



Slaugytojų pritraukimas. Profesijos prestižas. Galimi sprendimai ir gerieji pavyzdžiai

Profesinės organizacijos požiūris

Aušra Volodkaitė
LSSO prezidentė

2023, Klaipėda

Problematika

- Slaugytojų trūkumo problema - ne tik Lietuvoje bet ir Europoje, ir visame pasaulyje
- Priežastys:
 - Parengiama mažiau naujų specialistų, nei palieka darbo rinką;
 - Didėjantis slaugos paslaugų poreikis;
 - Laisvas darbuotojų judėjimas;
 - Covid 19 pandemijos įtaka.
- Lietuvoje trūkumas jaučiamas daugelyje įstaigų, bet objektyviai neįvertintas

Iššūkiai

Pagrindinis siekis – parengti ir išlaikyti pakankamą skaičių slaugytojų šalyje;

Trumpalaikiai sprendimai, kuriuos taiko daugelis šalių trūkstant slaugytojų:

- Pailgintos darbo valandos;
- Didesni krūviai;
- Daugiau pareigų, darbas naujose srityse;
- Siekis išlaikyti rinkoje pensijinio amžiaus sulaukusius slaugytojus;
- Studentų įtraukimas į darbą praktikos metu;

Tai tik trumpalaikį efektą užtikrinančios priemonės, ilgalaikėje perspektyvoje didina darbuotojų pervargimą bei profesinio perdegimo grėsmę (TST).

Kas motyvuoja moksleivius rinktis slaugos studijas

- Užtikrintas darbas;
- Noras padėti žmonėms;
- Slaugytojai šeimoje- profesija labiau vertinama;
- Naujos galimybės (praktika aukšto lygio klinikose, stažuotės, pažangių technologijų naudojimas);
- Planai tęsti studijas;
- Kitų slaugytojų įkvėpimas;
- Profesijos prestižas, darbuotojų statusas?

Profesijos prestižas



- Priklauso nuo pačių slaugytojų požiūrio į profesiją;
- Nuo įstaigos kolektyvo (vadovo, administracijos, kolegų) ir darbo aplinkos;
- Nuo visuomenės požiūrio (informuotumas, profesijos matomumas);
- Nuo politikos formuotojų (profesijos teisinis reglamentavimas);

Slaugos studijos ir praktika

- Laikausi nuomonės, kad Lietuvoje puikiai parengiami slaugytojai, jiems įskiepijamos profesinės vertybės ir savo darbo svarbos suvokimas bei vertinimas;
- Bet ar darbo vietose visada slaugytojas sutinka palankią aplinką savo profesinei veiklai?

Slaugytojų trūkumo mažinimas – ateinančių dešimtmečių iššūkis

Pritraukti daugiau studentų:

- Norint pritraukti daugiau studentų į slaugos studijas reiktų pradėti dirbti jau su moksleiviais;
- Dirbti su studentais studijų, praktikos metu, sukurti patrauklią aplinką, kad sugrįžtų kaip darbuotojai;

Išlaikyti esamus darbuotojus

- Dėti pastangas išlaikyti darbuotojus darbo rinkoje, motyvuoti rinktis darbą ASPĮ Lietuvoje;

Studentų pritraukimas

- Slaugos profesiją pristatyti moksleiviams (kampanijos jaunimui patrauklia forma);
- Susitikimai su specialistais ;
- ASPĮ, švietimo (kolegijos, universitetai) įstaigų, simuliacijos centrų aplankymas – galimybė pamatyti studijų ir darbo aplinką;
- Visuomenės švietimas (slaugytojų profesijos ir veiklos pristatymas, teigiamų pavyzdžių demonstravimas);
 - Masinės informacijos priemonėse adekvačiai naudoti profesijos pavadinimą.

Susitikimų ir kampanijų metu

- Pabrėžti slaugytojų įtaką gyventojų, bendruomenių ir visuomenės sveikatai;
- Akcentuoti slaugytojo darbo reikšmingumą;
- Įvardinti slaugytojų įtaką sveikatos priežiūros komandose;
- Vertinti slaugytojų lyderystę;
- Kalbėti apie darbo sritis bei karjeros galimybes;

Kas padeda pritraukti/ išlaikyti slaugytojus ASPJ

- Darbo aplinka, saugios ir palaikančios darbo sąlygos (saugumas, būtinos priemonės, darbui skirta erdvė, technologijos darbe);
- Adekvatus darbo užmokestis, kitos finansinės ir nefinansinės paskatos (pvz. Papildomas sveikatos draudimas, parkingas, transporto išlaidų padengimas, užtikrintos poilsio sąlygos);
- Lankstumas ir šeimai palanki politika (lankstus darbo laiko derinimas ir grafikų sudarymas);
- Karjeros galimybės (ne tik administravime, moksle, bet ir klinikinėje srityje);
- Galimybė mokytis (įgyti specializaciją, tęsti studijas, PKT) – dirbant skiriamas laikas bei finansavimas mokymosi veikloms;
- Adekvatus darbo krūvis ir pakankamas darbuotojų skaičius;
- Tinkami darbo santykiai su kitais darbuotojais ir komandomis (pripažinimas; vyresnių kolegų dominavimo, mobingo, psichologinio smurto prevencija);
- Profesinis savarankiškumas ir dalyvavimas priimant sprendimus; socialinis dialogas;
- Atsakingas valdymas, lyderystė, supervizijos, mentorystė darbe;
- Mobilumas, galimybės stažuotis ir tobulintis įvairiuose sektoriuose, regionuose ir šalyse.
- Pagalba rūpinantis darbuotojų fizine ir emocine sveikata (pvz. Sveikatos išsaugojimui skirtas laikas);

Kas yra svarbu politiniame lygmenyje?

- Nuoseklus ir ilgalaikis slaugytojų žmogiškųjų išteklių planavimas;
- Nuoseklumas sveikatos sektoriaus darbuotojų finansavimo ir slaugytojų DU nustatymo politikoje;
- Darbo krūvių reglamentavimas;
- Slaugytojų paslaugų išskyrimas;

Tarptautinių organizacijų pastebėjimai

- Šalyje parengiant pakankamą kiekį slaugytojų, darbo rinkoje gali jų trūkti.
- Taip nutinka, jei slaugytojams įdarbinti skirtas finansavimas viešajame sektoriuje yra nepakankamas ir siūlomas darbo užmokestis bei darbo sąlygos netenkina kvalifikuotų slaugytojų.



International Council of Nurses
The global voice of nursing

RECOVER TO REBUILD



INVESTING IN THE NURSING WORKFORCE
FOR HEALTH SYSTEM EFFECTIVENESS

March 2023

Authors

James Buchan, Adjunct Professor, University of Technology, Sydney

Howard Catton, Chief Executive Officer, International Council of Nurses

Pabaigai

Ar j visus būsīmū slaugos studentū klausimus turime atsakymus, kurie padētū apsisprēsti teigiamai?



Bendraukime

Lietuvos slaugos specialistų organizacija



J. Jasinskio g. 9, 403 kab. Vilnius

Kontaktams:

lssobiuras@gmail.com

www.lssol.lt

Tel. 85 2136769