względem młodości demograficznej, m.in. dzięki stosunkowo wysokiemu przyrostowi naturalnemu i znacznemu współczynnikowi dzietności. W przyszłości należy jednak spodziewać się negatywnej zmiany w tym zakresie, co skutkowało będzie zmniejszeniem zasobów siły roboczej oraz wzrostem odsetka osób w starszym wieku, jako efektu procesu starzenia się społeczeństwa. Prognozy demograficzne wskazują zatem istotne kierunki rozwoju w zakresie zdrowia publicznego”²⁰.

Jak pokazuje analiza sytuacji w obszarze przedsiębiorczości zawarta w Regionalnym Programie Strategicznym *Pomorski Port Kreatywności*, wzrost zapotrzebowania na usługi zdrowotne i opiekuńcze to nie jedyny możliwy skutek procesu starzenia się społeczeństwa: „Z uwagi na ponadprzeciętną atrakcyjność i rozwiniętą infrastrukturę turystyczną regionu, można się spodziewać, że usługi dla osób starszych (element tzw. srebrnej gospodarki), ale także związane ze spędzaniem czasu wolnego, będą stanowić coraz istotniejszy segment działalności gospodarczej, wzmacniający lokalną przedsiębiorczość”²¹.

W Regionalnym Programie Strategicznym *Aktywni Pomorzanie* rozpoznano natomiast problemy, które należy uwzględnić przy projektowaniu działań: „(...) na aktywizację społeczną seniorów negatywnie wpływa infrastruktura przeznaczona dla osób starszych, nieprzygotowana do zachodzących – zarówno w województwie pomorskim, jak i w całym kraju – procesów demograficznych. (...) Istotnym problemem jest (...) brak zróżnicowanych form wsparcia instytucjonalnego o charakterze dziennym i całodobowym (w tym usługi opiekuńcze przeznaczone dla osób starszych, pozwalające na jak najdłuższe ich pozostawanie w środowisku domowym)”²².

¹⁹ „Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020”, Załącznik nr 1 do Uchwały nr 458/XXII/12 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 24 września 2012 roku w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020, s. 16-17.

²⁰ „Regionalny Program Strategiczny w zakresie ochrony zdrowia *Zdrowie dla Pomorzan*”, Załącznik nr 1 do Uchwały nr 930/274/13 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 8 sierpnia 2013 r., s. 9.

²¹ „Regionalny Program Strategiczny w zakresie rozwoju gospodarczego *Pomorski Port Kreatywności*”, Załącznik nr 1 do Uchwały nr 236/125/16 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 10 marca 2016 r., s. 11.

²² „Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej *Aktywni Pomorzanie*”, Załącznik nr 1 do Uchwały nr 910/272/13 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 1 sierpnia 2013 r., s. 9.

Do problemu starzenia się społeczeństwa odnosi się również „Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020”²³, stanowiąca integralną część SRWP. Jednym z jej celów operacyjnych jest sprawnie funkcjonujący system wsparcia seniorów. Efektem realizacji tego celu mają być m.in. zwiększony dostęp do środowiskowych form wsparcia dla pomorskich seniorów oraz standaryzacja usług opiekuńczych w Pomorskiem.

- **dokumenty operacyjne i działania współfinansowane ze środków Unii Europejskiej**

W „Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020”²⁴ problemowi wzrostu zapotrzebowania na usługi opiekuńcze dedykowane jest Działanie 6.2. Usługi społeczne. Celem szczegółowym tego Działania jest zwiększona liczba trwałych miejsc świadczenia usług społecznych.

W uzasadnieniu Działania 6.2. zapisano: „Z uwagi na oczekiwane następstwa procesów demograficznych, migracyjnych, społecznych i kulturowych (starzenie się społeczeństwa, zmniejszona dzietność, rozpad więzi rodzinnych i zmiana modelu rodziny), konieczne jest zintensyfikowanie działań na rzecz rodzin zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, których odsetek w regionie jest relatywnie wysoki. (...) Problemy te dotyczą również rodzin z osobami niesamodzielnymi, tj. w szczególności starszymi i z niepełnosprawnościami. Na aktywizację społeczną osób niesamodzielnych negatywnie wpływa niedobór zróżnicowanych i spersonalizowanych form wsparcia o charakterze samopomocowym, dziennym i całodobowym, pozwalających na ich jak najdłuższe pozostawanie w środowisku domowym oraz aktywizację zawodową osób, które z racji tworzenia z nimi wspólnego gospodarstwa domowego bądź połączenia więzami rodzinnymi, pełnią nad nimi opiekę. W związku z tym interwencja w ramach Działania realizowana będzie poprzez inicjatywy w zakresie rozwoju zdeinstytucjonalizowanych, spersonalizowanych i zintegrowanych usług społecznych, adresowanych w głównej mierze do rodzin zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, jak również wspierać będzie rozwój usług w zakresie wsparcia i aktywizacji społecznej osób niesamodzielnymi, w tym przewlekle chorych”²⁵.

Szczególnie istotny w kontekście wsparcia usług opiekuńczych jest pierwszy typ projektów dopuszczonych w ramach Działania 6.2.:

„Projekty ukierunkowane na zwiększenie dostępu do zdeinstytucjonalizowanych, spersonalizowanych i zintegrowanych usług społecznych świadczonych w lokalnej społeczności, skierowanych do osób o różnym stopniu niesamodzielnności, w szczególności do seniorów, osób z niepełnosprawnościami i z chorobami przewlekłymi oraz ich opiekunów w oparciu o diagnozę sytuacji problemowej, poprzez:

- a) rozwój usług opiekuńczych i specjalistycznych usług opiekuńczych oraz usług asystenckich dla osób z niepełnosprawnościami, w tym prowadzonych w miejscu zamieszkania (...),

²³ „Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020”, Załącznik Nr 1 do Uchwały 763/XXXVI/13 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 20 grudnia 2013 r.

²⁴ „Regionalny Program Operacyjny Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020”, dokument przyjęty uchwałą nr 196/20/15 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 3 marca 2015 r. w związku z decyzją Komisji Europejskiej nr C(2015) 908 z dnia 12 lutego 2015 r.

²⁵ „Szczegółowy opis osi priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 (z dnia 10 maja 2016 roku)”, s. 103-104.

- b) rozwój usług w zakresie wsparcia i aktywizacji społecznej osób niesamodzielnych, wyłącznie jako element kompleksowych projektów dotyczących usług asystenckich lub opiekuńczych (...),
- c) działania wspierające opiekunów faktycznych w opiece nad osobami niesamodzielnymi (...),
- d) działania na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej opiekunów osób niesamodzielnych jako wsparcie towarzyszące w kompleksowych projektach dotyczących usług asystenckich lub opiekuńczych²⁶.

Elementy związane ze wsparciem usług opiekuńczych znalazły się również w ramach Działania 7.1. Zasoby ochrony zdrowia. Celem szczegółowym tego Działania jest zwiększona dostępność usług zdrowotnych, poprzez m.in.: „poprawę dostępności do oddziałów z deficytami łóżek, w tym oddziałów opieki geriatrycznej, (...) planowana interwencja obejmie także rozwój ośrodków kompleksowej rehabilitacji oraz kompleksowej opieki długoterminowej, w szczególności opieki domowej. Wspierane będą projekty polegające m.in. na przeprowadzeniu niezbędnych, z punktu widzenia udzielania świadczeń zdrowotnych, prac remontowo-budowlanych, w tym w zakresie dostosowania infrastruktury do potrzeb osób starszych i niepełnosprawnych. W przypadku projektów dotyczących wsparcia podmiotów leczniczych udzielających świadczeń zdrowotnych w zakresie geriatry, opieki długoterminowej oraz opieki paliatywnej i hospicyjnej beneficjentami mogą być podmioty wykonujące działalność leczniczą, udzielające świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych²⁷.

W ramach ogólnopolskiego „Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020” wdrażane jest m.in. Działanie 5.2. Działania pro-jakościowe i rozwiązania organizacyjne w systemie ochrony zdrowia ułatwiające dostęp do niedrogich, trwałych oraz wysokiej jakości usług zdrowotnych. Jednym z typów projektów, które mogą być realizowane w ramach tego Działania, są projekty mające na celu wsparcie deinstytucjonalizacji opieki nad osobami zależnymi, poprzez rozwój alternatywnych form opieki nad osobami niesamodzielnymi (w tym osobami starszymi)²⁸.

Wdrażane działanie ma przyczynić się do poprawy jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia w zakresie opieki nad osobami niesamodzielnymi, w szczególności osobami starszymi, poprzez przygotowanie i wdrożenie rozwiązań organizacyjnych umożliwiających rozwój alternatywnych form opieki. W ramach Działania będzie udzielane wsparcie m.in. „na realizację projektów dotyczących tworzenia dziennych domów opieki medycznej stanowiących formę opieki skierowanej do osób niesamodzielnych, w szczególności do osób powyżej 65 r.ż., których stan zdrowia nie pozwala na pozostawanie wyłącznie pod opieką podstawowej opieki zdrowotnej i ambulatoryjnej opieki specjalistycznej, a jednocześnie nie wymaga całodobowego nadzoru lekarskiego i pielęgniarskiego realizowanego w trybie stacjonarnym²⁹.

²⁶ „Szczegółowy opis osi priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 (z dnia 10 maja 2016 roku)”, s. 104-105.

²⁷ „Szczegółowy opis osi priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 (z dnia 10 maja 2016 roku)”, s. 118.

²⁸ „Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, wersja 5”, s. 186-191.

²⁹ Informacje o konkursie „Dzienny dom opieki medycznej” nr POWER.05.02.00-IP.05-00-001/15.

- **wykorzystanie wyników zrealizowanego badania**

Zrealizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim pozwoliło na zgromadzenie informacji, które mogą być pomocne przy podejmowaniu działań mających na celu zapewnienie pomorskim pracodawcom wykwalifikowanych kadr a mieszkańcom województwa profesjonalnych usług opiekuńczych.

Uzyskane w badaniu informacje mogą być wykorzystane m.in. przy wyłanianiu i realizacji projektów finansowanych z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020.

3. Zapotrzebowanie na pracowników w zawodach opiekuńczych

Wsparcie opiekuna staje się niezbędne w sytuacji, gdy możliwości rodzin do opieki nad osobą w podeszłym wieku są ograniczone m.in. na skutek:

- aktywności zawodowej – często pogodzenie obowiązków opiekuna z pracą zarobkową jest niemożliwe, szczególnie w sytuacji zwiększających się potrzeb opiekuńczych seniora (wymóg całodobowej opieki),
- obciążenia innymi zobowiązaniami rodzinnymi – odsuwanie w czasie momentu założenia rodziny powoduje, że coraz częściej rodzinny opiekun ma pod opieką zarówno dzieci, jak i starzejących się rodziców,
- migracji – osoby, które zwyczajowo pełniły rolę opiekuna rodzinnego coraz częściej zamieszkują poza granicami Polski lub przynajmniej poza miejscowością, którą zamieszkują ich wymagający opieki rodzice lub inni krewni,
- ograniczonej wiedzy opiekunów rodzinnych na temat możliwości pomocy i pielęgnacji osoby starszej,
- wydłużającego się czasu, w którym opieka nad seniorem musi być sprawowana – zadania opiekuna osoby starszej są obciążające zarówno psychicznie, jak i fizycznie.

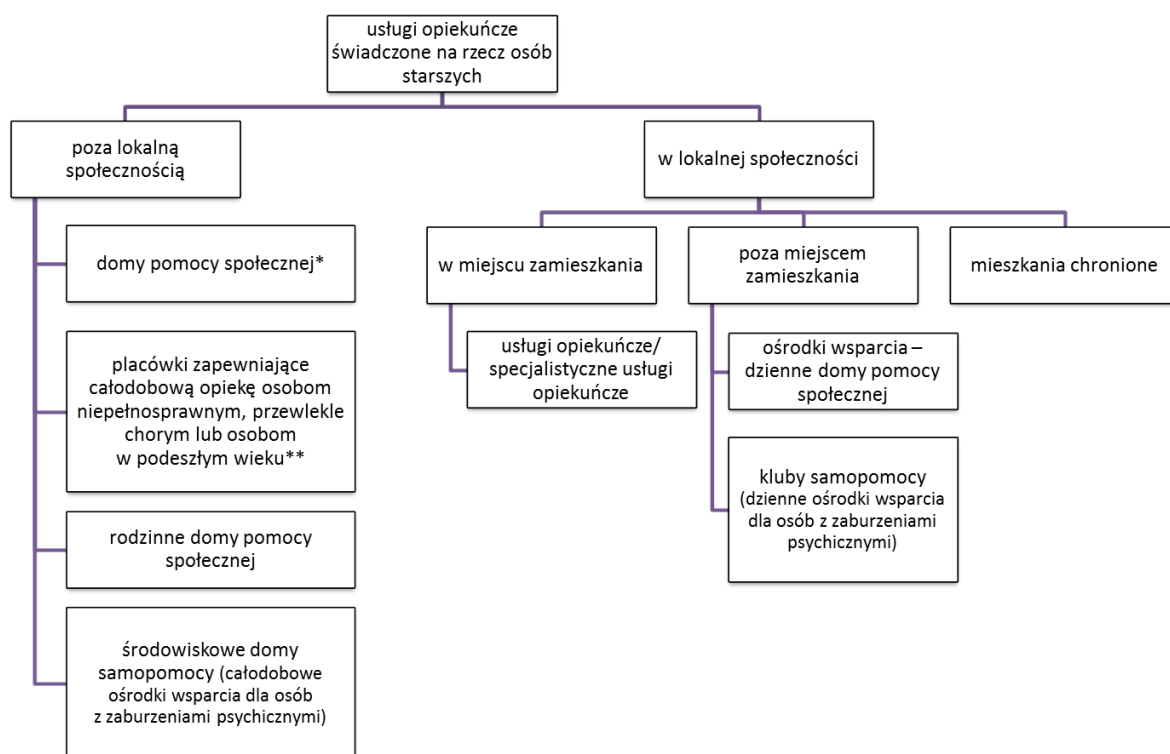
W sytuacji wzrastających potrzeb opiekuńczych społeczeństwa polityka społeczna w coraz większym stopniu powinna skupiać się na zapewnieniu niezbędnego seniorom i ich rodzinom wsparcia.

3.1. Organizacja systemu opieki nad osobami starszymi w Polsce

Usługi dedykowane osobom starszym realizowane są w ramach dwóch systemów: pomocy społecznej i ochrony zdrowia. Systemy te są rozdzielne i organizowane przez różne instytucje. W zrealizowanym badaniu skupiono się na funkcjonowaniu rozwiązań dostępnych w ramach systemu pomocy społecznej.

Bazując na zapisach ustawy o pomocy społecznej, na potrzeby badania dokonano podziału usług opiekuńczych na rzecz osób starszych na te, które są świadczone w lokalnej społeczności i poza nią (schemat 1).

Schemat 1. Usługi opiekuńcze świadczone na rzecz osób starszych w lokalnej społeczności i poza nią



* prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego lub przez podmioty niepubliczne, w tym na zlecenie organów jednostek samorządu terytorialnego

** prowadzone w ramach działalności gospodarczej (osoba fizyczna, osoba cywilna, spółka prawa handlowego) lub statutowej (Kościół Katolicki, inne kościoły, związek wyznaniowy, organizacja społeczna, fundacja, stowarzyszenie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie zapisów Ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. z 2016 r., poz. 930, z późn. zm.).

- **usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze**

Zgodnie z zapisami Ustawy o pomocy społecznej³⁰ pomoc w formie usług opiekuńczych lub specjalistycznych usług opiekuńczych przysługuje osobie samotnej, która z powodu wieku, choroby lub innych przyczyn wymaga pomocy innych osób, a jest jej pozbawiona. Usługi opiekuńcze mogą być przyznane również osobie, która wymaga pomocy innych osób, a rodzina, a także wspólnie niezamieszkujący małżonek, wstępni, zstępni nie mogą takiej pomocy zapewnić.

Usługi opiekuńcze obejmują pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zleconą przez lekarza pielęgnację oraz, w miarę możliwości, zapewnienie kontaktów z otoczeniem. Specjalistyczne usługi opiekuńcze to zaś usługi dostosowane do szczególnych potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia lub niepełnosprawności, świadczone przez osoby ze specjalistycznym przygotowaniem zawodowym.

W kompetencji rady gminy ustawodawca pozostawił określenie szczegółowych warunków przyznawania usług i pobierania odpłatności za nie oraz zasad częściowego lub całkowitego zwalniania od opłat za ich realizację. Zadanie to realizuje lub koordynuje ośrodek pomocy społecznej znajdujący się w danej gminie – przyznając usługi opiekuńcze, ustala ich zakres, okres i miejsce świadczenia.

Usługi opiekuńcze mogą być świadczone przez właściwe jednostki organizacyjne pomocy społecznej lub, na zlecenie organów jednostek samorządowych, przez organizacje pozarządowe oraz inne podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego i działające na rzecz osób starszych³¹.

Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określa w drodze rozporządzenia rodzaje specjalistycznych usług opiekuńczych i kwalifikacje osób świadczących te usługi.

- **dzienne domy pomocy społecznej**

W dziennych domach pomocy społecznej (DDPS) organizowane są całodzienne zajęcia dla osób starszych dostosowane do ich potrzeb i zainteresowań, tj. kulturalne, rehabilitacyjne, rozmowy i porady psychoterapeutyczne oraz posiłki. Tworzenie i finansowanie tych placówek o zasięgu lokalnym jest zadaniem własnym gminy. Mogą być one prowadzone również przez organizacje pozarządowe, które często otrzymują wsparcie finansowe ze środków publicznych.

Korzystanie z usług DDPS jest odpłatne. Każdy samorząd reguluje wysokość opłaty we własnym zakresie i jest to zależne od dochodu danej osoby, jak i stawek określonych przez gminę w uchwale rady gminy oraz zakresu oferowanej pomocy. Decyzja o przydzieleniu miejsca w DDPS podejmowana jest przez upoważniony ośrodek pomocy społecznej w tej miejscowości, w której znajduje się ten dom.

³⁰ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2016 r., poz. 930, z późn. zm.).

³¹ Wskazane podmioty wymienione są w art. 3 ust. 3 Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2014 r., poz. 1118, z późn. zm.).

- **mieszkania chronione**

Osobie starszej, która potrzebuje wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, może również zostać przyznana pomoc w formie pobytu w mieszkaniu chronionym. Mieszkanie chronione zapewnia warunki samodzielnego funkcjonowania w środowisku, w integracji ze społecznością lokalną.

Pobyt w mieszkaniu chronionym przeznaczony jest dla osób, które ze względu na trudną sytuację życiową, wiek, niepełnosprawność lub chorobę potrzebują wsparcia w funkcjonowaniu w codziennym życiu, ale nie wymagają usług w zakresie świadczonym przez jednostkę całodobowej opieki.

Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określa w drodze rozporządzenia rodzaj i zakres wsparcia świadczonego w mieszkaniach chronionych oraz warunki kierowania i pobytu w mieszkaniach chronionych. Wsparcie, które może zostać udzielone osobie starszej w mieszkaniu chronionym, to m.in. utrzymanie posiadanego poziomu sprawności w zakresie samoobsługi, samodzielności życiowej, pomoc w przemieszczaniu się, wykonywaniu czynności niezbędnych w życiu codziennym, realizacji kontaktów społecznych, zagospodarowaniu czasu wolnego, w tym z wykorzystaniem usług dostępnych w środowisku lokalnym.

Mieszkanie chronione może być prowadzone przez każdą jednostkę organizacyjną pomocy społecznej lub organizację pożytku publicznego. Decyzja o skierowaniu osoby do korzystania z tego rodzaju wsparcia wydawana jest po dokonaniu uzgodnień pomiędzy pracownikiem socjalnym jednostki organizacyjnej pomocy społecznej prowadzącej mieszkanie chronione oraz osobą ubiegającą się o skorzystanie z tej formy pomocy. Uzgodnienia dotyczą m.in. okresu pobytu, rodzaju, zakresu oraz zasad i sposobu realizacji świadczonego wsparcia oraz odpłatności. Koszt mediów i eksploatacji mieszkania pokrywają mieszkańcy.

- **rodzinne domy pomocy**

W przypadku braku możliwości zapewnienia usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania, osoba wymagająca pomocy może korzystać z usług opiekuńczych i bytowych w ramach rodzinnego domu pomocy. Rodzinny dom pomocy stanowi formę usług opiekuńczych i bytowych świadczonych całodobowo przez osobę fizyczną lub organizację pożytku publicznego. Zapewnia on usługi dla nie mniej niż trzech i nie więcej niż ośmiu osób wymagających wsparcia. Rodzinny dom pomocy może być prowadzony przez osobę fizyczną lub organizację pożytku publicznego. Decyzję w sprawie skierowania do rodzinnego domu pomocy podejmuje ośrodek pomocy społecznej.

- **domy pomocy społecznej**

Domy pomocy społecznej (DPS) są formą pomocy skierowaną do osób starszych, oferowaną w sytuacjach, gdy inne formy pomocy nie mogą być świadczone lub są niewystarczające w stosunku do potrzeb. Placówki te świadczą całodobowo usługi bytowe, opiekuńcze i wspomagające, zapewniając m.in. wyżywienie, mieszkanie, odzież oraz pomagają w załatwianiu codziennych spraw.

Domy pomocy społecznej dzielą się na typy w zależności od tego dla kogo są przeznaczone (np. dla osób w podeszłym wieku). Określono również dla kogo łącznie może być prowadzony DPS w jednym budynku (np. dla osób w podeszłym wieku oraz osób przewlekle somatycznie chorych, dla osób w podeszłym wieku oraz osób niepełnosprawnych fizycznie).

Po uzyskaniu zezwolenia wojewody, DPS-y mogą być prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego, Kościół Katolicki, inne kościoły, związki wyznaniowe, organizacje społeczne, fundacje i stowarzyszenia oraz inne osoby prawne i osoby fizyczne.

Aby skorzystać z tej formy pomocy, należy zgłosić się do ośrodka pomocy społecznej w miejscu zamieszkania (lub pobytu) osoby wymagającej opieki. Tam pracownik socjalny przeprowadzi procedurę kierowania, a następnie umieszczenia w DPS osoby ubiegającej się o pobyt w takiej placówce. Przy podejmowaniu decyzji o umieszczeniu osoby w DPS brana jest pod uwagę sytuacja osoby kierowanej. Osoba samotna wymagająca całkowitej opieki będzie skierowana do DPS w pierwszej kolejności. Osoba skierowana do DPS może wybrać sobie konkretną placówkę, jednak musi wówczas liczyć się z dłuższym czasem oczekiwania na miejsce. Skierowanie do DPS wydaje organ gminy. Decyzję o umieszczeniu w konkretnym miejscu wydaje starosta powiatu.

Pobyt w domu pomocy społecznej jest odpłatny do wysokości średniego miesięcznego kosztu utrzymania mieszkańca domu. Średni miesięczny koszt utrzymania mieszkańca ustala: dla domu pomocy społecznej o zasięgu gminnym – wójt, o zasięgu powiatowym – starosta, a regionalnym – marszałek województwa.

Koszt pobytu seniora zarówno w domu pomocy społecznej (jak i w rodzinnym domu pomocy) pokrywany jest z jego dochodów do 70% ich wysokości. Gdy kwota nie jest wystarczająca do pokrycia kosztów pobytu, resztę dopłaca, po spełnieniu warunków określonych w Ustawie o pomocy społecznej, rodzina tej osoby. Jeśli osoba starsza nie ma rodziny, resztę dopłaca gmina, z której senior został skierowany do domu pomocy społecznej³².

- **placówki zapewniające całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku (dalej nazywane placówkami opieki całodobowej)**

Placówki zapewniające całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku są prowadzone w formie działalności gospodarczej lub statutowej, po uzyskaniu zezwolenia wojewody. Tryb postępowania w sprawach dotyczących wydawania i cofania zezwoleń na prowadzenie tego typu placówki określa minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego w drodze rozporządzenia.

Opieka udzielana w takich placówkach polega na świadczeniu przez całą dobę usług bytowych i opiekuńczych.

- **środowiskowe domy samopomocy oraz kluby samopomocy**

Ustawa o pomocy społecznej daje osobom starszym możliwość skorzystania z ośrodków wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi, którymi są środowiskowe domy samopomocy oraz kluby

³² Ww. przepisów ustawy odnoszących się do ustalania wysokości i zasad wnoszenia opłat za pobyt oraz kierowania i przyjmowania nie stosuje się do domów pomocy społecznej prowadzonych przez podmioty niepubliczne (Kościół Katolicki, inne kościoły, związki wyznaniowe, organizacje społeczne, fundacje i stowarzyszenia oraz inne osoby prawne i osoby fizyczne), jeśli nie są one prowadzone na zlecenie jednostki samorządu terytorialnego. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy brak jest miejsc w domu pomocy społecznej o zasięgu gminnym lub powiatowym i gmina skieruje osobę do domu pomocy społecznej, który nie jest prowadzony na zlecenie wójta lub starosty. W takim wypadku stosuje się przepisy dotyczące wysokości i zasad wnoszenia opłat za pobyt, z tym że wysokość opłat za pobyt w takim domu będzie określała umowa zawarta między gminą a podmiotem prowadzącym ten dom.

samopomocy. Ośrodki te przeznaczone są dla osób, które w wyniku upośledzenia niektórych funkcji organizmu lub zdolności adaptacyjnych wymagają pomocy do życia w środowisku rodzinnym i społecznym, w szczególności w celu zwiększenia zaradności i samodzielności życiowej, a także ich integracji społecznej.

Powyżej przedstawiono podmioty składające się na instytucję polityki społecznej w Polsce. Należy jednak pamiętać, że kraje członkowskie Unii Europejskiej, w tym także Polska, kierując się postanowieniami konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, konwencji ONZ o prawach dziecka oraz europejskiej konwencji praw człowieka, są zobowiązane wdrożyć rozwiązania intensyfikujące odejście od opieki instytucjonalnej na rzecz opieki świadczonej na poziomie społeczności lokalnych³³.

W powyższym celu przy Komisji Europejskiej została powołana Grupa Ekspertów ds. Przejścia od Opieki Instytucjonalnej do opieki świadczonej na poziomie lokalnych społeczności. W ramach projektu wdrażanego przez ww. Grupę Ekspertów powstało opracowanie „Ogólnoeuropejskie wytyczne dotyczące przejścia od opieki instytucjonalnej do opieki świadczonej na poziomie lokalnych społeczności”. Celem projektu jest zachęcenie rządów państw europejskich do wdrażania i wspierania trwałego przejścia od opieki instytucjonalnej do alternatywnych rozwiązań rodzinnych oraz opieki świadczonej na szczeblu lokalnym w przypadku takich grup osób jak m.in. osoby starsze.

W ww. wytycznych termin deinstytucjonalizacja odnosi się do procesu rozwoju usług świadczonych na poziomie lokalnych społeczności (również profilaktycznych), które mają wyeliminować konieczność opieki instytucjonalnej.

3.2. System opieki nad osobami starszymi w województwie pomorskim

Według prowadzonych przez Wojewodę Pomorskiego rejestrów, w województwie pomorskim działają 44 domy pomocy społecznej z 4 277 miejscami, w tym 534 dla osób w podeszłym wieku³⁴, oraz 60 placówek zapewniających całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku z 1 862 miejscami ogółem.³⁵

³³ Pierwsze symptomy odejścia od opieki instytucjonalnej na rzecz opieki w środowisku lokalnym dostrzegają osoby zatrudnione w podmiotach opiekuńczych:

„(...) ja uważam, że [zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze dla osób starszych] będzie zmieniało [rynek pracy], że wzrastająca liczba osób starszych będzie powodowała, że część będziemy mieli w domach pomocy, część w ośrodkach wsparcia. Ostatnim trendem w Polsce są mieszkania wspomagane dla osób starszych ze wsparciem z ramienia organizacji, czyli w miejscu zamieszkania są usługi opiekuńcze prowadzone, i ma to spowodować uniknięcie kierowania osób starszych do domów pomocy społecznej z powodów mieszkaniowych”. [cytat FGI1]

„A propos tych zmian demograficznych, to moim zdaniem sporo się zmienia. Na przykładzie domu dziennego bardzo dobrze widać, że mamy coraz więcej podopiecznych, którzy nie są samodzielni, jest bardzo dużo osób z demencją, z chorobą Alzheimera, które mieszkają we własnym środowisku, we własnym domu i to rodziny organizują im pomoc poprzez zatrudnianie opiekunek, czy tam przez MOPS, czy Czerwony Krzyż opiekę, i widać jak coraz częściej dążymy do tego, żeby nie umieszczać ludzi w domach pomocy społecznej, ale trzymać ich jak najdłużej w środowisku. [cytat FGI1]

³⁴ Według stanu na 22 listopada 2016 r.

³⁵ Według stanu na 9 grudnia 2016 r.

Tabela 1 Domy pomocy społecznej w województwie pomorskim

Powiat	Domy pomocy społecznej		
	Liczba placówek	Liczba miejsc ogółem	Liczba miejsc dla osób w podeszłym wieku
bytowski	1	70	0
chojnicki	1	108	0
człuchowski	1	197	0
gdański	1	100	0
kartuski	3	145	0
kościerski	2	164	30
kwidzyński	2	295	0
lęborski	2	146	30
malborski	1	80	0
nowodworski	1	130	70
pucki	2	182	50
słupski	4	418	0
starogardzki	3	357	0
sztumski	0	0	0
tczewski	7	722	0
wejherowski	3	372	0
Gdańsk	7	543	211
Gdynia	1	79	52
Sopot	1	83	48
Słupsk	1	86	43
Razem	44	4 277	534

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rejestru domów społecznych mających siedzibę na obszarze województwa pomorskiego, stan na 22 listopada 2016 r. ,

<http://www.gdansk.uw.gov.pl/attachments/article/56/rejestr%20dps-2016-11-22.pdf>

Analiza funkcjonowania DPS w województwie pomorskim wskazuje, że miejsca dla osób w podeszłym wieku dostępne są jedynie w domach pomocy społecznej działających na terenie 8 z 20 powiatów województwa pomorskiego. Ponad 1/3 tych miejsc zlokalizowana jest w gdańskich DPS (211 miejsc).

Tabela 2 Placówki zapewniające całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku w województwie pomorskim

Powiat	Placówki opieki całodobowej				
	Liczba placówek	Liczba miejsc ogółem	Typ placówki i liczba miejsc		
			dla osób w podeszłym wieku	dla osób niepełnosprawnych lub osób w podeszłym wieku	dla osób niepełnosprawnych, osób przewlekle chorych lub osób w podeszłym wieku
bytowski	0	0	0	0	0
chojnicki	1	16	16	0	0
człuchowski	1	25	0	0	25
gdański	4	136	89	0	47
kartuski	8	287	0	7	280
kościerski	1	38	0	0	38
kwidziński	3	77	36	0	41
łęborski	1	48	0	0	48
malborski	0	0	0	0	0
nowodworski	1	15	0	0	15
pucki	5	136	0	0	136
słupski	4	85	27	0	58
starogardzki	3	82	0	0	82
sztumski	0	0	0	0	0
tczewski	0	0	0	0	0
wejherowski	16	579	89	0	490
Gdańsk	11	326	0	22	304
Gdynia	1	12	0	0	12
Sopot	0	0	0	0	0
Słupsk	0	0	0	0	0
Razem	60	1 862	257	29	1 576

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rejestru placówek zapewniających całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku, stan na 9 grudnia 2016 r. , http://www.gdansk.uw.gov.pl/attachments/article/56/rejestr%20placówek_2016-12-09.pdf

Uzupełnieniem opieki nad seniorami świadczonej w domach pomocy społecznej są placówki opieki całodobowej – miejsca dla osób w podeszłym wieku dostępne są we wszystkich tych podmiotach. Łącznie (DPS i placówki zapewniające całodobową opiekę) miejsca dla osób w podeszłym wieku (ogółem 2 396) dostępne są w 16 powiatach województwa – brak takich miejsc dotyczy 4 powiatów: bytowskiego, malborskiego, sztumskiego i tczewskiego. W województwie pomorskim funkcjonuje także 14 dziennych domów pomocy społecznej³⁶. Najwięcej DDPS zlokalizowanych jest w Gdańsku (5).

³⁶ Wykaz Dziennych Domów Pomocy Społecznej w województwie pomorskim - CAS sprawozdanie: DPS-V-54-AP/2014.

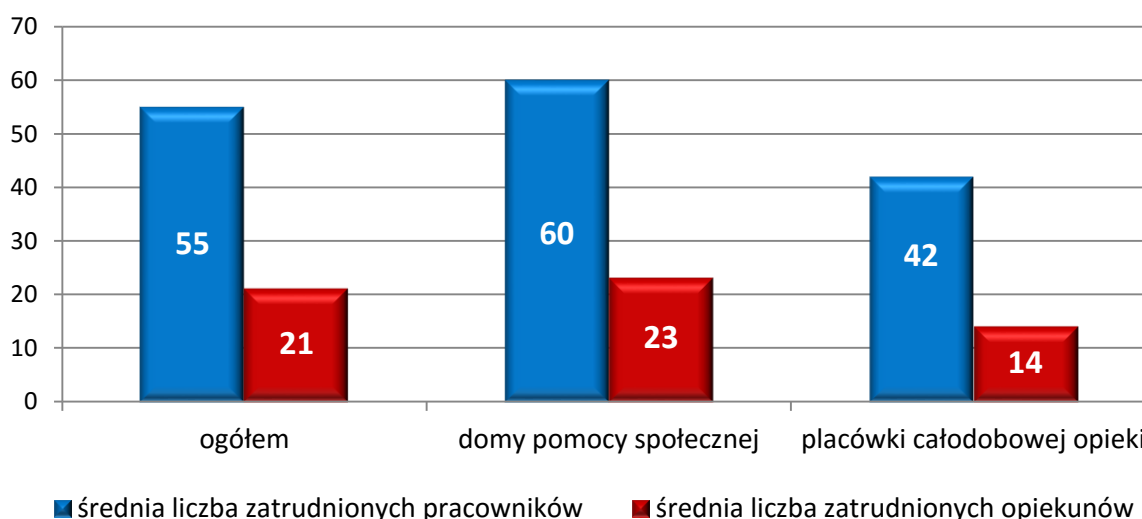
- **wyniki badania CAWI podmiotów z branży usług opiekuńczych działających na terenie województwa pomorskiego**

Funkcjonowanie w województwie pomorskim podmiotów świadczących usługi opiekuńcze przybliżają nam wyniki przeprowadzonego badania CAWI, które objęło 53 podmioty (domy pomocy społecznej, placówki zapewniające całodobową opiekę, dzienne domy pomocy społecznej), z których ponad połowa świadczyła usługi także osobom starszym³⁷.

Podmioty świadczące usługi opiekuńcze w województwie pomorskim pod względem liczby pracujących to przede wszystkim podmioty średnie (blisko połowa z nich – 28 podmiotów – zatrudnia od 50 do 250 osób) i małe (22 podmioty zatrudniają od 10 do 49 osób). Średnio w każdym podmiocie pracuje 55 osób. Większymi pracodawcami są domy pomocy społecznej – w każdym z nich pracuje średnio 60 osób, mniejszymi są placówki całodobowej opieki – zatrudniają średnio 42 osoby.

Opiekunowie stanowią znaczną część personelu podmiotów opiekuńczych – ich udział w ogóle pracowników wynosi 37,2%. Średnio w każdym podmiocie pracuje 21 opiekunów.

Wykres 3. Średnie zatrudnienie w podmiotach opiekuńczych w województwie pomorskim



Źródło: wyniki badania CAWI podmiotów z branży usług opiekuńczych działających na terenie województwa pomorskiego

W każdym z badanych podmiotów dostępne są średnio 82 miejsca pobytu. Domy pomocy społecznej mogą udzielić wsparcia dwukrotnie większej liczbie osób niż placówki zapewniające całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku (średnia liczba miejsc wynosi odpowiednio 96 i 46).

Ponad połowa badanych przedstawicieli instytucji (29 na 53 podmioty) jest przekonana, że zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze będzie się zwiększać, w tym co dziesiąty uważa, że będzie to znaczny wzrost (żaden z badanych nie założył, że nastąpi spadek zapotrzebowania). Poproszeni

³⁷ Liczba respondentów w badaniu jest stosunkowo niewielka, ale obejmuje blisko połowę tego typu podmiotów w województwie pomorskim.

o uzasadnienie swojej opinii badani wskazywali głównie na zmianę sytuacji demograficznej oraz trudności rodzin w zapewnieniu opieki nad coraz mniej samodzielny seniorami:

„Sytuacja demograficzna, większa świadomość społeczeństwa w stosunku do usług opiekuńczych, zmiana modelu rodziny, gdzie wszyscy członkowie pracują i/lub uczą się”.
[cytat CAWI]

„Społeczeństwo starzeje się, coraz więcej rodzin staje przed dylematem: co zrobić ze swoimi rodzicami, dziadkami, którzy z racji wieku przestają być samodzielni, w kraju brakuje środków wspierających rodziny w takich sytuacjach, dlatego zawód opiekuna jest zawodem bardzo pożądanym”. [cytat CAWI]

„Stan zdrowia podopiecznych obecnie zamieszkałych w placówce ulegnie pogorszeniu, co spowoduje większą zależność od osób drugich i zwiększy zapotrzebowanie na opiekę. Osoby, które będą przyjmowane do naszej placówki, będą w stanie zdrowia wymagającym zwiększonej opieki ze względu na niesamodzielność spowodowaną chorobami wieku starszego, chorobami somatycznymi i niepełnosprawnością”. [cytat CAWI]

Prognozowany wzrost zapotrzebowania na usługi opiekuńcze nie znajduje jeszcze przełożenia na planowaną większą liczbę etatów dla opiekunów w badanych podmiotach. Większość placówek nie planuje zatrudnienia nowych pracowników³⁸. Rekrutację prowadzi lub planuje prowadzić do końca 2016 r. co trzeci objęty badaniem podmiot (20 na 53 podmioty; co druga placówka opieki całodobowej), chcąc zatrudnić średnio 2 nowych pracowników. Jednakże główną wskazywaną przyczyną rekrutacji jest zwolnienie się stanowiska na skutek odejścia pracownika. Inną przyczyną poszukiwania kandydatów do pracy była chęć podnoszenia jakości usług.

3.3. Oferty pracy dla opiekunów

Jak pokazują analizy zaprezentowane w poprzednim podrozdziale, liczba nowych miejsc pracy aktualnie dostępnych dla opiekunów w domach pomocy społecznej, placówkach całodobowej opieki oraz w dziennych domach pomocy jest ograniczona. Osoby w zawodach opiekuńczych mogą znaleźć zatrudnienie w innych podmiotach funkcjonujących na rynku pracy.

Opiekunowie osób starszych poszukiwani są do pracy nie tylko w domach pomocy społecznej, ale też w hospicjach, placówkach opieki paliatywnej, domach spokojnej starości i domach samopomocy. Zapotrzebowanie na tego typu pracowników zgłaszane jest także ze szpitali (np. z oddziałów geriatrycznych i rehabilitacji leczniczej) oraz z instytucji świadczących usługi opiekuńcze, takich jak np. Caritas, Polski Czerwony Krzyż. W kolejnych latach zwiększać się prawdopodobnie będzie rola, a przez to także zapotrzebowanie kadrowe, prywatnych firm zajmujących się opieką nad osobami

³⁸ W większości nierekrutujących podmiotów liczba opiekunów – w opinii respondentów – jest wystarczająca w stosunku do ich potrzeb. W niektórych przypadkach barierą dla wzrostu zatrudnienia jest brak środków finansowych. Żadna z badanych instytucji nie wskazała, że przyczyną rezygnacji z prowadzenia rekrutacji są problemy z obsadzeniem stanowisk ze względu na brak zainteresowanych kandydatów czy też ze względu na planowane zmniejszenie liczby zatrudnionych opiekunów.

w podeszłym wieku³⁹. Zapotrzebowanie na pracowników w zawodach opiekuńczych pochodzi również od osób prywatnych.

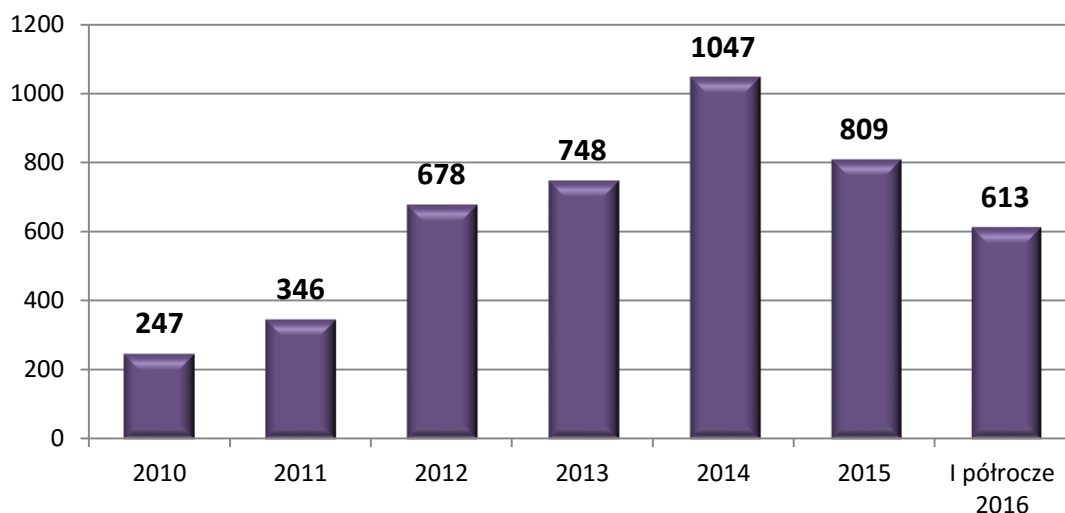
Oferty pracy dla opiekunów osób starszych (oraz dla pracowników w zawodach pokrewnych) dostępne są m.in. w powiatowych urzędach pracy oraz na internetowych portalach rekrutacyjnych. Analiza tych kanałów pośrednictwa pomaga ocenić aktualną skalę zapotrzebowania branży opiekuńczej, choć oczywiście nie daje pełnego obrazu zjawiska, gdyż nie uwzględnia nieoficjalnych kanałów rekrutacji:

„(...) dużo opiekunek przychodzi z polecenia koleżanki, poprzez rekomendacje”.[cytat ITIag1]

- **zapotrzebowanie zgłaszane do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego**

Na podstawie danych powiatowych urzędów pracy można stwierdzić, że liczba miejsc pracy w branży usług opiekuńczych (tzn. w zawodach opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej oraz opiekun medyczny) wykazuje w województwie pomorskim tendencję wzrostową. W 2010 r. odnotowano 0,2 tys. wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w tej branży, natomiast w 2014 r. i 2015 r. ich liczba była znacznie wyższa – odpowiednio 1,0 tys. i 0,8 tys. Zauważyć należy, że jedynie w ciągu I półrocza 2016 r. zgłoszono 0,6 tys. wolnych miejsc pracy dla opiekunów. Część dostępnych w urzędach pracy wolnych miejsc pracy w branży opiekuńczej to oferty zgłoszone przez agencje zatrudnienia, które poszukują opiekunów także do pracy poza granicami Polski.

Wykres 4. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego w zawodach: opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej oraz opiekun medyczny



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdania MPiPS-01 zał. 3

W poszczególnych zawodach z branży opiekuńczej zapotrzebowanie w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego kształtowało się następująco:

³⁹ Informacje o możliwych miejscach pracy opiekuna za: <http://www.praca-enter.pl/zawody/1893/opiekun-osoby-starszej> [dostęp: 9.09.2016 r.]

- opiekun osoby starszej – w tym zawodzie odnotowuje się zdecydowanie największy popyt na pracowników, od kilku lat przekraczający poziom 0,5 tys. miejsc pracy rocznie. W 2014 r. liczba miejsc pracy dla opiekuna osoby starszej była rekordowo wysoka i wynosiła 0,9 tys. W ciągu pierwszych sześciu miesięcy 2016 r. pracodawcy zgłosili do PUP zapotrzebowanie na 0,4 tys. pracowników w tym zawodzie,
- opiekun medyczny – na zawód ten w ciągu ostatnich sześciu lat, począwszy od roku 2010, nieprzerwanie wzrasta zapotrzebowanie. W 2010 r. za pośrednictwem PUP poszukiwane były jedynie 4 osoby w tym zawodzie, w 2015 r. zapotrzebowanie wzrosło do poziomu 0,2 tys. miejsc pracy. Tendencja rosnąca nadal utrzymuje się - w pierwszej połowie 2016 r. zgłoszono do PUP już 0,1 tys. miejsc pracy dla opiekuna medycznego,
- opiekun w domu pomocy społecznej – notowane w PUP zapotrzebowanie na pracowników w tym zawodzie nie jest tak duże jak w przypadku opiekuna osoby starszej – wiąże się to zapewne z wyspecjalizowanym charakterem zawodu (określona liczba pracodawców w regionie, którzy dodatkowo mają ograniczone możliwości zwiększania zatrudnienia) oraz prowadzeniem rekrutacji przez domy pomocy społecznej także innymi niż poprzez urząd kanałami. W 2015 r. do PUP zgłoszono zapotrzebowanie na 0,1 tys. osób w tym zawodzie i prawdopodobnie zbliżone zapotrzebowanie będzie w roku 2016 (I półrocze 2016 r. – 66 ofert pracy).

- **oferty pracy dostępne na internetowych portalach rekrutacyjnych**

W momencie dokonywania analiz na potrzeby niniejszego raportu (sierpień 2016 r.), dostępne na portalach rekrutacyjnych oferty pracy dla opiekunów dotyczyły przede wszystkim pracy poza granicami Polski, głównie na terenie Niemiec i Wielkiej Brytanii. Rekrutacja do pracy za granicą najczęściej odbywała się za pośrednictwem agencji zatrudnienia. W większości przypadków pracownicy byli poszukiwani do sprawowania opieki w prywatnych domach, tj. bezpośrednio w miejscu zamieszkania podopiecznych⁴⁰.

Oferty pracy z portali rekrutacyjnych dotyczące zatrudnienia na terenie województwa pomorskiego stanowiły niewielki odsetek ogólnej liczby ofert w analizowanej branży. Do pracy na terenie województwa pomorskiego poszukiwane były głównie osoby w zawodzie opiekuna osoby starszej. Chęć zatrudnienia opiekunów zgłaszały m.in. prywatne osoby, gminne ośrodki pomocy społecznej, ośrodki opiekuńczo-szkoleniowe oraz agencje zatrudnienia. Opiekun w domu pomocy społecznej poszukiwany był przez domy opieki (także oferty praktyk i staży) oraz domy seniora. Opiekun medyczny poszukiwany był przez centrum opieki rehabilitacyjnej oraz przez osobę prywatną (praca w domu podopiecznego).

- **oferowane wynagrodzenie**

Ważnym elementem każdej oferty pracy jest informacja o zarobkach – w zależności od wysokości wynagrodzenia kandydaci decydują się (lub nie) na podjęcie pracy w danym zawodzie i u danego pracodawcy.

⁴⁰ Problem odpływu pracowników w zawodach opiekuńczych do pracy za granicą został opisany w podrozdziale 3.4. niniejszego raportu.

Stawki oferowane opiekunom są niezadawalające – kwestia ta często była podnoszona przez przedstawicieli objętych badaniem CAWI podmiotów opiekuńczych⁴¹:

„Praca opiekunów jest nisko opłacana, a jest ciężką pracą fizyczną, bardzo stresującą i niedocenianą”. [cytat CAWI]

„Wynagrodzenie dla opiekunów jest zbyt niskie w stosunku do wymaganych kwalifikacji oraz ciężkiej i odpowiedzialnej pracy, to zniechęca osoby do podjęcia takiego zatrudnienia”. [cytat CAWI]

„Bolączką naszych pracowników są bardzo niskie płace, zdarzają się odejścia wykwalifikowanego personelu w poszukiwaniu lepszej płatnej pracy”. [cytat CAWI]

Jak pokazują powyższe wypowiedzi przedstawicieli instytucji świadczących usługi opiekuńcze, niskie wynagrodzenia to nie tylko problem pracowników zatrudnionych w charakterze opiekunów, ale też ważny problem w kontekście funkcjonowania całej branży. Niedostateczny poziom płac może powodować trudności z rekrutacją odpowiednich pracowników, m.in. ze względu na fakt, iż część opiekunów, w poszukiwaniu atrakcyjniejszych warunków pracy, zdecyduje się na pracę za granicą.

Potwierdzają to wypowiedzi przedstawicieli badanych szkół kształcących w zawodach z branży opiekuńczej oraz agencji zatrudnienia rekrutujących opiekunów osób starszych do pracy:

P: Jak wielu absolwentów Państwa szkoły w ogóle nie podejmuje zatrudnienia w zawodzie? Jakich są tego przyczyny?

O: Wynagrodzenie za wykonywaną pracę. [cytat ITIsz2]

P: Jakich trudności w funkcjonowaniu na rynku pracy doświadczają absolwenci Państwa szkoły?

O: Niskie wynagrodzenie w dalszym ciągu jednak, to ciężka praca, bardzo odpowiedzialna, a wynagrodzenie stosunkowo niskie. [cytat ITIsz4]

P: Jaki jest główny motyw podejmowania pracy w zawodzie opiekuna osoby starszej?

O: Za granicą to motywacja finansowa. Ale też ci ludzie poznali to i lubią to/mogą to robić, w połączeniu z motywacją finansową powoduje, że wybierają pracę za granicą. [cytat ITIag4]

Znam parę osób, które pracują tam [za granicą – przyp. aut.] prywatnie. Chwalą sobie to, że pieniądze są nieporównywalnie większe niż tu, a praca w zasadzie taka sama. [cytat FGI2]

- **wolontariat**

Ważnym elementem uzupełniania zasobów kadrowych podmiotów opiekuńczych jest wolontariat. Temat ten podejmowany był jako ważny aspekt pracy instytucji opiekuńczych w badaniu CAWI:

„Wolontariat akcyjny (festyn sąsiedzki, rodzinny, spotkania okolicznościowe (...)), wspomagający (czytanie, spacer, rozmowa, modlitwa, majsterkowanie, szycie, gry logiczne) działający w naszej placówce wspomaga działania na rzecz mieszkańców”. [cytat CAWI]

⁴¹ Respondenci poruszali temat wynagrodzenia w pytaniu otwartym kwestionariusza ankiety dotyczącym aspektów działalności instytucji opiekuńczych, które powinny zostać uwzględnione w badaniu.

Bardzo często bycie wolontariuszem to wstęp do późniejszej roli opiekuna – okazja do sprawdzenia swoich predyspozycji do wykonywania tego zawodu oraz zdobycia wymaganych w nim umiejętności:

„(...) zdecydowałam, że się przebranżowię i też zaczęłam właśnie od wolontariatu, później była szkoła w międzyczasie i muszę powiedzieć, że chyba w kontekście tego wolontariatu, który się podejmuje chyba przed podjęciem decyzji, czy w danym zawodzie chce się zaistnieć, czy nie, jest to bardzo dobry argument. Wręcz bym powiedziała, żeby wszyscy uczniowie, którzy zaczynają szkołę, najpierw poszli na wolontariat, a później ewentualnie podjęli decyzję o tym, czy do takiej szkoły iść, czy nie. Ja podjęłam ten wolontariat, potem była ta szkoła, czyli właściwa kolej rzeczy”. [cytat FGI1]

„(...) trzeba zrobić wolontariat, odbyć praktykę, a potem ewentualnie podjąć decyzję, czy chce iść w tym kierunku”. [cytat FGI1]

3.4. Opieka domowa

Zapotrzebowanie na pomoc opiekunów pochodzi też od osób prywatnych – seniorów samych potrzebujących wsparcia lub też ich rodzin. Część z nich przy poszukiwaniu opiekuna korzysta również ze wsparcia agencji zatrudnienia. Jak duże jest zapotrzebowanie na opiekę domową?

„Zapotrzebowanie jest dużo większe niż możliwość pozyskania takich osób [opiekunów – przyp. transkrybenta]. Mało osób się zgłasza do pracy, jest małe zainteresowanie tą pracą, bo jest to dosyć ciężka [praca – przyp. transkrybenta]. Zapotrzebowanie jest, myślę, na poziomie przynajmniej 30 rodzin miesięcznie [w jednej agencji – przyp. autora], my też nie robimy dużej reklamy, bo nie jesteśmy w stanie sprostać”. [cytat ITIag1]

O tym, jaka forma opieki (usługi instytucjonalne czy świadczone w domu) jest najlepsza w danym przypadku, decyduje często stan zdrowia seniora⁴², jednak w badaniu pojawiło się wiele argumentów przemawiających za opieką domową:

„Dla większości pacjentów, którzy mają choroby związane z wiekiem podeszłym, to na pewno jest im lepiej w domu, czują się bezpiecznie, każdy woli być we własnym domu”. [cytat ITIag1]

„Indywidualna jest lepsza, często osoby wracają z domów opieki. Wiadomo, że my proponujemy jedną osobę, która jest z tą osobą starszą, pilnuje jej, pomaga, to jest

⁴² Głównymi pojawiającymi się w badaniu argumentami przemawiającymi za opieką w wyspecjalizowanych podmiotach były: szerszy dostęp do usług/pomocy medycznej, oferta zajęć aktywizacyjnych oraz większe uspołecznienie seniora (funkcjonowanie w grupie równolatków):

„U nas jest dopieszczony, jest zadbany bardzo medycznie. Poza tym mamy dom dzienny, więc oni nie są tacy wyobcowani, bo dużą wagę się przykładają do aktywizacji”. [cytat FGI2]

Pomoc instytucji – jak wspomniano – staje się również niezbędna w sytuacji pogarszającego się zdrowia osoby starszej:

„Myślę, że to indywidualna sprawa. W przypadku chorych z silną demencją czasami zapewnienie tej opieki w domu jest niemożliwe. Ten pacjent jest czasem w takim stanie, że jest aktywny 24 godziny na dobę i do takiego pacjenta potrzeba trzech opiekunek, co daje dwa domy opieki”. [cytat ITIag1]

„(...) trzeba pamiętać, że człowiek w domu nie jest sam, ale też jest rodzina i ta rodzina to nie jest osobna sprawa. W momencie kiedy jest osoba chora, to choruje cała rodzina. I kiedy wyczerpują się zasoby rodziny w zakresie opieki, to trzeba sobie postawić pytanie, co dalej. I w takim naturalnym procesie przejść dalej, do tego domu [instytucji opiekuńczej – przyp. aut.]. [cytat CS3 IDI3]

spersonalizowanie. W domu opieki czują się osamotnieni. To towarzyszenie jest bardzo ważne". [cytat ITIag2]

„Osoba mieszkająca w swoim środowisku jest w stanie z siebie wiele wykrzesać, natomiast w domach pomocy społecznej trochę tak skazujemy te osoby na zasadzie „podaj mi, zrób za mnie”. Widzę ten fajny trend, że jednak ci ludzie, którzy zostają w domach, walczą o to, aby się starzeć we własnych domach, we własnym środowisku i rodziny też wybierają ten kierunek". [cytat FGI1]

Problemem jest jednak legalne zatrudnienie opiekunów. Zatrudnienie opiekuna osoby starszej w szarej strefie jest w wielu przypadkach korzystniejszym rozwiązaniem dla rodzin potrzebujących wsparcia nad seniorem. Przedstawiciele agencji zatrudnienia, odnosząc się do pracy opiekunów „na czarno”, stwierdzili:

„Dużo jest takich przypadków. Nasze władze, przepisy legislacyjne nie widzą problemu: tego, że w skali Polski tych osób, opiekunów, musi pracować bardzo dużo i dla rodzin jest to olbrzymie obciążenie finansowe, zapłacenie nawet tej minimalnej kwoty dla opiekuna, a jeszcze zapłacenie składek – to jest ogromnym obciążeniem. Dodatkowym obciążeniem jest sama biurokracja, zrobienie tych dokumentów. Gdyby było tak, jak w przypadku niań, że państwo płaci ZUS i formalności są zredukowane...” [cytat ITIag1]

„Uproszczenie formalności to jeden z głównych problemów dla rodzin. To by uatrakcyjniło na szerokim rynku oferty pracy dla opiekuna, gdyby to była praca z umową, a dla rodzin... gdyby to było tak łatwe jak wykupienie polisy". [cytat ITIag1]

„W Polsce nie ma co liczyć, że będą zatrudniani legalnie, bo to za duże koszty. Na pewno szara strefa jest i będzie lepiej rozwinięta, to znaczy większa niż legalna". [cytat ITIag4]

Jak widać, jednym z sygnalizowanych przez uczestników badania problemów są wysokie koszty zapewnienia opieki seniorowi. Co można zmienić w organizacji usług opiekuńczych nad osobami starszymi, by zwiększyć do nich dostęp?

„Idealnie jest wtedy, gdy jest to dopasowane do stanu chorego. Rynek wymaga też organizacyjnych ułatwień, na przykład gdy rodziny nie stać na opłacenie legalnej opieki ze wszystkimi świadczeniami, powinny być formy częściowe (część usług) lub częściowo refundowane przez państwo. Tylko to się może stać dopiero, gdy wszystko będzie legalne i kontrolowalne, mierzalne i będzie to można policzyć, nie byłoby ryzyka naciągactwa i na przykład przejadania przez rodzinę pieniędzy „na babcię”". [cytat ITIag4]

4. Pracownicy w zawodach opiekuńczych

Według stanu na 31 grudnia 2014 r.⁴³ liczba osób pracujących w podmiotach działających w branży opiekuńczej w województwie pomorskim wynosiła ok. 2,4 tys. osób (0,5% wszystkich pracujących) – w stosunku do roku wcześniejszego odnotowano wzrost w tym zakresie o blisko 60%⁴⁴. Podmioty prowadzące działalność w branży opiekuńczej zgodnie z obowiązującą Polską Klasyfikacją Działalności

⁴³ Badanie pracujących wg faktycznego miejsca pracy - dane uzyskane z Urzędu Statystycznego w Gdańsku.

⁴⁴ W końcu 2013 r. liczba pracujących w branży opiekuńczej w województwie pomorskim wynosiła 1,5 tys. osób.

2007 (PKD)⁴⁵ są sklasyfikowane w sekcji Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q). W ramach analizowanej branży w końcu 2014 r. w województwie pomorskim:

- najwięcej osób – 1,5 tys. – pracowało w podmiotach z grupy (87.3) Pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych, czyli m.in. w domach pomocy społecznej z minimalną opieką pielęgniariską lub bez,
- blisko 0,8 tys. osób znajdowało zatrudnienie w podmiotach z grupy (88.1) Pomoc społeczna bez zakwaterowania dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych⁴⁶,
- jedynie 65 osób pracowało w podmiotach z grupy (87.1) Pomoc społeczna z zakwaterowaniem zapewniająca opiekę pielęgniariską.

Osoby, które chcą pracować w branży opiekuńczej powinny poznać specyfikę pracy w zawodzie oraz zakres wymagań dotyczących przygotowania i kompetencji pracowników. Wymagania te czasem nie są łatwe do spełnienia, co powoduje, że zgłaszająca spore zapotrzebowanie na pracowników branża opiekuńcza doświadczać może trudności – ten złożony problem najprościej ujmuje zapis fragmentu zogniskowanego wywiadu pogłębianego z opiekunami osób starszych z województwa pomorskiego:

P: Podejźmy do tego pytania z dwóch stron. Czy łatwo jest znaleźć pracę jako opiekun osoby starszej?

O1. Łatwo.

O6. Łatwo.

P: Ale nie łatwo jest znaleźć dobrego opiekuna?

O6. Nie.

O2. Bardzo trudno. [cytat FG11]

4.1. Charakterystyka pracy opiekuna

Praca w zawodzie opiekuna osoby starszej to coś więcej niż tylko wykonywanie obowiązków. Jak zauważa jeden z uczestników biorących udział w badaniu pracowników podmiotu opiekuńczego:

„[...] to jest posługa. Trzeba mieć cierpliwość, wyrozumiałość, dużo cierpliwości i jeszcze więcej wyrozumiałości”. [cytat FG12]

Ze względu na swój charakter, praca ta wymaga odpowiednich predyspozycji. Poniżej zaprezentowano charakterystykę pracy opiekuna z uwzględnieniem poszukiwanych kompetencji.

- **specyfika pracy w zawodzie opiekuna osoby starszej**

Opiekun osoby starszej świadczy usługi opiekuńcze i wspierające osoby starsze. W zakresie jego obowiązków znajdują się zadania mające na celu pomoc podopiecznym w dbaniu o zdrowie (np. przyjmowanie leków) i higienę osobistą (mycie i pielęgnacja) oraz, w razie potrzeby, pomoc w wykonywaniu podstawowych czynności, takich jak jedzenie i ubieranie. Obok obowiązków opiekuńczych ważną grupą czynności opiekuna są zadania związane ze wsparciem osób starszych

⁴⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) – Dz.U. Nr 251, poz. 1885, z późn. zm.

⁴⁶ Zawiera się tu pomoc świadczona osobom w podeszłym wieku, realizowana przez instytucje administracji publicznej, organizacje o zasięgu ogólnopolskim lub lokalnym i przez specjalistów udzielających porad oraz dzienna opieka dla osób w podeszłym wieku.

w codziennej organizacji życia (np. planowanie wydatków, wizyt lekarskich, robienie zakupów, pomoc w prowadzeniu spraw urzędowych).

Opiekunowie w swojej pracy zajmują się również aktywizowaniem podopiecznych, organizowaniem czasu wolnego (np. poprzez rozmowy, zabawy, spacer), wspieraniem samorealizacji i rozwoju, zachęcaniem do udziału w życiu rodzinnym (m.in. kontakty z rodziną), społecznym (np. kontakty ze społecznością domu pomocy społecznej) czy kulturalnym⁴⁷. Tak swój dzień pracy i zakres obowiązków opisują biorący udział w badaniu pracownicy podmiotów opiekuńczych:

„To są wszystkie możliwe [czynności – przyp. aut.], bo to i organizowanie im czasu wolnego, i wysyłanie ich na poszczególne zajęcia, organizowanie imprez, pogadanki tematyczne, rozwiązywanie ich problemów indywidualnych, rozmowy z rodzinami”. [cytat FGI1]

„(...) zaczynamy o 8 i pracujemy do 16, (...) zaczynamy dzień od gimnastyki, mierzenia ciśnienia. Musimy sprostać wymaganiom, bo też są przyjmowane osoby z zaburzeniami typu Alzheimer, musimy też na te osoby uważać, żeby ci ludzie mogli z nami przebywać. Ja prowadzę zajęcia z malarstwa przy wsparciu kolegi”. [cytat FGI1]

„Mam koleżanki, które pracują z osobami prawie samodzielnymi i im jest dużo łatwiej. A u mnie większość leży. Te osoby wymagają innej opieki – trzeba je myć, ubierać, zmieniać pieluchy, karmić, dopoić itd. To trochę inaczej niż dotrzymać towarzystwa i zachęcić do spaceru. I myślę, że tego też ludzie nie wytrzymują, że z czasem praca staje się coraz cięższa, a nie, że jak z biegiem lat się oswoję z zadaniami, to będzie mi coraz łatwiej”. [cytat FGI2]

Szeroki zakres obowiązków opiekuna potwierdzają wyniki badania agencji zatrudnienia:

„[Do obowiązków opiekuna należy] opieka nad samym pacjentem, czynności higieniczne, karmienie, sprzątanie mieszkania, przygotowanie posiłków, robienie zakupów. Oczywiście, w zależności od choroby, od konkretnej sytuacji, akcenty będą się inaczej rozkładać. Przy osobie obłożnie chorej 80% pracy to praca przy samym pacjencie”. [cytat ITIag1]

Opiekun odpowiada nie tylko przed swoim pracodawcą i podopiecznym, ale często także przed rodziną seniora. Jak zauważają osoby pracujące w podmiotach opiekuńczych, to właśnie ta relacja bywa najtrudniejsza:

„Oczywiście nie możemy generalizować, bo zdarzają się fajne rodziny, ale ogólnie rodziny sprawiają dużo problemów opiekunom. Czepiają się, że coś nie jest zrobione na czas, że nie jest zmieniony pampers itp.”. [cytat FGI1]

„My jako opiekunowie wiemy, co robimy, mamy tę świadomość, i też wiemy, jakie jest myślenie rodziny – próbują wzbudzić poczucie winy, wynikają różne roszczenia właściwie z powodu poczucia winy, a nie z powodu pracy opiekuna. To jest wyładowanie swoich frustracji na ciężko pracujących ludziach. Także jak najbardziej, na początku trzeba te kwestie rozgraniczyć: opiekun pracuje na swoim odcinku i jest w kontakcie bezpośrednim z mieszkańcem, natomiast kwestie dotyczące ustalania opieki, ustalania obowiązków powinny być przy współpracy pracownik-kierownik”. [cytat FGI1]

⁴⁷ Informacje o specyfice pracy opiekuna za: doradca.praca.gov.pl [dostęp: 2.09.2016 r.]

- **środowisko pracy**

Opiekun osoby starszej może pracować w bardzo zróżnicowanym środowisku pracy – od zinstytucjonalizowanych i skomercjalizowanych podmiotów świadczących usługi opiekuńcze do prywatnych mieszkań osób potrzebujących wsparcia.

Część pracy wykonywana jest w pomieszczeniach (np. w pokojach podopiecznych, jadalni, łazience, świetlicy) i podlega ona regulacjom, możliwościom i ograniczeniom specyficznego miejsca pracy. Wiele z wykonywanych zadań wymaga jednak wyjścia na zewnątrz np. w celu załatwienia spraw lub w celach rekreacyjnych.

Ze względu na to, że osoby potrzebujące wsparcia wymagają opieki całodobowej, praca opiekuna może mieć ruchome i zmienne godziny, odbywać się zarówno w dzień, jak i w nocy, w dni wolne oraz święta. Dyspozycyjność opiekuna jest więc elementem niezwykle ważnym, a jej brak może uniemożliwić podjęcie zatrudnienia:

„Czasem zgłaszają się osoby, które są zbyt mało dyspozycyjne do tej pracy, jeśli na przykład rodzina chce zamieszkania z pacjentem”. [cytat ITlag1]

Praca opiekuna osoby starszej to praca polegająca na nieustannym kontakcie z podopiecznym. W zależności od miejsca może to być praca z jedną osobą lub też pielęgnowanie wielu osób. Może ona mieć charakter indywidualny (np. w trakcie wsparcia pielęgnacyjnego) lub grupowy (np. w przypadku posiłków na stołówce lub zajęć w świetlicy). Osoby wykonujące zawód opiekuna zwracają uwagę na konieczność zapewnienia właściwej liczby opiekunów w stosunku do liczby podopiecznych:

P: Czy mieliby Państwo pomysł na to, jak można zmienić organizację pracy, żeby wasza praca była ułatwiona i jakby niwelowała te trudności, które mogą wystąpić?

O5. Musi być obsada pełna przede wszystkim.

O7. Kwestia liczby podopiecznych, to jest bardzo istotne. Czyli właściwa liczba opiekunów do liczby podopiecznych. [cytat FGI1]

Jak wskazują uczestnicy badania, główną barierą dla zwiększenia zatrudnienia do wymaganego poziomu jest brak funduszy:

P: Czy na tę liczbę podopiecznych jest to odpowiednia liczba osób, żeby zapewnić taki standard opieki, jaki chcieliby Państwo sprawować?

O5. Zdecydowanie za mało, ale na tyle są środki.

O8. Za mało.

O1. Powinno być więcej.

O6. Standardem powinno być, że na 1 pracownika przypada 5-6 podopiecznych, ale kasy brak.

[cytat FGI2]

Niewłaściwe proporcje między liczbą opiekunów a klientów, za których są odpowiedzialni, prowadzi do przeciążenia pracowników podmiotów opiekuńczych i pośrednio do zjawisk, które mogą negatywnie wpływać na funkcjonowanie tych podmiotów, takich jak rotacja pracowników i obniżenie jakości usług. Oba problemy uwidoczniły się podczas zrealizowanego badania:

„U nas rotacja jest, ale to moim zdaniem nie jest związane z tym, czy dom jest prywatny czy państwowy, dzienny czy całodobowy, tylko z tym, jakie jest przeciążenie pracowników. Powinno być tak, że na jednego opiekuna przypada kilka a nie kilkanaście osób. Ludzie – zwłaszcza młode dziewczyny – po prostu tego nie wytrzymują. I szukają łatwiejszej pracy. Trochę im się nie dziwię. Zwłaszcza tym, które trafiły do domu przypadkowo, nie wiedziały, na czym polega ta praca”. [cytat FG12]

„Powiem tak, z racji małej ilości personelu, tej pracy nie można wykonać tak, jak się powinno. Dlatego też nie ma argumentu kierownictwo, aby nas chwalić, bo ta praca nie jest wykonywana w sposób, w jaki my byśmy sobie życzyli, i kierownictwo, i sam podopieczny, i rodzina. My nie będziemy doceniani nigdy, bo jest nas zbyt mało, żeby ta praca była wykonana na takim poziomie, jakbyśmy chcieli”. [cytat FG11]

„My mamy tyle obowiązków przez te 12 godzin, że nie mamy na nic czasu i to jest kosztem mieszkańca”. [cytat FG12]

- **wymagania psychologiczne**

Opiekun osoby starszej to zawód bardzo wymagający pod względem psychologicznym. Jest to zajęcie, które polega na częstym kontakcie z ludźmi. W związku z tym osoba pracująca w tym zawodzie powinna posiadać określone cechy osobowościowe oraz psychologiczne – o ich dużej roli przekonani są m.in. przedstawiciele podmiotów zaangażowanych w zatrudnianie opiekunów:

„[Opiekun] to musi być osoba o określonej konstrukcji psychicznej, która widzi drugiego człowieka i chce mu pomóc – takie osoby się sprawdzają, bo to nie jest zwykła praca, to nie jest praca na magazynie. To praca z drugim człowiekiem i to uzależnionym od innych, trzeba to dostrzec i pomóc mu przy zachowaniu jego godności. Nie każdy ma te cechy osobowości tu potrzebne”. [cytat ITlag3]

Szczególnie ważne dla osób pracujących w tym zawodzie są: dojrzałość emocjonalna, odporność na sytuacje trudne i stres, umiejętność pokonywania przeszkód i ograniczeń, umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi, życzliwość, wrażliwość i empatia, tolerancja i poszanowanie godności swojej i innych osób, odpowiedzialność, zdyscyplinowanie i systematyczność. Istotne są również cierpliwość, umiejętność regulowania emocji, umiejętność przystosowania się do zmieniającej się sytuacji, podzielność i zdolność koncentracji uwagi. Ważna jest postawa wobec śmierci i umiejętność radzenia sobie ze śmiercią podopiecznych. W niektórych sytuacjach potrzebne są umiejętności samoobrony oraz odwaga.

Duże znaczenie cech osobowych w pracy opiekuna oraz potrzebę ich rozwijania widzą także przedstawiciele, biorących udział w badaniu szkół. Wśród najważniejszych cech dobrze przygotowanego do pracy opiekuna wymieniane są:

„Empatia, cierpliwość, wyrozumiałość, zrozumienie dla fizycznych i psychicznych ograniczeń tych osób, wytrzymałość fizyczna i, zwłaszcza, psychiczna. Umiejętność radzenia sobie ze strachem przed niesprawnością, niepełnosprawnością, chorobami, zniekształceniami ciała”. [cytat ITIsz2]

„Pewne cechy osobowe można rozwijać, są to dorośli ludzie, ale zmieniają się. Przede wszystkim uczą się cierpliwości, uwagi [uważności – przyp. transkrybenta]. To może wyglądać np. tak, że powiedzmy 25-letniemu mężczyźnie dajemy przykłady sytuacji, w których potrzebna jest empatia: ma wyobrazić sobie siebie na łóżku pacjenta, który ma odsłonięte cięcie operacyjne i wszyscy go mogą oglądać, ma postawić się na jego miejscu. Takie przykłady działają”. [cytat ITIsz5]

Brak odpowiednich cech charakteru (ze względu na ich bardzo duże znaczenie w pracy opiekuna) może stanowić barierę dla podjęcia zatrudnienia – pokazują to m.in. wyniki badania przedstawicieli agencji zatrudnienia:

„Zgłaszają się osoby, które (...) się nie nadają, bo brakuje im zwłaszcza konkretnych cech osobowościowych – cierpliwości dla innych, gotowości towarzyszenia osobie starszej, zrozumienia dla ich bezradności i różnych ograniczeń”. [cytat ITIag4]

- **wymagania fizyczne i zdrowotne**

Podstawowym wymogiem wykonywania pracy opiekuna osoby starszej jest sprawność fizyczna. Wymagana jest sprawność narządów zmysłów (wzrok, słuch, węch, smak), konieczna do nawiązywania bezpośredniego kontaktu z ludźmi oraz wykonywania niezbędnych czynności z zakresu opieki. Ze względu na to, że w ramach pracy może się zdarzyć konieczność dźwigania chorego podopiecznego, istotna jest siła a także sprawność układu mięśniowego i kostno-stawowego.

Przeciwwskazaniami do pracy mogą być choroby alergiczne oraz choroby układu krążenia i układu oddechowego, wady narządów ruchu (skrzywienie kręgosłupa, żylaki, płaskostopie), cukrzyca, padaczka, wady mowy i słuchu⁴⁸.

- **wymagane kwalifikacje i umiejętności**

Wymagania dotyczące kwalifikacji osób pracujących w zawodzie opiekuna osoby starszej różnią się w zależności od pracodawcy. W publicznych ośrodkach opieki warunkiem pracy jest posiadanie wykształcenia średniego. Coraz częściej przydatne jest również ukończenie szkolenia w zawodzie opiekuna osoby starszej.

Podczas edukacji w zawodzie opiekuna medycznego uczeń uzyskuje (lub przynajmniej powinien uzyskać) szeroką wiedzę, m.in. przekazywana jest mu:

„Wiedza z zakresu anatomii i fizjologii, patologii, etiologii choroby, jak obserwować pacjenta, jak się zajmować, jak pielęgnować, jak współuczestniczyć w zespole, współpracować z pielęgniarką, jak czytać kartę gorączkową pacjenta. Zleceń lekarskich nie wykonuje opiekun, ale może wykonać podstawowe zabiegi higieniczne i musi mieć szeroką wiedzę na temat etiologii i profilaktyki. Jest tego trochę. Na początku bywa trudno, nawet osobom po studiach”. [cytat ITIsz5]

Niektóre rodzaje wykształcenia, takie jak psychologiczne, pedagogiczne czy w zakresie fizjoterapii, również mogą ułatwiać pracę w zawodzie. Pracodawcy zatrudniający opiekunów do pracy

⁴⁸ Informacje za: doradca.praca.gov.pl [dostęp: 2.09.2016 r.].

w prywatnych domach często poszukują osób z wykształceniem pielęgnarskim lub medycznym. Nierzadko jednak kandydatom nie są stawiane żadne wymagania związane z wykształceniem.

Pożądaną w pracy opiekuna umiejętnością jest prowadzenie samochodu. Ważna jest również biegła znajomość języka, którym posługuje się podopieczny. Firmy poszukujące pracowników do pracy za granicą często posługują się tym warunkiem zatrudnienia jako jedynym⁴⁹.

Co więcej, pracodawcy i pośredniczące w zatrudnianiu opiekunów agencje najczęściej poszukują „gotowych” pracowników:

„Nasze oferty pracy są „na już”, te osoby muszą być gotowe do pracy. Nie możemy czekać, aż ktoś podniesie kompetencje. Jeśli mu ich brakuje, nie jest dla nas interesujący”. [cytat ITlag1]

- **wymagane doświadczenie**

Opiekun osoby starszej to osoba, na której w dużym stopniu ciąży odpowiedzialność za życie i zdrowie klienta/podopiecznego. Dlatego też osoby lub podmioty decydujące się na sięgnięcie po pomoc opiekuna dużą rolę przykładają do posiadanego przez niego doświadczenia:

„Najlepiej nam się współpracuje z tymi, którzy już pracują przynajmniej dwa lata, takie panie sporo już wiedzą i sporo przeżyły. Nawet jak zdrowie podopiecznego się w trakcie kontraktu zmienia, to nie trzeba ich wymieniać, poradzą sobie. [cytat ITlag2]

W badaniu osób pracujących w zawodach opiekuńczych bardzo często pojawiał się wątek zdobywania doświadczenia w opiece nad osobą starszą w życiu prywatnym i przenoszenia tego doświadczenia do pracy zawodowej:

„A ja, tak jak mówiłam, od dzieciństwa w domu była chora babcia, wychowywana byłam w szacunku do osób starszych, też mój tata chorował, i tak myślę, że zawsze chciałam takim osobom po prostu pomagać i też uważałam, że tak trzeba”. [cytat FGI2]

Nie zawsze jednak doświadczenie zdobyte w opiece nad seniorami w rodzinie bezpośrednio przekłada się na spełnienie wymagań pracy w zawodzie opiekuna:

„Być może czasem te osoby starsze nie są takie, jak osoby, z którymi miałam wcześniej do czynienia. Bo to jednak są osoby ze specyficznego środowiska, które przez relacje rodzinne znalazły się w domu pomocy, często wbrew swojej woli. Trzeba ciągle pamiętać, że to są bardzo różne osoby, bardzo szczególne, że inaczej mogą sobie radzić z własną niedołężnością, z higieną, z problemami, z trudnościami, z niewygodami i że trzeba każdej z tych osób się nauczyć i się do nich trochę dostosować”. [cytat FGI2]

„Ja też myślę, że w jakimś stopniu te rodzinne doświadczenia pomagają, a w jakimś przeszkadzają. Ja tak miałam. Mój dziadek był bardzo łagodnym i radosnym człowiekiem. Nigdy na nic nie narzekał. Zawsze we wszystkim szukał pozytywów, a tu nagle zetknęłam się

⁴⁹ Z informacji o zawodzie opiekuna osoby starszej opracowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi: <http://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/1193477/Opiekun%20osoby%20starszej/68ec342b-70bd-40f4-89ef-5a87f526cfca?t=1426168287000> [dostęp: 13.09.2016 r.].

z ludźmi, którzy są zawsze niezadowoleni, smutni, skwaszeni – oczywiście to tylko niektórzy i często to jest tylko tak na pokaz na początek, a potem się okazywało, że mają na przykład jakąś smutną rodzinną historię za sobą i od tego gorzknieją, ale jak się z nimi dłużej jest i ich pozna, to też są mili. Ale ten pierwszy moment to był szok, że starsi ludzie to nie są kopie mojego kochanego dziadka”. [cytat FGI2]

- **płeć i wiek opiekuna**

Choć rekrutacja opiekunów, podobnie jak osób w każdym innym zawodzie, powinna być wolna od dyskryminacji a kryteria wieku i płci nie powinny być stosowane, to preferencje klientów nie podlegają takim ograniczeniom. Doświadczenia osób pracujących w zawodzie opiekuna osób starszych lub rekrutujących takich pracowników także pozwalają wskazać, w jakich sytuacjach i dlaczego lepiej sprawdzają się osoby określonej płci lub w określonym wieku⁵⁰.

P: Jaki jest, Pana zdaniem, profil idealnego opiekuna osoby starszej, tzn. jakie osoby najlepiej sprawdzają się w pracy opiekuna?

O: Wiek: ja bym chętnie zatrudnił osobę 30-45 lat. Płeć: 75% kobieta, 25% mężczyzna. [cytat ITIag4]

P: Kto najczęściej zgłasza chęć pracy w charakterze opiekuna?

O: Głównie kobiety, mężczyźni przy osobach niepełnosprawnych ruchowo. To jest specyfika zawodu, że klienci proszą o panie, po 40-stce do 65 roku życia, ale nie mamy granicy wieku. [cytat ITIag2]

P: A wiek takiego opiekuna?

O1. Najlepiej między 30 a 45 lat.

O2. W tym wieku łączy młodość i doświadczenie. [cytat FGI1]

Dużą rolę przy „dobieraniu” płci opiekunów odgrywa również naturalna preselekcja osób chętnych do podjęcia pracy, widoczna już na poziomie edukacji zawodowej:

P: Jakie osoby najczęściej podejmują kształcenie w zawodzie opiekuna medycznego – kobiety czy mężczyźni? Dlaczego?

O: Raczej kobiety, ale mamy też mężczyzn, w ubiegłym roku było sześciu panów. To jest taki szczególny kierunek... To są przede wszystkim zabiegi pielęgnacyjne, higieniczne, to już musi być szczególna osobowość mężczyzny, który chciałby lub nadawałby się do pracy w tym zawodzie. [cytat ITIsz5]

Mimo że ze względu na uwarunkowania osobowościowe wśród opiekunów przeważają panie, to pewne przewagi związane z płcią mają też panowie – zwracają na to uwagę biorący udział w badaniu opiekunowie:

„Mężczyźni są bardzo pożądanymi w tym zawodzie, a jest ich mało, a szkoda. Dużo pracy też fizycznej wykonujemy”. [cytat FGI1]

⁵⁰ Przeprowadzone badanie wskazuje, że można zaobserwować różnice w preferencjach klientów względem płci opiekuna także w zależności od kraju, w jakim ma on podjąć pracę: *Holandia, Belgia, Francja, Niemcy chcą głównie panie, a w Wielkiej Brytanii – chcą głównie mężczyźni.* [cytat ITIag4]

„Do podstawowej opieki to może kobiety. Ale są takie fizyczne prace, jak na przykład kąpiele, że chyba mężczyznom byłoby łatwiej”. [cytat FGI2]

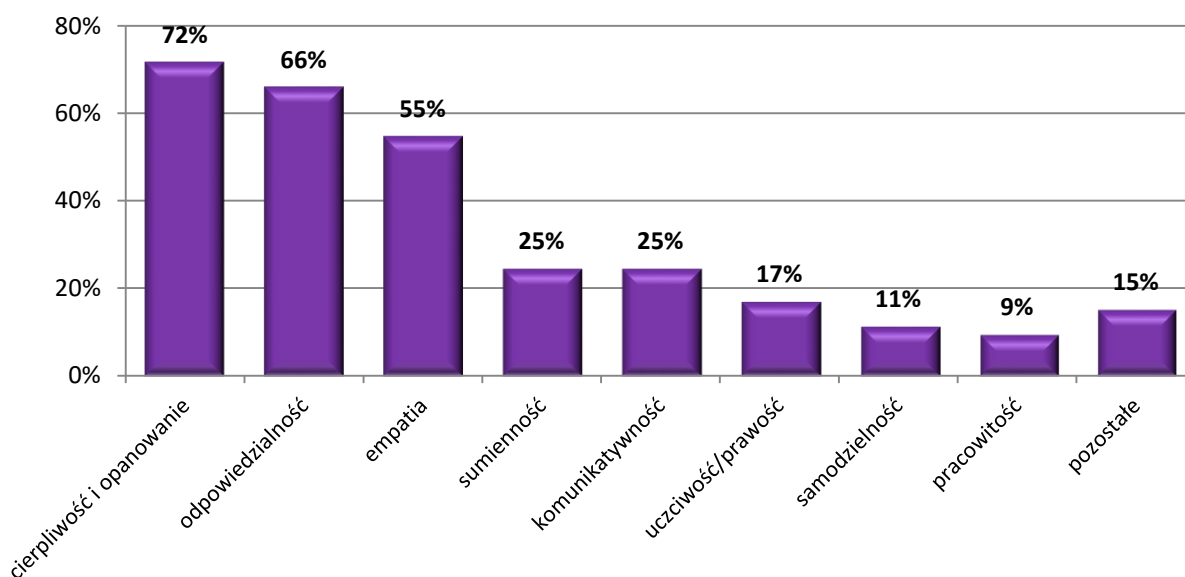
Osobiste decyzje opiekunów często decydują również o tym, że znaczna ich część to osoby dojrzałe:

„Jako młoda dziewczyna nie wyobrażałam sobie pracy z osobami starszymi wtedy, ale w trakcie kariery zawodowej człowiek się zmienia, odkrywa w sobie różne pokłady empatii itd., itd.” [cytat FGI1]

- **cechy osobowe i kompetencje najważniejsze dla pracodawców – wyniki badania CAWI podmiotów z branży usług opiekuńczych działających na terenie województwa pomorskiego**

Uczestnicy badania CAWI poproszeni zostali o wskazanie trzech najważniejszych cech osobowych w pracy opiekuna. Ponad połowa respondentów wybrała cierpliwość i opanowanie (cechę tę wskazało 38 z 53 biorących udział w badaniu podmiotów – 72%), odpowiedzialność (35 z 53 – 66%) oraz empatię (29 z 53 – 55%). Co czwarty respondent wskazał wśród najważniejszych cech sumienność oraz komunikatywność.

Wykres 5. Najważniejsze cechy osobowe w pracy opiekuna w opinii przedstawicieli podmiotów opiekuńczych



Źródło: wyniki badania CAWI podmiotów z branży usług opiekuńczych działających na terenie województwa pomorskiego

Uczestnicy badania odnieśli się również do niezbędnych w pracy opiekuna kompetencji. Na podstawie ich wskazań utworzony został ranking⁵¹ – na pierwszych miejscach znalazły się następujące kompetencje:

⁵¹ Respondenci poproszeni zostali o uszeregowanie 10 wskazanych kompetencji od najważniejszej do najmniej ważnej w pracy opiekuna. Na podstawie odpowiedzi stworzony został ranking, gdzie cecha wskazana na pierwszym miejscu otrzymywała 10 punktów, na drugim 9 punktów i tak dalej, aż do ostatniej, która otrzymywała 1 punkt. Maksymalna liczba punktów, jaką dana kompetencja mogłaby otrzymać, wynosiła 530, minimalna liczba punktów to 53.

- 1) umiejętność szybkiego reagowania w sytuacjach kryzysowych⁵²,
- 2) organizacja pracy⁵³,
- 3) umiejętność obserwacji podopiecznego⁵⁴.

Doświadczenie zawodowe i kierunkowe wykształcenie znalazły się w połowie rankingu (odpowiednio 5 i 6 miejsce)⁵⁵. Najniższe pozycje w rankingu uzyskały: umiejętność uczenia się oraz – co warto zauważyć – wiedza specjalistyczna, np. z obszaru zdrowia⁵⁶.

4.2. Przygotowanie i dostępność opiekunów dla osób starszych w województwie pomorskim

Zmiany zachodzące w zapotrzebowaniu na usługi opiekuńcze wymuszają podejmowanie działań zmierzających do przygotowania odpowiednich kadr. Według prognozy na rok 2016 w województwie pomorskim zawody opiekuńcze – opiekun medyczny, opiekun osoby starszej i opiekun w domu pomocy społecznej – zakwalifikowano do grupy zawodów deficytowych. Oznacza to, że w większości powiatów liczba odpowiednich kandydatów będzie zbyt mała w stosunku do potrzeb pracodawców⁵⁷.

Osoby przygotowujące się do podjęcia pracy opiekuna mogą zdobywać i/lub uzupełniać kompetencje poprzez kształcenie w szkołach policealnych oraz poprzez kursy i szkolenia, także te organizowane przez powiatowe urzędy pracy.

- **edukacja szkolna – regulacje ogólne**

Kształcenie/podnoszenie kwalifikacji w zawodach z branży opiekuńczej prowadzą przede wszystkim szkoły policealne. Szkoły te umożliwiają osobom posiadającym wykształcenie średnie ogólne (głównie absolwentom liceów ogólnokształcących) uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe na poziomie technika (po zdaniu egzaminu).

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego⁵⁸ określa typ szkoły zawodowej, w której może odbywać się kształcenie i nazwę kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie (której uzyskanie potwierdza zdany egzamin zawodowy):

- dla zawodów opiekun osoby starszej oraz opiekun w domu pomocy społecznej kształcenie może odbywać się w szkołach policealnych 2-letnich. Absolwent w toku kształcenia uzyskuje kwalifikację świadczenia usług opiekuńczo-wspierających osobie starszej,
- dla zawodu opiekun medyczny nauka może być prowadzona w szkołach policealnych z 1-rocznym cyklem kształcenia, jest także możliwość prowadzenia kształcenia na

⁵² Kompetencja ta uzyskała 417 punktów przy tworzeniu rankingu (16 razy wskazana była przez respondentów na pierwszym miejscu, 34 razy w pierwszej trójce).

⁵³ Kompetencja ta uzyskała 367 punktów przy tworzeniu rankingu (11 razy wskazana była przez respondentów na pierwszym miejscu, 28 razy w pierwszej trójce).

⁵⁴ Kompetencja ta uzyskała 362 punkty przy tworzeniu rankingu (3 razy wskazana była przez respondentów na pierwszym miejscu, 27 razy w pierwszej trójce).

⁵⁵ Kompetencje te zdobyły, odpowiednio, 262 i 260 punktów przy tworzeniu rankingu.

⁵⁶ Obie te kompetencje uzyskały 231 punktów przy tworzeniu rankingu.

⁵⁷ „Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie pomorskim”, raport opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, listopad 2015.

⁵⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2012 r., poz. 7, z późn. zm.).

kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Absolwent w toku kształcenia uzyskuje kwalifikację świadczenia usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej.

Podstawy programowe⁵⁹ (określające cele, efekty i warunki realizacji kształcenia) dla zawodów opiekun osoby starszej i opiekun w domu pomocy społecznej są bardzo zbliżone. Absolwent szkoły kształcącej w tych zawodach powinien m.in. być przygotowany do rozpoznawania możliwości oraz ograniczeń w funkcjonowaniu osoby starszej, rozpoznawania i interpretowania sytuacji społecznej, warunków życia, relacji z rodziną i środowiskiem osoby starszej, a także potrafić dobrać metody, narzędzia i formy działania opiekuńczo-wspierające odpowiednie do sytuacji życiowej, stanu zdrowia i potrzeb podopiecznego. Zgodnie z podstawą przyszły opiekun powinien umieć udzielić wsparcia emocjonalnego i umiejętnie aktywizować osoby starsze do samodzielności życiowej oraz nawiązywać współpracę z podmiotami działającymi na rzecz osoby starszej. Wymagana liczba godzin kształcenia w tych zawodach to 1000 godzin, ponadto szkoła organizuje praktyki zawodowe w podmiocie zapewniającym rzeczywiste warunki pracy właściwe dla nauczanych zawodów w wymiarze 8 tygodni (320 godzin).

Nieco inna podstawa programowa dotyczy zawodu opiekun medyczny. Absolwent w zawodzie opiekun medyczny powinien być m.in. przygotowany do rozpoznawania i rozwiązywania problemów opiekuńczych osoby chorej i niesamodzielnej w różnym stopniu zaawansowania choroby i w różnym wieku oraz do pomagania osobie chorej i niesamodzielnej w zaspokajaniu potrzeb biopsychospołecznych. Ponadto opiekun medyczny powinien być przygotowany do asystowania pielęgniarce i innemu personelowi medycznemu podczas wykonywania zabiegów pielęgnacyjnych oraz potrafić zabezpieczyć i przygotować narzędzia stosowane podczas wykonywania zabiegów. W podstawie zapisano, że powinien on także potrafić współpracować z zespołem opiekuńczym i terapeutycznym podczas świadczenia usług opiekuńczych. Wymagana liczba godzin kształcenia w tym zawodzie to 320 godzin, szkoła organizuje praktyki zawodowe w podmiocie zapewniającym rzeczywiste warunki pracy właściwe dla nauczanego zawodu w wymiarze 4 tygodni (160 godzin).

Podstawa programowa określa także kompetencje personalne i społeczne, jakie powinien posiadać uczeń (i w konsekwencji absolwent - potencjalny opiekun) we wszystkich trzech omawianych zawodach: opiekun powinien przede wszystkim przestrzegać zasad kultury i etyki, przewidywać skutki podejmowanych działań i potrafić ponosić za nie odpowiedzialność, być otwartym na zmiany i aktualizować umiejętności zawodowe. W analizowanych zawodach ważna jest również umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętności negocjacyjne oraz współpracy w zespole. Liczy się też kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań.

- **edukacja szkolna – sytuacja w województwie pomorskim**

W roku szkolnym 2014/2015 w województwie pomorskim było 25 szkół policealnych⁶⁰, które wykształciły absolwentów w zawodach opiekuńczych (tj. opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekun medyczny), najwięcej z nich miało swoją siedzibę w Gdańsku (6 szkół), Słupsku (5) i Starogardzie Gdańskim (3)⁶¹. Liczba absolwentów - opiekunów wyniosła 722 osoby

⁵⁹ Dostępne na stronie www.koweziu.edu.pl [dostęp: 14.09.2016 r.].

⁶⁰ 16 z nich to szkoły niepubliczne o uprawnieniach szkoły publicznej, 9 to podmioty publiczne.

⁶¹ System Informacji Oświatowej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, stan na 30.09.2015 r.

(opiekunem był co piąty absolwent szkoły policealnej w tym roku)⁶², w tym opiekun medyczny – 696 osób, opiekun w domu pomocy społecznej – 21 osób, opiekun osób starszych – 5 osób.

W roku szkolnym 2015/2016 w województwie pomorskim jedynym zawodem opiekuńczym, w którym udało się zrekrutować uczniów, był opiekun medyczny (153 uczniów)⁶³. Na kierunku opiekun w domu pomocy społecznej oraz opiekun osób starszych nie zrekrutowano ani jednej osoby. Być może jednym z powodów „popularności” kształcenia w zawodzie opiekun medyczny jest jednoroczny cykl nauki. W przypadku pozostałych zawodów nauka trwa dwa lata.

Obserwując ofertę programową pomorskich szkół policealnych na rok szkolny 2016/2017 można zauważyć, że coraz więcej placówek poszerza swoją ofertę o zawody z branży opiekuńczej. O otwarciu kierunku kształcenia w danej szkole oraz o liczbie klas decyduje – zgodnie z deklaracjami uczestniczących w badaniu szkół – zainteresowanie słuchaczy, jednak (co potwierdzają przytoczone wyżej dane) zawody opiekuńcze nie znajdują się na szczycie listy najbardziej obleganych profesji, w których odbywa się kształcenie:

P: Czy kierunek ten cieszy się dużym zainteresowaniem kandydatów?

O: Tak średnio, mamy lepsze i gorsze kierunki, największym zainteresowaniem cieszy się informatyka, kosmetyka, rachunkowość, to się zmienia, mamy nabór co pół roku i to się zmienia. [cytat ITIsz1]

Podmioty przy tworzeniu swojej oferty kształcenia biorą również pod uwagę zapotrzebowanie rynku:

P: Co zadecydowało o otwarciu tego kierunku kształcenia?

O1: Zainteresowanie. W placówkach medycznych jest obowiązek posiadania kwalifikacji w zakresie opiekuna medycznego do wykonywania czynności zawodowych. [cytat ITIsz2]

O2: Badanie rynku, jesteśmy we współpracy z urzędem pracy i z ich badań wynikało, że te kierunki będą potrzebne. [cytat ITIsz3]

O3: Zapotrzebowanie na ten kierunek, absolwenci byli i są zatrudniani w zakładach pomocy społecznej, opieki zdrowotnej, jest zapotrzebowanie na tę pracę za granicą – przychodzą tu do nas przedstawiciele firm pośredniczących w zatrudnianiu w tym zawodzie, to daje podstawę sądzić, że jest potrzeba zatrudnienia dla naszych absolwentów. [cytat ITIsz5]

Nie sama liczba absolwentów jest jednak ważna dla rynku pracy, ale przede wszystkim stopień ich przygotowania do pracy w zawodzie. Kształcenie przyszłych opiekunów powinno odbywać się na bazie ich cech charakteru i postaw – szkoły jednak zwykle nie sprawdzają predyspozycji zawodowych kandydatów na uczniów, skupiając się jedynie na spełnianiu przez nich wymogów formalnych:

P: Jakie warunki muszą spełniać osoby zainteresowane podjęciem kształcenia w zawodzie opiekuna w domu pomocy społecznej (m.in. w zakresie cech osobowości, doświadczenia zawodowego lub życiowego)?

⁶² Ogólna liczba absolwentów szkół policealnych w roku szkolnym 2014/2015 w Pomorskiem wyniosła 3 451 osób.

⁶³ „Sprawozdanie z rekrutacji do szkół ponadgimnazjalnych w województwie pomorskim”, Wydział Rozwoju Edukacji Kuratorium Oświaty w Gdańsku, październik 2015 r.

O: Muszą być pełnoletnie i mieć ukończoną szkołę średnią. Nic więcej nie wymagamy. To nie my weryfikujemy, pośrednik pracy lub sam pracodawca już po opuszczeniu szkoły. [cytat ITIsz1]

Zdaniem biorących udział w badaniu przedstawicieli szkół, predyspozycje uczniów do wykonywania zawodu opiekuna są weryfikowane po rozpoczęciu kształcenia:

„[Uczniowie] najpierw pracują w sali ćwiczeń, potem w terenie, i tam widzimy ich zaangażowanie. Weryfikujemy to w trakcie nauki, ale zaczynamy już w pracowni na zajęciach teoretycznych, przy zabiegach higienicznych przy fantomie, i uczymy od początku traktowania fantomu jak osoby żywej”. [cytat ITIsz5]

„Na samym początku kształcenia jest weryfikacja. Wykładowcy, którzy są równocześnie pracownikami takich specjalistycznych placówek, informują słuchaczy, z czym wiąże się praca w tym zawodzie. (...)

Tak, zdarzają się [rezygnacje uczniów w trakcie nauki]. Nie są w stanie pokonać tych oporów. To duże wyzwanie – praca z osobami chorymi w różnych stanach, niepełnosprawnymi. Nie wszyscy są też w stanie podołać fizycznie. To zadania obciążające fizycznie i psychicznie wymagające predyspozycji do wykonywania”. [cytat ITIsz2]

Między innymi ze względu na konieczność pokazania uczniom, na czym w rzeczywistości polega praca opiekuna, szczególnie ważny jest odpowiedni dobór kadry pedagogicznej – osób łączących umiejętność przekazywania wiedzy z doświadczeniem w pracy na stanowiskach opiekuńczych:

„Każdy [nauczyciel – przyp. aut.] powinien mieć takie doświadczenie, bo słuchaczy przekonuje osobiste doświadczenie, szczególnie, kiedy mówimy o własnych błędach. Od nauczyciela wiele zależy, jeśli emanuje zainteresowaniem, jeśli przekazuje pozytywne emocje słuchaczom, to wyzwala też motywację. Z zawodu jestem pielęgniarką i uczulam na zachowanie delikatności i strefy intymnej pacjenta”. [cytat ITIsz5]

Dużą rolę nauczyciela w przygotowaniu młodego opiekuna do pracy dostrzegają także sami „praktykujący” opiekunowie:

„W mojej szkole uczyły panie, które były pielęgniarkami, które miały kwalifikacje zawodowe, i to mi się właśnie bardzo przydało w mojej późniejszej pracy, bo te panie uczyły mnie praktycznego wykonywania swojej pracy i egzaminu nie zdawałyśmy na manekinach, tylko przy łóżku pacjenta. Poznawałam pracę od podstaw: jak się pracuje z człowiekiem, jak do każdego człowieka trzeba podejść indywidualnie, jak z nim rozmawiać, jak do każdego trzeba znaleźć inny klucz, żeby jakoś mu pomóc”. [cytat FG11]

Warto zauważyć, że uczniowie i absolwenci szkół policealnych to nie tylko młodzież, która „wchodzi” do zawodu, ale też osoby dojrzałe. Biorący udział w badaniu przedstawiciele szkół zwracają uwagę, że wśród uczniów dość duży udział mają kobiety po 30., 40. roku życia. Część starszych uczniów to osoby, które już wykonują zawód opiekuna – w ich przypadku podejmowanie kształcenia podyktowane jest wymaganiami pracodawców:

„(...) są osoby, które się przygotowują, i takie, które już pracują i muszą zdobyć dokumenty ukończenia szkoły lub kursu”. [cytat ITIsz2]

„Osoby młode to niewielka grupa, zwykle są to osoby około trzydziestki-czterdziestki, była też osoba w wieku emerytalnym. Nie wiem, dlaczego uczniowie trafiają do nas w tym wieku. Może są już wystarczająco dojrzały, żeby wybrać sobie taki zawód?” [cytat ITIsz5]

Dobre przygotowanie opiekuna do pracy wymaga włączenia w proces kształcenia elementów praktyki – przedstawiciele szkół deklarują, że jest na to kładziony duży nacisk:

„Nauka prowadzona jest przede wszystkim w formie zajęć praktycznych. To się dzieje w salach przygotowanych do tego typu zajęć – mamy pracownie zawodowe. Plus zapewniamy praktyki zawodowe”. [cytat ITIsz3]

„Zawsze jest część teoretyczna i praktyczna. Opiekun medyczny w systemie zaocznym to około 90 godzin każda część plus praktyki zawodowe. Nawet na części teoretycznej kładziemy nacisk na praktyczne aspekty. Mamy przygotowane pracownie w szkole, a praktyki zawodowe także w placówkach: szpitalach, hospicjach, domach pomocy”. [cytat ITIsz4]

Doświadczenia biorących udział w badaniu opiekunów osób starszych pokazują, że jak najwcześniejszy kontakt uczniów z „żywym zawodem” może pomóc w dokonaniu właściwych decyzji edukacyjno-zawodowych:

„Także jakby sama szkoła, a potem dopiero zderzenie z pracą powoduje, że [niektórzy absolwenci – przyp. aut.] nie podejmą pracy w zawodzie. Mają w rezultacie dwa lata nauki jakby wykreślone z życiorysu i de facto jest to po prostu papier. Wielu ludzi, nawet nie mówię czy młodzieży, czy osób starszych, nie jest w stanie tej pracy podjąć”. [cytat FGI1]

„(...) przyszłam właśnie z tej szkoły po kilku miesiącach nauki bez praktyk jeszcze i przyszłam tu do pracy, i byłam zaskoczona i na początku pomyślałam sobie: „Kurczę, żeby mi nie było wstyd, to bym chyba zrezygnowała, bo się nie spodziewałam, ucząc się w tej szkole, że to tak wygląda i że ja dostanę tyle pracy na raz”. [cytat FGI1]

Zapewnienie uczniom możliwości uczenia się w rzeczywistym środowisku pracy opiekuna wymaga często współpracy z pracodawcami:

„Nie ma innej opcji. Te osoby, które się kształcą, muszą jednocześnie realizować zadania związane z wykonywaniem pracy u pracodawców i uczyć się praktycznie zawodu”. [cytat ITIsz2]

„Nie ma innego sposobu na praktyczną naukę zawodu niż przez bezpośredni kontakt ze środowiskiem pracy”. [cytat ITIsz3]

„Zajęcia praktyczne i praktyka odbywają się w warunkach naturalnych – głównie w Zakładzie Pielęgnacyjno-Opiekuńczym. To trudne miejsce dla naszych słuchaczy, ale tam zdobywają najwięcej umiejętności”. [cytat ITIsz5]

Szkoły deklarują, że są zaangażowane w dobór właściwego miejsca praktyk dla swoich uczniów i dbają o wysoką jakość ich praktycznego przygotowania, jednak odczucia biorących udział

w badaniu opiekunów są inne: *Nie ma współpracy między osobami odpowiedzialnymi za praktyki z pracodawcami; [Absolwenci] mają certyfikaty, ale z tego nic nie wynika.* [cytat FGI1].

Od pracodawców, u których realizowane są praktyki powinny być zbierane informacje zwrotne na temat przebiegu praktyk i oceny przygotowania praktykantów. Informacji takich dostarczyć mogą przede wszystkim już zatrudnieni w placówkach opiekunowie, tj. osoby, które dobrze znają zarówno zakres, jak i sposób wykonywania obowiązków. Szkoły szczególnie wyczulone powinny być na gromadzenie informacji o niedoskonałościach prowadzonego procesu kształcenia:

„Powiem może tak, że kadra i program, jaki jest proponowany w szkole, ma się nijak do rzeczywistości na terenie różnych placówek, które my tu reprezentujemy. (...) My wychodzimy z założenia, że oni [praktykanci – przyp. aut.] przychodząc, mają już tę podstawową wiedzę i stają przy konkretnej osobie, mają już konkretne rzeczy wykonywać. Natomiast oni przychodzą z założeniem, że przychodzą popatrzeć, a technik przenoszenia, przekładania, przewijania oni się dopiero uczą. (...) Ten praktykant nie jest wykwalifikowany na tyle, żeby tę praktykę odbębnić w pełni, czyli pracować normalnie na danym stanowisku zawodowym. A nam nie starcza czasu na uczenie od zera – praca jest tak ciągła i naturalnie ciężka, idziemy w rytmie jakimś, że nie ma czasu na uczenie”. [cytat FGI1]

„[O praktykach grupowych zorganizowanych przez szkołę:] przychodzi grupa większa (12-15 osób), najczęściej nie o tej godzinie, o której zaczynamy pracę, tylko tak, jak oni tam organizują sobie, i po prostu nie jesteśmy im w stanie dać pracy, bo nie ma w danym momencie zadań (...) My nie jesteśmy w stanie pokazać tym wszystkim osobom naraz, jak ta praca wygląda. Nie mamy też co im pokazać, bo pracy dla 15 osób w jednej chwili nie ma. Albo przychodzą w weekendy, kiedy nie ma kąpielii”. [cytat FGI1]

„Z perspektywy czasu i późniejszych szkół, które funkcjonują, to uważam, że podstawowym źródłem tych rozbieżności jest, że osoby, które uczą w szkołach, nie są praktykami, oni nie pracują w zawodach, nie znają specyfiki zawodu. To, co się przedstawia w szkole, ma się nijak do tej rzeczywistości”. [cytat FGI1]

Ważne dla zapewnienia efektywności procesu kształcenia opiekunów jest późniejsze śledzenie ich sytuacji na rynku pracy. Prowadzony w systematyczny sposób monitoring losów absolwentów powinien zastąpić niepełną informację, jaką zwykle otrzymują szkoły (np. w postaci sygnałów od absolwentów lub/i pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem opiekunów, którzy daną szkołę ukończyli):

P: Czy śledzą Państwo sytuację absolwentów na rynku pracy?

O: Szczerze mówiąc, okazjonalnie, programowo – nie. Brakuje na to czasu. Większość albo wszyscy znajdują pracę tu albo za granicą. Jest duże zapotrzebowanie na te zawody. [cytat ITIsz3]

P: Czy wie Pani, gdzie najczęściej podejmują pracę absolwenci Państwa szkoły?

O: Część mówi, że wyjeżdża za granicę, reszta w domach pomocy społecznej.

P: Czy wie Pani, jak pracodawcy oceniają przygotowanie absolwentów Państwa szkoły do pracy w zawodzie?

O: Nie mamy takich informacji. (...)

P: Czy wie Pani, jak wielu absolwentów Państwa szkoły ma problem ze znalezieniem pracy w zawodzie? Jakie są tego przyczyny?

O: Nie wiem.

P: Czy wie Pani, jak wielu absolwentów Państwa szkoły w ogóle nie podejmuje zatrudnienia w zawodzie? Jakie są tego przyczyny?

O: Nie wiem. [cytat IT1sz1]

Śledzenie losów absolwentów pozwoliłoby wychwycić i wyeliminować braki w realizowanych programach kształcenia.

- **formalne wykształcenie – niezbędne czy nie?**

W zależności od rodzaju podejmowanej pracy (np. opieka domowa czy praca w specjalistycznej placówce opiekuńczej) różne mogą być wymagania pracodawców odnośnie posiadanego przez opiekuna wykształcenia.

Analiza ofert pracy, szczególnie tych dostępnych za pośrednictwem agencji zatrudnienia⁶⁴, wskazuje, że często wykształcenie formalne nie jest konieczne do podjęcia pracy opiekuna – decydującym wymogiem jest doświadczenie i predyspozycje:

„Te osoby nie muszą mieć wykształcenia, to są panie po zawodówce, podstawówce, szwaczki, musiały się w rodzinie kimś opiekować, robiły kurs i pomyślały, że mogłyby to robić”. [cytat IT1ag2]

„W Polsce jest łatwiej, bo chcą kobiety, które umieją coś robić i są serdeczne do tych starszych osób, a nie obowiązkowo wykształcone formalnie”. [cytat IT1ag5]

Zauważyć jednak należy, że kierunkowe wykształcenie może dać danemu kandydatowi znaczną przewagę nad osobami bez takiego przygotowania:

„Łatwiej jest przekonać klienta do kandydata z formalnym wykształceniem i te osoby są lepiej przygotowane. Każda oferta pracy jest indywidualnie rozpatrywana, ale warunki finansowe też są lepsze”. [cytat IT1ag2]

Również osoby pracujące w zawodzie opiekuna dostrzegają zalety ukończenia odpowiedniej szkoły:

W tym momencie wszyscy Państwo macie już kierunkowe wykształcenie, czy ono jest potrzebne w wykonywaniu pracy opiekuna osoby starszej?

O6. Bardzo.

O4. Jest.

O7. Myślę, że tak.

O1 . Bardzo jest.

⁶⁴ Analiza ofert pracy dla opiekunów zawarta jest w podrozdziałach 3.3. i 4.3. niniejszego raportu.

O2. To takie podstawy.

O5. Tzn. praktyka na pewno, bo samo doksztalcanie daje tylko pewnośc siebie.

O3. Na pewno te szkoły medyczne dwuletnie policealne są potrzebne. One właśnie dawały takie szerokie doświadczenie, ponieważ zarówno wiedza, jak i praktyki, które tam są, przygotowują do zawodu. A tam dużo godzin jest praktyk w tych szkołach policealnych, medycznych, dziennych. [cytat FGI1]

- **szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego**

Powiatowe urzędy pracy z województwa pomorskiego, mając na uwadze zapotrzebowanie lokalnych rynków pracy na pracowników z branży opiekuńczej, od kilku lat organizują lub kierują bezrobotnych na szkolenia przygotowujące do pracy w charakterze opiekunów osób starszych oraz na szkolenia podwyższające kwalifikacje pracowników w tych zawodach.

Formuła organizacyjna dostępnych w PUP szkoleń ma dwojaki charakter:

- szkolenie grupowe – powiatowy urząd pracy jest inicjatorem szkolenia a uczestnikami szkolenia są osoby bezrobotne skierowane z danego PUP-u,
- szkolenia indywidualne – inicjatywa uczestnictwa w konkretnym, wskazanym szkoleniu wychodzi od zarejestrowanej osoby bezrobotnej.

W 2015 r. szkoleniami grupowymi przygotowującymi do pracy opiekuna/ki osoby starszej objęto 75 osób⁶⁵, zaś ze szkoleń indywidualnych skorzystało 14 osób⁶⁶.

Zakres niektórych szkoleń w analizowanym zawodzie poszerzany był o opiekę nad osobami niepełnosprawnymi, pierwszą pomoc lub dietetykę. Zauważyć należy, że mniej więcej połowa dostępnych za pośrednictwem PUP szkoleń, zarówno grupowych, jak i indywidualnych, przewidywała moduł nauki języka niemieckiego⁶⁷. Wskazuje to, że duża część szkolących się w PUP opiekunów przygotowuje się do pracy poza województwem i krajem, prawdopodobnie ze względu na atrakcyjniejsze niż na rodzimym rynku pracy warunki pracy.

Zgodnie z priorytetami określonymi przez Radę Rynku Pracy w latach 2015-2016 istnieje możliwość dofinansowania kształcenia ustawicznego w branży usług opiekuńczych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

- **kształcenie kursowe**

Na terenie województwa pomorskiego niewiele jest podmiotów szkoleniowych mających w stałej ofercie szkolenia/kursy z branży opiekuńczej dla osób starszych. Oferta kursów wydaje się być dość skromna – jedna z warszawskich firm rekrutacyjnych oferuje w Gdańsku 16-godzinny kurs opiekuna

⁶⁵ W latach poprzednich liczba przeszkolonych osób wynosiła: w 2014 r. – 57 osób, w 2013 r. – 100 osób, informacje otrzymano z PUP województwa pomorskiego.

⁶⁶ W latach poprzednich liczba przeszkolonych osób wynosiła: w 2014 r. – 13 osób, w 2013 r. – 16 osób, informacje otrzymano z PUP województwa pomorskiego.

⁶⁷ Na dużą rolę nauki tego języka w ramach szkolenia wskazywała często sama jego nazwa, np. „Język niemiecki dla opiekunów osób starszych” (szkolenie zrealizowane przez PUP w Gdańsku), „Język niemiecki w pracy opiekunki” (szkolenie zrealizowane przez PUP w Nowym Dworze Gdańskim).

osób starszych (pozbawiony zajęć praktycznych)⁶⁸, natomiast Centrum Integracji Społecznej w Pucku oferuje kurs zawodowy opiekuna osób starszych i niepełnosprawnych (po którym uczestnicy, zgodnie z ofertą, są wysyłani na staż do zakładów pracy na praktyczną naukę zawodu)⁶⁹.

Opinie przedstawicieli szkół na temat tego, czy można zdobyć zawód opiekuna poprzez kształcenie kursowe są podzielone:

„Czy ten sam efekt można uzyskać w ramach kształcenia kursowego? Myślę, że kształceniem kursowym nie da się tego osiągnąć. Tyle godzin, ile my proponujemy, nie zrobi się w kursie”.
[cytat ITIsz1]

„Ilość godzin, które nasi słuchacze odbywają w placówkach opiekuńczych i szpitalnych, na pewno lepiej przygotowuje ich do wykonywania tego zawodu, 10-12 godzin tygodniowo w szpitalu, tego nie da kurs”. [cytat ITIsz3]

„Kursy kwalifikacyjne zawodowe mają podobną liczbę godzin, a nawet więcej w stosunku do szkoły zaocznej, więc tak, ale „kursiki” nieunormowane przez Ministerstwo już nie, może te podstawowe umiejętności: mycie głowy, przebieranie pacjenta”. [cytat ITIsz4]

Wiedzę o pracy opiekuna medycznego czy też opiekuna osoby starszej można nabyć również dzięki kursowi on-line. Jak informuje organizator kursu na stronie internetowej: „Internetowy Kurs Opiekuna Osób Starszych to możliwość zwiększenia kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy w charakterze opiekuna osób starszych w takich miejscach jak: oddziały opieki, hospicja lub domy rodzinne osób starszych”⁷⁰.

Nauka przez Internet eliminuje konieczność mobilności (nauka możliwa jest bez wychodzenia z domu) oraz umożliwia szybki proces kształcenia. Przykładowy kurs internetowy organizowany przez Centrum Doskonalenia Zawodowego w Obornikach Śląskich przebiega w następujący sposób:

- logowanie do platformy e-learningowej, na której znajdują się wszystkie materiały dydaktyczne (dostęp od razu po opłaceniu kursu),
- uczestnictwo w kursie,
- zaliczenie testu,
- wysłanie pocztą przez organizatora zaświadczenia o ukończeniu kursu (do 48 godzin od momentu ukończenia kursu) – możliwość otrzymania zaświadczenia w języku polskim, angielskim lub niemieckim.

Do kursów trwających dłużej⁷¹ oferowane są dodatkowe moduły, takie jak pierwsza pomoc czy dietetyka.

⁶⁸ Informacje o kursie na stronie: <http://www.gowork.pl/kursy-i-szkolenia> [dostęp 14.09.2016 r.].

⁶⁹ Informacje o kursie na stronie: <http://www.cispuck.pl/kursyzawodowe> [dostęp 14.09.2016 r.].

⁷⁰ Cytat ze strony <http://www.kursopiekuna.pl/> [dostęp: 14.09.2016 r.].

⁷¹ Oferta kursów jest zróżnicowana – dostępne są 20-80-godzinne kursy doszkalające (przeznaczone dla osób już wykonujących zawód opiekuna), kursy 120-200 godzinne (które – w opinii organizatorów kursów – traktowane są przez pracodawców jak odpowiednik 1-rocznej szkoły, również przeznaczone dla osób już wykonujących zawód opiekuna) oraz kursy 600-godzinne (skierowane głównie do osób podejmujących pracę w instytucjach państwowych oraz prywatnych w Polsce, Niemczech, Anglii oraz Szwajcarii).

Zakres kursów on-line to tylko teoria, w ich programie nie są zawarte praktyki zawodowe – organizatorzy kursów nie egzekwują od uczestników żadnych umiejętności praktycznych.

Zgodnie z informacją telefoniczną uzyskaną od pracownika obsługującego portal z e-kursami dla opiekunów, tego rodzaju kursy internetowe w zawodzie opiekuna kończy kilkaset osób miesięcznie.

- **podnoszenie kwalifikacji przez pracowników – wyniki badania CAWI podmiotów z branży usług opiekuńczych działających na terenie województwa pomorskiego**

W zdecydowanej większości podmiotów (44 na 53 – 83%) zatrudnieni w nich opiekunowie podnosili swoje kwalifikacje. Najczęściej podnoszenie kwalifikacji organizowane było jednocześnie przez pracodawcę, jak i samodzielnie przez pracowników (24 na 53). W 13 podmiotach pracownicy korzystali jedynie z możliwości podnoszenia kwalifikacji zaoferowanych przez pracodawcę, a w 7 podnoszenie kwalifikacji organizowali jedynie we własnym zakresie.

Tylko w 3 podmiotach (6%) opiekunowie nie podnosili kwalifikacji. Zauważyć należy, że również w tych instytucjach respondenci widzieli konieczność doształcania opiekunów – działania takie nie były jednak realizowane ze względu na brak środków (2 podmioty) lub brak zainteresowania opiekunów (1 podmiot). Żaden respondent nie stwierdził, że kwalifikacje opiekunów nie wymagają podniesienia czy uzupełnienia.

- **osoby bezrobotne w zawodach opiekuńczych**

Na regionalnym rynku pracy obecni są również opiekunowie, którzy z różnych przyczyn pozostają bez pracy i zdecydowali się na rejestrację w PUP jako osoby bezrobotne.

Przyczyn pozostawania opiekunów w rejestrach osób bezrobotnych może być wiele:

- młodym osobom, które ukończyły edukację (np. w dość popularnym zawodzie opiekuna medycznego), często brak wymaganego doświadczenia. Ważnym problemem w tym kontekście są również nietrafione wybory edukacyjne – decyzja o wyborze kierunku kształcenia podejmowana jest w wielu przypadkach bez pełnej świadomości specyfiki pracy opiekuna,
- niskie zainteresowanie pracą w zawodzie ze względu na trudne warunki pracy – od opiekunów wymagana jest duża odporność psychiczna, siła fizyczna, liczne umiejętności, a jednocześnie praca ta jest stosunkowo nisko opłacana (szczególnie w placówkach państwowych),
- podjęcie pracy za granicą wiąże się z długimi nieobecnościami w domu i rozłąką z rodziną; dodatkowo do podjęcia pracy za granicą niezbędna jest dobra znajomość języka obcego,
- część zarejestrowanych opiekunów pracuje w szarej strefie, rejestracja jest im niezbędna ze względu na ubezpieczenie zdrowotne.

W końcu I półrocza 2016 r. w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego było 0,2 tys. bezrobotnych opiekunów (mniej więcej w równym stopniu były to osoby w zawodach opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej i opiekun medyczny). Bezrobotni opiekunowie zarejestrowani byli prawie we wszystkich powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego.

W końcu I półrocza 2016 r. ponad połowa osób bezrobotnych w zawodach z branży opiekuńczej posiadała status osoby długotrwale bezrobotnej – oznacza to, że opiekunowie ci pozostawali

w rejestrach PUP łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat. Blisko co czwarta osoba bezrobotna w zawodzie opiekuńczym nie ukończyła 30 lat (najwięcej młodych bezrobotnych było w zawodzie opiekuna medycznego), blisko co trzecia przekroczyła 50. rok życia. Zauważyć należy, że bezrobotni opiekunowie w Pomorskiem to głównie kobiety (90,1% ogółu bezrobotnych opiekunów w końcu czerwca 2016 r.).

4.3. Odptyw pracowników do pracy w branży usług opiekuńczych za granicą

Zapotrzebowanie na opiekunów osób starszych, wpływające na kształt rynku pracy w branży, pochodzi nie tylko od pracodawców z regionu i Polski, ale również zza granicy. Procesy starzenia się społeczeństwa, nierozzerwalnie związane z popytem na pracę opiekunów, rozpoczęły się wcześniej w państwach Europy Zachodniej i stamtąd właśnie pochodzi część ofert pracy. Odptyw polskich pracowników do pracy u pracodawców zagranicznych poważnie ogranicza dostępność opiekunów na rynku krajowym.

Zachodzące w europejskich społeczeństwach zmiany kulturowe i demograficzne wpłynęły na ograniczenie potencjału opiekuńczego tych krajów. Przyczynami tego zjawiska były m.in. wzrost aktywności zawodowej kobiet (potencjalnych opiekunek rodzinnych) oraz zmniejszona dzietność (ograniczone możliwości opieki dzieci nad starzejącymi się rodzicami). Powstały w ten sposób deficyt opieki wymaga uzupełnienia – w sytuacji gdy liczba potencjalnych „rodowitych” opiekunów najemnych jest zbyt mała w stosunku do potrzeb lub nie są oni skłonni podejmować pracy na oferowanych warunkach, wówczas zasoby kadrowe branży uzupełniane są przez pracowników-imigrantów.

Jak zauważa Zofia Kawczyńska-Butrym, „zatrudnienie migrantek w opiece i prowadzeniu gospodarstwa domowego łagodzi w pewnym zakresie problemy opiekuńcze bogatszych krajów imigracyjnych. Występuje zjawisko, które określane jest jako »transfer opieki« z krajów biednych do krajów bogatych. Kobiety migrujące pochodzą z biednych krajów i »przenoszą« swój kapitał opiekuńczy do bogatszych krajów. Powstaje wówczas deficyt opieki w kraju pochodzenia, w rodzinach kobiet migrujących”⁷². Do tego spostrzeżenia należałoby również dodać, iż deficyt ten ma swoje konsekwencje nie tylko w skali mikro (rodzina), ale też makro – niedobór osób gotowych do podjęcia pracy opiekuna jest lub będzie obserwowany także na polskim rynku pracy.

Trudno jest jednoznacznie określić, jak wielu Polaków pracuje w branży usług opiekuńczych dla osób starszych za granicą. Główną przyczyną tej trudności jest problem z określeniem wielkości szarej strefy pracy opiekunów. Jak zauważają biorący udział w badaniu przedstawiciele agencji zatrudnienia:

„Tu trzeba zrobić jakieś statystyki. Z tego co wiem, to tylko w szarej strefie kilkaset tysięcy jest z samej Polski tylko w Niemczech. Ta szara strefa jest po prostu niedoceniana”. [cytat ITlag2]

Polscy pracownicy, bez względu na to, czy wykonują pracę legalnie czy też nie, odgrywają znaczącą rolę w funkcjonowaniu systemów opieki w Europie Zachodniej. Jak zauważa biorący udział w badaniu przedstawiciel agencji zatrudnienia:

⁷² Zofia Kawczyńska-Butrym, „Zrozumieć migracje kobiet – gdy siwiejąca Europa potrzebuje opieki”, *Opuscula Sociologica* Nr 3/2014, s. 31-41.

„W Wielkiej Brytanii nie ma takiego szpitala, domu opieki, w którym nie byłoby Polaków, przynajmniej 20% kadry w takich placówkach jest stąd”. [cytat ITlag4]

Wgląd w zjawisko odpływu opiekunów i potencjalnych opiekunów do pracy za granicą daje analiza zagranicznych ofert pracy dostępnych w oficjalnych kanałach rekrutacji oraz wyników zrealizowanego badania, które dostarczyło informacji o pracy opiekunów w szarej strefie.

- **oferty EURES**

Analiza ofert pracy dostępnych za pośrednictwem EURES⁷³ wskazuje, że krajami, z których do Polski napływa najwięcej ofert pracy dla opiekunów osób starszych, są Niemcy oraz Wielka Brytania. Oferty pracy pochodzą głównie od agencji zatrudnienia. W zeszłym roku liczba zagranicznych miejsc pracy dla opiekunów była w EURES szczególnie wysoka – do obsadzenia było 500 miejsc pracy⁷⁴.

Analiza najnowszych ofert – z I półrocza 2016 r. – pomaga ocenić, co oferują i czego wymagają zagraniczni pracodawcy. Charakterystykę niemieckich i angielskich ofert pracy dla opiekunów osób starszych przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 2. Charakterystyka ofert pracy dla opiekuna osób starszych dostępnych w EURES w I półroczu 2016 r.

	Niemcy	Wielka Brytania	
liczba miejsc pracy	co najmniej 20 miejsc pracy	co najmniej 57 miejsc pracy	
oferowane wynagrodzenie	od 9,40 do 15 EUR/h brutto zależne od doświadczenia i kwalifikacji	7-15 GBP/h brutto	
dotatkowe benefity	m.in. darmowe zakwaterowanie lub też dopłata do zakwaterowania kurs językowy zwrot kosztów dojazdu do pracy dotatki świąteczne i urlopowe pokrycie kosztów procedury uznawania kwalifikacji zawodowych	m.in. darmowe zakwaterowanie (przez cały okres pracy lub pierwsze 2-3 miesiące) samochód służbowy + zwrot za paliwo odpowiednie szkolenia	
wymagania	doświadczenie	zazwyczaj wymagane liczy się także doświadczenie pozazawodowe w opiece (np. nad członkiem rodziny)	mile widziane, niewymagane
	wykształcenie	często niewymagane	niewymagane
	cechy osobowości	m.in. cierpliwość empatia sprawność zaangażowanie wysoka kultura osobista	-
	znajomość języka obcego	wymagana znajomość jęz. niemieckiego - poziom komunikatywny czasem wystarczy znajomość podstawowa	wymagana znajomość jęz. angielskiego - poziom komunikatywny
	inne	-	prawo jazdy kat. B zaświadczenie o niekaralności

Źródło: opracowanie własne na podstawie ofert pracy z EURES

⁷³ EURES jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym, w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (czyli w krajach Unii Europejskiej) oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinie, a także w Szwajcarii.

⁷⁴ Zaznaczyć należy, że zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze krajów Europy Zachodniej obejmuje także pracę wykwalifikowanego personelu medycznego, w tym pielęgniarek. Liczba dostępnych w EURES miejsc pracy dla tej grupy zawodowej wyniosła w 2015 r. 141 miejsc (w I półroczu 2016 r. – 47 miejsc pracy).

- **podmioty rekrutujące opiekunów do pracy za granicą**

W Polsce aktywnie działają podmioty zajmujące się rekrutacją opiekunów osób starszych na potrzeby pracodawców zagranicznych, głównie osób prywatnych. Pośrednictwo profesjonalnych firm ułatwia zatrudnienie cudzoziemca osobom potrzebującym opieki i ich rodzinom (obsługa strony formalnej), a opiekunom daje gwarancję legalności podejmowanego zatrudnienia. Legalność pracy jest jednym z ważniejszych czynników branych pod uwagę przez kandydatów – wątek ten pojawia się także w wywiadach z przedstawicielami agencji zatrudnienia:

„Osoby, które do nas aplikują, upewniają się pięć razy, że będą pracować legalnie”. [cytat ITlag3]

„My zatrudniamy tylko legalnie i płacimy ZUS od najniższej krajowej. Coraz więcej osób około 50-tki zwraca na to uwagę”. [cytat ITlag2]

Ze względu na specyfikę osób podejmujących pracę opiekuna osoby starszej (często są to kobiety w wieku 50 lat i więcej) legalność zatrudnienia i możliwość „wypracowania” emerytury stają się równie ważne, co sama wysokość wynagrodzenia. Jak zauważył Artur Ragan, rzecznik prasowy agencji pracy tymczasowej Work Express, „zarobki schodzą na dalszy plan i 2 tys. euro miesięcznie już tak nie kusi. Polki chcą za to mieć zapewnione ubezpieczenie, składki zdrowotne i legalną pracę. To dziś liczy się w ofertach, dopiero potem pada pytanie o wynagrodzenie”⁷⁵.

Co jeszcze firmy – pośrednicy oferują zatrudnianym opiekunom? Pakiet możliwego wsparcia jest obszerny i obejmować może m.in. organizację i finansowanie wyjazdu, ubezpieczenie, wsparcie koordynatora oraz szkolenia, zarówno językowe, jak i z zakresu opieki. Potwierdzają to wyniki badania agencji zatrudnienia:

„[Agencja] oferuje znalezienie pracy, pomoc w organizacji całego procesu, od przesłania CV do wyjazdu, organizację transportu, zawsze jesteśmy do dyspozycji, kiedy pojawią się jakieś trudności, pokrywamy ubezpieczenie”. [cytat ITlag3]

„Generalnie pośredniczymy między opiekunem a pracodawcą, pomagamy w skompletowaniu dokumentów, napisaniu CV, coachingowo w zakresie rozmowy, mieliśmy też kursy językowe. Robimy wszystko, by osoba, która chce rozpocząć taką pracę, mogła rozpocząć, nie mając doświadczenia, była przyuczona”. [cytat ITlag4]

Podstawowym wymaganiami w stosunku do kandydatów na opiekunów jest znajomość języka obcego, choćby podstawowa (różni klienci mają różne wymagania w tym zakresie). Równie ważne jest doświadczenie w opiece nad osobą starszą, zdobyte na przykład podczas opieki nad starszym członkiem własnej rodziny.

„Musi mieć jakieś doświadczenie i język niemiecki w stopniu komunikatywnym, klienci mają oczywiście swoje preferencje, ale minimum to żeby pójść i zrobić zakupy, zrozumieć, o co starsza osoba prosi. Język i doświadczenie”. [cytat ITlag2]

⁷⁵ „Opiekunka w Niemczech już nie pracuje na czarno”, <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Opiekunka-w-Niemczech-juz-nie-pracuje-na-czarno-2538458.html> [dostęp: 29.08.2016 r.]

W ofertach w kategorii „mile widziane” często pojawia się również posiadanie prawa jazdy kat. B.

(...) prawo jazdy, to zawsze duży plus. Bardzo mało opiekunek ma lub ma, ale nie prowadzi, a to jest bardzo dobrze widziane. [cytat ITlag2]

Niewysokie wydawałoby się wymagania wiążą się z „codziennym” charakterem obowiązków opiekuna, do których należeć może m.in. pomoc w codziennych czynnościach życiowych (np. ubieranie, poruszanie się), robienie zakupów, dotrzymywanie towarzystwa, przygotowywanie posiłków i drobne prace domowe. W ofertach pracy praktycznie nie pojawiają się informacje o konieczności specjalistycznej opieki nad seniorami, mimo licznych schorzeń i ograniczeń zdrowotnych podopiecznych⁷⁶. Jak zauważa przedstawiciel agencji zatrudnienia:

„Tego [kompetencji opiekuna z kwalifikacjami quasi-medycznymi – przyp. aut.] nie można łączyć. Opiekunowie mogą pomóc przy codziennych sprawach, higienie, posiłkach, nawet jak ktoś jest wykwalifikowany, ale nie ma prawa wykonywania zawodu, to mu nie wolno wykonać zastrzyku, nie mogą przygotować lekarstw, podać mogą, nie powinni mieć do czynienia z ranami, robić opatrunków. Od tego jest wykwalifikowany personel i pielęgniarki”. [cytat ITlag2]

Grafika 1. Przykładowa oferta pracy dla opiekuna osób starszych w Niemczech

Poszukujemy opieki dla Pana (Nürnberg) numer oferty 12719

1050€ 30-09-2016 termin rozpoczęcia 2 miesiące czas trwania zlecenia M pleć 91 wiek Nürnberg miejscowość

szczegóły oferty aplikuj

Opis zlecenia

Pacjent waży 60 kg, ma problemy z mową, porusza się z pomocą osoby drugiej. Schorzenia, na które choruje pacjent to m.in.: demencja.

Dodatkowe informacje

- do dyspozycji jest osobny pokój
- do dyspozycji opiekunki jest telewizor,
- do obowiązków opiekunki należy robienie zakupów

Źródło: strona internetowa firmy MEDIPE

Podobny obraz pracy opiekuna za granicą daje analiza ofert pracy publikowanych na internetowych portalach rekrutacyjnych. Również tam większość ogłoszeń pochodzi od agencji zatrudnienia, które w ogłoszeniach przedstawiają zalety swojej oferty: atrakcyjne wynagrodzenie, premie, zwrot kosztów za przejazd, załatwienie formalności, stały kontakt z koordynatorem. Najczęściej poprzez ogłoszenia na portalach rekrutowane są osoby, które mają pracować w domu klienta-seniora. Zazwyczaj są to domy wielorodzinne, gdzie opiekun otrzymuje swój własny pokój. Opiekunowie mają możliwość korzystania z TV, Internetu oraz mogą telefonicznie kontaktować się z rodziną mieszkającą w Polsce. Oferowana w ogłoszeniach rekrutacyjnych praca zdecydowanie częściej dotyczy opieki nad kobietami, rzadziej mężczyznami czy też małżeństwami.

⁷⁶ Liczba oraz charakter schorzeń ściśle wiążą się z wysokim wiekiem klientów, którzy zwykle ukończyli co najmniej 80. rok życia (takich osób dotyczy większość dostępnych u pośredników ofert; najstarsi podopieczni, dla których szuka się opiekunów w Polsce, mają nawet 95 lat).

Kompetencje opiekuna pracującego w Polsce w większości przypadków z łatwością powinny być transferowalne do pracy za granicą.

Zauważyć należy jednak, że przy podejmowaniu zatrudnienia w wyspecjalizowanych ośrodkach opiekuńczych może pojawić się konieczność dopasowania się pracownika do obowiązujących w innym kraju standardów i wymagań, np.:

„Wielka Brytania ma swoje własne systemy, certyfikaty, inny sposób odpowiedzialności. Nawet podnoszenie osoby na łóżku to zupełnie inna procedura, której lepiej uczyć się na miejscu”. [cytat ITlag4]

- **szara strefa**

Jak wspomniano, trudno określić, ilu Polaków pracuje nielegalnie za granicą w analizowanej branży. W 2013 r. Michael Gomola, autor książki „Wstydliwie przemilczana prawda o opiece nad osobami starszymi”, odnosząc się do liczby opiekunek zatrudnionych w samych Niemczech, stwierdził, że „mówi się o liczbie od 100 tysięcy do nawet 200 tysięcy. Choćby tylko bazując na tym, że nie możemy oszacować liczby opiekunek, mówimy tutaj o dużej patologii”⁷⁷.

Uczestniczący w badaniu przedstawiciele agencji zatrudnienia negatywnie oceniają wpływ szarej strefy na kształt rynku usług opiekuńczych:

(...) z szacunków wynika, że kilkaset tysięcy samych Polek pracuje w Niemczech na czarno. Jedna z Polek, którą znam, mówi, że jest jedyną Polką, która pracuje legalnie, panie, z którymi się tam spotyka (siedem czy osiem), wszystkie pracują na czarno, i te rodziny płacą prawie połowę mniej tym paniom do ręki. I jej rodzina też zaczyna to rozważać. [cytat ITlag2]

- **migracyjne wypełnianie luki – praca cudzoziemców w Polsce**

Niedobór osób gotowych podjąć pracę w charakterze opiekuna osoby starszej w Polsce, będący wynikiem ruchów migracyjnych, zostaje częściowo uzupełniony przez pracę cudzoziemców u pracodawców polskich. Jednym z podstawowych „źródeł” siły roboczej dla branży jest Ukraina. Jak zauważa Justyna Segeš-Frelak, kierownik programu polityki migracyjnej Instytutu Spraw Publicznych, „Ukrainki, które z roku na rok stają się popularniejsze jako opiekunki osób starszych czy chorych, tak naprawdę pracują u nas wyłącznie w szarej strefie”⁷⁸. O popularności Ukrainek w pracy opiekuńczej decydują m.in. ich niższe niż Polek wymagania płacowe i pozapłacowe (dni wolne, warunki mieszkaniowe) oraz coraz większa dostępność. Jak zauważa przedstawiciel agencji zatrudnienia:

„(...) dość dużo osób zgłasza się z Ukrainy, liczba ta rośnie z roku na rok”. [cytat ITlag1]

⁷⁷ „Przemilczana prawda o opiece nad osobami starszymi”, wywiad z Michałem Gomolą - współwłaścicielem agencji GKT-Serwis/Carework, <http://praca.wp.pl/title,Przemilczana-prawda-o-opiece-nad-osobami-starszymi,wid,16075922,wiadomosc.html> [dostęp: 29.08.2016 r.]

⁷⁸ Sylwia Czubkowska, „Niewolnice szarej strefy: Dwa złote za godzinę? Takie są realia”, GazetaPrawna.pl, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/885889,niewolnice-szarej-strefy-dwa-zlote-za-godzinie-takie-sa-realia.html> [dostęp: 28.08.2016 r.].

Opieranie polskiego systemu opieki nad seniorami o pracę imigrantów z Ukrainy nie jest jednak optymalnym rozwiązaniem. Stabilność tego systemu może być znacznie ograniczona. Jak zauważa uczestniczący w badaniu przedstawiciel agencji zatrudnienia:

„Gdyby Ukrainki mogły jechać do Niemiec, miały takie prawo wizowe, wszystkie by pojechały do Niemiec i w Polsce nikt by nie pracował, ani Polki, ani Ukrainki”. [cytat ITlag1]

5. Sposoby organizacji pracy opiekunów osób starszych

5.1. Przykłady organizacji systemów opieki nad osobami starszymi w wybranych krajach

Analiza zagranicznych rozwiązań w zakresie organizacji systemu opieki nad seniorami objęła trzy kraje: Szwecję – ze względu na rozbudowany system pomocy społecznej (państwo opiekuńcze) oraz Wielką Brytanię i Niemcy, ponieważ w tych krajach znaczna liczba Polaków podejmuje pracę w charakterze opiekuna osoby starszej.

- **Szwecja**

W 2014 r. eksperci z Polski (m.in. lekarze geriatrycy oraz przedstawiciele ministerstw i ośrodków pomocy społecznej) wzięli udział w wizycie studyjnej w Szwecji, której celem było m.in. zapoznanie się ze sposobem pracy kadr medyczno-opiekuńczych⁷⁹. Wizyta ta pozwoliła wskazać korzystne rozwiązania w zakresie organizacji opieki nad osobami starszymi:

„Obecny system opieki nad osobami starszymi w Szwecji zaczął się kształtować w latach 90-tych, a jego filarami jest opieka świadczona w domach seniorów oraz gminne domy opieki nad osobami starszymi, w których seniorzy wynajmują mieszkania i w których otrzymują całodobową opiekę. Opieka medyczna i opieka socjalna są zintegrowane w systemie opieki nad osobami starszymi. Wszelkie zasoby opieki senioralnej są koordynowane i w pełni wykorzystywane w celu zwiększenia samodzielności osób starszych do najpóźniejszych lat ich życia ...”⁸⁰.

Szwecja uchodzi za państwo opiekuńcze i również taką rolę pełni w stosunku do osób starszych. Model opieki nad osobami starszymi podzielony jest na pomoc dla seniorów (ludzi powyżej 55 roku życia, aktywnych życiowo) i ludzi starych (powyżej 65 roku życia lub niesprawnych, chorych) oraz ich rodzin.

Domy opieki dla ludzi starszych w Szwecji funkcjonują zwykle w osiedlach mieszkaniowych – dzięki temu osoby starsze nie muszą opuszczać dotychczasowego miejsca zamieszkania i zmieniać otoczenia, do którego są przyzwyczajone.

Pracownicy opiekujący się seniorami wspierają też mieszkańców okolicznych osiedli:

⁷⁹ Wizyta studyjna zorganizowana w ramach projektu pn. Strategia rozwoju usług opieki długoterminowej nad osobami starszym, współfinansowanego ze środków UE w ramach programu PROGRESS.

⁸⁰ „Szwedzkie dobre praktyki” – sprawozdanie ze studyjnej wizyty w Szwecji w 2014 r. organizowanej w ramach projektu pn. Strategia rozwoju usług opieki długoterminowej nad osobami starszym, dostępne na: <https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/seniorzy/art,6942,szwedzkie-dobre-praktyki.html> [dostęp: 16.09.2016 r.].

„Często personel domu ma również pod opieką starszych mieszkańców osiedli sąsiadujących z domem. Są to osoby, które mieszkają w swoich mieszkaniach i potrzebują niewielkiej pomocy w ciągu dnia.”⁸¹

Bardzo istotnym aspektem funkcjonowania domów opieki są warunki pracy personelu:

„Ogromną uwagę przywiązuje się do warunków pracy pracowników domów – mają regularne spotkania, szkolenia, dyskusje na temat organizacji pracy. W każdym domu są wydzielone i doskonale wyposażone pomieszczenia socjalne. Często bada się poziom satysfakcji z pracy, a pracownicy mają wpływ na organizację domu. Pracownicy indywidualnie negocjują swoje wynagrodzenie, które zależy od wykształcenia, stażu pracy, zaangażowania oraz umiejętności negocjacyjnych. Zwykle domy zatrudniają 2 wysoko wykwalifikowane pielęgniarki, które są najważniejszymi osobami z personelu (zwykle jedna z nich jest odpowiedzialna za sprawy związane z inkontynencją). Pozostały personel to pielęgniarki ze średnim wykształceniem, asystenci personalni, kucharze. Bardzo ważnym pracownikiem jest specjalista ds. ergonomii, który dba o odpowiednie przygotowanie stanowisk pracy. Każdy dom, a nawet każdy pokój posiada masę urządzeń, które ułatwiają przenoszenie osób siedzących na wózkach, przesadzanie, kąpanie”.

Wszystkie pomieszczenia są bardzo dobrze wyposażone, aby móc zaspokoić potrzeby mieszkańców:

„Każdy pokój (nawet osoby obłożnie chorej) wyposażony jest w aneks kuchenny, pomimo tego, że każdy oddział (nawet trzyosobowy) posiada dużą i doskonale wyposażoną kuchnię, w której przygotowywane są śniadania, podwieczorki i kolacje (obiad przyjeżdża zwykle z kuchni centralnej w termosach). Oczywiście każdy pokój ma własną łazienkę – umywalka, blaty kuchenne są umieszczone na specjalnych szynach, które umożliwiają ich obniżanie, stosownie do potrzeb osób siedzących na wózku. Korytarze są wyposażone w poręcze i inne urządzenia, aby ułatwić mieszkańcom poruszanie się”.

O tym, jaka forma opieki jest wskazana dla danego pacjenta, decydują wspólnie współmałżonek, pielęgniarka, lekarz i specjalista ds. pomocy rodzinie. Ta grupa może być w razie potrzeby poszerzona o dodatkowych specjalistów.

Warto zwrócić uwagę, że szwedzki system opieki jest kosztowny. Od pewnego czasu promowane jest starzenie się w domu rodzinnym, jednak „Szwedzi traktują zamieszkanie w domach opieki, jako naturalny i bardzo wygodny etap życia”.

- **Wielka Brytania**

Wiele agencji pośrednictwa pracy rekrutuje pracowników do pracy w Wielkiej Brytanii, często na stanowiska opiekuna oraz pielęgniarki.

W Wielkiej Brytanii funkcjonuje podział na dwa typy domów pomocy społecznej, „tzw. *nursing homes* (dla pacjentów wymagających również pomocy pielęgniarskiej, zazwyczaj osoby w dużym stopniu zależne od pomocy otoczenia) oraz *residential homes* (dla osób wymagających pomocy w mniejszym zakresie). Często dom jest przystosowany dla kilku grup pacjentów. Brytyjskie domy pomocy społecznej można uznać za odpowiedniki polskich domów pomocy społecznej oraz zakładów opiekuńczo-

⁸¹ Ten i kolejne cytaty w tej części raportu za: Zuzanna Maciaszek, „System opieki nad ludźmi starszymi w Szwecji na przykładzie wybranych domów opieki i osiedli seniora w Trelleborgu, Smögen i Malmö”, 2010, dostępne na: <http://dps.pl/domy/index.php?rob=swiat&id=48> [dostęp: 16.09.2016 r.].

lecniczych. Sporadycznie zakres zadań podejmowanych przez część z nich odpowiada opiece paliatywnej i hospicyjnej. Przeważająca większość brytyjskich domów opieki to instytucje prywatne, zazwyczaj zrzeszone w sieci – największe z firm są właścicielami kilkuset ośrodków.”⁸²

Psycholog Paweł Błaszczński, na podstawie własnych doświadczeń, jako zobrazowanie standardu opieki społecznej w Wielkiej Brytanii przedstawia następujący opis domu opieki:

„(...) dom dysponuje 30 pokojami jednoosobowymi. Każdy z nich jest umeblowany w sposób najbardziej zbliżony do domowego, w wielu z nich znajdują się prywatne meble i pamiątki pacjentów. Dom posiada duży ogród, w którym pacjenci mają możliwość wykonywania prac ogrodniczych. Pomieszczeniami wspólnymi są dwa salony, w których pacjenci spędzają większość dnia. Posiłki są przygotowane przez pracowników kuchni i podawane w przestronnej jadalni. Dla uniknięcia monotonii, a jednocześnie dla uwzględnienia potrzeb żywieniowych pacjentów, przygotowane jest zróżnicowane menu. W sytuacjach nietypowych (święta, urodziny etc.) przygotowywane są dania specjalne. Pacjenci, jeśli ich stan kliniczny na to pozwala, większość dnia spędzają w salonie. Oprócz posiłków trzy razy dziennie – zgodnie z angielską tradycją – dwukrotnie w ciągu dnia serwowana jest herbata z ciastkiem. W razie potrzeby pacjenci są transportowani na wózki, a następnie do toalety”.

Bardzo duży nacisk kładziony jest na sposób transportu pacjentów:

„zazwyczaj dokonuje się go za pomocą różnego typu podnośników (dostosowanych do osób mogących wyprostować nogi i utrzymać odpowiednie napięcie tułowia, dla osób bezwładnych, dla osób po amputacjach kończyn dolnych) lub pasów. Pod tym względem istnieje bardzo ścisła kontrola i stała modyfikacja sposobów transportu, zarówno ze względu na bezpieczeństwo pacjentów (szczególnie unikanie ryzyka upadku, skręceń kończyn, powstania obrzęków i zranień), jak i ze względu na bezpieczeństwo pracowników (unikanie kontuzji kręgosłupa, naderwań mięśni etc). Kwestia ta jest na tyle ważna dla pracodawców, iż nie są wypłacane odszkodowania dla pracowników, którzy nabawili się kontuzji w wyniku zastosowania nieprawidłowych technik transportu pacjenta! Opracowanych jest również szereg przydatnych metod i pomocy usprawniających zmianę pozycji czy położenia pacjenta w łóżku, zmianę pościeli czy pieluchomajtek”.

Odpowiedni dobór personelu stanowi w Wielkiej Brytanii niezwykle istotną kwestię:

„Medyczny personel domu stanowią pielęgniarki, starsi opiekunowie oraz opiekunowie. Personel jest dobierany w sposób staranny z dwóch powodów. Po pierwsze, ze względu na dobro pacjenta – pracownik musi posiadać odpowiednią wiedzę na temat wykonywanej pracy oraz odpowiednie predyspozycje osobowościowe, a jego stosunek do pacjentów i współpracowników musi być nienaganny. Po drugie – nieodpowiedni pracownik naraża dom, a co za tym idzie całą firmę, na ryzyko utracenia dobrej reputacji, która jest podstawą sukcesu finansowego i dobrego odbioru w społeczności lokalnej”.

System pomocy społecznej w Wielkiej Brytanii boryka się jednak z problemami:

⁸² Ten i kolejne cytaty w tej części raportu za: Paweł Błaszczński, „Opieka nad osobami starszymi w Wielkiej Brytanii i w Polsce – Subiektywne porównanie”, MEDI nr 4/2009, dostępne na: <http://dps.pl/domy/index.php?rob=swiat&id=644> [dostęp: 16.09.2016 r.].

„Ponieważ brytyjskie domy opieki funkcjonują w warunkach wolnorynkowych, podlegają prawom rynku jak każde inne przedsiębiorstwa. Do powszechnych sytuacji należy niedobór personelu w stosunku do potrzeb pacjentów. Praca opiekuna jest nie tylko psychicznym, ale również fizycznym wyzwaniem – nieliczne przerwy oddzielają okresy bardzo intensywnej pracy pod stałą presją czasu”.

Zasady organizacji opieki nad osobami starszymi w Wielkiej Brytanii mogą stanowić punkt odniesienia dla innych państw, jednak także tu widoczna jest potrzeba większego wsparcia osób odpowiedzialnych za opiekę nad osobami starszymi (poprawa warunków ich pracy).

- **Niemcy**

Zakres pomocy dla osób starszych zawarty jest w federalnej ustawie o pomocy społecznej, obejmuje – obok materialnej – także pomoc niematerialną (usługi osobiste, pielęgnacja chorych, oferta spędzania wolnego czasu). Pomoc taka obejmuje wiele obszarów życia, takich jak: mieszkanie, organizacja opieki i pielęgnacji, udział w imprezach oświatowych, kulturalno-rekreacyjnych, pomoc w prowadzeniu gospodarstwa domowego itp.

W Niemczech istnieją cztery typy placówek opiekuńczych świadczących osobom starszym pomoc w formie stacjonarnej:

„1. Specjalne domy mieszkalne dla osób starszych. Składają się one z pewnej liczby samodzielnych, najczęściej jedno- lub dwupokojowych mieszkań, zlokalizowanych w jednym lub sąsiadujących ze sobą budynkach. Wszystkie mieszkania posiadają połączenie telefoniczne z dyżurującą pielęgniarką. Mieszkańcy mogą korzystać także z systematycznej opieki lekarskiej oraz mają możliwość zlecenia pracownikom zatrudnionym w takim domu wykonanie różnych czynności np. robienia zakupów, sprzątania. Domy te często prowadzone są przez instytucje prywatne, ale także przez władze komunalne i organizacje zrzeszone w Niemieckim Związku Organizacji Dobroczynnych. W tych ostatnich dwóch przypadkach mieszkania zajmowane przez pensjonariuszy traktowane są jak mieszkania komunalne. Po opuszczeniu ich przez dotychczasowych lokatorów są one udostępniane, jak inne mieszkania komunalne, ale tylko osobom w wieku emerytalnym.

2. Domy dla osób nie prowadzących samodzielnie gospodarstwa domowego. Zamieszkują je głównie osoby znajdujące się w dobrej kondycji zdrowotnej, które z różnych przyczyn nie prowadzą samodzielnie gospodarstwa domowego. Seniorzy mają tu zapewnione zakwaterowanie, wyżywienie, opiekę medyczną i zajęcia kulturalno-rekreacyjne.

3. Domy dla osób wymagających pielęgnacji. Ich podstawowym celem jest udzielanie świadczeń pielęgnacyjnych, a także pomocy w podstawowych czynnościach dnia codziennego. W zależności od stanu zdrowia podopieczni mogą także korzystać z różnorodnych form spędzania wolnego czasu.

4. Najliczniejszą grupę domów pomocy stacjonarnej stanowią placówki wielofunkcyjne, gwarantujące podopiecznym ciągłość opieki bez konieczności zmiany miejsca przebywania w razie pogorszenia się stanu sprawności psychofizycznej. Domy te obejmują opieką zarówno osoby zdrowe, jak i w znacznym

stopniu niesprawne. Niestety, podobnie jak w polskich domach także i u naszych zachodnich sąsiadów problemem jest zbyt mała ilość opiekunów w stosunku do liczby pensjonariuszy.”⁸³

Cechą wyróżniającą organizację pomocy społecznej w Niemczech jest zasada subsydiarności (pomocniczości), zgodnie z którą obowiązek pomocy osobie starszej spoczywa przede wszystkim na bliższej i dalszej rodzinie. Może ona liczyć na duże wsparcie ze strony instytucji lokalnych oraz organizacji społecznych.

Przedstawione powyżej przykłady organizacji systemów opieki nad osobami starszymi pokazują, jak dużą wagę przywiązuje się w tych krajach do zapewnienia odpowiedniego wsparcia osobom w podeszłym wieku oraz jak ważnym elementem tych systemów jest odpowiednio przygotowana kadra. Zauważyć należy, że wymagania europejskich pracodawców względem pracowników bez problemu spełniają polscy opiekunowie – osoby te mogą stanowić w przyszłości solidną bazę dla reformy polskiego systemu opiekuńczego.

5.2. Charakterystyka sytuacji zatrudnieniowej w wybranych podmiotach opiekuńczych w województwie pomorskim

Częścią zrealizowanego badania było badanie typu *case study*, które pozwoliło zebrać szeroki zakres pogłębionych informacji na temat funkcjonowania, w tym przede wszystkim sytuacji zatrudnieniowej, wybranych podmiotów prowadzących w województwie pomorskim opiekę nad osobami starszymi.

W ramach *case study* przeprowadzone zostały indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami kierownictwa, pracownikami oraz klientami sześciu instytucji opiekuńczych (domów pomocy społecznej, placówek zapewniających całodobową opiekę, dziennych domów pomocy społecznej) z województwa pomorskiego. Badanie objęło podmioty z różnych powiatów – badane instytucje miały swoje siedziby w Sopocie, w Starogardzie Gdańskim, w Gdańsku i w Lęborku.

• zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze dla seniorów

Zdaniem pracowników i kierownictwa instytucji opiekuńczych zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze dla seniorów będzie rosło. Jednocześnie jednak rosnąć będą faktyczne potrzeby osób starszych (konieczność wieloaspektowej opieki i jej dostosowania do stanu zdrowia seniorów m.in. ze względu na wielochorobowość) oraz wymagania rodzin co do standardu i zakresu opieki.

Wśród najistotniejszych potrzeb starszych klientów instytucji opiekuńczych należy wymienić:

- potrzebę aktywnego działania, kontaktu ze światem zewnętrznym, prowadzenia życia kulturalnego wewnątrz podmiotu opiekuńczego;
- potrzebę korzystania ze wszystkich usług w jednym miejscu;
- możliwość prowadzenia samodzielnego „gospodarstwa domowego”;
- dostęp do przestrzeni wspólnej – możliwość prowadzenia życia towarzyskiego;
- ofertę zajęć dostosowaną do stanu podopiecznych;
- elastyczność grafiku zajęć;

⁸³ Adrianna Buniewicz, „Opieka nad osobami starszymi w Europie: Niemcy”, dostępne na: <http://www.opieka.senior.pl/84,0,Opieka-nad-osobami-starszymi-w-Europie-Niemcy,3113.html> [dostęp: 16.09.2016 r.].

- możliwość wykazywania się inicjatywą i współtworzenia programu aktywności.

W podmiotach objętych badaniem próbuje się zaspokoić potrzeby podopiecznych i zapewnić im jak najszerszą ofertę spędzania wolnego czasu:

„No są różne gry, codziennie jest przeważnie gimnastyka, którą prowadzą nasi opiekunowie (...). No tu już trzeci raz pole koszę na te bule tak zwane, tylko pogoda na razie nieodpowiednia. Oprócz tego mamy tutaj różne gry i jeżeli ktoś chce, to ten czas spędzi w miarę aktywnie. W poprzednim okresie chodziliśmy z kijami na spacer (...)”. [cytat CS5 IDI4]

- **możliwości wzrostu zatrudnienia w podmiotach opiekuńczych**

Uwzględniając coraz większe zapotrzebowanie seniorów na usługi opiekuńcze oraz konieczność zadbania o jakość świadczonych usług, przedstawiciele instytucji biorących udział w badaniu deklarują zapotrzebowanie na większą liczbę pracowników – wzrost zatrudnienia napotyka jednak bariery:

- finanse – ze względu na dostępne budżety instytucje opiekuńcze nie mają możliwości zaproponowania kandydatom do pracy atrakcyjnych warunków finansowych, z tego względu odczuwany jest m.in. deficyt chętnych do pracy pielęgniarek (szpitale oferują lepsze warunki pracy) oraz opiekunów-mężczyzn (którzy mogliby wykonywać zadania wymagające dużej siły fizycznej, ale podejmują pracę w lepiej opłacanych zawodach – argument finansowy jest dla nich decydujący przy podejmowaniu zatrudnienia):

Z punktu widzenia takiego ludzkiego, chciałoby się, żeby każdy zarabiał tyle, żeby mieć satysfakcję, że zarabia odpowiednio. (...) z drugiej strony mam budżet i on nie jest z gumy, ale gdybym miała to wypośrodkować, to rzeczywiście jest to przeszkoda. [cytat CS3 IDI3]

- trudność pracy – praca opiekuna oceniana jest jako obciążająca zarówno fizycznie, jak i psychicznie, przez co liczba osób chętnych do jej podjęcia jest ograniczona a rotacja wśród pracowników znaczna:

„No ja mam taką pracę, że na pewno fizyczne obciążenie, no i psychiczne też, bo to są ludzie starsi i chorzy. Często oni nie zdają sobie sprawy z tego, co robią, co mówią, no a my musimy to wszystko wysłuchiwać, odpowiadać, coś tam mówić do nich. No a fizycznie, to wiadomo, że, no, dźwiganie (...)” [cytat CS4 IDI2]

- niewłaściwe wybory zawodowe – osoby decydujące się na kształcenie i podjęcie pracy w zawodzie opiekuna nie zawsze znają rzeczywisty zakres i warunki wykonywania obowiązków; problemem może okazać się także brak odpowiednich predyspozycji osobowościowych kandydatów do pracy: brak empatii, nieumiejętność radzenia sobie ze starością i niedołążnością klientów:

„Zainteresowanie jest nawet spore, natomiast dużo ludzi nie ma właśnie tych najważniejszych kompetencji, które by nas interesowały, czyli właśnie podejście tutaj stricte do problemów, jakim jest choroba czy niepełnosprawność. (...) Merytorycznie są przygotowane, ale też zdarzają się osoby w ogóle nieprzygotowane, gdzie tutaj po prostu chciałyby spróbować i tutaj nie dają rady w tym temacie”. [cytat CS4 IDI1]

- **wymagania względem kandydatów do pracy**

Wymagania co do kompetencji zawodowych kandydatów na pracowników objętych badaniem instytucji wynikają z przepisów prawa – konieczne jest posiadanie kierunkowego wykształcenia w wykonywanych zawodach. W zatrudnieniu preferowani są absolwenci szkół (np. szkoły policealnej w zawodzie opiekuna medycznego), a nie jedynie kursów – w opinii uczestników badania osoby, które ukończyły kształcenie w szkołach, są lepiej przygotowane do wykonywania zawodu.

Współpraca ze szkołami jest jednym ze sposobów poszukiwania pracowników – zatrudnienie proponowane jest m.in. osobom, które najlepiej zaprezentowały się w czasie praktyk⁸⁴.

Faktyczne przygotowanie kandydatów/pracowników do wykonywania zawodu oceniane jest w czasie okresu próbnego. W pierwszym okresie po zatrudnieniu nowi pracownicy – na podstawie obserwacji i dzięki współpracy z osobami doświadczonymi – uczą się praktycznego wykonywania zawodu.

Wymagania w stosunku do opiekunów są wysokie i zróżnicowane. Osoby wykonujące ten zawód powinny charakteryzować się m.in.: nastawieniem na udzielanie wsparcia mieszkańcom, umiejętnością nawiązywania kontaktu, pogodą ducha, rzetelnością, cierpliwością, zdolnością do podejmowania decyzji, dobrą organizacją pracy, mobilnością, umiejętnością radzenia sobie z obciążeniem psychicznym.

Jak podkreślają pracownicy badanych instytucji bardzo dużą rolę w zawodach opiekuńczych odgrywają predyspozycje osobowościowe, w tym najważniejszą cechą jest empatia:

„Wiem, że pani, która była wtedy na stanowisku oddziałowej, po prostu powiedziała, że osobowość się bardzo liczy i głównie na to zwracała uwagę, żeby być osobą ciepłą, komunikatywną, mieć serce do ludzi. Wykształcenie, żadnych takich kwalifikacji nie było potrzeba”. [cytat CS1 IDI1]

„Oprócz tych kompetencji profesjonalnych, które wiążą się z wykonywaniem tego zawodu, to na pewno muszą to być osoby empatyczne, osoby, które są nastawione na wsparcie mieszkańców, czyli przede wszystkim idą do mieszkańca, żeby im nieść pomoc w zakresie czynności codziennych, czyli muszą być, właśnie tak jak mówię, empatyczne, zorientowane na daną sytuację, czyli czasami podejmować takie decyzje, których wymaga dana sytuacja”. [cytat CS1 IDI3]

- **specyfika pracy**

W objętych badaniem podmiotach opiekuńczych do opieki nad seniorami zatrudniani są m.in. opiekunowie, pielęgniarki oraz fizjoterapeuci.

– opiekunowie

Do zadań opiekuna należy m.in: dbanie o higienę podopiecznych (kąpiel, zmiana pieluch), zaspokajanie podstawowych potrzeb życiowych (karmienie), obserwowanie stanu fizycznego podopiecznych,

⁸⁴ Innymi stosowanymi przez instytucje kanałami rekrutacji są m.in. współpraca z urzędami pracy i ogłoszenia na własnej stronie internetowej. Czasem kandydaci sami zgłaszają się bezpośrednio do podmiotu opiekuńczego-pracodawcy.

dbanie o czystość i stan odzieży, mierzenie ciśnienia itp. Niektóre prace wymagają dużej siły fizycznej (np. przekładanie pacjenta z wózka kąpielowego na łóżko), w związku z czym część czynności wymaga udziału co najmniej dwóch opiekunów/pracowników lub też użycia specjalnych urządzeń (w opinii uczestników badania korzystanie z nich może wydłużać czas potrzebny na wykonanie czynności).

Praca opiekunów odbywa się w systemie zmianowym. Opiekunowie medyczni i opiekunowie osób starszych mają w miesiącu po 14 do 16 dyżurów, każdy po 12 godzin. Niektórzy z badanych stwierdzili, że ten system pracy jest dla nich korzystny – umożliwia godzenie życia zawodowego z prywatnym:

„Ja jestem zadowolona, bo ustawiam godziny pod siebie, tak żeby mi pasowało (...) to jakbym pracowała do tej 15 czy 16, to już nic nie załatwię i cały dzień nie ma mnie w domu, a tak to jestem czasami 4 dni w domu, a jak idę na nockę, to jestem cały dzień, a mam małe dzieci”.

[cytat CS2 IDI4]

– pielęgniarki i fizjoterapeuci

Pielęgniarki rozkładają i podają leki, robią zastrzyki, aplikują kroplówki, zakładają opatrunki – zakres ich obowiązków wymaga wiedzy medycznej i samodzielności. Fizjoterapeuci prowadzą grupowe lub indywidualne zajęcia rehabilitacyjne (czynne lub bierne, tzw. przyłóżkowe), w tym na bieżni lub rowerze.

Zarówno pielęgniarki, jak i fizjoterapeuci, pracują w ośmiogodzinnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku.

Wynagrodzenia otrzymywane przez pracowników różnią się w zależności od wykonywanego przez nich zawodu – opiekunowie, w porównaniu do pielęgniarek i fizjoterapeutów, zarabiają mniej. Problem niskich zarobków opiekunów dostrzegany jest także przez osoby zarządzające instytucjami opiekuńczymi:

„Zdecydowanie więcej bym dała, bo to jest ciężka praca, solidna robota. Myślę, że opiekunki powinny mieć zdecydowanie więcej, koło 3 tysięcy brutto. Ale ja staram się to inaczej rekompensować”. [cytat CS2 IDI1]

W części placówek niskie wynagrodzenie kompensowane jest przez system premii (ich przyznanie zależne jest od jakości pracy) oraz pośrednio poprzez np.: możliwość nieodpłatnego korzystania z posiłków, otrzymywanie darmowego pieczywa (dla własnej rodziny), korzystanie ze wspólnych wyjazdów za symboliczne opłaty, otrzymywanie paczek dla dzieci, np. na Dzień Dziecka. Opiekunowie podkreślają, że największą nagrodą jest dla nich wdzięczność podopiecznych:

„Czasem ktoś mówi, że jest mu tu lepiej niż w domu, że darzy kogoś uczuciem. No takie proste gesty, ludzkie, czy się przytula, czy pocałuje”. [cytat IDI2]

Generalnie w badanych instytucjach nie istnieje wyraźna ścieżka awansu lub awans ma charakter symboliczny, np. wiąże się z nadaniem nowej funkcji lub zmianą zakresu obowiązków – nie pociąga jednak za sobą awansu finansowego. Zmiana stanowiska jest możliwa w sytuacji, gdy np. opiekun medyczny zdobywa odpowiednią specjalizację umożliwiającą pracę w zawodzie pielęgniarza.

W niektórych podmiotach pracownicy mogą liczyć na finansowe lub organizacyjne (grafik uwzględniający obowiązki szkolne) wsparcie pracodawcy w zakresie podnoszenia kwalifikacji. Ponadto pracownicy uczestniczą w szkoleniach m.in. z zakresu opieki medycznej.

- **metody przeciwdziałania i radzenia sobie z wypaleniem zawodowym pracowników**

Brak satysfakcji finansowej to tylko jeden z problemów, z jakimi borykają się pracownicy branży opiekuńczej. Praca opiekuna wiąże się również z dużymi obciążeniami, zarówno natury psychicznej, jak i fizycznej. W niektórych badanych podmiotów nie dostrzega się (jeszcze) zjawiska wypalenia zawodowego pracowników i nie prowadzi się działań, które mogłyby temu zjawisku zapobiegać.

W części badanych podmiotów realizowane są działania mające na celu przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu kadry oraz ułatwiającej jej codzienną pracę:

- czasowe przydzielanie pracowników do łatwiejszych zadań (lub przypadków) w celu odciążenia psychicznego;
- odciążenie pracowników w najtrudniejszych fizycznie pracach dzięki wykorzystaniu sprzętu (podnośniki, urządzenia wspomagające);
- uwzględnianie potrzeb pracowników przy układaniu grafików;
- narady, na których omawiane są przypadki wszystkich podopiecznych – narady te pozwalają na monitoring dokonywanych postępów (wzrost przekonania o sensowności i skuteczności podejmowanych działań);
- wdrażanie nowych pracowników do pracy przez pracowników doświadczonych – tak zorganizowany proces pozwala na docenienie kompetencji starszej kadry;
- integracja kadry – wspólne wyjazdy pracowników raz w roku;
- szkolenia dla pracowników z zakresu tematyki wypalenia zawodowego;
- wprowadzenie systemu motywacyjnego (premie).

- **autorskie programy i dobre praktyki**

Programy autorskie wdrażane są jedynie w części objętych badaniem podmiotów, są to:

- program zajęć aktywizujących fizycznie i umysłowo oraz angażujący społecznie – na program składają się zajęcia z psychologiem („Burza mózgów”), prowadzone są kursy dla osób starszych, organizowane są spotkania i wyjścia;
- terapia z zastosowaniem foki Paro⁸⁵;
- muzykoterapia (w tym nagranie teledysku do piosenki „Happy” na Dzień Seniora);
- program integracji ze środowiskiem lokalnym/otoczeniem zewnętrznym – „Festyn Seniora”.

Zwiększenie komfortu życia podopiecznych mają na celu również takie działania jak:

- zapewnienie kontaktu ze światem zewnętrznym poprzez spotkania z ciekawymi ludźmi (np. podróżnikami), z lekarzami, z młodzieżą;

⁸⁵ Paro to terapeutyczny robot osobisty japońskiej produkcji wyglądający jak foka – pełni rolę zwierzęcia domowego w miejscach, gdzie ich przebywanie jest zabronione. Ma własny charakter, który zmienia się w zależności od tego, jak się go traktuje.

- warsztaty i kursy, zarówno rozwiązujące bieżące problemy zdrowotne lub kondycyjne podopiecznych (fizjoterapia, zajęcia z logopedą, gimnastyka), jak i rozwijające (kurs komputerowy, kurs korzystania z Internetu);
- wyjścia zorganizowane (np. do opery);
- zajęcia angażujące podopiecznych: warsztaty, kółka recytatorskie, chór;
- zajęcia sportowe – gimnastyka i zajęcia na siłowni;
- tworzenie samorządów seniorów;
- wydawanie czasopism;
- możliwość korzystania ze wzajemnych usług przez podopiecznych (np. usług fryzjerskich, manicure) oraz usług zewnętrznych (pedicure);
- coroczne spotkania z rodzinami (co roku przyjeżdża ok. 160 członków rodzin obecnych i byłych pensjonariuszy).

Część działań w ramach dobrych praktyk ukierunkowana jest na wspieranie pracowników:

- właściwa organizacja pracy podmiotu – podział na rejony, klarowne przypisanie pracowników, w tym opiekunów, do konkretnej grupy pacjentów (ułatwienie w nawiązywaniu więzi i obserwacji podopiecznych – łatwiej „wychwycić” niepokojące objawy chorobowe);
- wdrażanie nowych pracowników do pracy przez pracowników doświadczonych – tak zorganizowany proces ułatwia wyrównywanie poziomu pracy poszczególnych opiekunów (nowych i wieloletnich);
- ułatwienia dla osób podnoszących kwalifikacje – finansowanie (w całości lub części) kursów podnoszących kwalifikacje oraz dostosowywanie grafików pracy tak, by nie kolidowały z podjętą nauką;
- wprowadzanie do podmiotów i wykorzystywanie w pracy nowoczesnych urządzeń diagnostycznych.

6. Najważniejsze wyniki badania i wnioski

1. W najbliższych dekadach w województwie pomorskim nastąpi istotna zmiana sytuacji demograficznej ludności – częścią tej zmiany będzie zjawisko starzenia się społeczeństwa (w 2050 r. seniorami będzie 40% Pomorzán, a przewidywana średnia długość życia kobiet i mężczyzn przekroczy granicę 80 lat). Przegląd funkcjonujących w Polsce form opieki nad osobami starszymi wskazuje, że seniorzy korzystają z rozwiązań prawnych na zasadach ogólnych, posiadając podobne uprawnienia do korzystania ze świadczeń jak inne grupy wymagające opieki – nadal brak jest spójnego systemu pomocy, skoncentrowanego wyłącznie na potrzebach osób starszych.
 - System opieki nad seniorami w regionie wymaga rozwoju i dostosowania do aktualnych oraz przyszłych potrzeb społecznych. Działania ukierunkowane na ten cel powinny być prowadzone w sposób zorganizowany i systematyczny. W tym kontekście ważne wydaje się opracowanie regionalnej strategii wsparcia osób starszych. Jej stworzenie oraz nadzór nad jej wdrożeniem leży w gestii władz regionu.
 - Bieżące kreowanie systemu opieki nad seniorami w województwie pomorskim wymaga nie tylko rozwiązań systemowych, ale zaangażowania różnych podmiotów. Część działań może być realizowana w ramach projektów finansowanych z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020. Informacje zgromadzone w ramach niniejszego badania mogą być wykorzystane w procesie wyłaniania i realizacji tych projektów.

2. Zdiagnozowanym w toku badania problemem i zagrożeniem dla rozwoju branży opiekuńczej w regionie jest problem nietrafionych wyborów edukacyjno-zawodowych osób, które mają/chcą pracować w zawodach opiekuńczych. Zawód opiekuna jest zawodem o określonej specyfice – jest to praca w ciągłym kontakcie z ludźmi, w przede wszystkim z osobami starszymi, związana ze znacznym obciążeniem fizycznym i psychicznym. Jej wykonywanie wymaga posiadania szeregu cech osobowych (m.in. cierpliwość i opanowanie, odpowiedzialność, empatia) oraz nastawienia pracownika na wsparcie i dobro podopiecznych. Nie zawsze osoby decydujące się na kształcenie w zawodzie opiekuńczym są w pełni świadome rzeczywistych wymogów pracy opiekuna.
- Problem nieprzemyślanych wyborów edukacyjnych mógłby być znacznie ograniczony przez zapewnienie uczniom szkół różnych poziomów dostępu do wysokiej jakości usług poradnictwa zawodowego oraz świadczenie takich usług kandydatom podczas prowadzonych rekrutacji do szkół. Między innymi określenie mocnych i słabych stron ucznia oraz zestawienie ich z wymaganiami na danym stanowisku pracy (w analizowanym przypadku – pracy opiekuna).
 - Mimo że szkoły deklarują, że kładą duży nacisk na praktyczne elementy kształcenia, to w opinii osób zatrudnionych w podmiotach opiekuńczych odbywane przez uczniów praktyki nie zawsze są zorganizowane w sposób właściwy. By umożliwić uczniom zdobycie umiejętności, faktycznie niezbędnych w toku pracy opiekuna, praktyki powinny być organizowane w ścisłym porozumieniu z pracodawcami, pod opieką i wedle wytycznych zatrudnionego w danym podmiocie personelu opiekuńczego. Niezwykle ważne jest również, by praktyki odbywały się w takim typie podmiotu (np. dom pomocy społecznej, opieka domowa), w którym uczeń faktycznie ma/chce być w przyszłości zatrudniony.
 - Podmioty opiekuńcze powinny korzystać ze wsparcia wolontariuszy. Jak pokazało badanie, wolontariat jest jedną z najlepszych metod zbadania predyspozycji kandydata do wykonywania zawodu opiekuna oraz stanowi okazję dla osób „z zewnątrz” do nabywania niezbędnych w tym zawodzie umiejętności. Pamiętać jednak należy, że praca wolontariuszy nie jest w stanie zastąpić pracy wykwalifikowanego personelu opiekuńczego.
 - Faktyczne zapotrzebowanie regionalnego rynku pracy w branży opiekuńczej (zarówno jeśli chodzi o liczbę pracowników, jak i o ich przygotowanie do pracy) mogłoby być skutecznie rozpoznawane dzięki prowadzeniu szczegółowych, cyklicznych badania losów absolwentów w zawodach opiekuńczych (opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekun medyczny). Zrealizowane badanie pokazało, że szkoły, które nie śledzą karier absolwentów, bazują przy planowaniu swoich działań na cząstkowych sygnałach z rynku. Dbanie o wysoką jakość i użyteczność programów kształcenia w zawodach opiekuńczych wymaga gromadzenia i wykorzystywania informacji zwrotnej od absolwentów i zatrudniających ich pracodawców.
3. W kolejnych latach w regionie wzrastać będzie wskaźnik obciążenia demograficznego – w 2050 r. na każde 100 osób w wieku produkcyjnym ma przypadać aż 47 seniorów (osób w wieku poprodukcyjnym). Zmieniająca się proporcja między osobami w sile wieku i starszymi to nie jedyne wyzwanie dla systemu opieki – znaczący wpływ na jego funkcjonowanie mają przekształcenia społeczne na poziomie rodzin (m.in. małe struktury rodzinne, migracje osób młodych za granicę, aktywność zawodowa kobiet-opiekunek rodzinnych). Sprawowanie funkcji opiekuńczych przez członków rodziny jest znacznie utrudnione.
- Konieczne jest wsparcie rodzin w sprawowaniu opieki nad seniorami. Zapewnienie dostępu seniorom i ich rodzinom do usług opiekuńczych to nie tylko wzrost liczby podmiotów świadczących tego typu usługi w regionie, ale także rozwój niestandardowych form opieki,

- obejmujących łączenie opieki sprawowanej przez rodziny z opieką wykwalifikowanego personelu (formy częściowe). Rozwiązanie takie pozwoliłoby na właściwy podział odpowiedzialności, w tym finansowej, między krewnymi seniora a państwem/regionem. Udział państwa w zapewnieniu właściwego poziomu opieki oznaczałby również większy dostęp seniorów do pomocy, której rodziny nie są w stanie samodzielnie im zapewnić, tj. m.in. do specjalistycznych usług medycznych.
- Szczególną uwagę należy również poświęcić problemowi zapewnienia dostępu do usług opiekuńczych i z zakresu ochrony zdrowia samotnym seniorom. Ich wsparcie powinno odbywać się z uwzględnieniem obranego kierunku zmian w organizacji usług opiekuńczych, tj. powinno odbywać się na poziomie lokalnych społeczności (deinstytucjonalizacja).
4. Jak pokazało badanie, praca opiekunów domowych w Polsce (w tym opiekunów-cudzoziemców) to głównie praca w szarej strefie. Funkcjonowanie takiego stanu rzeczy ma szereg negatywnych konsekwencji zarówno w skali państwa (m.in. dla systemu podatkowego), jak i zatrudnionych „na czarno” pracowników. Głównym utrudnieniem dla legalnego zatrudnienia opiekunów są rozległe wymogi formalne, jakie muszą spełniać rodziny-pracodawcy.
- Procedura legalnego zatrudnienia opiekuna powinna być uproszczona, a formalności, których musieliby dopełnić seniorzy lub ich rodziny, znacznie zredukowane. Korzystne byłoby zastosowanie rozwiązania podobnego jak przy zatrudnianiu opiekunek do dzieci (część kosztów związanych z zatrudnieniem przejmuje budżet państwa).
5. Ważnym problemem w kontekście funkcjonowania branży opiekuńczej w Polsce i regionie jest odpływ osób chętnych i przygotowanych do pracy opiekuna do pracy za granicą. Na fakt, iż jest to powszechnie obserwowane w branży zjawisko, wskazują wywiady z przedstawicielami wszystkich biorących w badaniu podmiotów (szkół, agencji zatrudnienia, podmiotów opiekuńczych – zarówno osób kierujących tymi placówkami, jak i samych opiekunów). Główną przyczyną podejmowania pracy za granicą jest motywacja finansowa – wynagrodzenia oferowane przez pracodawców z innych krajów (szczególnie z Niemiec i Wielkiej Brytanii) są znacznie bardziej atrakcyjne od oferowanych w Polsce.
- Wynagrodzenia oferowane pracownikom w zawodach opiekuńczych powinny być adekwatne do stawianych im wymagań i przypisywanych obowiązków. Jak pokazało badanie, praca opiekuna wymaga rozległego zasobu kompetencji oraz spełnienia szeregu wymagań osobowościowych. Choć opiekunowie to często osoby z „poczuciem misji”, motywowane chęcią pomocy podopiecznym, to świadomość finansowego niedoceniaenia ich pracy (pośrednio skutkujące także przypisywaniem pracy opiekuna niskiego prestiżu) może przyczyniać się do rezygnacji opiekunów z pracy w Polsce.
 - Pamiętać należy, że likwidacja luki w dostępie do opiekunów poprzez zatrudnianie obcokrajowców (np. z Ukrainy) to jedynie rozwiązanie tymczasowe. Zatrudnianie imigrantów w szarej strefie nie zaspokoi rosnącego zapotrzebowania na usługi opiekuńcze (większa liczba klientów, większe wymagania, m.in. związane z pogarszającym się stanem zdrowia podopiecznych).
6. Pracownicy w zawodach opiekuńczych, ze względu na opisaną w raporcie specyfikę związanych z tą pracą wyzwań, narażeni są na zjawisko wypalenia zawodowego. Zjawisko to może być szczególnie dotkliwe, w przypadku analizowanej kategorii zawodowej, ze względu na fakt, iż konsekwencje wypalenia zawodowego opiekuna ponoszą pośrednio także jego podopieczni-seniorzy.

- Przy organizowaniu systemu opieki nad seniorami w regionie pod uwagę powinno się wziąć potrzeby zatrudnionych w branży pracowników, m.in. zapewnić im możliwości podnoszenia kwalifikacji i rozwoju. Opiekunowie powinni być zachęceni do udziału w kształceniu poprzez m.in. ustalony system awansów i premii. Poczyniona inwestycja przełoży się na jakość świadczonych usług (wyższe kompetencje pracowników i ich większa motywacja do pracy).
- Liczba podopiecznych znajdujących się pod opieką danego pracownika powinna umożliwić mu sprawne wykonywanie zadań. By osiągnąć ten stan niezbędne jest zarówno zwiększenie liczby pracowników na stanowiskach opiekuńczych (konieczność przewyższenia ograniczeń finansowych podmiotów), jak i optymalne układanie grafików (zapewnienie optymalnej obsady pracowników w zależności od wykonywanych w danym dniu czynności).
- Pracownicy powinni mieć dostęp do urządzeń ułatwiających im wykonywanie zadań najcięższych pod względem fizycznym. Rozwiązania takie są powszechnie stosowane w krajach z rozwiniętym systemem opieki.
- Przedstawiciele podmiotów opiekuńczych (kadra zarządzająca) powinni wymieniać się doświadczeniami w zakresie możliwych do podjęcia działań ułatwiających i usprawniających pracę personelu opiekuńczego. Część takich dobrych praktyk (m.in. organizowanie regularnych spotkań w celu śledzenia postępów w pracy z podopiecznymi) opisano w niniejszym raporcie.

Bibliografia – wybrane źródła

„Badanie systemu polityki społecznej wobec osób starszych zamieszkałych na terenie województwa pomorskiego. Raport ostateczny”, raport opracowany przez PSDB Sp. z o.o. w ramach projektu „Doskonalenie kompetencji zawodowych pracowników pomocy społecznej w województwie pomorskim” realizowanego przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, 2012.

Bakalarczyk Rafał , „Seniorzy w systemie wsparcia – usługi opiekuńcze”, Polityka senioralna Nr 1, luty 2016.

„Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie pomorskim”, raport opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, listopad 2015.

Błądowski Piotr, Anna Wilmowska-Pietruszyńska, „Organizacja opieki długoterminowej w Polsce – problemy i propozycje rozwiązań”, Polityka Społeczna 7/2009, s. 9-13.

Brzyska Monika, Beata Tobiasz-Adamczyk, Tomasz Ocetkiewicz, „Rekomendacje: środowiskowe formy opieki dla osób starszych mieszkających w gospodarstwach domowych”, Polityka Społeczna 1/2013, s. 16-20.

Czapiński Janusz, Piotr Błądowski, „Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013. Raport tematyczny”, Warszawa 2014.

Czubkowska Sylwia, „Niewolnice szarej strefy: Dwa złote za godzinę? Takie są realia”, GazetaPrawna.pl, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/885889,niewolnice-szarej-strefy-dwa-zlote-za-godzine-takie-sa-realia.html> [dostęp: 28.08.2016 r.].

„Formy opieki nad osobami starszymi w Polsce”, artykuł dostępny na: <http://jesienwieku.pl/magazyn/formy-opieki-nad-osobami-starszymi-w-polsce/> [dostęp: 13.09.2016 r.].

„Gdzie osoba starsza może uzyskać pomoc?”, artykuł dostępny na: <http://www.porady-dla-seniora.pl/bezpieczenstwo/gdzie-osoba-starsza-moze-uzyskac-pomoc/> [dostęp 13.09.2016 r.].

Kawczyńska-Butrym Zofia, „Zrozumieć migracje kobiet – gdy siwiejąca Europa potrzebuje opieki”, Opuscula Sociologica Nr 3/2014, s. 31-41.

„Kulejąca opieka”, Ogólnopolski System Ochrony Zdrowia 2/2013.

Małgorzata Mossakowska, Andrzej Więcek, Piotr Błądowski (red.), „Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce”, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Poznań 2012.

Nietupska Aneta, „Wpływ zmian demograficznych na ekonomiczne zabezpieczenie starości społeczeństwa w Polsce”, Społeczeństwo i Ekonomia 1/2015, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2015.

„Ocena stanu i skuteczności pomocy społecznej województwa pomorskiego za rok 2014”, Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku.

„Ogólnoeuropejskie wytyczne dotyczące przejścia od opieki instytucjonalnej do opieki świadczonej na poziomie lokalnych społeczności”, dostępne na: www.deinstitutionalisationguide.eu [dostęp: 13.09.2016 r.].

„Opiekunka w Niemczech już nie pracuje na czarno”, <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Opiekunka-w-Niemczech-juz-nie-pracuje-na-czarno-2538458.html> [dostęp: 29.08.2016 r.].

Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 IX 2013 r. w sprawie szerzenia idei reformy systemu opieki.

„Pomorska mapa zawodów i umiejętności przyszłości”, Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2008.

„Prognoza demograficzna ludności na lata 2014-2050 w województwie pomorskim”, Urząd Statystyczny w Gdańsku.

„Prognoza ludności na lata 2014-2050”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.

„Przemilczana prawda o opiece nad osobami starszymi”, wywiad z Michałem Gomolą - współwłaścicielem agencji GKT-Serwis/Carework, <http://praca.wp.pl/title,Przemilczana-prawda-o-opiece-nad-osobami-starszymi,wid,16075922,wiadomosc.html> [dostęp: 29.08.2016 r.].

„Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012.

„Regionalny Program Operacyjny Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020”, dokument przyjęty uchwałą nr 196/20/15 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 3 marca 2015 r. w związku z decyzją Komisji Europejskiej nr C(2015) 908 z dnia 12 lutego 2015 r.

„Regionalny Program Strategiczny w zakresie ochrony zdrowia *Zdrowie dla Pomorzan*”, Załącznik nr 1 do Uchwały nr 930/274/13 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 8 sierpnia 2013 r.

„Regionalny Program Strategiczny w zakresie rozwoju gospodarczego *Pomorski Port Kreatywności*”, Załącznik nr 1 do Uchwały nr 236/125/16 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 10 marca 2016 r.

„Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej *Aktywni Pomorzanie*”, Załącznik nr 1 do Uchwały nr 910/272/13 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 1 sierpnia 2013 r.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2012 r., poz. 7, z późn. zm.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 lipca 2015 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (Dz.U. 2015.1058).

Słownik Patryk, „Nowa jakość w domach pomocy społecznej”, Gazeta Prawna nr 163 (z 24 sierpnia 2016 r.).

Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01.

„Sprawozdanie z rekrutacji do szkół ponadgimnazjalnych w województwie pomorskim”, Wydział Rozwoju Edukacji Kuratorium Oświaty w Gdańsku, październik 2015 r.

„Strategia Polityki Społecznej Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020”, Załącznik Nr 1 do Uchwały 763/XXXVI/13 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 20 grudnia 2013 r.

„Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020”, Załącznik nr 1 do Uchwały nr 458/XXII/12 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 24 września 2012 roku w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020.

System Informacji Oświatowej.

„Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, wersja 5”.

„Szczegółowy opis osi priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 (z dnia 10 maja 2016 roku)”.

Szukalski Piotr, „Starzenie się ludności – wyzwanie XXI wieku” [w:] P. Szukalski, Z. Szweda-Lewandowska, Elementy gerontologii społecznej, Skrypt dla studentów Podyplomowego Studium Gerontologii Społecznej UŁ, Wyd. Biblioteka, Łódź 2011.

„Świadczenie pomocy osobom starszym przez gminy i powiaty. Informacja o wynikach kontroli”, Najwyższa Izba Kontroli 2016.

Ustawa o pomocy społecznej – Dz.U. z 2016 r., poz. 930, z późn. zm.

Aneks metodologiczny

- **informacje o badaniu CAWI**

Badanie metodą CAWI przeprowadzone zostało na przełomie lipca i sierpnia 2016 r. Do podmiotów z branży usług opiekuńczych działających na terenie województwa pomorskiego (domy pomocy społecznej, placówki zapewniające całodobową opiekę, dzienne domy pomocy społecznej) skierowany został krótki kwestionariusz ankiety. Pytania dotyczyły aktualnego zatrudnienia, wolnych miejsc pracy i gotowości do ich obsadzenia, poziomu zatrudnienia wymaganego przez rynek oraz barier jego osiągnięcia.

Prośba o udział w badaniu wysłana została do 115 podmiotów opiekuńczych, z tego do 44 domów pomocy społecznej, 57 placówek całodobowej opieki oraz 14 dziennych domów pomocy społecznej. W badaniu wzięły udział 53 podmioty (zwrot na poziomie 46,1%):

- 36 domów pomocy społecznej (zwrot 81,8%),
- 16 placówek całodobowej opieki (zwrot 28,1%),
- 1 dzienny dom pomocy społecznej (zwrot 7,1%).

Ze względu na potrzeby analityczne dzienny dom pomocy społecznej został włączony do grupy domów pomocy społecznej.

Najwięcej podmiotów uczestniczących w badaniu funkcjonowało w podregionie gdańskim (18) i starogardzkim (13). Z podregionów słupskiego i trójmiejskiego w badaniu wzięło udział po 8 podmiotów, a z chojnickiego – 6 (ze względu na małą liczbę podmiotów z poszczególnych podregionów w próbie, wyniki badania CAWI analizowane były jedynie na poziomie województwa).

- **kwestionariusz ankiety do badania CAWI (ankieta internetowa do samodzielnego wypełnienia)**

**Kwestionariusz ankiety do badania CAWI podmiotów z branży usług opiekuńczych
działających na terenie województwa pomorskiego**
*(badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych
dla osób starszych w województwie pomorskim)*

Szanowni Państwo,

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w 2016 r. realizuje badanie, którego celem jest rozpoznanie zapotrzebowania na kompetencje zawodowe pracowników w zawodach z branży usług opiekuńczych. Zgromadzenie informacji o zapotrzebowaniu kadrowym branży opiekuńczej pozwoli na sprawne i efektywne podejmowanie działań mających na celu zapewnienie pomorskim pracodawcom wykwalifikowanych kadr a mieszkańcom województwa profesjonalnych usług opiekuńczych.

*Prosimy o wzięcie udziału w badaniu i wypełnienie krótkiego kwestionariusza ankiety. Czas trwania badania to ok. 10 minut. Badanie ma charakter anonimowy a wszystkie uzyskane informacje prezentowane będą wyłącznie w formie zbiorczych zestawień. Prosimy o wypełnienie ankiety **do ... 2016 r.***

1. **Ilu pracowników zatrudnia Państwa instytucja? (proszę podać ogólną liczbę pracujących osób, bez względu na wymiar czasu pracy i formę zatrudnienia oraz zajmowane stanowisko)**

..... osoby/osób

2. Ile spośród zatrudnionych w Państwa instytucji osób pracuje na stanowiskach opiekunów?

..... osoby/osób

3. Jakie cechy osobowe są, Pana/Pani zdaniem, najważniejsze w pracy opiekuna? (pytanie wielokrotnego wyboru, proszę wybrać z poniższej listy maksymalnie 3 najważniejsze cechy)

- a) kreatywność
- b) empatia
- c) samodzielność
- d) odpowiedzialność
- e) sumienność
- f) uczciwość/prawość
- g) uporządkowanie
- h) komunikatywność
- i) asertywność
- j) pracowitość
- k) wytrwałość
- l) zaradność
- m) cierpliwość i opanowanie
- n) inna cecha, jaka?

4. Które z niżej wymienionych kompetencji są, Pana/Pani zdaniem, najważniejsze w pracy opiekuna? (proszę uszeregować kompetencje od najważniejszej do najmniej ważnej)

- a) organizacja pracy
- b) umiejętność szybkiego reagowania w sytuacjach kryzysowych
- c) kierunkowe wykształcenie
- d) kompetencje interpersonalne
- e) umiejętność uczenia się
- f) doświadczenie zawodowe
- g) odporność na stres
- h) wiedza specjalistyczna, np. z obszaru zdrowia
- i) kultura osobista
- j) umiejętność obserwacji podopiecznego

5. Czy zatrudnieni w Państwa instytucji opiekunowie podnoszą swoje kwalifikacje? (pytanie wielokrotnego wyboru, proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a) tak – doksztalcają się we własnym zakresie
- b) tak – podnoszenie kwalifikacji organizowane jest przez naszą instytucję
- c) nie – kwalifikacje opiekunów nie wymagają podniesienia/uzupełnienia
- d) nie – choć byłoby to wskazane, nie ma środków finansowych na podejmowanie takich działań
- e) nie – choć byłoby to wskazane, opiekunowie nie chcą podejmować kształcenia/doksztalcenia
- f) trudno powiedzieć

6. Czy aktualnie prowadzą Państwo rekrutacje na stanowiska opiekunów lub/i planują Państwo rozpocząć rekrutacje do końca 2016 r.?

- a) tak → pyt. 7 i 8, potem 10
- b) nie → pyt. 9

7. Ilu opiekunów planują Państwo zatrudnić w tym okresie?

..... osoby/osób

8. Co jest powodem prowadzenia rekrutacji? (pytanie wielokrotnego wyboru, proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a) zwolnienie stanowiska na skutek odejścia pracownika
- b) większa liczba klientów wymagających opieki
- c) podnoszenie jakości usług
- d) inny powód, jaki?.....

9. Dlaczego nie prowadzą Państwo rekrutacji? (pytanie wielokrotnego wyboru, proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a) liczba opiekunów odpowiednia do potrzeb
- b) brak środków finansowych na obsadzenie dodatkowych stanowisk
- c) problemy z obsadzeniem stanowisk ze względu na brak zainteresowanych kandydatów
- d) planowane zmniejszenie liczby zatrudnionych opiekunów
- e) inny powód, jaki?

10. Jak, w Pana/Pani opinii, zmieniać się będzie zapotrzebowanie na świadczone przez Państwa instytucję usługi opiekuńcze do roku 2020?

- a) znacznie się zmniejszy → pyt. 10a
- b) zmniejszy się → pyt. 10a
- c) pozostanie na stałym poziomie → pyt. 11
- d) zwiększy się → pyt. 10b
- e) znacznie się zwiększy → pyt. 10b
- f) trudno powiedzieć → pyt. 11

10a. Dlaczego uważa Pan/Pani, że zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze świadczone przez Państwa instytucję zmniejszy się (do roku 2020)?

.....
.....
.....
.....

10b. Dlaczego uważa Pan/Pani, że zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze świadczone przez Państwa instytucję zwiększy się (do roku 2020)?

.....
.....
.....
.....

11. Czy chciał(a)by Pan/Pani zwrócić uwagę na inny aspekt działalności Państwa instytucji, który powinien zostać uwzględniony w badaniu? Jeśli tak, prosimy wpisać komentarz poniżej.

.....
.....
.....
.....

Metryczka:

1. Rodzaj podmiotu:

- a) dom pomocy społecznej

- b) placówka zapewniająca całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku
- c) dzienny dom pomocy społecznej

2. Wielkość podmiotu (liczba miejsc wsparcia/pobytu):

..... miejsc/miejsca

3. Czy Państwa podmiot posiada miejsca dla osób w podeszłym wieku?

- a) tak
- b) nie

4. W jakim powiecie zlokalizowane jest siedziba Państwa podmiotu?

- a) bytowski
- b) chojnicki
- c) człuchowski
- d) gdański
- e) kartuski
- f) kościerski
- g) kwidzyński
- h) lęborski
- i) malborski
- j) nowodworski
- k) pucki
- l) słupski
- m) starogardzki
- n) sztumski
- o) tczewski
- p) wejherowski
- q) m. Gdańsk
- r) m. Gdynia
- s) m. Sopot
- t) m. Słupsk

- **scenariusz telefonicznego wywiadu pogłębionego ze szkołami (ITIszk.1-5)**

**Scenariusz telefonicznego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem szkoły kształcącej
w zawodzie/zawodach z branży opiekuńczej**

*(badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych
dla osób starszych w województwie pomorskim)*

Nazwa i dane teleadresowe szkoły: (wypełnia badacz)

Stanowisko osoby, z którą przeprowadzono wywiad: (wypełnia badacz)

Formuła aranżacyjna

Nazywam się i jestem pracownikiem firmy ..., która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim.

Chciał(a)bym porozmawiać z Panem/Panią na temat realizowanego w Państwa szkole kształcenia osób w zawodach z branży opiekuńczej i o sytuacji absolwentów na rynku pracy. Serdecznie zapraszam do udziału w badaniu i udzielenia odpowiedzi na przygotowane pytania. Wywiad potrwa około ... minut. Jednocześnie chciał(a)bym zapewnić, że badanie jest anonimowe, a Pana/Pani odpowiedzi zostaną wykorzystane jedynie w celach badawczych.

Według posiadanych przeze mnie informacji, Państwa szkoła prowadzi kształcenie w zawodzie/zawodach (zweryfikować każdorazowo przed wywiadem):

- a) Opiekun osoby starszej
- b) Opiekun w domu pomocy społecznej
- c) Opiekun medyczny

Czy potwierdza Pan/Pani te informacje?

Wywiad będzie dotyczył właśnie tego/tych zawodu/zawodów.

Jeśli szkoła kształci w więcej niż jednym zawodzie: W stosunku do każdego zawodu, w którym prowadzą Państwo kształcenie, w naszym wywiadzie zadany zostanie ten sam zestaw pytań.

OFERTA KSZTAŁCENIA W DANYM ZAWODZIE/ZAWODACH

- ✓ Jak długo szkoła kształci w zawodzie ...?
- ✓ Co zdecydowało o otwarciu tego kierunku kształcenia?
- ✓ Jakiego Pana/Pani zdaniem jest zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników w zawodzie ...? Jak będzie się ono zmieniać w najbliższych latach? Co jest podstawą tej oceny?
- ✓ Czy kierunek ten cieszy się dużym zainteresowaniem kandydatów? Dlaczego tak Pan/Pani sądzi?
- ✓ Czy zainteresowanie kształceniem w tym zawodzie się zmienia? Co jest powodem zmian? Czy szkoła sama podejmuje działania, które wpływają na poziom zainteresowania zawodem?
- ✓ Czy planują Państwo zwiększenie lub zmniejszenie liczby miejsc kształcenia w zawodzie... w Państwa szkole w kolejnych latach? Co jest powodem planowanych zmian?

KANDYDACY I UCZNIOWIE

- ✓ Jakie warunki muszą spełniać osoby zainteresowane podjęciem kształcenia w tym zawodzie (m.in. w zakresie cech osobowości, doświadczenia zawodowego lub życiowego)? Jak weryfikowane są predyspozycje kandydatów do późniejszej pracy opiekuna? I na jakim etapie to się dzieje (rekrutacji, w trakcie kształcenia)?
- ✓ Dlaczego Państwa uczniowie decydują się na podjęcie kształcenia w tym zawodzie?
- ✓ Jakie osoby najczęściej podejmują kształcenie w zawodzie...:
 - młodsze czy starsze? Dlaczego?
 - kobiety czy mężczyźni? Dlaczego?
 - osoby z doświadczeniem zawodowym czy bez? Dlaczego?

PROCES KSZTAŁCENIA

- ✓ Jak długo powinno trwać kształcenie absolwentów w zawodzie ..., a jak długo trwa? Czy ten sam efekt można uzyskać w ramach kształcenia kursowego? Jakich efektów nie da się uzyskać w ramach kształcenia kursowego?

- ✓ Jaka jest podstawa programowa kształcenia w zawodzie ... ? Czy program kształcenia realizowanego przez Państwa szkołę wykracza poza podstawę, tzn. jest z Państwa inicjatywy uzupełniany, by lepiej przygotowywać absolwentów do pracy w zawodzie? W jaki sposób – o jakie treści uzupełniany jest program?
- ✓ Jak przebiega kształcenie w zawodzie ... w Państwa szkole?
 - jaka wiedza (z jakich obszarów) jest przekazywana uczniom?
 - na jakie elementy kształcenia (jakie tematy) położony jest szczególny nacisk?
 - czy teoria jest łączona z praktyką? Na który z elementów (teoria/praktyka) kładziony jest większy nacisk? Gdzie i w jakiej formie odbywa się kształcenie praktyczne uczniów?
- ✓ Czy nauczyciele zaangażowani w kształcenie uczniów w zawodzie ... posiadają doświadczenie zawodowe w tego rodzaju pracy (pracują/pracowali w tym zawodzie)?
- ✓ Jaką wiedzę zyskuje uczeń w toku kształcenia w zawodzie ...? Które informacje są najważniejsze (tzn. najbardziej przydatne) w późniejszej pracy zawodowej?
- ✓ Jakie umiejętności zyskuje uczeń w toku kształcenia w zawodzie ...? Która/e umiejętność/ści jest/są najważniejsza/e (tzn. najbardziej przydatna/e) w późniejszej pracy zawodowej?
- ✓ Jakie cechy osobowe są rozwijane podczas kształcenia w zawodzie...? Która/e cecha/y osobowa/e jest/są najważniejsza/e (tzn. najbardziej przydatna/e) w późniejszej pracy zawodowej?

ABSOLWENCI I ICH SYTUACJA NA RYNKU PRACY

- ✓ Czy zdarzają się rezygnacje uczniów w trakcie nauki? Jaka jest przyczyna rezygnacji?
- ✓ Czy uczniowie podchodzą do egzaminów kwalifikacyjnych? Jak wygląda zdawalność tych egzaminów?
- ✓ Czy szkoła na stałe współpracuje z pracodawcami, którzy zapewniają miejsca praktyk dla uczniów i są gotowi zatrudniać absolwentów? Co stanowi trudność i powoduje, że nie są gotowi zatrudniać uczniów i absolwentów (jeśli dotyczy)?
- ✓ Czy pracodawcy aktywnie uczestniczą w tworzeniu/modyfikowaniu programu kształcenia, tak aby w przyszłości absolwenci mogli być zatrudnieni?
- ✓ Czy śledzą Państwo sytuację absolwentów na rynku pracy?
- ✓ Czy wie Pan/Pani:
 - gdzie najczęściej podejmują pracę absolwenci Państwa szkoły?
 - jak pracodawcy oceniają przygotowanie absolwentów Państwa szkoły do pracy w zawodzie?
 - czy absolwenci decydują się na podjęcie pracy w Polsce czy za granicą?
 - jak wielu absolwentów Państwa szkoły ma problem ze znalezieniem pracy w zawodzie? Jakie są tego przyczyny?
 - jak wielu absolwentów Państwa szkoły w ogóle nie podejmuje zatrudnienia w zawodzie? Jakie są tego przyczyny?
 - jakich trudności w funkcjonowaniu na rynku pracy doświadczają absolwenci Państwa szkoły?

Dziękuję za udział w badaniu.

- **scenariusz pogłębionego wywiadu telefonicznego z agencjami zatrudnienia (ITlag.1-5)**

Scenariusz telefonicznego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem agencji zatrudnienia działającej na terenie województwa pomorskiego i rekrutującej opiekunów osób starszych do pracy w Polsce i/lub za granicą

(badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim)

Nazwa i dane teleadresowe agencji zatrudnienia: (wypełnia badacz)

Stanowisko osoby, z którą przeprowadzono wywiad: (wypełnia badacz)

Formuła aranżacyjna

Nazywam się i jestem pracownikiem firmy ..., która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim.

Chciał(a)bym porozmawiać z Panem/Panią na temat prowadzonych przez Państwa agencję rekrutacji opiekunów osób starszych. Serdecznie zapraszam do udziału w badaniu i udzielenia odpowiedzi na przygotowane pytania. Wywiad potrwa około ... minut. Jednocześnie chciał(a)bym zapewnić, że badanie jest anonimowe, a Pana/Pani odpowiedzi zostaną wykorzystane jedynie w celach badawczych.

Na początku chciał(a)bym określić zakres terytorialny prowadzonych przez Państwa agencję rekrutacji opiekunów osób starszych. Czy rekrutują Państwo pracowników do pracy w Polsce czy za granicą?

(odpowiedź respondenta)

[informacja dla badacza – W zależności od odpowiedzi na to pytanie należy odpowiednio dobrać pytania (zagadnienia) ze scenariusza wywiadu.]

ROLA I OBSZAR DZIAŁALNOŚCI AGENCJI

- ✓ Jak długo Państwa agencja zajmuje się rekrutacją opiekunów osób starszych?
- ✓ Ilu opiekunów zostało zatrudnionych za Państwa pośrednictwem w tym okresie w podziale na różne typy instytucji?
- ✓ W zatrudnieniu ilu opiekunów Państwa agencja pośredniczy średnio miesięcznie/rocznie w podziale ze względu na rynek polski i zagraniczny?
- ✓ Jakie sprawy za opiekuna „załatwia” agencja? Jakie wsparcie oferuje?
- ✓ Dlaczego zdecydowali się Państwo na prowadzenie rekrutacji opiekunów na rynek zagraniczny/polski? *W jakich krajach podejmują pracę rekrutowani przez Państwa opiekunowie?*
- ✓ Czy Państwa agencja rekrutuje opiekunów na potrzeby podmiotów (np. domów opieki) czy osób prywatnych?
- ✓ Jak duże zapotrzebowanie jest zgłaszane przez potencjalnych pracodawców? Ilu opiekunów potrzeba miesięcznie?
- ✓ Jaki jest średni okres współpracy opiekuna z Państwa agencją?
- ✓ Czy pracownicy rezygnujący ze współpracy z agencją rezygnują w ogóle z pracy opiekuna czy też poszukują pracy na własną rękę?

- ✓ Czy w prowadzonych rekrutacjach współpracują Państwo z powiatowymi urzędami pracy? Jak oceniana jest ewentualna współpraca? Czy jest efektywna (m.in. czas rekrutacji, „jakość” kandydatów, stopień spełnienia wymagań)? Co ma wpływ na taką ocenę PUP?

PODAŻ PRACY

- ✓ Jakie podstawowe wymagania musi spełniać osoba chcąca podjąć pracę jako opiekun osoby starszej? *Czy wymagania różnią się w zależności od tego, w jakim kraju opiekun ma podjąć pracę?* Proszę podać przykład takiej różnicy
- ✓ Czy osoby chętne do pracy spełniają wymagania agencji? Czy spełniają wymagania klientów?
- ✓ Jakich kwalifikacji/umiejętności/cech najczęściej brakuje osobom chcącym pracować w charakterze opiekuna osoby starszej?
- ✓ Czy podejmują Państwo działania mające na celu podniesienie kompetencji osoby chcącej pracować jako opiekun, a nie spełniającej wymagań? Jakże to działania?
- ✓ Czy łatwo znaleźć osoby chętne do pracy w charakterze opiekuna osoby starszej? Co wpływa na tę łatwość/trudność? W tym, jakie znaczenie dla tego procesu ma jakość kształcenia na odpowiednich kierunkach?
- ✓ Jakimi kanałami Państwa agencja prowadzi rekrutację? Jakże metody poszukiwania kandydatów są najskuteczniejsze? Jak najłatwiej dotrzeć do odpowiednich kandydatów?
- ✓ Czy rekrutują Państwo także pracowników z innych krajów, np. z Ukrainy?
- ✓ Kto najczęściej zgłasza chęć pracy w charakterze opiekuna?
- ✓ Jaki jest główny motyw podejmowania pracy w zawodzie opiekuna osoby starszej?
- ✓ Jaki jest, Pana/Pani zdaniem, profil idealnego opiekuna osoby starszej, tzn. jakie osoby najlepiej sprawdzają się w pracy opiekuna:
 - wiek,
 - płeć,
 - doświadczenie,
 - kwalifikacje zawodowe, umiejętności, cechy osobowe?
- ✓ Jak duża część kandydatów do pracy w charakterze opiekuna osoby starszej posiada formalne kierunkowe wykształcenie?
- ✓ *Praca w jakich krajach cieszy się największym zainteresowaniem osób szukających pracy jako opiekun osoby starszej? Dlaczego?*
- ✓ *Czy wymagania w stosunku do opiekunów osób starszych pracujących w Polsce różnią się od wymagań wobec opiekunów pracujących za granicą? Na czym polegają różnice?*

SPECYFIKA PRACY W ZAWODZIE OPIEKUNA OSOBY STARSZEJ

- ✓ Jaki jest zakres obowiązków opiekuna?
- ✓ Jak ważne jest łączenie kompetencji opiekuna z kwalifikacjami quasi-medycznymi (niezbędnymi do pracy z osobami schorowanymi)?
- ✓ Na co najczęściej skarżą się opiekunowie (zarobki, ciężar pracy, trudni klienci, czas pracy, zbyt wysokie wymagania pracodawców itp.)?

OPINIA NA TEMAT FUNKCJONOWANIA BRANŻY USŁUG OPIEKUŃCZYCH

- ✓ Jak, Pana/Pani zdaniem, w najbliższych latach zmieniać się będzie zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze (w Polsce, za granicą)? Dlaczego Pan/Pani tak sądzi?

- ✓ Jaki wpływ na kształt rynku usług opiekuńczych ma, Pana/Pani zdaniem, praca opiekunów w szarej strefie?
- ✓ Jaki wpływ na kształt rynku usług opiekuńczych ma, Pana/Pani zdaniem, napływ pracowników zza granicy, np. z Ukrainy?
- ✓ Jak, Pana/Pani zdaniem, wygląda optymalna organizacja usług opiekuńczych nad osobami starszymi?
 - opieka domowa vs opieka instytucjonalna
 - czynności wykonywane przez opiekuna
 - inne zaangażowane osoby lub podmioty
 - finansowanie
- ✓ Jaki jest udział polskich pracowników w zagranicznym rynku usług opiekuńczych dla osób starszych – czy pracownicy z Polski stanowią w tym sektorze większość/mniejszość? Czy wymagania stawiane w polskim systemie opieki i w innych krajach są takie same, czy różne? Jeśli różne, na czym polegają różnice?

Dziękuję za udział w badaniu.

- **scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z opiekunami osób starszych (FGI1-2)**

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z opiekunami osób starszych

(badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim)

W zależności od uczestników FGI:

- a) opiekunowie osób starszych zatrudnieni w podmiotach prowadzących opiekę nad osobami starszymi z terenu województwa pomorskiego (domy pomocy społecznej, placówki zapewniające całodobową opiekę, dzienne domy pomocy);*
- b) opiekunowie osób starszych działający poza instytucjami pomocy społecznej i świadczącymi usługi opiekuńcze w domach klientów;*

realizowane są wybrane partie scenariusza wywiadu.

Moderowanie wywiadu nie powinno ograniczać się do odczytania zawartych w scenariuszu pytań, ale zapewnić aktywność grupy i możliwość uzyskania pogłębionych informacji również na temat wątków/tematów, które pojawią się w czasie badania.

POWITANIE I ZASADY SPOTKANIA

- ✓ Przedstawienie się moderatora i zapoznanie uczestników wywiadu z podstawowymi informacjami o badaniu (realizator, cele, rola przeprowadzanego wywiadu w realizacji celów badania).
- ✓ Ustalenie zasad dyskusji, w tym informacja o rejestrowaniu przebiegu wywiadu i anonimowości wypowiedzi.

Dzień dobry!

Nazywam się ...

Firma ... na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim. Nasze spotkanie ma na celu zebranie informacji na temat specyfiki pracy opiekuna osoby starszej, w tym przede wszystkim informacji o kompetencjach zawodowych niezbędnych do pracy w tym zawodzie.

Nasza rozmowa ma charakter poufny, co znaczy, że Państwa dane osobowe ani nazwy podmiotów, które Państwo reprezentują, nie będą publikowane. Nie będą też nikomu udostępnione.

Z uwagi na konieczność wiernego odtworzenia przebiegu dyskusji chciał(a)bym nagrywać nasze spotkanie na *dyktafon i kamerę video (zmodyfikować zapis w zależności od faktycznie stosowanych metod rejestracji wywiadu)*. Dzięki temu będę pewny/a, że Państwa wypowiedzi zostały wiernie zapisane, a dzięki temu nasza rozmowa będzie trwała krócej [*badacz włącza dyktafon i kamerę*].

Chciał(a)bym też Państwu przedstawić ogólne zasady przebiegu naszego spotkania:

- ✓ Nie obowiązuje jednomyślność, każdy uczestnik może pozostać przy własnych poglądach, przy swoim zdaniu. Każda wypowiedź jest ważna i cenna.
- ✓ Można stawiać pytania zarówno prowadzącemu, jak i sobie nawzajem.
- ✓ Co jakiś czas postaram się podsumować to, co Państwo powiedzieli, aby upewnić się, że dobrze zrozumiałem/łam Państwa wypowiedzi.
- ✓ Proszę o zabieranie głosu pojedynczo, ponieważ będziemy rejestrować przebieg spotkania za pomocą kamery i dyktafonu.

Na początek proszę powiedzieć kilka słów o sobie: Jak długo pracują Państwo jako opiekunowie osób starszych? Co Państwa skłoniło do podjęcia tego typu pracy? *Czy pracują Państwo w Polsce czy za granicą?*

[Przedstawienie się uczestników.]

[Moderator przechodzi do części właściwej wywiadu.]

ROZGRZEWKA

- ✓ Jak Państwo znaleźli swoją pierwszą pracę jako opiekun osoby starszej?
- ✓ Dlaczego zdecydowali się Państwo na podjęcie pracy w tym charakterze?
- ✓ Jakie wymagania musieli Państwo spełnić?
- ✓ Czy posiadają Państwo kierunkowe wykształcenie? Czy jest ono potrzebne/przydatne w pracy opiekuna?
- ✓ Czego Państwo nie wiedzieli w momencie podejmowania pracy, a co okazało się jej istotnym elementem?
- ✓ Czy aktualnie opiekunom osób starszych łatwo jest znaleźć pracę?

SPECYFIKA PRACY OPIEKUNA OSOBY STARSZEJ

- ✓ Jak wygląda Państwa przeciętny dzień w pracy?
 - o której Państwo zaczynają pracę a o której kończą? Czy są Państwo dostępni dla klientów poza wyznaczonymi godzinami?
 - ilu klientów mają Państwo pod opieką?
 - jakie główne czynności wykonują Państwo w swojej pracy?
 - czy w swojej pracy współpracują Państwo z innymi specjalistami, np. z obszaru medycyny, psychologii, fizjoterapii?
- ✓ Jaki jest najtrudniejszy element pracy? Dlaczego?
- ✓ Jakie są największe sukcesy/dobre momenty w tej pracy? Dlaczego?
- ✓ Co można by zmienić w sposobie organizacji Państwa pracy w celu jej usprawnienia i ułatwienia?

KOMPETENCJE ZAWODOWE OPIEKUNÓW OSÓB STARSZYCH

- ✓ Jakie są najważniejsze cechy dobrego opiekuna? Dlaczego?
- ✓ Jak duża jest rola predyspozycji osobowościowych do tego typu pracy?
- ✓ Kto jest Państwa zdaniem lepszym opiekunem: kobieta czy mężczyzna? Dlaczego?
- ✓ Osoby w jakim wieku najlepiej nadają się do pracy opiekuna? Dlaczego?
- ✓ Jak ważne jest formalne przygotowanie opiekuna, np. na kursach czy w szkole? Jaka wiedza koniecznie powinna być przekazywana osobom kształcącym się w tym zawodzie?
- ✓ Jakie umiejętności są niezbędne w pracy opiekuna? Dlaczego?
- ✓ Czego oczekują od opiekuna pracodawcy/klienci?
- ✓ Jakie kompetencje zawodowe (wiedza, umiejętności, cechy osobowe) będą coraz ważniejsze w pracy opiekuna osoby starszej? Dlaczego?

WARUNKI PRACY

- ✓ Jakie warunki pracy oferują Państwu klienci/pracodawcy?
- ✓ Jakie czynniki kształtują oferowane warunki pracy (konkurencja, zapotrzebowanie na usługi, wymagania klientów itp.)?

ZAGADNIENIA DO WYWIADU Z OPIEKUNAMI OPIEKI DOMOWEJ OSÓB STARSZYCH

- ✓ Gdzie szukać ofert pracy w Państwa zawodzie? Jak przebiega rekrutacja?
- ✓ Jakie zalety ma sprawowanie opieki bezpośrednio w domu osoby starszej?
- ✓ Jakie wady ma sprawowanie opieki bezpośrednio w domu osoby starszej?
- ✓ Czym praca w charakterze opiekuna osoby starszej za granicą różni się od pracy w Polsce?
 - warunki pracy,
 - wynagrodzenie,
 - wymagania (np. zakres obowiązków, czas pracy itp.)
 - status społeczny opiekuna itp.
- ✓ Czy mieli Państwo okazję pracować w placówce opiekuńczej za granicą? Jak zorganizowane były usługi opiekuńcze w tego rodzaju instytucji?
- ✓ Jaki wpływ na funkcjonowanie systemów opieki nad osobami starszymi w innych krajach ma udział pracowników z Polski?
- ✓ Jak, Państwa zdaniem, będzie się zmieniać zapotrzebowanie na pracę opiekunów opieki domowej osób starszych? Jak w związku z tym będą się zmieniały warunki ich pracy?

ZAGADNIENIA DO WYWIADU Z OPIEKUNAMI „INSTYTUCJONALNYMI” OSÓB STARSZYCH

- ✓ Gdzie szukać ofert pracy w Państwa zawodzie? Jak przebiega rekrutacja?
- ✓ Jakie zalety ma sprawowanie opieki nad osobami starszymi w placówkach?
- ✓ Jakie wady ma sprawowanie opieki nad osobami starszymi w placówkach?
- ✓ Czy poziom zatrudnienia opiekunów osób starszych w placówkach opiekuńczych odpowiada faktycznemu zapotrzebowaniu? Czy liczba klientów „przypadająca” na jednego opiekuna jest właściwa (zbyt duża/zbyt mała)?
- ✓ Jak często następują zmiany na stanowiskach opiekunów? Jak duża jest rotacja opiekunów? Co jest jej głównym powodem?

- ✓ Jak, Państwa zdaniem, będzie się zmieniać zapotrzebowanie na pracę opiekunów w placówkach opiekuńczych? Jak w związku z tym będą się zmieniały warunki ich pracy?

PODSUMOWANIE

- ✓ Zebranie najważniejszych wniosków z dyskusji.
- ✓ Podziękowania za udział w badaniu.

- **scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem podmiotu prowadzącego opiekę nad osobami starszymi (CS1-6 IDI1-5)**

Scenariusz wywiadu pogłębionego z przedstawicielem podmiotu prowadzącego opiekę nad osobami starszymi

(badanie funkcjonowania podmiotu i sytuacji zatrudnieniowej)

Nazwa i dane teleadresowe podmiotu: (wypełnia badacz)

Stanowisko osoby, z którą przeprowadzono wywiad: (wypełnia badacz)

Formuła aranżacyjna

Nazywam się i jestem pracownikiem firmy ..., która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim.

Chciał(a)bym porozmawiać z Panem/Panią na temat kierowanej przez Pana/Panią placówki. Serdecznie zapraszam do udziału w badaniu i udzielenia odpowiedzi na przygotowane pytania. Wywiad potrwa około 30 minut. Jednocześnie chciał(a)bym zapewnić, że badanie jest anonimowe, a Pana/Pani odpowiedzi zostaną wykorzystane jedynie w celach badawczych.

Według posiadanych przeze mnie informacji, Państwa placówka oferuje *(zweryfikować każdorazowo przed wywiadem)*:

- d) Opiekę całodobową dla osób w podeszłym wieku (dom seniora)
- e) Opiekę dzienną dla osób w podeszłym wieku
- f) Jest domem pomocy społecznej, którego klientami są osoby w podeszłym wieku

Czy potwierdza Pan/Pani te informacje?

ZATRUDNIENIE W PLACÓWCE – INFORMACJE OGÓLNE

- ✓ Ilu pracowników obecnie zatrudnia placówka?
 - w jakich zawodach/na jakich stanowiskach?
 - zawody zw. z opieką nad osobami starszymi i zawody „wspomagające”
 - w jakim wieku są pracownicy w zawodach związanych z opieką nad osobami starszymi (osoby młode czy starsze)? jakiej płci (częściej kobiety czy mężczyźni)?
 - jakie mają wykształcenie?
 - Jakie kompetencje muszą posiadać pracownicy w poszczególnych zawodach?
 - Jaka jest najważniejsza kompetencja zatrudnionych pracowników?

- ✓ Czy taki stan kadrowy pracowników w zawodach związanych z opieką nad osobami starszymi odpowiada Państwa potrzebom:
 - ✓ Czy stan kadrowy jest wystarczający dla zapewnienia standardu przyjętego przez placówkę?
 - ✓ Czy stan kadrowy jest odpowiedni ze względu na standard usług oczekiwany przez klientów i ich rodziny?
 - ✓ Jeśli nie – dlaczego? (liczebność kadry, jej wykształcenie, przygotowanie zawodowe – umiejętności i kompetencje miękkie)
- ✓ Jak ocenia Pan/Pani zainteresowanie pracą w takich ośrodkach jak Państwa (wzrost/spadek w ostatnich latach)?
- ✓ Jakiego Pana/Pani zdaniem będzie zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników w tych zawodach związanych z opieką nad osobami starszymi? Jak będzie się ono zmieniać w najbliższych latach? Co jest podstawą tej oceny?
 - ✓ Jak będzie się zmieniało zatrudnienie, ze względu na zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze dla osób starszych? (liczba pracowników, ich wykształcenie, przygotowanie zawodowe – umiejętności i kompetencje miękkie)

REKRUTACJA DO ZAWODU/ZAWODÓW

- ✓ W jaki sposób rekrutujecie Państwo nowych pracowników w zawodach związanych z opieką nad osobami starszymi? *(pytamy o każdy z zawodów, jeśli występują różnice)*
 - ✓ aktywne poszukiwanie (konkursy, ogłoszenia, współpraca ze szkołami, współpraca z powiatowymi urzędami pracy)
 - ✓ bierne (kandydaci sami się zgłaszają)
- ✓ Jakie warunki muszą spełniać osoby zainteresowane podjęciem kształcenia w tych zawodach (m.in. w zakresie kompetencji, cech osobowości, doświadczenia zawodowego lub życiowego)?
 - ✓ Jak weryfikowane są predyspozycje kandydatów do pracy opiekuna?
 - ✓ Kiedy weryfikowane są predyspozycje kandydatów do pracy opiekuna (na etapie rekrutacji, w trakcie zatrudnienia)?
 - ✓ Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie osób, które ubiegają się o pracę w Państwa placówce?
- ✓ Jakie osoby najczęściej podejmują pracę w placówce w zawodach związanych z opieką nad osobami starszymi:
 - młodsze czy starsze? Dlaczego?
 - kobiety czy mężczyźni? Dlaczego?
 - osoby z doświadczeniem zawodowym czy bez? Dlaczego?
- Czy doświadczacie Państwo jakichś trudności z naborem pracowników? Z czego one wynikają (np. brak chętnych, niska atrakcyjność warunków zatrudnienia, niewłaściwe przygotowanie kadr)?
- Jak ocenia Pan/Pani rotację kadr (duża/przeciętna/miała zmienność)? Jak długo/ile lat (przeciętnie) pracują w placówce opiekunowie osób starszych?

WARUNKI PRACY I PŁACY

- Jakie wynagrodzenia oferowane są w poszczególnych zawodach związanych z opieką nad osobami starszymi (min-max)?
 - Co decyduje o poziomie oferowanych wynagrodzeń? Czy Pana/Pani zdaniem są one adekwatne do wymagań i zakresu obowiązków?
 - Jak zmienia się wynagrodzenie w czasie (możliwości awansu finansowego)?
 - Czy istnieją możliwości uzupełnienia wynagrodzenia? Jak? Np. nadgodziny, premie, niematerialne formy wynagrodzenia.

- Jakie są warunki pracy?
 - Na podstawie jakich umów (umowa o pracę, umowy cywilnoprawne) najczęściej zatrudniają Państwo pracowników w zawodach związanych z opieką nad osobami starszymi?
 - Jak zorganizowana jest praca w poszczególnych zawodach?
 - grafik pracy – ile dni w tygodniu, godzin w ciągu dnia, obciążenie pracą w soboty/niedziele/noce
 - zmienność obciążeń/zadań vs. stałość/monotonia
 - wymóg dyspozycyjności
 - Które ze stosowanych sposobów organizacji pracy są (potencjalnie) problematyczne? Jakie zmiany można by wprowadzić w sposobie organizacji pracy? Jakie są ograniczenia tych zmian?
 - Czy istnieją możliwości awansu? Od czego zależy? Jak często dochodzi do awansów? Czy stosowane są formy zastępcze, jakie (np. zmiana zadań, zakresu odpowiedzialności, awans finansowy)?
 - W jaki sposób pracownicy podnoszą swoje kwalifikacje? Jaki jest w tym udział placówki (np. (współ)finansowanie szkoleń/studiów, pozyskiwanie środków na podnoszenie kompetencji, realizacja projektów systemowych)? Ilu pracowników korzysta z tych form? A ilu chciałoby korzystać (zgłaszało chęć podnoszenia kwalifikacji/kompetencji)?
- Czy sposób wynagradzania pracowników i/lub warunki pracy mogą wpływać na trwałość kadr/zainteresowanie pracą w placówce?
 - Jeśli tak, w jaki sposób uatrakcyjniacie Państwo warunki pracy/płacy, żeby zachęcić do podejmowania/utrzymania pracy?

SPECYFIKA ZAWODÓW

- ✓ Jaki jest zakres zadań/czynności w opiece nad osobami starszymi w poszczególnych zawodach?
 - ✓ Jak ocenia Pan/Pani trudność zadań/czynności dla poszczególnych zawodów?
 - ✓ Czy któreś z nich są szczególnie obciążające fizycznie i psychicznie? Jeśli tak, które? Czy można by ułatwić pracownikom wykonywanie tych zadań/czynności (np. poprzez wsparcie urządzeń lub innych pracowników)? Czy takie rozwiązania są wdrażane? Jeśli nie, dlaczego?
 - ✓ Czy rodzaj wykonywanych zadań/czynności może prowadzić do wypalenia zawodowego? Jeśli tak, pracownicy których zawodów są bardziej narażeni na ten proces?
 - Jakie działania Państwo podejmujecie, żeby zapobiegać takim procesom lub żeby rozwiązać problem?

OFERTA OPIEKI A POTRZEBY PODOPIECZNYCH I ICH RODZIN

- ✓ Czy w Pana/Pani ocenie oferta placówki odpowiada potrzebom podopiecznym i ich rodzin?
 - ✓ Jaka jest podstawa tej oceny (np. rozmowy z pracownikami, podopiecznymi, rodzinami podopiecznych, ewaluacje pracy, bieżący monitoring zadań, superwizja)?
- ✓ Jak Pana/Pani zdaniem w najbliższych latach zmieniać się będą potrzeby i wymagania podopiecznych i ich rodzin względem usług opiekuńczych? Jaki będzie miało to wpływ na funkcjonowanie branży usług opiekuńczych? Jakie trudności mogą się pojawić w sprostaniu tym potrzebom i wymaganiom?
- ✓ Co odróżnia Państwa placówkę od innych?
 - ✓ Jakie rozwiązania zw. z ofertą, standardem usług, praktykami zw. z włączaniem fizycznym, kulturalnym, społecznym podopiecznych uznał(a)by Pan/Pani za przykłady dobrych praktyk – działań, które warto wprowadzać w innych placówkach podobnego rodzaju? Proszę podać przykłady.

- ✓ Czy świadczenie usług w placówce jest/może być korzystniejszym rozwiązaniem niż opieka domowa? W jakich przypadkach poszczególne rodzaje opieki lepiej się sprawdzają?

Dziękuję za udział w badaniu.

- **scenariusz wywiadu pogłębionego z pracownikiem podmiotu prowadzącego opiekę nad osobami starszymi (CS1-6 IDI1-6)**

**Scenariusz wywiadu pogłębionego z pracownikiem
podmiotu prowadzącego opiekę nad osobami starszymi**

Nazwa i dane teleadresowe podmiotu: (wypełnia badacz)
Zawód osoby, z którą przeprowadzono wywiad.....
Stanowisko osoby, z którą przeprowadzono wywiad:
Wykształcenie respondenta:
Płeć respondenta:..... (wypełnia badacz) Wiek respondenta:

Formuła aranżacyjna

Nazywam się i jestem pracownikiem firmy ..., która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim.

Chciał(a)bym porozmawiać z Panem/Panią na temat placówki, w której Pan/Pani pracuje. Serdecznie zapraszam do udziału w badaniu i udzielenia odpowiedzi na przygotowane pytania. Wywiad potrwa około 20 minut. Jednocześnie chciał(a)bym zapewnić, że badanie jest anonimowe, a Pana/Pani odpowiedzi zostaną wykorzystane jedynie w celach badawczych.

REKRUTACJA DO ZAWODU/ZAWODÓW

- ✓ W jaki sposób został(a) Pan/Pani zatrudniony/a w tej placówce?
 - ✓ szukanie pracy w zawodzie (samodzielne zgłoszenie się do pracy vs. odpowiedź na konkurs/ogłoszenie, za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy)
- ✓ Jakie warunki musiał(a) Pan/Pani spełnić, żeby otrzymać tę pracę (m.in. w zakresie kompetencji, cech osobowości, doświadczenia zawodowego lub życiowego)?
 - ✓ Jak weryfikowano Pana/Pani predyspozycje do pracy?
 - ✓ kiedy zweryfikowane zostały Pana/Pani predyspozycje do pracy (na etapie rekrutacji, w trakcie zatrudnienia)?
 - ✓ Jak ocenia Pan/Pani swoje przygotowanie do pracy w momencie, gdy ją Pan/Pani podejmował/a?
 - ✓ Czy to Pana/Pani pierwsza praca w tym zawodzie?
 - Jeśli tak, jaką pracę wcześniej Pan/Pani wykonywał/a? Czy to zawód pokrewny (tzn. wymagający podobnych umiejętności)? Dlaczego ostatecznie zdecydował(a) się Pan/Pani na podjęcie pracy w branży usług opiekuńczych dla osób starszych?
 - Jeśli nie:
 - gdzie wcześniej Pan/Pani pracował/a
 - w jakiej formie wcześniej Pan/Pani był/a zatrudniony/a (placówka publiczna/prywatna; usługi w placówce/w domu; w Polsce/za granicą)
 - jak aktualna praca „wypada” na tle Pana/Pani dotychczasowego doświadczenia.

WARUNKI PRACY I PŁACY

- Jak ocenia Pan/Pani oferowane wynagrodzenie? Czy jest ono adekwatne do wymagań i do zakresu obowiązków?
 - Jak zmienia się wynagrodzenie w czasie (możliwości awansu finansowego)?
 - Czy istnieją możliwości uzupełnienia wynagrodzenia? Jak? Np. nadgodziny, premie, niematerialne formy wynagrodzenia.
- Jakie są warunki pracy?
 - Jak zorganizowana jest Pana/Pani praca?
 - ile dni w tygodniu, godzin w ciągu dnia, obciążenie pracą w soboty/niedziele/noce
 - zmienność obciążeń/zadań vs. stałość/monotonia
 - wymóg dyspozycyjności
 - Jakie zmiany można by wprowadzić w sposobie organizacji pracy, by ułatwić Panu/Pani pracę?
 - Czy istnieją możliwości awansu? Od czego zależy? Jak często dochodzi do awansów? Czy stosowane są formy zastępcze, jakie (np. zmiana zadań, zakresu odpowiedzialności, awans finansowy)?
 - Czy ma Pan/Pani możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji? Jaki jest w tym udział placówki (np. (współ)finansowanie szkoleń/studiów, pozyskiwanie środków na podnoszenie kompetencji, realizacja projektów systemowych)? Czy miał/a Pan/Pani potrzebę, możliwość skorzystania z takiej formy?
- Czy bierze Pan/Pani pod uwagę możliwość zmiany zatrudnienia? Dlaczego?

SPECYFIKA ZAWODU

- ✓ Jaki jest zakres Pana/Pani zadań/czynności w opiece nad osobami starszymi?
 - ✓ Jak ocenia Pan/Pani trudność tych zadań/czynności? Czy można by ułatwić Panu/Pani wykonywanie pewnych zadań/czynności (np. poprzez wsparcie urzędów lub innych pracowników)? Czy takie rozwiązania są wdrażane? Jeśli nie, dlaczego?
 - ✓ Czy któreś z nich są szczególnie obciążające fizycznie i psychicznie? Jeśli tak, które?
 - ✓ Czy w placówce podejmowane są działania, które pozwalają zapobiegać procesom wypalenia zawodowego (trwałego znużenia pracą i wykonywanymi czynnościami)? Jakie?

OFERTA OPIEKI A POTRZEBY PODOPIECZNYCH I ICH RODZIN

- ✓ Czy w Pana/Pani ocenie oferta placówki odpowiada potrzebom podopiecznym i ich rodzin?
 - ✓ Jaka jest podstawa tej oceny (np. rozmowy z innymi pracownikami, podopiecznymi, rodzinami podopiecznych, ewaluacje pracy, bieżący monitoring zadań, superwizja)?
- ✓ Jak Pana/Pani zdaniem w najbliższych latach zmieniać się będą potrzeby i wymagania podopiecznych i ich rodzin względem usług opiekuńczych? Jaki będzie miało to wpływ na funkcjonowanie branży usług opiekuńczych? Jakie trudności mogą się pojawić w sprostaniu tym potrzebom i wymaganiom?
- ✓ Co odróżnia Państwa placówkę od innych?
 - ✓ Jakie rozwiązania zw. z ofertą, standardem usług, praktykami zw. z włączaniem fizycznym, kulturalnym, społecznym podopiecznych uznał(a)by Pan/Pani za przykłady dobrych praktyk – działań, które warto wprowadzać w innych placówkach podobnego rodzaju? Proszę podać przykłady.
- ✓ Czy świadczenie usług w placówce jest/może być korzystniejszym rozwiązaniem niż opieka domowa? W jakich przypadkach poszczególne rodzaje opieki lepiej się sprawdzają?

Dziękuję za udział w badaniu.

- dyspozycje do wywiadu z klientami (i/lub ich rodzinami) korzystającymi z oferty podmiotu świadczącego usługi opieki dla osób w podeszłym wieku (CS1-6 ID11-4)

**Dyspozycje do wywiadu z klientami (i/lub ich rodzinami)
korzystającymi z oferty podmiotu świadczącego usługi opieki dla osób w podeszłym wieku
(badanie funkcjonowania podmiotu oraz potrzeb klientów/ich rodzin w zakresie opieki)**

Nazwa i dane teleadresowe podmiotu: (wypełnia badacz)

Wiek osoby korzystającej z placówki:

Od jak dawna przebywa Pan/Pani w placówce? (uwaga, jeśli kwestionariusz wypełnia członek rodziny – od jak dawna Pana/Pani członek rodziny jest podopiecznym tej placówki?)

1. krócej niż rok 2. 2-3 lata 3. 4-5 lat 4. 6 lat lub dłużej

Status w placówce 1. podopieczny/klient 2. członek rodziny

Formuła aranżacyjna

Nazywam się i jestem pracownikiem firmy ..., która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie zapotrzebowania na zawody z branży usług opiekuńczych dla osób starszych w województwie pomorskim.

Interesuje nas także, jakie są potrzeby osób korzystających z takich usług. Serdecznie zapraszamy do udziału w badaniu i udzielenia odpowiedzi na przygotowane pytania. Rozmowa zajmie około 15 minut. Jednocześnie chciał(a)bym zapewnić, że badanie jest anonimowe, a Pana/Pani odpowiedzi zostaną wykorzystane jedynie w celach badawczych.

OFERTA PLACÓWKI

- Jak na ogół spędza Pani/Pan (Pana/Pani członek rodziny) czas w placówce? Jak wygląda zwykły dzień?
 - Jakie formy aktywności sprawiają Panu/Pani (Pana/Pani członkowi rodziny) największą przyjemność?
 - A jakie formy aktywności są najbardziej potrzebne dla:
 - podtrzymania/poprawy stanu zdrowia
 - poczucia przynależności do szerszej społeczności
 - zaspokojenia potrzeb kulturalnych, edukacyjnych, ogólnie - samorozwoju
 - odpoczynku
 - wypełnienia czasu wolnego

OCENA OFERTY I POZIOMU OBSŁUGI

- Jak ogólnie ocenia Pan/Pani poziom opieki w placówce?
- Gdyby miał Pan/Pani polecić tę placówkę komuś innemu, na co w szczególności zwrócił(a)by Pan/Pani uwagę? Co jest mocną stroną tej placówki?
- Czy placówka ma takie cechy, które sprawiają, że odradzał(a)by Pan/Pani korzystanie z niej? Jakież?
- Co chciał(a)by Pan/Pani zmienić w działaniu placówki (nawet jeśli jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z jakości usług dla Pana/Pani (członka Pana/Pani rodziny)?
 - Czy zmiany miałyby dotyczyć którejs z takich sfer jak: opieka zdrowotna, warunki i komfort mieszkania, atrakcje i program spędzania czasu wolnego, jakość opieki ze strony osób specjalizujących się w opiece nad osobami starszymi, zrozumienie potrzeb podopiecznych, cierpliwość i wyrozumiałość personelu, zaangażowanie pracowników, zapewnienie podopiecznym poczucia intymności, zapewnienie podopiecznym poczucia bezpieczeństwa, jakość pracy osób wykonujących zawody pomocnicze (np. obsługa porządkowa, kuchni, itp.)?

- Czy któraś z tych sfer funkcjonuje dziś w sposób, który wymaga pilnej zmiany? Która?
- Jakie działania w odniesieniu do tych spraw już podejmowano? Które w szczególności Panu/Pani odpowiadają/ły?
- Czy kiedykolwiek zgłaszał/a Pan/Pani potrzebę tych zmian? Komu? Z jakim skutkiem (czy podjęto działania naprawcze lub dyskusję o problemie?)?
- Czy kiedykolwiek rozważał(a) Pan/Pani zmianę placówki, z której usług Pan/Pani korzysta? Dlaczego?

Dziękuję za udział w badaniu!



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



**JEDNOSTKA SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk

tel. +48 58 326 18 01

fax. +48 58 326 48 94

e-mail: wup@wup.gdansk.pl

www.wup.gdansk.pl, www.porp.pl