

Jak zlepšit podmínky pro výkon pečovatelské profese v pobytových zařízeních

Jsme MILA, z.s.

ZÁŘÍ 2022



SHRNUTÍ ZPRÁVY

Sektor sociálních služeb se potýká s nedostatkem kvalitních pečovatelů. Se stárnutím populace bude tento problém nabývat na intenzitě.

Potřebujeme zvýšit prestiž pečovatelské profese a zlepšit podmínky pro její výkon, abychom zlepšili kvalitu poskytovaných služeb, zabránili fluktuaci zaměstnanců a předcházeli u nich syndromu vyhoření, do oboru přivedli nové zájemce se správnou motivací.

CO JE POTŘEBA UDĚLAT

Profese pečovatele je velmi fyzicky i psychicky náročná, přesto má ve společnosti malou prestiž, a není adekvátně finančně ohodnocená.

Pečovatelé, jež obstarávají každodenní potřeby klientů, jsou klíčoví pracovníci, kteří ovlivňují kvalitu života lidí v pobytových službách pro seniory.

V domovech pro seniory a v domovech se zvláštním režimem jich je zaměstnaných téměř 25 000, tj. 59 % všech pracovníků v sociálních službách v pobytových zařízeních.

V roce 2060 bude v ČR o milion seniorů více než dnes (3,2 mil.). Dá se tedy očekávat, že poptávka po pobytových službách nebude klesat, spíš naopak.

To znamená, že v sektoru sociálních služeb na pozici pečovatelů budou chybět tisíce pracovníků.

Se stoupající incidencí klientů s nějakým typem demence a zvyšujícím se průměrným věkem klientů se budou neustále zvyšovat požadavky na dovednosti a kapacitu pečovatelů.

- 1 Seznámit veřejnost s profesí pečovatele. Zdůraznit její význam pro společnost a zvýšit její prestiž.**
- 2 Zajistit adekvátní finanční ohodnocení pečovatelů alespoň na úrovni průměrné mzdy.**
- 3 Zajistit co největší spektrum zájemců o práci. Například zrušit podmínku čistého trestního rejstříku pro výkon profese.**
- 4 Nastavit dotační systém domovů tak, aby kromě péče o klienty zohledňoval i nutnost péče o zaměstnance a vzdělávání středního managementu.**
- 5 Zavést celoživotní vzdělávání pečovatelů s možností individuálního nastavení a kariérního růstu.**
- 6 Stanovit prodlouženou dovolenou na zotavení pečovatelů nebo jiné formy pracovních benefitů, které jim budou kompenzovat náročnost profese.**

„Slyším poprvé, že se pečujícím někdo konečně věnuje. Je opravdu potřeba začít u nich. Když budou semletí stresem a bude jich málo, když se o ně nikdo nebude zajímat, nebude tu profesi chtít dělat nikdo.“

— účastnice kulatého stolu se seniory, projekt Jiskříme

Za 40 let budou senioři tvořit třetinu populace.

Věkové složení populace České republiky se bude v příštích desetiletích významně měnit. Jednoduše řečeno: bude ubývat lidí v produktivním věku a přibývat lidí nad 65 let. Podle odhadů Českého statistického úřadu bude v roce 2060 o milion více seniorů než dnes (ze současných 2,2 milionu na 3,2 milionu).¹ Senioři budou tvořit třetinu populace. Ve věkové skupině nad 80 let očekáváme nárůst o více než 500 tisíc osob (celkem téměř milion lidí).² Očekává se také nárůst osob trpících nějakou formou demence. Dnes se tato nemoc týká přibližně 160 tisíc lidí, v roce 2050 to může být až dvojnásobek.³ Také se bude zvyšovat průměrná délka dožití.

Většinu péče o seniory zajišťují ženy ve věku 50 až 70 let.

Česká republika je spolu s Polskem země s nejvyšším podílem neformální péče v Evropě, tzn. že většinu péče o seniory (více než 80 %) zajišťují rodinní příslušníci. Pěči - především tu intenzivní, každodenní - zajišťují zpravidla ženy ve věku 50 až 70 let. Politika státu, mediální obraz i očekávání společnosti tuto tzv. refamilializaci péče o seniory podporují a preferují.⁴ Možnost zůstat doma, ve svém přirozeném prostředí si přeje 8 z 10 seniorů.⁵ Přesto zde vždy bude určitá část lidí ve vyšším věku, kteří budou vyhledávat a potřebovat pobytové služby.

MOŽNÉ RODINNÉ SCÉNÁŘE, KTERÉ VEDOU SENIORY K VYHLEDÁVÁNÍ INSTITUCIONÁLNÍ PÉČE:

Pan Karel (69 let) je bezdětný vdovec, cítí se doma osamělý a začíná mít strach zůstat doma sám. Kdyby se jeho zdravotní stav zhoršil, nemá koho požádat o pomoc. Rád by trávil více času mezi lidmi. Zatím to doma zvládá, ale raději si už podal přihlášku do dvou domovů pro seniory.

Paní Lenka (75 let) má dvě dcery, obě mají vlastní rodiny. Jedna z nich bydlí příliš daleko a z toho důvodu je pro ni nemožné, aby se starala o maminku na každodenní bázi. Druhá dcera bydlí ve stejné vesnici, ale je rozvedená a nemůže si dovolit opustit práci. Její příjem je jediný příjem její domácnosti.

Paní Jana (79 let) a pan Oldřich (85 let) se rozvedli již před třiceti lety. Mají syna, který je ochoten se o ně postarat, ale nemůže se logicky rozdějit. Syn se rozhodl, že se bude starat o matku, pro otce hledá domov seniorů.

Paní Marie (83 let) bydlí sama ve velkém bytě, který chce přenechat vnučce. Vnučka má tři děti a bydlí ve 2+1. Paní Marie jí chce pomoci.

Pan Jakub (72 let) by nejraději zůstal doma, ale asistenci terénních služeb si nemůže dovolit v takovém rozsahu, jak by potřeboval. Z důchodu a příspěvku na péči zvládne zaplatit jen 4 hodiny služeb denně.

Syn paní Jitky se chce o matku postarat, ale zároveň nechce odejít do předčasného důchodu. Na příštích 9 měsíců proto hledá možnost pobytové služby, kde by maminka žila do doby, než nastoupí do důchodu on a bude moci péči o maminku převzít.

¹ Český statistický úřad. Projekce obyvatelstva České republiky - 2018 - 2100. [online]. [cit. 27.5.2022]. [Dostupné zde](#).

² Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. Analýza segmentu sociálních služeb s akcentem na pobytové a ambulantní sociální služby pro seniory 2021. Ernst & Young, s. r. o. Tábor: 2021

³ Podle SZÚ by jejich počet mohl v roce 2050 být 280 tis. ([Zdroj zde](#), [online]. [cit. 24.5.2022].:).

⁴ Podle propočtu České Alzheimerovy společnosti až 383 tisíc. ([Zdroj zde](#), [online]. [cit. 24.5.2022])

⁵ Dudová, R. Postarat se ve stáří. Rodina a zajištění péče o seniory. Praha: SLON, 2015.

⁵ Starostová Olga. Jsem tady ještě doma? Institut důstojného stárnutí. Praha: 2016 [Dostupné zde](#).

Poptávka po pobytových službách roste. V budoucnu budou chybět tisíce pracovníků v sociálních službách.

I když by si většina seniorů přála zůstat co nejdéle doma, poptávka po institucionalizované péči je velká a stále roste.⁶ Vloni nebylo uspokojeno přes 55 tis. žádostí do domova pro seniory a 24 tis. žádostí do domova se zvláštním režimem.⁷ Senioři pravděpodobně podávají žádosti do více zařízení najednou, proto se odhaduje, že převis poptávky nad nabídkou se reálně pohybuje kolem 1/3 z celkového počtu žádostí.⁸

V České republice lidé v seniorském věku nejvíce využívají následující pobytová zařízení:

Domovy pro seniory

Domovy poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost zejména z důvodu věku, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby. (Zákon o sociálních službách § 49)

Domovy se zvláštním režimem

Tyto domovy poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu chronického duševního onemocnění nebo závislosti na návykových látkách, a osobám se stařeckou, Alzheimerovou demencí a ostatními typy demencí, které mají sníženou soběstačnost z důvodu těchto onemocnění, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby. (Zákon o sociálních službách § 50)

	Počet zařízení	Počet lůžek	Počet klientů	Výdaje na sociální služby v tis. Kč
Domovy pro seniory	524	36 465	32 032	18 003 417
Domovy se zvláštním režimem	367	22 192	18 877	11 679 459

Počet lůžek i klientů v domovech pro seniory mírně klesá (v roce 2012 poskytovaly péči 36 197 klientům a v roce 2020 32 032 klientům). V domovech se zvláštním režimem je trend opačný (v roce 2012 v nich našlo domov 10 300 klientů a v roce 2020 18 877 klientů). Z toho můžeme soudit, že část klientů, kteří by v minulosti využívali služeb domovů pro seniory, se přesouvá do domovů se zvláštním režimem, které jsou vhodné pro náročnější klienty s různými typy demence. Ke konci roku 2020 žilo 51 tisíc lidí v některém z domovů (2,5 % všech lidí nad 66 let). V domovech pro seniory převládali klienti ve věku 86–95 let (43 %). V domovech se zvláštním režimem mírně převažovala věková skupina 76–85 let.⁹

Domovy mohou být zřízeny krajem, obcí, církví, nestátní organizací nebo soukromou firmou. V posledních pěti letech se o růst počtu lůžek zasloužily především soukromí poskytovatelé (neziskové organizace a obchodní společnosti). Kraje a obce (státní poskytovatelé) nové kapacity nevytvářejí.¹⁰ Přesto je veřejný sektor stále hlavním hráčem na poli poskytovatelů pobytových služeb, zajišťuje 81 % celkové kapacity lůžek.¹¹

Podle analýzy Asociace poskytovatelů sociálních služeb¹² bude nutné do roku 2050 vybudovat 17 928 lůžek v domovech pro seniory a 9 714 lůžek v domovech se zvláštním režimem, pokud chceme zachovat jejich současnou kapacitu (tj. 17,75 lůžek, resp. 9,62 lůžek na 1000 obyvatel nad 65 let).

⁶ Kotrusová M., Dobiášová K. Česká republika na rozcestí mezi domácí a institucionální péčí o seniory. Fórum sociální politiky 6/2012.

⁷ MPSV. Statistická ročenka z oblastí práce a sociálních věcí. Praha: 2021. [online]. [cit. 27.5.2022]. [Dostupné zde](#).

⁸ Horecký, Průša. Současná struktura služeb dlouhodobé péče a prognóza potřeby sociálních služeb 2019-2050. Listy sociální práce. Roční VII. 2019

⁹ Český statistický úřad. Senioři v ČR v datech - 2021. [online]. [cit. 27.5.2022]. [Dostupné zde](#).

¹⁰ Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. Analýza segmentu sociálních služeb s akcentem na pobytové a ambulantní sociální služby pro seniory 2021. Ernst & Young, s. r. o. Tábor: 2021

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

Práce pečovatelky je pestrá, odpovědná, velmi psychicky i fyzicky náročná a finančně nedocenená.

O seniory a seniorky se v oblasti formální, institucionální péče starají především pracovníci v sociálních službách. Jejich úkolem je zajistit pomoc při osobní hygieně, oblékání, stravování, volnočasových aktivitách, vypomáhají s běžnými úkony v domácnosti/v pokoji klienta. Jsou vystaveni fyzické zátěži i psychicky náročným situacím (úmrť, agresivita, vyhoření). Musí zvládat mnoho praktických dovedností včetně rehabilitačních úkonů, umět komunikovat s klienty i s rodinami. Zvyšují se i nároky na jejich schopnost práce s technologiemi (např. pomoc při online komunikaci klientů a rodin). U toho by měli být neustále milí, trpěliví a empatičtí. Jejich práce je pestrá, odpovědná a velmi psychicky i fyzicky náročná.

Nejvíc těchto pracovníků je v České republice zaměstnáno právě v domovech pro seniory (14 383) a v domovech se zvláštním režimem (10 267). Tvoří 59 % všech zaměstnaných pracovníků v sociálních službách (nepočítáme-li pracovníky v terénních a ambulantních službách).¹³

Pečovatelé se zpravidla starají o 5–9 klientů.

Za posledních deset let vzrostl jejich celkový počet a zároveň se snížil počet klientů, které každý jeden z nich obstarává. V roce 2013 připadlo na jednoho pracovníka v průměru 3,27 klienta, v roce 2018 to bylo 2,98, z čehož plyne, že se nejen zvýšilo množství času, který pracovníci klientům věnují, ale také že klienti vyžadují intenzivnější péči.¹⁴ Z praxe však víme, že poměr tři klienti na jednoho pečovatele je spíše číslo v tabulce, ke kterému má realita daleko. V každém domově je na směně vždy přítomná maximálně půlka pečovatelů a když je z nich část nemocná, tak se poměr počtu pečovatelů na počet klientů ještě zhoršuje. Z našeho výzkumu vyplynulo, že pečovatelé mají zpravidla na starosti 5–9 klientů¹⁵.

Přestože náklady na mzdy a platy zaměstnanců jsou největší složkou celkových nákladů sociálních služeb, podle Analýzy segmentu sociálních služeb je to právě nedostatek peněz pro odpovídající ohodnocení personálu a nábor nových zaměstnanců, na který si pobytová zařízení stěžují.¹⁶

Platové ohodnocení pracovníků v sociálních službách ve veřejném sektoru v roce 2020 podle Statistické ročenky MPSV:¹⁷

Měsíční průměr na 1 zaměstnance v Kč		
Průměrná platová třída	Platový tarif	Plat celkem s příplatky, přesčasy, odměny a náhrady
5,4	18 370 Kč	32 199 Kč

„Navýšit odměnu je prioritou. Je potřeba přidat 5, spíše 10 tisíc. Pohybujeme se v rozmezí 27–31 tisíc hrubého a na to ještě dosáhne málokdo.“

— účastnice kulatého stolu s pečovatelkami a vedením domovů, projekt Jiskříme

Období pandemie covidu ukázalo nepostradatelnost této profese, ale také její náročnost a rizika spojená s jejím výkonem (vysoké riziko nákazy). Bohužel se nepodařilo využít pozornosti, která byla k pomáhajícím profesím napřena, k tomu, aby se do oboru přilákali noví potenciální pečovatelé. Z naší praxe víme, že lidé, kteří se v době covidu nadšeně přihlásili jako dobrovolníci a na základě této zkušenosti se rozhodli ke změně profese (stali se z nich profesionální pečovatelé), z oboru po několika měsících odešli, protože o ně nebylo dobře postaráno.

¹³ MPSV. Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí. Praha: 2021. [online]. [cit. 27.5.2022]. + vlastní výpočet. [Dostupné zde](#).

¹⁴ Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. Analýza segmentu sociálních služeb s akcentem na pobytové a ambulantní sociální služby pro seniory 2021. Ernst & Young, s. r. o. Tábor: 2021

¹⁵ Výzku Pečovatelé 2022, Míla, z.s. 2022

¹⁶ Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. Analýza segmentu sociálních služeb s akcentem na pobytové a ambulantní sociální služby pro seniory 2021. Ernst & Young, s. r. o. Tábor: 2021

¹⁷ MPSV. Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí. Praha: 2021. [online]. [cit. 27.5.2022]. [Dostupné zde](#).

PEČOVATELÉ 2022 / VÝZKUM

Co jsme zjistili o českých pečovatelnkách a pečovateli

Od května do června 2022 jsme ve spolupráci s agenturou [Mindbridge](#) zrealizovali kvantitativní výzkum mezi pečovatelnkami a pečovateli z domovů pro seniory a domovů se zvláštním režimem. Cílem online dotazníkového šetření bylo zjistit, kdo jsou čeští pečovatelé, jaké mají rodinné a finanční zázemí, co jejich práce obnáší a jaké k ní mají postoje. Získali jsme odpovědi od 169 respondentů z 35 domovů působících ve 12 krajích.

PRAXE

Struktura práce:

Téměř polovina pečovatelů (48 %) se stará během směny o 5–9 klientů. Pouze čtvrtina má na starosti méně než 5 klientů. Další čtvrtina pečuje o 10–14 klientů a 3 % má dokonce na zodpovědnost péči o více než 15 lidí.

Drtivá většina pečovatelek pracuje na plný úvazek (94 %).

43 % z nich za měsíc odslouží 16–18 směn. 33 % dokonce více než 19 směn a čtvrtina méně než 15 směn.

89 % pečovatelek uvedlo, že během měsíce musí zaskočit za kolegyni (vzít směny navíc). Z nich 75 % se to stává výjimečně, 18 % jednou nebo dvakrát za měsíc.

Týmy:

Potvrdilo se, že pracovní kolektivy v domovech jsou velmi heterogenní (vzdělanostně, zkušenostmi), **je tam čtvrtina nováčků v oboru a třetina lidí s krátkou praxí v daném domově. 53 % pečovatelů nemá maturitu.**

30 % pečovatelek tuto práci dělá, protože je neuspokojovala předchozí práce. 21 % se na práci připravovala ve škole. Významná je i část respondentek, které se

k práci dostaly po té, co pečovaly o někoho v domácím prostředí (14 %).

Pracovní náplň:

Denně se většina věnuje stravování (92 %), hygieně (83 %), oblékání (88 %), úpravě lůžka (83 %), fyzické manipulaci s imobilními klienty (90 %) a administrativě (83 %).

Na týdenní bázi uvádějí pečovatelé častou komunikaci s klienty v krizových, těžkých situacích (78 %), komunikaci s rodinnými příslušníky (59 %) a zajišťování denního programu (88 %). Několikrát do měsíce musí řešit náročnou situaci jako je úmrtí nebo zhoršení stavu klientů (76 %).

Oblíbené aktivity:

Nejvíce oblíbené je mezi pečovateli zajišťování denního programu klientům jako předčítání, procházky (68 %), následuje komunikace s klienty v těžkých chvílích (50 %) a stravování/pití (44 %).

Nejvíce by chtěli omezit:

Administrativu (46 %), konflikty v pracovním kolektivu (45 %) a fyzickou zátěž (36 %). Méně často než nyní by se třetina z nich ráda věnovala vyrovnávání se s psychicky náročnými situacemi (33 %).

FINANČNÍ SITUACE

Úspory:

Trochu uspořit může 49 % respondentů. Naopak **více než třetina respondentů (37 %) vyjde s penězi jen tak tak.**

36 % má spotřebitelský úvěr, 34 % má hypotéku. Objevily se i případy, kdy pečovatelé mají exekuci na část platu (4 %), nebo je v exekuci někdo v domácnosti (4 %).

Téměř polovina respondentů (46 %) by nečekaný výdaj 20 tis. Kč musela částečně nebo zcela pokrýt půjčkou.

Nejstarší pečovatelky (nad 51 let) uvádějí nejmenší finanční potíže a mohou častěji s penězi vyjít.

POSTOJE

40 % respondentů někdy pomyslelo na změnu práce.

Ocenění:

79 % respondentek a respondentů již napadlo, že **je jejich práce nedocenená.**

30 % z nich navíc nemá pocit, že si příbuzní klientů váží jejich práce.

POROSTE POČET ŽÁDOSTÍ O PŘIJETÍ DO POBYTOVÝCH SLUŽEB

Se vzrůstajícím počtem seniorů, se bude navyšovat počet uživatelů zdravotních a sociálních služeb. Už nyní je poptávka po pobytových službách vyšší než nabídka. Dá se předpokládat, že tento trend poroste.

Bude se zvyšovat i počet lidí trpících Alzheimerovou nemocí a jinými typy demence, tj. osob, které budou potřebovat celodenní, intenzivní péči.

UBYDE LIDÍ V PRODUKTIVNÍM VĚKU, SCHOPNÝCH SE STARAT O SENIORY

Vlivem změny věkového složení obyvatelstva se bude snižovat počet osob v produktivním věku, tj. potenciálních neformálních pečujících, kteří budou schopni se o své rodinné příslušníky starat doma.

Zvyšující se věk odchodu do důchodu, rozvodovost a finanční nestabilita snižují možnosti rodinných příslušníků se o své seniory postarat.

Již nyní se domovy potýkají s nedostatkem pečovatelek a pečovatelů. Pokud se nebudeme aktivně snažit o nábor nových a udržení těch stávajících, situace se bude nadále zhoršovat.

Výstupy nastíněného trendu budou mít dopad jak na stát (především zvýšená zátěž pro rozpočet), tak na pobytová zařízení (nedostatek personálu), na klienty (nejistota ohledně toho, jak a kde stráví konec života) i na jejich rodiny (při nedostatku dostupných sociálních služeb, bude hlavní zátěž péče ležet na nich, péče o seniory bez podpory veřejného sektoru je přitom velmi těžká).



CO JE POTŘEBA UDĚLAT PRO TO, ABY BYLO DOBŘE KLIENTŮM I TĚM, KDO O NĚ PEČUJÍ?

1/ ZVÝŠIT PRESTIŽ PEČOVATELSKÉ PROFESE

„Je těžké vysvětlit lidem, co dělám. Začnu a vidím že ten člověk se nechytá. Většinou řekne: ‚To bych dělat nemoh‘. Ta profese je často vnímaná jako něco strašného.“

— účastnice kulatého stolu s pečovatelkami, projekt Jiskříme

Postoje k pečovatelské práci jsou ve společnosti velmi rozporuplné. Jedni ji bezmezně obdivují, druzí ji považují za nekvalifikovanou, podřadnou práci. Obě skupiny lidí (i když z různých důvodů) by ji dělat nemohly či nechtěly. Zatímco u zdravotnického personálu si umíme alespoň zhruba představit jejich náplň práce, na pečovatelskou profesi si děláme často názor, aniž bychom měli ponětí o tom, co obnáší. To je potřeba změnit.

„Známe a propagujeme sto druhů šamponů, ale co dělá sociální služba, to se neví. Ani ve škole o tom děti neučí. Lidé o této práci nemají povědomí do doby, kdy ji potřebují pro sebe nebo své blízké.“

— účastnice kulatého stolu s řediteli a ředitelkami, projekt Jiskříme

CO DĚLAT:

Seznámit veřejnost s profesí pečovatele. Šířit informace a ukazovat skutečný obraz této profese, tj. náročnost, náplň práce. Zdůraznit její význam pro společnost.

Apelovat na média, aby ukazovala pečovatele ne jako anděle na zemi, ale jako profesionály, kteří dělají náročnou práci. Aby častěji formulovala jejich nezastupitelnost a přínos společnosti.

„Bylo krásné, když nám jedno květinářství poslalo květiny. Bylo vidět, že si naší práce někdo váží, to nás opravdu všechny nakoplo.“

— účastnice kulatého stolu s pečovatelkami, projekt Jiskříme

2/ ZVÝŠIT PLAT PEČOVATELKÁM A PEČOVATELŮM

„Neměnila bych, nešla bych za pokladnu, byla bych tam nešťastná, ale víc než pochvalu bych teď ocenila přidat na penězích“.

„Kamarádka, která pracuje jako sekretářka, má vyšší plat, skladník má taky víc. To je tak demotivující...V Lidlu mají víc určitě.“

— účastnice kulatého stolu s pečovatelkami, projekt Jiskříme

„Kvalifikovaní lidé, kteří se rozhodnou u nás pracovat, často odchází jinam kvůli penězům. Musí živit rodiny a přestože by v péči pracovali rádi, finančně nemůžeme konkurovat.“

— Radek Roule, domov Hagibor

CO DĚLAT:

Zvýšit platy v oboru tak, aby práce profesionálního pečovatele byla oceněna minimálně na úrovni průměrné mzdy.

3/ ZAJISTIT ŠIRŠÍ SPEKTRUM ZÁJEMCŮ O PRÁCI PEČOVATELE

„Je obrovský problém sehnat lidi, řešíme už i jen to, jak je oslovit. Mám pocit, že oslovujeme stále ty stejné lidi, kteří bývají nespokojení, a nakonec odchází.“

– Ilona Veselá, ředitelka Domova pro seniory Chodov

CO DĚLAT:

Rozšířit typy úvazků a možnosti spolupráce, abychom zasáhli co největší možné spektrum zájemců o práci.

Ačkoliv systém směn (převážně 12h směny) většinu stávajících pečovatelů vyhovuje, mnoho dalších lidí od nástupu do této profese odrazuje.

„Neumím si představit dělat 5 nebo 6 dvanáctihodinných směn týdně a mít jeden den na odpočinek a svoje povinnosti. Ale teď je to realita. Tohle je věc, kvůli které bych tu práci dělat nemohla.“

– účastnice kulatého stolu se studenty,
projekt Jiskříme

„Vedoucí z toho nejsou šťastní, protože jim to komplikuje rozpis směn, ale já to vítám. Člověk za 4 až 6 hodin udělá stejnou práci a s plnou energií.“

– Daniel Rychlík, ředitel Nového domova v Karvině

CO DĚLAT:

Odstranit podmínku čistého trestního rejstříku pro výkon pečovatelské profese a umožnit zaměstnávání osob s trestní minulostí nebo po léčbě drogových závislostí.

4/ NASTAVIT DOTAČNÍ SYSTEM PRO DOMOVY TAK, ABY KROMĚ PÉČE O KLIENTY ZOHLEDŇOVAL I NUTNOST PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Týmy pečovatelů jsou velmi různorodé (někteří pečovatelé mají základní vzdělání s kurzem pracovníka v sociálních službách, jiní vysokoškolské vzdělání v oboru ošetrovatelství). Vedení těchto týmů má velkou zásluhu na tom, jaká péče je v domově poskytována. Bohužel ne vždy je řízení zaměstnanců nastaveno tak, aby udržovalo jejich motivaci k práci.

„Péče o lidi v týmu je nedostatečná. Potřebujeme management, který vede lidi, ale přitom to nemůžeme nijak vykázat, všechno se převádí na hodiny strávené u klientů.“

– Marta Vacková, ředitelka domácího hospice,
projekt Jiskříme

V domovech se setkáváme s tím, že vedení nemá v pečovateli důvěru, nebere je jako profesionály, kteří jsou kompetentní k tomu se vyjádřit k chodu zařízení, navrhovat změny. V takovém prostředí nedůvěry se ničí motivace k práci a zůstává tam jen určitý typ lidí.

Velký problém vidíme často při náboru a adaptaci nových zaměstnanců. Nováčci během zkušební doby často odcházejí, protože je nikdo citlivě a efektivně neprovede procesem zaučování. Stávající zaměstnanci nejsou dostatečně zapojeni do rozhodovacích procesů a ztotožnění s hodnotami zařízení.

CO DĚLAT:

Nastavit dotační systém tak, aby kromě péče o klienty zohledňoval i nutnost péče o zaměstnance.

Zavést systémy individuální a skupinové podpory v rámci týmu, které si zařízení může vykázat.

Zavést systém vzdělávání středního managementu (zejména sebezpečí, komunikace, budování důvěry a vedení multidisciplinárního týmu s důrazem na využívání silných stránek a zkušeností k udržení motivace zaměstnanců, odborné vzdělávání).

5/ ZAVÉST CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEČOVATELŮ S MOŽNOSTÍ INDIVIDUÁLNÍHO NASTAVENÍ A KARIÉRNÍHO RŮSTU

Pracovníci v sociálních službách mají povinnost se pravidelně vzdělávat, ale neexistuje zde žádný systém zvyšování kvalifikace, díky kterému by mohli stoupat na kariérním žebříčku nebo se profesně profilovat. Takový systém by přitom velmi přispěl k tomu, že lidé v práci vidí dlouhodobou perspektivu.

Vedoucí pracovníci se často rekrutují z pečovatelských pozic. Jsou zkušenými pečovateli, ale chybí jim vzdělání v oblasti řízení a vedení týmu.

Vzdělávání by se mělo co nejvíce přizpůsobit potřebám jednotlivých zařízení a preferencím zaměstnanců.

„Osvědčilo se nám, že jsme postupem času nechali kolegy, aby si navrhli školení sami, dokonce byli i ochotni si alespoň polovinu sami zaplatit. Fungovaly nám zážitkové semináře, ale také výměnné pobyty v zahraničí.“

— Daniel Rychlík, ředitel Nového domova v Karviné

CO DĚLAT:

Zavést celoživotní vzdělávání pečovatelů s možností kariérního růstu nebo profesní specializace.

Nastavit individuální systém průběžného vzdělávání pečovatelů a středního managementu.

Změnit systém studentských praxí tak, aby motivoval studenty k práci a přitom nevyčerpával pečovatele. Studenti by neměli být bráni jako levná pracovní síla.

6/ ZAVÉST PRACOVNÍ BENEFITY PRO PEČOVATELE A MANAGEMENT, KTERÉ BY KOMPENZOVALY NÁROČNOST PROFESE

Pečovatelská profese vyžaduje kombinaci praktických (obsluha klientů, rehabilitace, obsluha přístrojů) i měkkých dovedností (komunikace, zvládání náročných situací). K tomu přidejte ještě administrativní zátěž, nutnost se kontinuálně vzdělávat a reagovat na zvýšenou četnost péče o klienty s demencí. Musíte být fyzicky zdatní (péče o ležící pacienty, asistence při hygieně), psychicky odolní (setkávání se se smrtí, agresivitou), udržovat si správnou hladinu dobré nálady a empatie a být schopní fungovat v týmu.

„Zájemci o práci často odchází ještě ve zkušební době, třeba i po týdnu s tím, že je tu podle nich strašně moc práce. Je potřeba představit naši práci, těch složek je opravdu hodně.“

— účastnice kulatého stolu s pečovatelkami a vedením domovů, projekt Jiskříme

CO DĚLAT:

Stanovit prodlouženou dovolenou na zotavení pečovatelů nebo jiné formy pracovních benefitů (wellness a lázeňské pobyty, sabatiki pro vedoucí pracovníky, dřívější odchod do důchodu).

„Bylo by fajn jednou za půl roku udělat pro tým wellness. Potkat se, sdílet, odpočinout si. Nechat si vrátit tu péči.“

— účastnice kulatého stolu s pečovatelkami, projekt Jiskříme

Zlepšení podmínek pro výkon pečovatelské profese povede ke zvýšení prestiže této profese a tedy i většímu zájmu o ni. Lepší podmínky mohou být zároveň způsobem, jak snížit fluktuaci zaměstnanců a předcházet syndromu vyhoření.

O NÁS

V organizaci Jsme MILA, z.s. se věnujeme zvyšování prestiže pečovatelské profese a zlepšování podmínek pro její výkon.

V rámci programu D.O.M.A. podporujeme vedení domovů pro seniory a jejich pečovatele. Poskytujeme jim individuální podporu, prostor pro reflexi, pomáháme jim zlepšit interní komunikaci, organizaci práce a dobře nastavit nábor a adaptaci nových zaměstnanců. To vše přímo u nich v zařízení.

Jedině tam, kde jsou spokojení pečovatelé, mohou být spokojení i klienti. V letošním roce je naším cílem poskytnout dlouhodobou a udržitelnou podporu pěti zařízením.

ZPRÁVA

Tato zpráva vznikla v rámci projektu **Namaste Care** (reg. č. CZ.03.3.X/0.0/0.0/17_082/0015564), který byl podpořen Evropským sociálním fondem – operačním programem Zaměstnanost, ve kterém se zabýváme současnými podmínkami péče v pečovatelské profesi a následně definicí možných řešení současné situace.

Součástí projektu bylo osm kulatých stolů, které proběhly od března do června 2022. Mluvili jsme na nich s pečovateli, studenty, zástupci neziskových organizací, řediteli domovů, zainteresovanými politiky, rodinami, které pečují o své blízké doma, i s lidmi 75+.

V tomto dokumentu jsou použity:

- názory bezmála osmdesáti účastníků kulatých stolů
- informace ze sekundární literatury
- výsledky výzkumu Pečovatelé 2022, který jsme zrealizovali ve spolupráci s agenturou Mindbridge

Chceme nastínit směr, kterým bychom se měli vydat, pokud chceme slovu důstojná a kvalitní péče dát skutečný obsah. Otevíráme diskuzi, která povede k lepším podmínkám pro výkon pečovatelské profese a ke zvýšení její prestiže.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



CZ.03.3.X/0.0/0.0/17_082/0015564

Jak zlepšit podmínky pro výkon pečovatelské profese v pobytových zařízeních

Jsme MILA, z.s.

ZÁŘÍ 2022

www.mila.je

www.jiskrime.cz

Zprávu zpracovala a graficky upravila: Martina V. Dvořáková

