

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

Potreba po oskrbi se spreminja.

Prilagoditi se mora tudi trg dela.

www.eurocarers.org/ecd

Ko se delo in oskrba srečata

Skoraj vsak peti Slovenec nekaj ur tedensko ali celo dnevno skrbi za svojega bolnega, onemoglega ali invalidnega svojca, prijatelja ali znanca. Še vsaj enkrat toliko družinskih članov in znancev pa pomaga od daleč. Zadnjih 15 let sta se zanje uveljavila izraza družinski in neformalni oskrbovalci.

Za marsikoga gre za samoumevno nalogo, ki se je oblikovala skozi življenje, sožitje in aktualno potrebo po oskrbi na drugi strani. Na vprašanje, zakaj nekoga oskrbujejo, odgovorijo na primer: »Zato, ker ga imam rada. Ker sva skupaj že veliko doživela in ker želim, da njegov vsakdan, četudi poln izzivov, ostaja poln lepih trenutkov.«

Oskrba je velika vrednota in priložnost skrbeti za svojega bližnjega, ko peša, je plemenito delo, v katerem lahko zori tako odnos kot človek sam. Je pa to tudi zahtevno delo, ki je lahko bolj obvladljivo, če človek v njem prepozna svojo vlogo in tako lažje poišče potrebno znanje in podporo. V Slovenskem združenju neformalnih oskrbovalcev, ki deluje pod okriljem Inštituta Antona Trstenjaka, si že več let prizadevamo za večjo prepoznavnost ter ustrezno podporo družinskim in drugim neformalnim oskrbovalcem.

Na njihovo delo še posebej opozarjamo 6. oktobra, ko praznujemo Evropski dan neformalnih oskrbovalcev. Letošnja tema osvetljuje položaj zaposlenih neformalnih oskrbovalcev, ki poleg svojega dela skrbijo za bližnjega. Sporočilo kampanje je preprosto: **Oskrba bližnjih se ne drži urnika. Potreba po oskrbi se spreminja. Prilagoditi se mora tudi trg dela. Brez fleksibilnosti ne gre!**

V Sloveniji so pravice zaposlenih oskrbovalcev razpršene med več zakonov. Zakon o delovnih razmerjih omogoča pet delovnih dni oskrbovalskega dopusta na leto, vendar je ta neplačan. To je lahko pomembna pomoč ob nenadni situaciji, na primer po odpustu svojca iz bolnišnice, težko pa rešuje dolgotrajno oskrbo, ki lahko traja mesece ali leta. Zaposleni lahko zaprosi tudi za začasno krajši delovni čas, delo od doma ali drugačno razporeditev delovnega časa, vendar o tem odloča delodajalec glede na možnosti delovnega procesa. Plačana odsotnost zaradi nege je urejena za razmeroma ozek krog bližnjih, med katere npr. ne sodijo niti starši. Status oskrbovalca družinskega člana po zakonu o dolgotrajni oskrbi pa je namenjen specifičnim, intenzivnim oblikam oskrbe in ni splošna rešitev za zaposlene oskrbovalce. Dr. Tjaša Potočnik, raziskovalka na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani, ob tem poudarja, da je glavni izziv v tem, da je oskrba pogosto dolgotrajna, spremenljiva in nepredvidljiva, zato potrebujemo bolj celostni okvir in možnosti, ki se lahko prilagajajo dejanskemu življenju ljudi. Več pozornosti bi bilo treba nameniti tudi vlogi delodajalcev – država bi jih lahko z različnimi spodbudami podprla, da bi lažje ustvarjali boljše delovno okolje za zaposlene oskrbovalce.

Kaj pa že lahko naredijo oziroma počnejo nekateri delodajalci? Najprej lahko ustvarijo okolje, v katerem zaposleni lahko odprto pove, da poleg službe skrbi za bližnjega. Kultura razumevanja in preproste medsebojne pomoči lahko človeku, ki doma nekoga oskrbuje, prihrani marsikatero zadrego ali skrb.



Pomembno vlogo imajo pri tem vodje in neposredni nadrejeni, ki lahko z razumevanjem, informacijami o možnostih prilagoditev in pripravljenostjo iskati skupne rešitve zaposlenemu precej olajšajo usklajevanje dela in oskrbe. Kjer narava dela to omogoča, lahko delodajalec skupaj z zaposlenim poišče bolj prilagodljiv delovni čas, možnost dela od doma ali začasno drugačno razporeditev dela. Eden od oskrbovalcev nam je povedal, kako mu je razumevanje delodajalca v nujni situaciji, povezani z njegovim sinom s posebnimi potrebami, omogočilo, da je lahko takoj zapustil delovno mesto in bil nato odsoten še več dni. Takšna podpora ne pomaga le pri reševanju trenutne stiske, temveč lahko prispeva tudi k manjšemu izgorevanju in absentizmu ter večji pripadnosti zaposlenih. Petra Hartman, vodja certificiranja Družini prijazno podjetje, opaža, da podjetja v njihovi mreži vse pogosteje uvajajo ukrepe za različne skrbstvene obveznosti, med drugim tudi dodatne dni plačane odsotnosti za oskrbovalce. Pomembna pa sta tudi znanje in strokovna podpora. Čeprav tovrstnih praks v Sloveniji še ni veliko, je potencial velik. Usposabljanje za oskrbovalce je mogoče organizirati tudi v delovnem okolju, koristna pa sta lahko tudi psihološka podpora in svetovanje.

In kakšna je pri tem vloga zaposlenih oskrbovalcev? Opažamo, da se zaposleni oskrbovalci praviloma sami, po najboljših močeh organizirajo, da delo ne bi trpelo. Pomembno pa je, da o svoji situaciji spregovorijo tudi v službi – z vodjo in sodelavci, ter se pozanimajo o možnostih prilagoditev oziroma podpore, če jo potrebujejo. Včasih je dovolj že, da okolica ve, da ima nekdo doma zahtevno situacijo, in tako lažje razume, zakaj je sodelavec v določenem obdobju nekoliko drugačen. Dobro je poiskati informacije in znanje, pri daljšem obdobju oskrbovanja pa je lahko pomembno tudi dodatno izobraževanje. Prav tako je pomembno poiskati ustrezne oblike pomoči – tako znotraj družine in med prijatelji kot v storitvah, ki lahko oskrbo olajšajo in pri njej pomagajo. Predvsem pa je treba poskrbeti zase: velikokrat se zdi to težko, vendar je pomembno, da si odtrgamo košček časa tudi za svoje telo, si od časa do časa vzamemo oddih tudi od oskrbovanja. Človek, ki je popolnoma izčrpan, težko dolgo kakovostno skrbi za drugega in opravlja svoje delo. Skrb zase zato ni sebičnost, ampak del dobre oskrbe.

Oskrba je nepredvidljiva. Življenje in tudi delovno okolje pa bi morala biti dovolj prilagodljiva, da se lahko na to nepredvidljivost odzoveta. Pri tem imamo svojo vlogo prav vsi – tisti, ki danes skrbite za bližnjega, tisti, ki se bomo v tej vlogi znašli v prihodnje, pa tudi delodajalci in država. Le skupaj namreč lahko ustvarjamo kulturo, v kateri je oskrba prepoznana kot vrednota, o njej pa je mogoče odprto spregovoriti ter poiskati načine, kako jo čim boljje uskladiti z delom in drugimi obveznostmi.

Če želite podpreti prizadevanja za večjo prepoznavnost in podporo neformalnim oskrbovalcem ali potrebujete nasvet in oporo pri oskrbovanju, se nam oglasite. Na Inštitutu Antona Trstenjaka že vrsto let delamo z družinskimi oskrbovalci in zanje: ustanovili smo Facebook skupino Družinski oskrbovalci, razvili Usposabljanje za družinske in druge neformalne oskrbovalce ter po celi Sloveniji spodbujamo oblikovanje skupin svojcev po načelu samopomoči. Pod okriljem Inštituta deluje tudi Slovensko združenje neformalnih oskrbovalcev, v katerega se lahko vključite brezplačno in brez obveznosti. Za več informacij nam pišite na oskrbovalec@iat.si ali pokličite 064 299 599.

Ana Ramovš, dr. med., direktorica Inštituta Antona Trstenjaka za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje

