

ativna oskrba oblika oskrbe, ki se jo zagotavlja ob koncu življenja. Temu sledi tekst s podrobnejšo razlago izvora pojma in današnjega razumevanja. Avtorice opozorijo na dve dimenziji paliativne oskrbe: paliativno zdravljenje (nadzorovanje simptomov in z njimi povezano bolečino – npr. kirurški poseg, kemoterapija) in podporno oskrbo (usmerjenost na čustvene, duhovne in socialne potrebe vseh vključenih, družine, oskrbovalcev). Poudarijo, da je glavni namen paliativne oskrbe skrb za trpeče in pomoč pri doseganju kakovosti življenja, dostojanstva in neodvisnosti, kolikor je to mogoče. Bralce opozorijo na različno razumevanje in definiranje paliativne oskrbe v različnih kulturnih okoljih. Temu sledi razprava o zgodovinskih začetkih paliativne oskrbe, z ustanovitvijo hospica in dvema pomembnima začetnicama, Cicely Saunders in Elisabeth Kübler Ross. Po kratkem zgodovinskem pregledu spregovorijo o novem modelu oskrbe ob koncu življenja, ki je danes usmerjen na pomoč od diagnoze do konca življenja in ne le na zadnje tedne življenja. Ta model upošteva individualnost pacienta in različne pomembne dejavnike. Pri paliativni oskrbi sodelujejo zdravstveni delavci, pacienti in družina oz. oskrbovalci. Osrednja oseba pa je pacient. Avtorice opozorijo na vrsto problematik, povezanih z umiranjem: a) prostor smrti – večina starih ljudi umre v bolnišnici, kljub temu da bi jih npr. 75 % v Združenem kraljestvu želelo umreti doma; b) kvaliteta oskrbe – usposabljanje zdravstvenega osebja se osredotoča le na proces zdravljenja, primanjkuje ustrezne usposobljenosti zdravstvenega osebja z znanji s področja paliativne oskrbe, prisotnost staromrznštva z vidika dostopnosti oskrbe; c) tabu smrti – delo z umirajočimi prinaša številne osebne in profesionalne izzive; usposabljanje mora biti usmerjeno ne le na znanje, ampak tudi na doživljanje in odnos osebja; d) čas smrti – paliativna oskrba ne pospešuje niti ne podaljšuje umiranja, čeprav določenemu zdravstvenemu osebju prinaša moralno dilemo; e) dobra smrt –

kaj je dobra smrt, je predmet razprav. Ob koncu pregleda koncepta avtorice bralca usmerijo še na nekatere druge koncepte, ki so povezani s pravkar prebranim, v našem primeru na staromrznštvo, oskrbo, umiranje, demenco, staranje prebivalstva, kvaliteto oskrbe in socialno oporo. Zaključni del je izbor literature, ki nudi bralcu dodatne informacije, kje lahko o prebranem izve še več.

Avtorice so v uvodnem delu h knjigi zapisale, da je njen namen spodbuditi razprave o specifičnih problematikah staranja, kar jim je po našem mnenju tudi uspelo. Publikacija je zelo uporabno gradivo, s katerim študentje in vsi, ki jih gerontologija zanima, dobijo hiter, a dober vpogled v glavne koncepte in problematike starosti in staranja, s katerimi se sooča sodobna družba. Posebna odlika knjige je tudi navzkrižno citiranje med različnimi koncepti, s čimer dajejo avtorice študentom širšo perspektivo koncepta.

Simona Hvalič Touzery

Initiative Neue Qualität der Arbeit (2010). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege fördern. 44 str. V: <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/Publikationen/pflege-hh4-beruf-und-familie> (sprejem 7. 6. 2011)

USKLAJEVANJE POKLICA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V NEGI

Eden od najbolj perečih problemov, s katerimi se dandanes srečujejo številni zaposleni, je tudi usklajevanje poklica in zasebnega življenja. To velja zlasti za ženske, ki morajo pogosto zaradi rojstva in vzgoje otrok, pa tudi zaradi potrebe po negi in oskrbi onemoglih staršev in drugih sorodnikov, prekiniti svojo kariero. Posledice so lahko preobremenjenost, pogostejša odsotnost z dela, manjša učinkovitost, zdravstveni problemi ipd. Delodajalci se vedno bolj zavedajo pomena, ki ga ima dobro usklajevanje poklica in zasebnega življenja pri zaposlenih, saj to vpliva na njihovo učinkovitost in zadovoljstvo na delovnem mestu, pa tudi na večji ugled podjetja kot prijaznega do

družin. Zato ponujajo različne rešitve, kot je npr. fleksibilen delovni čas.

Pričujoča knjižica z naslovom *Spodbujanje usklajevanja poklica in družine v negi (Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege fördern)*, ki jo je izdala nemška Inicijativa za novo kakovost dela (*Initiative Neue Qualität der Arbeit*), prinaša smernice in priporočila za prakso. Nastala je v okviru projekta Smernice za nego v praksi, v katerem so sodelovali Inštitut za delo in tehniko iz Gelsenkirchna in njegovi partnerji. Avtorji so knjižico sestavili skupaj z negovalci iz bolnišnic ter stacionarnih in ambulantnih negovalnih ustanov.

V uvodnem poglavju je orisano aktualno stanje. Avtorji ugotavljajo, da bodo zaradi demografskega staranja narasle potrebe po negovalcih in bo vedno težje najti dobro usposobljeno osebje. Vrnitev v poklicno življenje pogosto onemogoča slaba usklajenost poklica in zasebnega življenja, zlasti pri ženskah. Pri načrtovanju kariere družina ne sme biti ovira, ženskam in moškim je treba zagotoviti enake možnosti. Marsikaj je še treba narediti na področju varstva otrok in nudenja pomoči družinskim oskrbovalcem. V Nemčiji imajo starši šele v otrokovem tretjem letu starosti zajamčeno pravico do otroškega varstva. Po podatkih Zveznega ministrstva za družino, starejše, ženske in mladino je kar 90 % onemoglih starih ljudi v družinski oskrbi. K razbremenitvi družinskih negovalcev je bil storjen prvi korak z omogočanjem, da lahko le-ti ostanejo doma v obdobju do enega leta, pri čemer imajo zagotovljeno vrnitev na delovno mesto. Avtorji ugotavljajo, da imajo ukrepi za boljše usklajevanje poklica in zasebnega življenja prednosti za obe strani: po eni strani vodijo k znižanju stroškov za delodajalca, saj se zaposleni pogosteje bolj zgodaj vračajo na delovno mesto in ne potrebujejo dodatnega izobraževanja. V podjetjih in ustanovah, v katerih so zadovoljni zaposleni, narašča tudi zadovoljstvo uporabnikov. Po drugi strani prinaša večjo učinkovitost in zadovoljstvo na delovnem mestu

ter manjšo fluktuacijo. Podjetja in ustanove, ki so prijazni do družin, so tudi bolj privlačni za zaposlovanje.

Drugo poglavje je posvečeno oblikovanju delovnega časa, ki ustreza družinskim zahtevam in je namenjeno zlasti vodstvu in načrtovalcem razporeda zaposlenih v negovalni službi. Za lažje usklajevanje poklica in zasebnega življenja ponujajo delodajalci različne modele delovnega časa z različnimi deleži zaposlitve. To zagotavlja razpoložljivost osebja, ki ustreza potrebam po osebju, hkrati pa ustreza tudi zaposlenim, ki imajo različne potrebe v družini. Zanje je pomembno zagotoviti tudi primeren zaslužek. Na tem področju večinoma prevladujejo zaposlitve za krajši čas, polne zaposlitve so redke, zlasti za tiste, ki nimajo ustrezne izobrazbe. Ne tako redko imajo zaposleni več delodajalcev. Avtorji v knjižici ponujajo nekaj praktičnih primerov za boljše prilagoditev delovnega časa. V primeru negovalca, zaposlenega za polni delovni čas, ki doma neguje ostarelo mater, predlagajo naslednjo rešitev: njegov delovni čas naj se zmanjša na 84 %, pri čemer naj opravlja enak delež dnevne in nočne službe. Na teden naj ima tri proste dneve. Višina dohodka, ki se je zmanjšal zaradi krajšega delovnega časa, se izravna z dodatkom na nočno delo. Službo lahko opravlja tudi vsak drugi konec tedna, ker je njegova žena tedaj prosta in lahko prevzame nego tašče.

Sledijo priporočila za načrtovanje razporeda zaposlenih. Pomembno je upoštevati ustrezno kombiniranje različnih deležev zaposlitve (za polni in krajši delovni čas) in modelov delovnega časa, kar olajša načrtovanje razporeda in stabilizira razpoložljivost osebja. Priporočljivo je, da v primeru večjih potreb priskočijo na pomoč zaposleni za krajši čas. Tistim, ki želijo, je treba občasno omogočiti tudi večji obseg zaposlitve, kot npr. v času večjih potreb po negi, ob praznikih ali v času nočne službe. Avtorji posebno pozornost namenjajo tudi načrtovanju nočne službe, službe ob koncih tedna in praznikih. V posameznih

primerih je treba omogočiti osebju, da opravlja le nočno delo (pod naslednjimi pogoji: zadostna utemeljitev prošnje, zaposlitev za krajši delovni čas, časovna omejitev opravljanja tovrstnega dela in dobro vključevanje v tim), podobno velja tudi za izključno dnevno delo (pod enakimi pogoji kot v je bilo opisano v prejšnjem primeru), pri delavcih, ki delajo v izmenah, je treba upoštevati njihove želje glede manjšega/večjega deleža nočne službe in dolžine delovnega časa. Treba je upoštevati, da imajo zaposleni na voljo dovolj zaporednih prostih dni, da jih lahko smiselno izrabijo. Dolgoročno je treba pri načrtovanju razporeda za konec tedna in praznike vključevati tudi zaposlene, dopuste pa je treba načrtovati pravočasno in v okviru letnega načrtovanja razporeda. Nadalje je treba paziti, da se obseg zaposlitve in oblikovanje delovnega časa dobro ujemata z aktualnimi potrebami zaposlenih, ki so povezane z družino. Delo bo potekalo stabilno, če se bodo odstopanja od razporeda dopuščala le izjemoma. Razvidna pravila v zvezi z razpoložljivostjo na delovnem mestu in razvidna pravila za načrtovanje razporeda osebju omogočajo, da sodeluje pri načrtovanju. V delovnem okolju, ki je prijazno do družin, bo osebje našlo podporo tudi v izjemnih situacijah, ki nastanejo v družini.

Avtorji v posebnem poglavju obravnavajo ukrepe, ki naj pomagajo izboljšati usklajevanje potreb zaposlenih, povezanih z družinskim življenjem. Večje ustanove lahko npr. organizirajo lastne vrtce ali sodelujejo z lokalnimi vrtci in zagotovijo mesta za svoje zaposlene. V primeru, ko so zaposleni zaradi varstva v stiski, lahko zagotovijo varuško ali vsakodnevno pomoč pri varstvu (sodelavci na porodniškem dopustu, pomožno osebje ipd., ki ima razpoložljive ure ali to delo opravlja prostovoljsko). Prav tako lahko v času letnih dopustov zaposlenih ponudi možnost varstva otrok v času, ko so starši v službi. Priporočljivo je, da za razbremenitev uslužbencev delodajalci izkoristijo možnosti, ki jih že imajo na voljo; tako lahko npr. v ustanovah, kjer imajo

lastno menzo, nudijo možnost prehrane tudi družinskim članom zaposlenih, pa tudi druge storitve, kot npr. pranje in čiščenje. Delodajalci lahko pomagajo zaposlenim, ki se znajdejo v finančnih težavah: z ugodnim denarnimi posojili, s kritjem stroškov za varstvo otrok, nego in prehrano. Pomembna je tudi, da se pri organizaciji izobraževanj in nadaljnjih poklicnih usposabljanj upošteva družinsko življenje zaposlenih in zagotavlja, da imajo od njega v enaki meri korist zaposleni in zaposlene. V času odsotnosti osebja iz družinskih razlogov je treba tudi poskrbeti, da ohranijo stike s sodelavci in so seznanjeni z dogajanjem v službi, kar omogoča lažjo vrnitev na delovno mesto. Delodajalec lahko razbremeni zaposlene tudi s posebnim pooblaščencom za družine, ki skrbi, da na enem mestu dobijo vse informacije, ki jih potrebujejo o varstvu in šolanju otrok, o pomoči pri denarnih težavah, zasvojenostih v družini ipd.

Knjižico priporočamo v branje, saj najdemo v njej številne ideje, kako je mogoče z nekaj ukrepi narediti organizacije bolj prijazne do družin. Gre nedvomno za problematiko, ki bo v prihodnosti pridobila na pomenu.

Tanja Pihlar

Jelar Vesna (2009). Prostovoljstvo v domu Petra Uzarja: diplomatska naloga. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.

PROSTOVOLJSTVO V DOMU PETRA UZARJA

Avtorica Vesna Jelar v svojem diplomskem delu ugotavlja, kakšne koristi imajo od prostovoljk stanovalke Doma Petra Uzarja, kakšne koristi imajo od stanovalk doma prostovoljke in kako so s prostovoljstvom zadovoljne prostovoljke in stanovalke doma.

Starost je stanje posameznika ali naroda, staranje pa je proces, ki traja od rojstva do smrti. Življenjska doba ljudi se hitro podaljšuje in visoka starost je lahko velik dosežek, hkrati pa