

KRATKE ZGODBE O OSKRBI IN DELU

Kratkemu uvodnemu sporočilu
Inštituta Antona Trstenjaka sledi
nekaj izkušenj oskrbovalcev in
mnenj strokovnjakov.

Vabljeni k branju!



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje



SLOVENSKO ZDRUŽENJE
NEFORMALNIH OSKRBOVALCEV

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



Skoraj vsak peti Slovenec nekaj ur tedensko ali celo dnevno skrbi za svojca, prijatelja, soseda. To so neformalni oskrbovalci, brez katerih bi se sistem oskrbe zrušil, saj zagotavljajo več kot 80% oskrbe. Na njihovo delo še posebej opozarjamo 6. oktobra, ko obeležujemo Evropski dan neformalnih oskrbovalcev. Letošnja tema osvetljuje položaj zaposlenih neformalnih oskrbovalcev, ki poleg svoje službe skrbijo za bližnjega. V Sloveniji so pravice zaposlenih oskrbovalcev razpršene med več zakonov, ki velikokrat ne zadostijo potrebam oskrbe, ki je lahko dolgotrajna in nepredvidljiva. Če želimo spremembe na bolje, bomo morali ozavestiti, da je oskrba vrednota, o njej odprto spregovoriti tudi na delovnem mestu in razviti možnosti podpore. In pri tem imamo svojo vlogo prav vsi – oskrbovalci, država in delodajalci.

dr. Ana Ramovš,
direktorica Inštituta Antona Trstenjaka



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje

Oskrba bližnjih se ne drži
urnika.

Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.



Skrbim za mamo in očeta, ki je v stanju razvoja demence. Redno ju obiskujem in občasno pri njiju prespim, se pogovorimo kaj je treba urediti, kaj kupiti, kako jemati zdravila, merjenje krvnega sladkorja in podobno. Imam fleksibilni delovni čas in razumevajočega šefa, ki mi omogoča, da del službe opravljam od doma in sama razporejam svoj delovni čas. Izmeno si delim s kolegico, s katero si omogočava zamenjavo termina po potrebi. Imam veliko srečo, da imam takšno delovno okolje – marsikdo tega nima.

Doroteja,
neformalna oskrbovalka



Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



Moja mama je stara 77 let, demenco ima že približno 8 let. Doma je nismo mogli pustiti same, zato sem hodila za 4 ure v službo in je bil takrat sin z njo, potem sva se zamenjala, da je šel on v službo. Ko je postalo res hudo, so morali mamo hospitalizirati in zdaj je v domu, ob vikendih pa jo pripeljemo domov. Fajn je, če je delodajalec pripravljen prisluhniti in lahko kdaj delaš od doma ali dobiš kakšen dan več prost.

Brigita,
neformalna oskrbovalka



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



Osem let sem skrbela za nepokretna starša, najprej štiri leta za oba in potem še štiri leta za mami. Pomagala sem pri vseh dnevnihi opravilih, negi dan in noč, bila sem spremljevalka, negovalka, frizerka, šoferka, psihologinja... Ker sem se pač odločila poskrbeti za svoje starše in sem se počutila sposobno opravljati to delo poleg vseh obveznosti; družinskih in službenih. Nisem si predstavljala, da bi ju dala v dom. Delodajalec v mojem primeru žal ni imel posluha. Edino vprašanje, ki sem ga dobila, je bilo: Zakaj jih ne daš v dom? Kadar ni šlo drugače, sem porabila večino letnega dopusta, kompenzirala plus ure in koristila bolniško za spremstva na preglede.

Iva,
neformalna oskrbovalka



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



Skrbim za sina, ki ima posebne potrebe. Pomagam mu pri prevozu v šolo in nazaj, pri gospodinjstvih, higienskih in športnih opravilih, pri aktivnostih v prostem času. Ker imam možnost dela na daljavo, delovne obveznosti velikokrat prinesem domov. Zvečer, ko se zadeve umirijo, jih lahko zaključim. Delodajalec mi poleg občasnega dela od doma omogoča tudi fleksibilnost delovnega časa, ki ni fiksiran na 8:00 - 16:00, edini pogoj je, da je delo opravljeno. Imam tudi možnost napovedane odsotnosti za obveznosti, ki se tičejo mojega sina.

Edvard,
neformalni oskrbovalec



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



Skrbela sem za 90 let staro sosedo, pomagala sem ji s hrano s Karitasa, izpolnjevala obrazce, ji nosila domov iz trgovine, jo hodila obiskovati, šli sva na sprehod, k frizerju. Lepo je biti prostovoljec, da skrbiš za starejše in jim daš pomoč. Oni so srečni, jaz pa tudi.

Pomaga fleksibilnost pri razporejanju delovnega časa in dobra volja ter podpora družine. Sebe moraš psihično in fizično pripraviti, da si močen.

Dragica,
neformalna oskrbovalka



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



Skrbim za očeta, ki potrebuje pomoč pri vsakodnevni opravi, pri pripravi hrane, da jo lahko poje, pripravi zdravil, v kopalnici. V službi imam razumevajočo vodjo, saj je tudi sam v podobni situaciji. Opravljam izmensko delo in sem na poziciji, kjer delo od doma ni mogoče. V kolikor pride do neke urgentne situacije z očetom ali potrebe po odsotnosti, se v podjetju brez težav prilagodijo, saj razumejo, da imajo vsi delavci poleg služb tudi družine.

Matej,
neformalni oskrbovalec



Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



V večini oskrbujejo starejše ljudi svojci kot neko samoumevno nalogo, ki se je oblikovala med življenjem, sožitjem. Ker običajno oskrbujejo t. i. sendvič generacije, ki skrbijo še za otroke ali vnuke, so vpeti v različne naloge in je izziv usklajevanje svojih vlog z oskrbovanjem. Svojci imajo velikokrat težave, da porazdelijo vloge pri oskrbovanju, da prosijo za pomoč tudi svoje bližnje, da ne pride do izgorevanja. Raziskave jasno kažejo, da so svojci zdravstveno tiste ranljive skupine, ki potem trpijo zaradi bolezni oziroma jih razvijejo zaradi oskrbe. Oskrba je služba brez konca, 24 ur na dan. Ugotavljam, da svojci, ki oskrbujejo doma, ne samo da zelo kompenzirajo oskrbo in naredijo več, kot bi bilo potrebno, ampak tudi ne znajo zase poiskati primerno pomoč.

mag. Ksenija Ramovš,
vodja Usposabljanja za družinske
in druge neformalne oskrbovalce®



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



Mislim, da slovenska ureditev še ni povsem prilagojena realnosti starajoče se družbe. Pravice neformalnih oskrbovalcev so razpršene med tri zakone. Zakon o delovnih razmerjih daje pravico zaprositi za pet dni neplačanega oskrbovalskega dopusta na leto in možnost krajšega delovnega časa, delo od doma ali drugačno razporeditev časa – vendar delodajalec prošnji ni dolžan ugoditi. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju omogoča plačano odsotnost zaradi nege, vendar le za otroka in zakonca oziroma partnerja – ne pa za starše, kar je ena največjih vrzeli. Zakon o dolgotrajni oskrbi pa uvaja pravico do oskrbovalca družinskega člana, a mora biti družinski član in živeti na istem naslovu, oskrbovanec pa uvrščen v eno od dveh najvišjih kategorij dolgotrajne oskrbe.

dr. Tjaša Potočnik,
raziskovalka na Fakulteti za družbene vede



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



Certifikat *Družini prijazno podjetje* izvajamo od leta 2007 in ga je doslej pridobilo že več kot 300 podjetij. Gre za zavezo podjetij, da izvajajo konkretne aktivnosti, ki zaposlenim pomagajo usklajevati zasebno in poklicno življenje. Že država je naredila velik korak pri podpori zaposlenih pri skrbi za starejše družinske člane z uvedbo t.i. oskrbovalskega dopusta, podjetja pa lahko tu naredijo še korak dlje in tovrstni izredni dopust ponudijo zaposlenim tudi v obliki plačane odsotnosti, ali s prilagajanjem delovnega časa in izmenskega dela. Zdi se mi, da je zavedanje podjetij o tej problematiki iz leta v leto boljše. Kot starajoča družba je ta del skrbstvenih obveznosti vedno bolj v ospredju, nekako neizogiben in je pomembno, da tudi o tej temi bolj pogosto spregovorimo.

Petra Hartman,
vodja certificiranja Družini prijazno podjetje



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

**Potreba po oskrbi se spreminja.
Prilagoditi se mora tudi trg dela.**



V Slovenskem društvu Hospic razvijamo *Certifikat Sočutna organizacija* kot odziv na zaznano vrzel, ki se pojavlja v delovnih okoljih pri razumevanju, prepoznavanju in naslavljanju stisk zaposlenih, soočenih z boleznijo, izgubo, žalovanjem. Naloga delodajalca ni, da rešuje osebno stisko zaposlenega, temveč da ustvari pogoje, v katerih jo je mogoče varno in dostojanstveno umestiti v delovno realnost. Od zaposlenega ni realno pričakovati, da bo ob prihodu na delovno mesto svojo izkušnjo bolezni, skrbi za bližnjega ali izgube preprosto odložil in deloval, kot da ta ne vpliva nanj. Profesionalnost zato ne pomeni zanikanja ali izključevanja človekovih življenjskih okoliščin iz delovnega okolja, temveč sposobnost organizacije, da jih prepozna ter se nanje odzove na jasn, spoštljiv in organizacijsko vzdržen način.

Tadeja Gotar,
Slovensko društvo Hospic –
certificiranje Sočutna organizacija



Inštitut Antona Trstenjaka
za gerontologijo in
medgeneracijsko sožitje