

STANOVISKO EUROPEAN AGEING NETWORK

K řešení problematiky



nedostatku pracovní síly v sociálních službách; nové přístupy otevřou nové cesty

Strach ze stáří je lidem vlastní. Odráží se v tempu růstu miliardového průmyslu zaměřenému na boj proti stárnutí. Devalvace stáří je společenskou realitou. Stáří a senioři budou společensky oceněni ve chvíli, kdy si my sami přiznáme, že stárneme. O ocenění této skupiny lidí usiluje řada zájmových skupin, jako je například evropská organizace European Ageing Network (EAN), které bojují za důstojné prožití stáří a důstojný přístup k seniorům. Součástí těchto snah je, aby společnost nebyla lhostejná k potřebám seniorů, umožnila jim najít své místo ve společnosti a hájila v případě potřeby jejich zájmy.

Tato prohlášení však nemohou obstát sama o sobě. Potřebujeme také ocenit zaměstnance a vytvářet vhodné podmínky pro ty, kteří pracují v pomáhajících profesích, pečují o seniory a poskytují jim podporu. Pečovat o někoho je prací, která nesouvisí s věkem, pohlavím, původem, sociálním postavením, náboženským vyznáním či stářím. Nedostatek pracovní síly je celosvětovým problémem, což ještě více ukazuje na velkou konkurenci na trhu práce v pomáhajících profesích. Je důležité rozvíjet nové způsoby myšlení, přístupy a jednání, abychom mohli čelit všudypřítomným problémům.

„Staré způsoby neotevívají nové dveře!“ (Barak Obama)

Současné hledání řešení problémů na trhu práce ve zdravotnictví a zejména v dlouhodobé péči se rychle ztrácí v obecných frázích, nesprávných předpokladech a nereálných řešeních. Za prvé, na trhu práce nečelíme jen jedinému problému, ale celé řadě navazujících a vzájemně propojených problémů. Návrhy, které naznačují, že potřebujeme jedno řešení, jsou buď naivní, nebo nezohledňují složitost odvětví. Formální i neformální pečovatelské čelí kumulujícím se výzvám. Fyzicky i psychicky náročné pracovní podmínky si zaslouží odpovídající odměnu v podobě spokojenosti, spravedlivé mzdy a uznání.

Pečovat o někoho je považováno za velmi uspokojivé. Striktní manažerské struktury a systémy kvality jsou však často považovány za narušitele této spokojenosti. Dnešní odměňování se nezakládá na osobní spokojenosti pečovatelů a příjemců péče, ale na přečíslovaných certifikačních hodnoceních a obecných systémech kompenzací a benefitů, které neodpovídají individuálním očekáváním. Proto je uznání a ocenění pečovatelů v ekonomicky orientovaném světě podceňováno.

Staré způsoby neotevívají nové dveře. Držet se zajetých kolejích, byť někde s finanční podporou, v některých případech se zvyšující se tendencí, nepřinese kýženou odměnu, a my zůstaneme uvězněni v bludném kruhu. Jediným řešením je najít nové způsoby a otevřít nové dveře.

A PÉČE A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Uspějí ti, kteří vytvoří skutečně důstojné pracovní prostředí.

1. KŘEHKÉ PRACOVNÍ VZTAHY

vytváření stabilních multiprofesionálních a multikulturních vztahů

Křehkým pracovním vztahům a stále více individualisticky náročnému chování lze čelit díky lepší spolupráci ošetrovatelských, zdravotnických, sociálními, terapeutickými a dalšími profesemi. Stárnutí není nemoc, ale životní etapa, v níž senioři potřebují podporu, aby mohli žít tak, jak si přejí.

Individuální potřeba podpory by měly být v centru pozornosti všech relevantních odborníků. Zkušenosti by měly umožnit neformálním pečovatelským a seniorům žít život podle jejich představ. Vycházíme z předpokladu, že každý svými osobními zkušenostmi a odbornými znalostmi přispěje k co nejlepší péči.

2. NALEZENÍ STABILITY V NEJISTOTĚ

budování zdravých vztahů

Zaměstnanci i lidé, o které je pečováno, se setkávají s negativním prostředím, které je způsobeno nestabilními a těžko předvídatelnými pracovními situacemi a podmínkami. Zdravé prostředí je takové, kvůli kterému není nikdo vystaven faktorům způsobujícím nemoci.

Nestabilitu a nejistotu nelze vyřešit striktními plány, schémata ani programy. Lidé se cítí být pod tlakem, když jsou nuceni volit mezi dodržováním plánu a skutečnými potřebami seniorů. Statisticky významné korelace mezi spokojeností v práci a podporou individuality ukazují, že pocit viny, stres z nedostatku času a bezmoc ovlivňují pečovatele negativněji než spontánní přístup, vlastní iniciativa a uvážené rozhodování.

3. NADMĚRNÁ ADMINISTRATIVNÍ ZÁTĚŽ

nejde jen o to něco dokázat, ale o skutečné zlepšení

Klienti zejména sociálních a zdravotnických služeb potřebují, aby jejich potřeby byly slyšeny. Dokumenty, které lépe odráží skutečné potřeby lidí, pomáhají zlepšovat kvalitu péče a lépe reagovat na skutečné potřeby klientů.

Současné systémy jsou příliš založené na podezřívavosti a nedůvěře. Odpovědnost a administrativní zátěž odvádějí přílišnou pozornost od samotné práce a podporují negativní kulturu, aniž by přinášely přidanou hodnotu pro pečovatele a příjemce péče.

4. NEDOSTATEČNÁ DOSTUPNOST DAT A INFORMACÍ

efektivněji strávený čas vede k optimalizaci péče

Silné stránky digitalizace spočívají ve zlepšení pracovních podmínek, lepší komunikaci a snadnějším přístupu k datům a informacím a rychlejší odezvě. Nastavení péče lze dále optimalizovat bez ohledu na čas a místo. V souvislosti s digitalizací lze hovořit také o sociálním aspektu – v případě, že digitální nástroje nejsou dobře implementovány, může dojít k omezení osobního kontaktu mezi uživateli péče a pečovateli, čímž se bude posílen pocit osamělosti.

Přechod na digitalizaci v sektoru není luxus, ale nutnost. Pokud je dobře promyšlený, implementovaný a reaguje na skutečné potřeby zaměstnanců i starších lidí, může být přínosem, nikoli jen dalším výdajem.

B VELENÍ

„Když rychlost změny venku přesáhne rychlost změny uvnitř, konec je v dohledu.“ (Jack Welch)

5. PŘÍLIŠ MNOHO DAT JE SPÍŠ PROBLÉM NEŽ ŘEŠENÍ

život nenaplní jen sbírání knih

V kontextu ošetrovatelství a pečování je nutné najít a udržet rovnováhu mezi empirismem, odborností a empatií. Péče vyžaduje mít pevně položený základ důvěry. Není správné měřit hodnotu života a práce člověka jen podle dat.

Data jsou ceněná jako zlato, jen je potřeba je získávat jinak. Nezáleží na množství, ale na kvalitě. Dostupnost relevantních informací o skutečných potřebách, očekáváních a možnostech seniorů i zaměstnanců by mělo pomoci vytvořit jasnější představu o tom, jak zlepšit pracovní podmínky, jak ocenit druhé a jak zvýšit kvalitu péče.

6. NEDOSTATEČNÉ VZÁJEMNÉ POCHOPENÍ PÉČE

vytváření pozitivní mezioborové a multikulturní atmosféry

Vzhledem k rostoucím požadavkům na mezioborovou a multikulturní spolupráci a týmy je nezbytné sjednotit chápání potřeb, týmové práce a péče.

Dlouhodobou péči bychom měli vnímat spíše ze sociálního úhlu pohledu místo zdravotního. To vyžaduje jiný přístup v oblasti vzdělávání, získávání dovedností a poskytování adekvátních pracovních podmínek. A také jiný způsob myšlení lidí na vedoucích pozicích a politiků.

7. KRIZOVÉ SITUACE A ODPOVĚDNOSTI

zvyšování odolnosti manažerů vůči krizím

Je potřeba se zaměřit na vzdělávání vedoucích pracovníků, které by mělo zahrnovat mimo jiné řízení s omezenými prostředky, analýzu rizik, prevenci násilí, zvládání krizí a katastrof, přičemž je nutné vždy respektovat lidi a jejich životy.

Krise způsobená covidem znovu ukázala paradox plánování, připomenuli jsme si nadměrnou byrokracii a rostoucí pocit nejistoty. Bylo zapotřebí odvahy zdravotnického a sociálního sektoru, managementu i pracovníků, reagovat na skutečné potřeby seniorů.

C SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POLITIKA

Politický cyklus je obvykle podstatně kratší než perspektivy, které lidé potřebují pro svůj vlastní život. Hledání rychlých řešení většinou nevede k zásadním změnám.

8. NEZODPOVĚDNÝ PŘÍSTUP KE KVALITĚ

kvalitu chápat mezioborově a multikulturně, nikoli jen akademicky

Cílem je celostní pohled na kvalitu života seniorů, tedy chápat jej po stránce fyzické, psychologické, kulturní a spirituální.

Kvalita života je subjektivní. Seniori by měli být těmi, kdo udávají směr v péči, nikoli systém, který rozhoduje o jejich spokojenosti.

9. PEČOVAT O NEJSTARŠÍ GENERACI, ALE NE NA ÚKOR TĚ MLADŠÍ

důstojnost jako způsob, jak předcházet závažným socio-etickým následkům v zahraničí

Lidstvo ještě nikdy nepotřebovalo tolik zdrojů k tomu, aby udrželo současný stav. Paradoxem je, že sociální služby přináší celosvětově obrovské socio-etické výzvy. Výzvy, se kterými se potýká trh práce, nesmí vést k situacím, které připomínají obchodování s lidmi, resp. pracovní silou.

Potřebujeme jasné právní a etické rámce, aby nedocházelo k rozdílům mezi seniory a seniory, kteří potřebují zajistit péči, a těmi, kteří si péči mohou dovolit, a těmi, kterým společnost péči zajistit už nedokáže.

10. JEN POPTÁVKA NESTAČÍ

přechod od péče k prevenci

Poptávka po sociálních službách roste rychleji než kapacity a nabídka pracovní síly. Jedním z ukazatelů je nárůst volných pracovních míst. Je nutné podporovat opatření v oblasti zdravotní politiky a prevence, která zlepší prožití stáří ve zdraví.

Prevence je lepší než léčba. Zejména v oblasti péče se zdá, že je toto známé pravidlo opomíjeno. Je důležité zaměřit se na poskytování podpory, asistence a skutečné potřeby seniorů.