

PR4-T2

Praktyczny przewodnik dotyczący
rozszerzenia ubezpieczeń
społecznych i ochrony dla
pracowników opieki domowej
oraz innych grup zawodowych



**UPSKILLING DOMESTIC CARE WORKERS TO ENSURE
RESILIENT EMPLOYMENT PATHWAYS**



**Co-funded by
the European Union**

GA n° 2021-1-SE01-KA220-ADU-000028268

Akronim projektu:	DoCUp
Nazwa projektu:	Podnoszenie kwalifikacji pracowników opieki domowej w celu zapewnienia odpornych ścieżek zatrudnienia.
Kod projektu:	2021-1-SE01-KA220-ADU-000028268

Historia dokumentu

Wersja	Data	Zmiany	Typ zmian	Wykonane przez
1.0	17.01.24	Dokument początkowy	-	AHE
2.0	01.03.	Dokument końcowy	-	AHE

Informacje o dokumencie

ID dokumentu:	DoCUp_PR4_2_BEST_PRACTICE_GUIDE
Tytuł dokumentu:	Praktyczny przewodnik dotyczący rozszerzenia ochrony społecznej i zabezpieczenia dla pracowników opieki domowej oraz innych grup zawodowych
Typ produktu:	PR
Data dostawy:	17/01/24
Typ aktywności:	
Lider aktywności:	AHE
Poziom rozpowszechniania:	Publiczny

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

SPIS TREŚCI

1.	WSTĘP	4
1.1	Projekt DOCUP	4
1.2	Metodologia	5
1.3	Warunki pracy opieki domowej na podstawie analizy dokumentacji.....	6
1.4	Wyniki badań i wnioski	8
2.	PRZEGLĄD DOBRYCH PRAKTYK	10
2.1	Dobre praktyki z Grecji	12
2.2	Dobre praktyki z Włoch	15
2.3	Dobre praktyki z Polski.....	17
2.4	Dobre praktyki z Hiszpanii	18
2.5	Dobre praktyki ze Szwecji.....	21
3.	WNIOSKI KOŃCOWE	24
4.	BIBLIOGRAFIA.....	28

1. WSTĘP

Sektor usług zdrowotnych i społecznych odnotowuje znaczny wzrost, ale stoi w obliczu wyzwań, takich jak starzenie się społeczeństwa, globalizacja i różnorodność kulturowa, co prowadzi do zwiększonego zapotrzebowania na usługi społeczne. Społeczne dysproporcje mają negatywny wpływ na zdrowie i spójność społeczeństwa. Nowe trendy polityczne, w tym deinstytucjonalizacja, wpływają na usługi zdrowotne i społeczne. Usługi związane z opieką domową stały się kluczowe w krajach UE ze względu na zmieniające się praktyki opieki rodzinnej, zmiany demograficzne i preferowanie opieki domowej, zwłaszcza w UE po pandemii COVID-19.

Płatna praca w gospodarstwach domowych, tradycyjnie kojarzona z nieodpłatną pracą kobiet, przekształciła się w zróżnicowany sektor z szerokim wachlarzem zadań. Pandemia pogłębiła zakres obowiązków pomocy domowej o wykorzystanie technologii do monitorowania klientów i szeroko zakrojoną opiekę medyczną. Pomoc domowa wykazuje się różnymi umiejętnościami i kompetencjami, przy czym część jest narażona na zarażenie, wyzysk, i nietrwałą pozycję na rynku.

1.1 Projekt DOCUP

Pandemia COVID-19 wpłynęła na pomoc domową, potrzebujących opieki i agencje rządowe, pogłębiając istniejące wyzwania. Organy i agencje rządowe zareagowały zmianami w polityce. Pomoc domowa i placówki rządowe odgrywają istotną rolę w świadczeniu usług medycznych i administracyjnych oraz wspierania osób przy pozostawaniu w domu. Sektor usług osobistych i gospodarstw domowych odpowiada za 9,5 mln miejsc pracy, co stanowi 4% całkowitego zatrudnienia w UE-27. Sektor posiada znaczną lukę w umiejętnościach w zakresie opieki domowej, która wymaga identyfikacji. Usługi osobiste i gospodarstw domowych obejmują czynności opiekuńcze (63%), takie jak opieka nad dziećmi, pomoc osobom starszym oraz wsparcie dla osób niesamodzielnych lub niepełnosprawnych (z wyłączeniem opieki zdrowotnej), a także czynności niezwiązane z opieką (37%), w tym sprzątanie, pranie, przygotowywanie posiłków, prace ogrodnicze, drobne naprawy domowe i prywatne lekcje.

Prezentowany przewodnik stworzony dla projektu Erasmus + KA220, DoCUp, ma na celu sprostanie tym wyzwaniom, oferując kompleksowe ramy podnoszenia kwalifikacji pracowników opieki domowej, wraz z elastycznymi metodami szkoleniowymi i ogólnodostępnymi zasobami koncentrującymi się na praktycznych, technologicznych i organizacyjnych aspektach nauczania i uczenia się.

1.2 Metodologia

Aby zapewnić dokładne zrozumienie rzeczywistych potrzeb w zakresie umiejętności i wymagań w miejscu pracy, przeprowadzono konsultacje z trzema różnymi grupami: pracownikami opieki domowej, osobami otrzymującymi opiekę i pośrednikami. Działania związane z gromadzeniem informacji miały na celu zidentyfikowanie istniejącej wiedzy, umiejętności, potrzeb i kompetencji w zakresie opieki medycznej, umiejętności cyfrowych i administracyjnych oraz umiejętności miękkich. Badania miały na celu zaspokojenie pojawiających się potrzeb w miejscu pracy, zwłaszcza tych, które zostały poruszone podczas wyzwań związanych z pandemią w 2020 r. w całej Unii Europejskiej.

W badaniu wykorzystano połączenie badań źródłowych i badań terenowych. Badania źródłowe koncentrowały się na gromadzeniu ewidencji dotyczącej wyzwań i umiejętności zawodowych, które pracownicy opieki domowej muszą brać pod uwagę, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym w krajach partnerskich. Badania wtórne uzupełniły ten wysiłek poprzez zebranie informacji na temat istniejących przepisów szkoleniowych w zakresie usług opieki domowej.

Badania terenowe obejmowały ankietę internetową skierowaną do trzech zidentyfikowanych grup w celu oceny umiejętności i kompetencji wymaganych do skutecznego świadczenia usług opieki domowej.

Pytania badawcze były następujące:

- Jakie były reperkusje pandemii COVID-19 na świadczenie opieki domowej? Jakie są nowe wyzwania stojące przed pracownikami opieki domowej?
- Jakie są potrzeby szkoleniowe pracowników opieki domowej wynikające z rosnącego zapotrzebowania na świadczenie odpowiednich usług i warunków pracy narzuconych w związku z pandemią?

Wyniki tego kompleksowego badania przyczyniają się do kształtowania bardziej solidnych i dostosowanych ram edukacyjnych dla sektora opieki domowej, kładąc nacisk na praktyczne umiejętności i kompetencje potrzebne pracownikom opieki w odpowiedzi na zmieniające się wymagania ich zawodu.

1.3 Warunki pracy opieki domowej na podstawie analizy dokumentacji

Złożoność sektora obejmuje różne formy zatrudnienia, izolację pracownic, niską pozycję społeczną pracownic, oraz problemy z rekrutacją i utrzymaniem pracowników ze względu na wynagrodzenie i godziny pracy. Kraje Europy Południowej często zatrudniają pracowników opieki domowej mieszkających z rodzinami, podczas gdy kraje takie jak Szwecja zarządzają takimi usługami za pośrednictwem gmin. Pracownicy opieki osobistej, w tym pielęgniarki i opiekunowie niebędący pielęgniarkami, pomagają w codziennych czynnościach życiowych, czynnościach instrumentalnych, komunikacji i monitorowaniu stanu zdrowia. Starzejące się społeczeństwo zwiększa zapotrzebowanie na pracowników opieki długoterminowej (LTC), ale w niektórych krajach siła robocza uległa zastojowi lub spadła. Odpowiedź na to zapotrzebowanie wymaga polityki mającej na celu poprawę produktywności i procesów rekrutacji i retencji. Mniej niż jedna czwarta pracowników opieki długoterminowej posiada wyższe wykształcenie w krajach OECD. Wykształcenie pracowników opieki osobistej jest zróżnicowane, a wielu z nich nie posiada formalnego przeszkolenia. Usługi domowe zdominowane przez kobiety mają wysoki wskaźnik feminizacji w migracji zarobkowej. Aspekty płci mają kluczowe znaczenie dla oceny środków legislacyjnych i politycznych mających wpływ na pracowników domowych.

Badania źródłowe uwypuklają różne konteksty i wyzwania w krajach partnerskich (Grecja, Włochy, Polska, Hiszpania, Szwecja), ze wspólnymi kwestiami dotyczącymi warunków pracy pracowników opieki. Reasumując, warunki pracy są złe, co nieproporcjonalnie wpływa na kobiety, które dominują ten sektor. Wielu pracowników opieki pracuje w niepełnym wymiarze godzin, zwłaszcza opiekunowie indywidualni i pracownicy domowi. Praca zmianowa, umowy tymczasowe i niskie płace są powszechne, a wymagający charakter opieki długoterminowej (LTC) dodatkowo zaostrza te wyzwania.

Migrujący pracownicy domowi w Europie, choć zasadniczo objęci ogólnymi przepisami prawa pracy, napotykają przeszkody w przestrzeganiu ich podstawowych praw. Legislacja i polityka na poziomie europejskim dotycząca migrujących i lokalnych wymaga spójniejszego wdrożenia we wszystkich państwach członkowskich UE. Istnieje pilna potrzeba zrozumienia i poprawy warunków pracy w sektorze prac domowych na poziomie europejskim.

Pracownicy domowi, zwłaszcza zatrudnieni nieformalnie, często doświadczają niskich płac, długich godzin pracy i potencjalnych nadużyć. Negocjacje zbiorowe mogą doprowadzić do lepiej

zdefiniowanych warunków zatrudnienia i ustrukturyzowanych korzyści zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Nieudokumentowani pracownicy napotykają trudności w dochodzeniu swoich podstawowych praw i nie mają dostępu do ochrony społecznej, co prowadzi do potencjalnego wyzysku i zniewolenia.

Zidentyfikowane wyzwania obejmują różne aspekty, w tym warunki zatrudnienia, opiekę zdrowotną i niedobory w personelu. Ponadto omówiono wspólne wyzwania dotyczące wszystkich krajów, szczególnie nasilone po pandemii COVID-19. Te ustalenia podkreślają zapotrzebowanie na kompleksowe strategie i politykę dążącą do rozwiązania tych wieloaspektowych kwestii i zapewnienia dobrego samopoczucia zarówno pracownikom opieki, jak i potrzebującym opieki.

Hiszpania stoi w obliczu wyzwań w sektorze opieki domowej, charakteryzującym się wysokim odsetkiem pracy nieformalnej, przyczyniającym się do niepewności zatrudnienia i sprzyjającym szarej strefie. Sektor ten zмага się z kwestiami związanymi ze statusem prawnym i ograniczonym dostępem do programów szkoleniowych. Co więcej, wśród kobiet pracujących w tym sektorze często występuje ubóstwo.

Grecki sektor opieki domowej zмага się ze spadkiem w samoocenie stanu zdrowia wśród pracowników i eskalacją niezaspokojonych potrzeb. Recesja finansowa ma rozpowszechniony, negatywny wpływ na różne aspekty opieki zdrowotnej. Ponadto istnieje nierówność w dostępie do opieki domowej, a rodziny biorą na siebie główną odpowiedzialność za tą opiekę

We Włoszech zapotrzebowanie na pracowników opieki domowej rośnie i obejmuje nie tylko obowiązki związane z opieką, ale także zarządzanie obowiązkami domowymi. Jednym z wyzwań stojących przed krajem jest uregulowanie statusu tych specjalistów. Istotnie, Włochy doświadczają nieregularnego zatrudniania pracowników opieki domowej, co stwarza ryzyko zarówno dla pracowników, jak i odbiorców opieki i wymaga ukierunkowanych innowacyjnych działań politycznych i inicjatyw lokalnych.

Polska zмага się z niewystarczającą liczbą pracowników opieki domowej, co pogłębia wyzwania wynikające ze starzenia się społeczeństwa. Sektor opieki formalnej zмага się z niedoborem personelu, co wiąże się z niskimi płacami i trudnymi warunkami pracy. Wysiłek fizyczny, jakiego doświadczają pracownicy opieki, często prowadzi do urazów, wypadków i przypadków przemocy ze strony klientów. Szwecja zмага się z wyzwaniami związanymi ze starzejącym się społeczeństwem, co skutkuje wydłużeniem średniej długości życia i bardziej złożonymi potrzebami w zakresie opieki nad osobami starszymi. Bariery językowe stwarzają trudności w zaspokajaniu potrzeb osób starszych nie mówiących

po szwedzku. Sektor ten charakteryzuje się dużą presją czasu, ryzykiem wypalenia zawodowego i wyzwaniami w procesie cyfryzacji.

Wszystkie kraje partnerskie, niezależnie od ich specyficznych wyzwań, mają wspólne przeszkody, które nasiliły się po pandemii COVID-19. Wyzwania te obejmują coraz większe komplikacje powiązane ze starzeniem się populacji, niestabilne warunki pracy, rozszerzenie działań, przejście w kierunku wzmożonej opieki domowej, wzrost złożonych potrzeb w zakresie opieki, duże obciążenie pracą, niewystarczające przeszkolenie personelu, podwyższone poziomy stresu, zwiększoną liczbę zwolnień lekarskich, trudności w utrzymaniu wysokiej jakości pracy, ograniczoną mobilność, wysoki stres prowadzący do wypalenia zawodowego, niestabilny system regulacji prawnych i potencjalną utratę dofinansowania.

Ten kompleksowy przegląd wyzwań podkreśla konieczność podjęcia skoordynowanych wysiłków na poziomie krajowym i europejskim w celu rozwiązania złożonych problemów, z którymi zmagają się sektor opieki domowej w krajach partnerskich.

1.4 Wyniki badań i wnioski

Niniejszy przegląd analizuje wpływ pandemii COVID-19 na sektor opieki w kontekście europejskim, skupiając się na napotkanych wyzwaniach i wyciągniętych wnioskach. Badanie podkreśla znaczące konsekwencje występujące w zdrowiu psychicznym pracowników opieki, odnotowując przy tym wysoki poziom depresji, lęku i objawy stresu pourazowego. Do czynników przyczyniających się do tego stanu należą: wiek, płeć, wykształcenie, wspólne zamieszkiwanie z pacjentami oraz stan zdrowia opiekunów. Starsza, niesamodzielna populacja również doświadczyła pogorszenia zdrowia psychicznego, szczególnie z powodu zwiększonego lęku i zaburzeń snu wynikających z izolacji społecznej.

Pandemia wpłynęła na dostępność pracowników opieki, ujawniając przy tym kruchość sektora opieki domowej, wynikającą z niepewnych umów i niedoborów kadrowych. Dodatkowo, sektor opieki domowej stał się głównym źródłem zatrudnienia dla imigrantek z krajów rozwijających się, które były narażone na podwójną podatność na zagrożenia ze względu na niepewność zatrudnienia i izolację społeczną.

Badania miały na celu zidentyfikowanie zmian w opiece społecznej podczas pandemii i związanych z nią wyzwań społecznych. W związku z kryzysem zdrowotnym nastąpił ogólny wzrost

zapotrzebowania na pracowników opieki, co doprowadziło do przeniesienia obowiązków opiekuńczych na rodziny. Jednak niepewne warunki pracy i brak praw pracowniczych w sektorze nieformalnym utrudniały pracownikom opieki możliwość konsekwentnego reagowania na zapotrzebowania.

Pandemia również doprowadziła do ograniczenia nowych rekrutacji, które wynikały z obaw przed zarażeniem oraz faktu, że rodziny miały więcej czasu na opiekę nad swoimi bliskimi.

W kwestiach politycznych niedobór specjalistów ds. opieki w krajach UE pozostaje nierozwiązany. Badanie podkreśla trudność w dostępie do obcokrajowych pracowników domowych ze względu na przestarzałą politykę, zmuszającą rodziny do wyboru między czarnym rynkiem a ponoszeniem ciężaru opieki. Pomimo, że podejmowano środki w celu wsparcia pracowników dotkniętych pandemią, opiekuni domowi, często nie posiadający ubezpieczenia, rzadko korzystali z tych inicjatyw. W niniejszym przeglądzie określono wpływ wirusa COVID-19 na umiejętności opiekunów i przedstawiono sugestie dotyczące aktualizacji programów szkoleniowych. Zalecenia obejmują wspieranie zdrowia psychicznego za pomocą programów psychoedukacyjnych, szkolenie specjalistów w zakresie radzenia sobie z pogarszającymi się objawami osób objętych opieką, rozwijanie umiejętności technicznych w zakresie opieki zdalnej oraz doskonalenie zapobiegania infekcjom i stosowania środków ochrony indywidualnej (ŚOI), w tym podkreślanie wiedzy na temat prawidłowego stosowania. Niedobór wykwalifikowanego personelu oraz szczególne wyzwania związane z migracyjnym pochodzeniem pracowników opieki podkreślają potrzebę uwzględnienia barier kulturowych i językowych w programach szkoleniowych.

Podsumowując, ten kompleksowy przegląd rzuca światło na wieloaspektowe wyzwania stojące przed sektorem opieki w kontekście europejskim podczas pandemii COVID-19. Wpływ na zdrowie psychiczne opiekunów, w połączeniu z wrażliwością sektora opieki domowej, uwypukla potrzebę pilnej reformy polityki i ukierunkowanych środków wsparcia.

Badanie podkreśla kluczową rolę programów szkoleniowych w dostosowywaniu się do zmieniających się wyzwań związanych z pandemią, koncentrując się na wspieraniu zdrowia psychicznego, umiejętności technologicznych i wiedzy na temat zapobiegania infekcjom. Aby zbudować odporny i reagujący sektor opieki po pandemii, ważne jest, aby zaradzić niedoborom wyszkolonego personelu i rozpoznać wyjątkowe wyzwania, przed którym stoją zagraniczni pracownicy opieki.

2. PRZEGLĄD DOBRYCH PRAKTYK

Przewodnik po najlepszych praktykach, oparty na wynikach projektu i dodatkowych badaniach, ma na celu uwzględnienie konkretnych wyzwań stojących przed pracownikami opieki domowej. Celem jest zmotywowanie interesariuszy do ponownej oceny programów edukacyjnych i strategii krajowych, z naciskiem na poprawę jakości świadczonej opieki oraz poprawę samopoczucia, poczucia bezpieczeństwa i satysfakcji pracowników opieki domowej. Przewodnik ma na celu sformalizowanie praktyk i warunków pracy w sektorze opieki domowej, zapewniając część edukacyjną, którą można włączyć do istniejących programów szkoleniowych i programów kursów. Służy także jako narzędzie informacyjne pomagające pracownikom poruszać się po systemach zabezpieczenia społecznego i rozumieć swoje uprawnienia, promować system ochrony zdrowia i identyfikować kanały wsparcia. Głównymi odbiorcami docelowymi przewodnika są pośrednicy pracy i dostawcy usług edukacyjnych.

Badanie podkreśla potrzebę ulepszonych szkoleń i edukacji w celu przyciągnięcia i zachowania pracowników przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiej jakości opieki. Wymagania wobec pracowników opieki różnią się w zależności od konkretnych potrzeb osób, którym pomagają, od obowiązków domowych dla osób starszych po bardziej złożoną opiekę nad osobami niepełnosprawnymi. Analiza wskazuje, że wymagania edukacyjne i szkoleniowe dla pracowników opieki społecznej są ogólnie niskie w większości krajów, co pozwala prawie każdemu na rozpoczęcie pracy w tym zawodzie. Staje się to problematyczne, gdy od pracowników opieki oczekuje się wykonywania zadań wykraczających poza podstawową opiekę. Zmieniający się charakter życia zawodowego wymaga nowej elastyczności i kompetencji, a granice między zawodami zacierają się. W badaniu zidentyfikowano szereg potrzeb szkoleniowych dla pracowników opieki, w tym w zakresie zapobiegania ryzyka, wiedzy na temat chorób, interwencji pielęgniarskich, radzenia sobie ze stresem oraz umiejętności cyfrowych i administracyjnych. Ponadto badania podkreślają wysokie ryzyko zawodowe, na jakie narażeni są pracownicy opieki, takie jak narażenie na toksyczne środki czyszczące, zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego i wyzwania emocjonalne. Podkreśla się potrzebę rozwijania umiejętności zawodowych w celu zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa, a także osobistej sprawczości i dobrego samopoczucia. Odbiorcy opieki

w różnych krajach wyrażają różne opinie na temat adekwatności umiejętności pracowników opieki, na co wpływ mają wartości kulturowe i postrzeganie opieki rodzinnej.

Analiza pokazuje, że umiejętności uważane za niezbędne dla pracowników opieki obejmują wiedzę z zakresu opieki i medycyny, umiejętności cyfrowe i administracyjne oraz umiejętności miękkie. Podkreśla się znaczenie zrozumienia i dostosowania się do nowych ewolucji technicznych i ogólnych kompetencji, takich jak wzmocnienie pozycji i różnorodność wielokulturowa. Ponadto rośnie znaczenie umiejętności cyfrowych i administracyjnych w odpowiedzi na postęp technologiczny. Analiza sugeruje, że zapotrzebowanie na umiejętności w opiece domowej nie jest stale wysokie przy zdobywaniu pracy, a czynniki takie jak osobowość i doświadczenie są czasami uważane za ważniejsze. Jednak ewoluujący charakter pracy opiekuńczej, ujawniony zarówno w badaniach terenowych, jak i badaniach źródłowych, wymaga szerszego zestawu umiejętności, w tym podstawowych umiejętności pielęgniarskich, umiejętności cyfrowych i zdolności administracyjnych. Umiejętności radzenia sobie ze stresem i samoopieki okazują się kluczowe ze względu na wymagający charakter zawodu, szczególnie nasilony w trakcie i po pandemii. Badanie opowiada się za profesjonalizacją sektora opieki domowej jako sposobem na podniesienie jakości usług, zapewnienie bezpieczeństwa oraz zdobycie społecznego uznania i wsparcia. Uznanie wartości pracy opiekuńczej poprzez profesjonalizację przyczynia się do rozwoju prawdziwych, wartościowych miejsc pracy. W analizie stwierdzono, że profesjonalizacja, w połączeniu z ciągłą edukacją i szkoleniami, jest niezbędna do uznania i docenienia wkładu pracowników opieki, promowania świadomości społecznej oraz wspierania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy w tym krytycznym sektorze.

Metodologia identyfikacji i wyboru "dobrych praktyk" polegała na zdefiniowaniu ich jako strategii lub działań, które okazały się skuteczne, wydajne, trwałe i możliwe do przeniesienia, prowadząc do pożądaných rezultatów. Organizacje partnerskie przeprowadzą analizę dokumentacji, biorąc pod uwagę wpływ, innowacyjność, trwałość i możliwość przenoszenia jako kluczowe aspekty przy wyborze praktyk. Nacisk zostanie położony na aspekty jakościowe związane z profilami zawodowymi, umowami zbiorowymi, kwalifikacjami szkoleniowymi i wsparciem dla rodzin korzystających z usług opieki domowej.

2.1 Dobre praktyki z Grecji

Dobra Praktyka 1

Tytuł: *Platforma na rzecz wzmocnienia pozycji i edukacji opiekunów formalnych i nieformalnych oraz osób starszych.*

Strona internetowa: www.careplatform.gr

Platforma została stworzona przez organizację pozarządową 50+ Hellas oraz organizację ekonomii społecznej i solidarnej Co2gether. Platforma Opieki to kompleksowa inicjatywa opracowana przez organizację pozarządową 50+ Hellas oraz Organizację Ekonomii Społecznej i Solidarnej Co2gether. Skierowana zarówno do formalnych, jak i nieformalnych opiekunów, a także osób starszych, platforma zapewnia praktyczne narzędzia, materiały edukacyjne i szereg praktyk mających na celu poprawę jakości życia opiekunów i osób potrzebujących opieki. Oprócz zasobów edukacyjnych, platforma oferuje bezpłatne porady prawne od specjalisty ds. prawa zdrowotnego, internetowe grupy wsparcia psychologicznego oraz interaktywne forum, na którym użytkownicy mogą omawiać kwestie związane z opieką i zadawać pytania ekspertom. Platforma ma na celu zmniejszenie obciążenia opiekunów, poprawę jakości świadczonej opieki i zwiększenie ogólnej satysfakcji opiekunów. Dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, platforma nie tylko koncentruje się na edukacji, ale także oferuje wsparcie psychologiczne i porady prawne, przyczyniając się do dobrego samopoczucia opiekunów, a co za tym idzie, jakości świadczonej opieki. Platforma utrzymuje ciągłość poprzez zaangażowanie społeczności. Wbudowane forum dyskusyjne i grupy wsparcia online wspierają społeczność, która aktywnie podtrzymuje i ulepsza platformę w miarę upływu czasu. Chociaż platforma jest dostosowana do greckich realiów, dostarcza informacji na temat greckich przepisów i standardów, jej obecność w Internecie umożliwia świadczenie usług na poziomie krajowym, dostępnych dla osób posługujących się językiem greckim na całym świecie, dzięki czemu można ją dostosować do innych krajów o podobnych potrzebach. Usługi świadczone przez Platformę Opieki są całkowicie bezpłatne, co dodatkowo podkreśla jej zaangażowanie we wspieranie opiekunów.

Dobra praktyka 2

Tytuł: *Eldicare: Matching Skills in a growing European Silver Economy.*

Strona internetowa: <https://learning.eldicare.eu/> / www.eldicare.eu

Projekt Eldicare, prowadzony przez grecką organizację społeczeństwa obywatelskiego KMOP, odpowiada na wyzwania w sektorze opieki nad osobami starszymi, zapewniając edukację i szkolenia w zakresie ICT i aplikacji zdrowotnych. Oferuje dwa odrębne programy e-learningowe - jeden dla nieformalnych opiekunów ubiegających się o certyfikację, a drugi dla profesjonalistów pragnących pogłębić swoją wiedzę. Wpływ i innowacje: Eldicare wzmacnia pozycję opiekunów, oferując edukację prowadzącą do uznania ich umiejętności. Projekt jest w stanie przynieść znaczące zmiany w sektorze opieki nad osobami starszymi, przynosząc korzyści zarówno opiekunom, jak i zainteresowanym stronom poprzez nabywanie nowych umiejętności, tworzenie łańcuchów wartości oraz tworzenie innowacyjnych i zmodernizowanych programów nauczania. Trwałość projektu opiera się na zaktualizowanych programach nauczania i systemie zapewniającym więcej profesjonalnych rynków zbytu dla opiekunów w Grecji i innych krajach europejskich. Możliwość transferu: Stosowany już w Hiszpanii, Niemczech, Wielkiej Brytanii, Czechach i Belgii, sukces Eldicare pokazuje jego potencjał do zastosowania poza Grecją. Platforma Eldicare jest bezpłatna, a uczestnicy kursów szkoleniowych otrzymują certyfikaty.

Dobra praktyka: 3

Tytuł: *BIOAXIS Homecare: niezależne życie osób w każdym wieku.*

Strona internetowa: <https://www.bioaxis.gr>

BIOAXIS Homecare, wyróżniająca się grecka firma, przewodzi transformacyjnej usłudze opieki domowej poświęconej wspieraniu niezależnego życia osób w każdym wieku. W swojej istocie usługa ta służy jako istotne ogniwo łączące rodziny w potrzebie z wykwalifikowanymi opiekunami za pośrednictwem rozbudowanej sieci ekspertów. Firma działa jako pośrednik, łącząc rodziny z wyznaczonym opiekunem, który tworzy dostosowane do potrzeb rozwiązania w zakresie opieki.

Certyfikowani specjaliści z BIOAXIS Homecare towarzyszą rodzinom przez cały okres współpracy, odpowiadając na pytania i reagując na nagłe potrzeby. Usługa wykracza poza podstawową opiekę, oferując spektrum specjalistycznych usług, w tym spersonalizowane plany opieki, kontrole domowe, nadzór opiekuna, zarządzanie personelem, certyfikaty zdrowotne i skrupulatną organizację historii medycznej. Co ważne, BIOAXIS Homecare kładzie duży nacisk na szkolenie opiekunów, zapewniając, że każdy profesjonalista jest przygotowany do zaspokojenia unikalnych potrzeb przydzielonych mu przypadków. Nadrzędnym celem BIOAXIS Homecare jest dostarczanie indywidualnych rozwiązań, które płynnie integrują opiekę fizyczną, usługi pielęgniarstwa i technologię. Takie podejście ma na celu nie tylko poprawę jakości życia pacjentów, ale także stworzenie znaczących możliwości zatrudnienia dla opiekunów w całej Grecji. Usługa jest świadectwem innowacyjności, łącząc spersonalizowaną opiekę z postępem technologicznym. Zrównoważony rozwój jest zakorzeniony w etosie BIOAXIS Homecare. Firma zapewnia bezpieczeństwo i jakość poprzez kompleksowe sprawdzanie przeszłości, utrzymywanie referencji i szczegółowych CV wszystkich opiekunów. Edukacja odgrywa kluczową rolę, a opiekunowie przechodzą szkolenia dostosowane do konkretnych potrzeb każdego przypadku. Usługa oferuje ubezpieczenie, gwarantując wysoką jakość usług i natychmiastową wymianę personelu dla rodzin. Ponadto BIOAXIS Homecare zapewnia pełną ochronę, zajmując się nawet najmniejszymi problemami poprzez szereg usług dodatkowych. Model BIOAXIS Homecare, charakteryzujący się naciskiem na spersonalizowaną opiekę, szkolenie opiekunów i kompleksową sieć wsparcia, został zaprojektowany z myślą o łatwym przenoszeniu jako usługa do różnych krajów. Sukces tego podejścia sugeruje jego potencjalne zastosowanie na skalę międzynarodową. Choć BIOAXIS Homecare działa na zasadzie odpłatności, służy jako godny uwagi przykład tego, jak dobrze ugruntowana sieć może szybko i skutecznie wspierać rodziny. Ponadto usługa aktywnie przyczynia się do wzmocnienia pozycji i zatrudnienia pracowników opieki, zgodnie z najlepszymi praktykami w sektorze opieki.

2.2 Dobre praktyki z Włoch

Dobra praktyka 1

Tytuł: *Emilia-Romagna: Kursy szkoleniowe dla pracowników opieki domowej.*

Strona internetowa: <https://www.regione.emilia-romagna.it/>

Region Emilia-Romagna wprowadza przełomowy program skupiający się na szkoleniach dla pracowników opieki domowej. Inicjatywa zatwierdzona przez DGR 2375/09 odpowiada na zapotrzebowanie na innowacyjne narzędzia w edukacji opiekunów. Ten zintegrowany kurs szkoleniowy łączy samokształcenie za pośrednictwem regionalnej platformy e-learningowej z osobistymi sesjami prowadzonymi przez profesjonalistów. Program obejmujący szereg tematów, od utrzymania zdrowia po zasady pracy, ma na celu stworzenie podstaw dla opiekunów, promowanie zaufania i współpracy. Uruchomiony w 2018 r. kurs jest organizowany przez gminy i AUSL. Jest on dostępny bezpłatnie dla zainteresowanych podmiotów zaangażowanych w działalność instytucjonalną non-profit.

Program w innowacyjny sposób łączy e-learning z sesjami osobistymi i podkreśla rolę opiekunów w prowadzeniu i wspieraniu uczestników. Dynamiczna platforma e-learningowa pozwala na ciągłe aktualizacje, szerszą dostępność i personalizację. Wielojęzyczne broszury informacyjne dla zagranicznych opiekunów dodatkowo zwiększają inkluzywność programu. Zrównoważony rozwój osiąga się poprzez ciągły kontakt i dalsze spotkania prowadzone przez "osoby kontaktowe w okręgu".

Metoda ta, zaprojektowana dla mniejszych grup, sprzyja trwałemu szkoleniu w ramach społeczności uczącej się. Zdolność programu do adaptacji i jego trwałość są wzmacniane poprzez regularne edycje i metodę sprzyjającą stałej i trwałej edukacji opiekunów. Obecność programu w Internecie i jego elastyczność sprawiają, że można go rozpowszechniać we Włoszech i poza nimi. Chociaż narzędzie szkoleniowe jest zakorzenione w regionie Emilia-Romania, jest dostępne dla działań instytucjonalnych non-profit, oferując cenne spostrzeżenia i praktyki dla innych regionów i krajów, które chcą poprawić edukację opiekunów.

Dobra praktyka 2

Tytuł: *Punkty pomocy i inne inicjatywy mające na celu podniesienie kwalifikacji w zakresie pracy opiekuńczej.*

Strona internetowa : https://sociale.regione.emilia-romagna.it/documentazione/pubblicazioni/piano-sociale-e-sanitario/gli-sportelli-sociali-in-emilia-romagna/Report_sportelli_social1i.pdf

Program wykazuje znaczną aktywizację terytorialną, z licznymi inicjatywami szkoleniowymi, punktami odsłuchowymi i działaniami odświeżającymi wdrażanymi w okręgach. Innowacyjne stanowiska Asystenta Rodziny/Opiekuna zapewniają niezbędne informacje, wsparcie i szkolenia zarówno dla opiekunów, jak i rodzin, poprawiając ich samopoczucie.

Zrównoważony rozwój jest zapewniony dzięki wsparciu Regionalnego Funduszu na Rzecz Samowystarczalności i Zasobów Komunalnych. Oparcie programu na sieciach terytorialnych, uznaniu lokalnych zasobów i zróżnicowanych narzędziach zwiększa jego stabilność i zdolność adaptacji. Sukces programu polega na możliwości jego dostosowania do różnych sytuacji. Model opracowany dla Emilii-Romanii może być powielany w innych regionach lub krajach w celu poprawy usług społeczno-zdrowotnych dla opiekunów i rodzin. Dane programu odzwierciedlają działania przed pandemią COVID-19, a bieżące dostosowania zostały wprowadzone w celu kontynuowania wsparcia podczas pandemii. Punkty Asystenta Rodziny / Opiekuna są kluczowymi elementami oferującymi cenne usługi i wskazówki.

Dobra praktyka 3

Tytuł: *Emilia-Romagna: Dodatkowe wsparcie gospodarcze*

Strona internetowa: <https://www.regione.emilia-romagna.it/>

Strategia zachęca do ciągłego rozwoju zawodowego poprzez aktywne angażowanie pracowników opieki w inicjatywy szkoleniowe. Imponujący zbiór danych z 2020 r. wskazuje na rzeczywisty wpływ, przy czym 7 707 osób starszych korzysta z zasiłku opiekuńczego, a znaczna liczba otrzymuje dodatkowe świadczenie. Zrównoważony rozwój ma swoje źródło w regionalnym finansowaniu zabezpieczonym uchwałami Rady Regionalnej, co zapewnia rentowność inicjatywy. Dodatkowy wkład w wysokości 160 euro jest rozdzielany sprawiedliwie na podstawie wielowymiarowej oceny przeprowadzanej przez Jednostkę Wielowymiarowej Oceny. Rygorystyczne kryteria kwalifikacji, w połączeniu z przejrzystymi praktykami publikacji danych, przyczyniają się do trwałej rentowności interwencji. Elastyczny projekt

inicjatywy, skalowalne elementy i udowodniony sukces sprawiają, że można ją przenieść na inne organizacje, które chcą stawić czoła podobnym wyzwaniom społeczno-gospodarczym. Jasne i dostępne praktyki publikacji danych zwiększają prawdopodobieństwo pomyślnego przyjęcia przez organizacje dążące do wdrożenia porównywalnych programów. Wsparcie ekonomiczne zapewniane przez region Emilia-Romagna jest jednym z wiodących działań we Włoszech, skierowanych w szczególności do osób zatrudniających pracowników opieki domowej. Inicjatywa ta wyróżnia się zaangażowaniem na rzecz przejrzystości, odzwierciedlonym w przejrzystej publikacji powiązanych danych.

2.3 Dobre praktyki z Polski

Dobra praktyka 1

Tytuł: *Ułatwienia w kwestii zatrudnienia cudzoziemców.*

Strona internetowa: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-zatrudnianie-cudzoziemcow-nowe-ulatwieni>

Polska stoi w obliczu rosnącego zapotrzebowania na opiekunów ze względu na starzenie się społeczeństwa. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej informuje o znacznym niedoborze pracowników w sektorze pomocowym. Aby zaradzić tej luce, Polska wprowadziła szereg udogodnień w zakresie zatrudniania obywateli z krajów za wschodnią granicą od 2022 roku. Inicjatywa ta pozwala osobom z Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy na wykonywanie pracy w charakterze pracowników pomocowych bez konieczności przechodzenia przez tradycyjny test rynku pracy. Zwolnienie to przyspiesza proces zatrudniania zagranicznych opiekunów przez pracodawców. Innowacja polega na zniesieniu "testu rynku pracy" dla obywateli z krajów za wschodnią granicą i usprawnieniu procesu zatrudniania zagranicznych opiekunów. Ułatwia to szybsze znalezienie opiekunów w celu zaspokojenia rosnącego zapotrzebowania na usługi opieki nad osobami starszymi. Podstawy prawne dotyczące tych ulg zostały ustanowione na mocy ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r., zapewniając trwałość projektu. Przepisy te weszły w życie 29 stycznia 2022r., zapewniając jasne ramy prawne dla ułatwień. Rozwiązanie polegające na przyspieszeniu wydawania pozwoleń na pracę dla cudzoziemców można przenieść do innych krajów stojących przed podobnymi wyzwaniami demograficznymi, zwłaszcza tych ze starzejącymi się społeczeństwami. Podstawy prawne i ułatwienia mogą służyć jako model dla innych regionów.

Dobra Praktyka 2

Tytuł: *Usługi sąsiedzkie jako forma usług opiekuńczych*

Strona internetowa: <https://www.gov.pl/web/rodzina/uslugi-sasiedzkie-nowe-wsparcie-od-1-listopada>

Usługi sąsiedzkie, wprowadzone na mocy nowelizacji ustawy o pomocy społecznej w Polsce, stanowią nową formę pomocy społecznej. Uruchomione w listopadzie 2023 r. usługi mają na celu wsparcie osób, zwłaszcza starszych, które wymagają pomocy w takich zadaniach, jak zakupy i sprzątanie domu, ale nie potrzebują opieki w pełnym wymiarze godzin. Usługi sąsiedzkie usprawniają opiekę nad osobami samotnymi, zapewniając systematyczne i środowiskowe podejście do usług socjalnych. Ta innowacyjna forma pomocy społecznej zapewnia płatne usługi sąsiedzkie osobom, które spełniają określone kryteria, oferując wsparcie w codziennych zadaniach. Wprowadzenie tej usługi jest odpowiedzią na lukę między istniejącą ofertą a obecnymi potrzebami w zakresie opieki. Oczekuje się, że finansowane przez gminy usługi sąsiedzkie będą zrównoważone, a rada gminy będzie odpowiedzialna za ustanowienie zasad, w tym aspektów finansowych. Inicjatywa ta jest zgodna z programem "Korpus Wsparcia Seniorów" w celu uzyskania dodatkowych środków finansowych w 2024 roku. Model świadczenia usług sąsiedzkich może zostać przeniesiony do innych krajów stojących przed podobnymi wyzwaniami w zakresie opieki instytucjonalnej i niedoboru opiekunów. Mechanizm finansowania na szczeblu samorządowym stanowi rozwiązanie systemowe. Kryteria kwalifikacyjne dla usługodawców obejmują wiek, bliskość miejsca zamieszkania i ukończenie szkolenia z pierwszej pomocy. Świadczenie nie jest ograniczone do osób samotnych, ponieważ gminy mogą rozszerzyć listę uprawnionych odbiorców.

Dobra praktyka 3

Tytuł: *Rozwój kompetencji zawodowych i kwalifikacji opiekunów medycznych z uwzględnieniem potrzeb epidemiologiczno-demograficznych kraju.*

Strona internetowa: <https://www.cmkp.edu.pl/projekty-ue/react-om-kurs-kwalifikacyjny-dla-opiekunow-medycznych> / https://zdrowie.gov.pl/power/strona-1040-kwalifikacje_opiekunow_medycznych.html

Projekt koncentruje się na zwiększeniu kwalifikacji i kompetencji zawodowych opiekunów medycznych w Polsce. Zainicjowany przez Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego

projekt wprowadza kurs kwalifikacyjny (MED.14) uzupełniający wiedzę i umiejętności opiekunów. Obejmuje to opiekę nad pacjentami z chorobami zakaźnymi, z naciskiem na potrzeby wynikające z pandemii COVID-19. Kurs kwalifikacyjny wzbogaca praktyki opiekunów, rozszerzając ich umiejętności o czynności wcześniej zarezerwowane dla profesji pielęgniarstwa. Kurs hybrydowy łączy teoretyczne komponenty e-learningowe z praktycznym szkoleniem, aby zapewnić kompleksowy rozwój.

Finansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego projekt ma wyraźny cel społeczny, jakim jest zwiększenie profesjonalizmu i godne traktowanie opiekunów. Uzyskane kwalifikacje przyczyniają się do trwałości usług opiekuńczych, świadczonych przez wysoko wykwalifikowanych 20 specjalistów. Model podnoszenia kwalifikacji opiekunów medycznych może być powielany w innych krajach stojących w obliczu rosnącego zapotrzebowania na opiekunów, ze względu na proces starzenia się społeczeństw. Kładąc nacisk na ciągłe kształcenie się gwarantuje, że opiekunowie medyczni pozostaną istotni w zmieniających się środowiskach opieki zdrowotnej. Projekt, realizowany wspólnie przez Departament Rozwoju Kadr Medycznych Ministerstwa Zdrowia i Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego, jest zgodny z inicjatywami finansowymi UE i odpowiada na zmieniające się potrzeby opieki zdrowotnej w Polsce.

2.4 Dobre praktyki z Hiszpanii

Dobra praktyka 1

Tytuł: *Podstawowy kurs opieki nad osobami starszymi ("Senda de Cuidados")*

Strona internetowa: <https://www.sendadecuidados.org/>

Senda de Cuidados uważa edukację i szkolenia za podstawowe prawa człowieka, niezbędne zarówno do korzystania z innych praw, jak i do rozwoju osobistego oraz zawodowego. Organizacja pozarządowa zapewnia Podstawowy Kurs Opieki nad Osobami Starszymi. Celem kursu jest zapewnienie podejścia do rzeczywistości osób starszych, promując w ten sposób szkolenie przyszłych opiekunów. Zapotrzebowanie na pracowników opieki domowej znacznie wzrasta. Stowarzyszenia takie jak Senda de Cuidados są punktami odniesienia dla dostarczenia szczególnej opieki nad osobami starszymi oraz dla zapewnienia godnej i uznanej pracy, razem z programami szkoleniowymi, które pozwalają na wgląd do aktualnych informacji i rozwijają edukację w celu poprawy poziomu zawodowego pracowników opieki. Praktyka ta jest promowana przez stowarzyszenie i jest wspierana przez wewnętrznych i zewnętrznych specjalistów. Ponadto organizacja ustanowiła również system stypendialny, aby ułatwić i wspierać dostęp do kursów i staży oraz ich ukończenie. Wspomniane działania mogą być stosowane w innych lokalizacjach dzięki wysokiemu potencjałowi na transfer. Wdrażanie kursów szkoleniowych w zakresie opieki domowej może być realizowane wszędzie tam, gdzie istnieje możliwość posiadania

obiektów szkoleniowych oraz tworzenia sieci z profesjonalistami i innymi zainteresowanymi partnerami. Powyższa dobra praktyka pokazuje, że ważne jest promowanie i obrona wartości opieki domowej, zarówno jak konieczność zapewniania opiekunom godnych warunków pracy i szkoleń przez całe życie.

Dobra praktyka 2

Tytuł: *Dbaj o siebie, aby dbać o innych" Usługi wsparcia dla opiekunów Rada Prowincji Álava* ("Diputación Foral de Álava")

Strona internetowa: <https://egoitza.araba.eus/es/-/pr-servicio-de-apoyo-a-personas-cuidadoras>

Program "Dbaj o siebie, aby dbać o innych" wspiera rodziny opiekujące się osobami starszymi mieszkającymi na obszarach wiejskich w celu:

- poprawy jakości opieki świadczonej przez opiekunów;
- poprawy jakości życia głównych opiekunów;
- dzielenia się odpowiedzialnością za opiekę z innymi opiekunami;
- zdobycie wiedzy, postaw i umiejętności w zakresie samoopieki oraz opieki nad osobami starszymi.

Program ten skierowany jest do nieprofesjonalnych opiekunów, niezależnie od tego, czy są głównymi opiekunami, czy członkami rodziny. Jest on rozwijany poprzez różne działania: grupy wzajemnej pomocy, wsparcie psychologiczne w domu, doradztwo domowe w zakresie adaptacji środowiska oraz wytyczne szkoleniowe dotyczące codziennych czynności. Program jest promowany przez administrację publiczną miasta Alava (północna Hiszpania). Ta dobra praktyka ma wysoki potencjał transferu. Może być powielana przez lokalne podmioty wszędzie tam, gdzie dostępne są udogodnienia, a sieć profesjonalistów wspiera program. Samo opieka ma fundamentalne znaczenie dla zapobiegania wypaleniu zawodowemu, szczególnie w tym sektorze. Jest niezbędna do zapewnienia dobrej jakości życia opiekunów i jakości ich usług.

Dobra praktyka 3

Tytuł: *Umiejętności komunikatywne - Superopiekunowie* ("SuperCuidadores")

Strona internetowa: <https://cuidadores.unir.net/formacion/cursos-online/2091-curso-de-habilidades-de-comunicacion>

Kurs online zaprojektowany w celu poprawy skutecznej komunikacji w miejscu pracy. Szkolenie koncentruje się na identyfikowaniu i przewyciężaniu ograniczeń komunikacyjnych, podkreślając znaczenie pozytywnego dialogu i empatii. Uczestnicy nauczą się stosować empatycznego słuchania i rozwijać kluczowe umiejętności społeczne, aby wspierać wzajemne zrozumienie w środowisku zawodowym. Kurs jest przeznaczony dla opiekunów, którzy zajmują się osobami zależnymi, czy są to członkowie rodziny, czy zatrudnieni opiekunowie. Opanowanie poprawnej i efektywnej komunikacji jest niezbędnym aspektem dla opiekunów. Pokazano, że ten kurs ma skuteczny i pozytywny wpływ na interesariuszy. Jako kurs wirtualny, pozwala na dużą elastyczność i łatwiejszy dostęp z każdego miejsca. Ponadto opiekunom zostaje przydzielony korepetytor, który prowadzi ich i pomaga im w każdej chwili w poszerzaniu wiedzy. Kurs został opracowany przez SUPERCUIDADORES, jedną z przodujących firm świadczących usługi online oraz szkolenia dla opiekunów i sektorów opieki społecznej i zdrowotnej. Ma on wyraźny cel społeczny: "sprofesjonalizować i uszlachetnić postać opiekuna, aby poprawić zarówno jego jakość życia, jak i osób starszych lub zależnych, którymi się opiekuje". Kurs szkoleniowy z zakresu umiejętności komunikacyjnych może być wdrażany przez inne podmioty na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym. Kurs online "Umiejętności komunikacyjne" zapewnia niezbędne szkolenie między innymi w zakresie komunikacji między pacjentem a opiekunem, promowaniu empatii, rozwijania umiejętności społecznych.

2.5 Dobre praktyki ze Szwecji

Dobra praktyka 1

Tytuł: *Wsparcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.*

Strona internetowa: <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/swedish-labour-market-model-an>

Program wsparcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w Szwecji, wspierany przez szwedzki model rynku pracy i układy zbiorowe, ma na celu poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników gospodarstwa domowego, kładąc nacisk na dobre samopoczucie psychiczne i satysfakcję z pracy. Program obejmuje elastyczne godziny pracy, opcje pracy zdalnej i dostęp do usług doradczych. Priorytetowe traktowanie dobrobytu pracowników

gospodarstwa domowego nie tylko sprzyja zdrowszemu środowisku pracy, ale także przyczynia się do zwiększenia ich wydajności. Program wyróżnia się innowacyjnym podejściem poprzez integrację nowoczesnych form pracy w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb pracowników gospodarstw domowych. Jego celem jest poprawa ogólnego samopoczucia pracowników poprzez promowanie wsparcia dla zdrowia psychicznego i zapewnienie elastyczności w organizacji pracy. Zrównoważony rozwój jest wpisany w program, poprzez opcje pracy zdalnej, zmniejszając emisję dwutlenku węgla związaną z dojazdami do pracy. Kładąc nacisk na długoterminową ścieżkę kariery i wspierając zdrowie psychiczne, program przyczynia się do ogólnego zadowolenia z pracy oraz do utrzymania pracowników w firmie. Podstawowe zasady elastycznej organizacji pracy i wsparcia zdrowia psychicznego mają uniwersalne zastosowanie, dzięki czemu model ten można łatwo zastosować w innych krajach lub branżach zatrudniających pracowników domowych. Regularne konsultacje oraz mechanizmy ciągłego doskonalenia zapewniają jego skuteczność. Program jest zgodny z polityką Szwecji w zakresie promowania integracyjnego środowiska pracy i wspierania ogólnego stanu zdrowia pracowników.

Dobra praktyka 2

Tytuł: *Program doskonalenia umiejętności i certyfikacji.*

Strona internetowa: <https://www2.lingio.com/en/vocational-swedish-for-eldercare>

Szwedzki program doskonalenia umiejętności i certyfikacji, prowadzony przez krajową organizację Vocational Swedish for Eldercare, skupia się na podnoszeniu kwalifikacji pracowników domowych poprzez szkolenia i programy certyfikacji. Poprzez doskonalenie umiejętności, program ma na celu zwiększenie pozycji pracowników gospodarstw domowych na rynku pracy, przy jednoczesnym wspieraniu ciągłego rozwoju zawodowego. Innowacyjność programu polega na włączeniu cyfrowych modułów szkoleniowych i dostosowaniu się do zmieniających wymagań współczesnych pracowników, zapewniając przydatne umiejętności w dzisiejszym dynamicznym środowisku pracy. Inwestowanie w rozwój umiejętności przyczynia się do długoterminowej stabilizacji kariery pracowników gospodarstw domowych, co jest zgodne ze szwedzkim zaangażowaniem w gospodarkę opartą na wiedzy. Model doskonalenia umiejętności może być powielany w innych branżach i krajach, oferując takie rozwiązanie, które zwiększa szanse na zatrudnienie pracowników domowych na całym świecie. Nacisk na ciągłe uczenie się jest kluczowy w szybko zmieniającym się rynku pracy. Regularne konsultacje branżowe

zapewniają dostosowanie programu do potrzeb rynku, a współpraca z pracodawcami i instytucjami edukacyjnymi wzmacnia jego skuteczność.

Dobra praktyka 3

Tytuł: *Przejrzyste umowy o pracę i uczciwa polityka płacowa.*

Strona internetowa: <https://leglobal.law/countries/sweden/employment-law/employment-law-overview-sweden/02-employment-contracts/>

Program Przejrzyste Umowy o Pracę i Uczciwa Polityka Płacowa w Szwecji, prowadzony przez L & G Global, promuje przejrzystość poprzez zapewnienie jasnych i kompleksowych umów o pracę dla pracowników gospodarstw domowych. Wdrożenie polityki sprawiedliwych wynagrodzeń ma na celu zniwelowanie nierówności w dochodach i zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia dla pracowników. Program wprowadza innowacje, wykorzystując technologię do dostarczania dostępnych informacji na temat praw pracowniczych i standardów wynagrodzeń, przyczyniając się do bardziej sprawiedliwego społeczeństwa. Poprzez promowanie uczciwych wynagrodzeń i przejrzystości, praktyka ta przyczynia się do stabilności ekonomicznej pracowników domowych i przeciwdziała dysproporcjom społecznym. Przejrzyste praktyki zatrudnienia i uczciwa polityka płacowa mogą zostać przyjęte w różnych sektorach i krajach, promując etyczne standardy zatrudnienia na całym świecie. Bieżące monitorowanie i okresowe przeglądy praktyk zatrudnienia zapewniają stałą zgodność ze standardami pracy, a współpraca ze związkami zawodowymi i grupami rzeczników zwiększa skuteczność inicjatywy.

3. WNIOSKI KOŃCOWE

Ważne jest, aby dotrzeć do migrantów, którzy nie mają dostępu do tradycyjnych instytucji edukacyjnych. Proponowane materiały szkoleniowe skupiają się na zapewnieniu dostępności, interaktywności i kompleksowości, aby wzmocnić pozycję migrujących pracowników opieki z nowymi umiejętnościami i kompetencjami kluczowymi w sektorze pomocy domowej. Aby skutecznie dotrzeć do grupy docelowej, materiały szkoleniowe powinny spełniać określone kryteria:

a) Preferowana interaktywność:

- Aby zwiększyć dostępność, materiał powinien zawierać elementy interaktywne.
- Praktyczne symulacje i scenariusze mogą być wykorzystane do symulacji rzeczywistych sytuacji związanych z opieką.

b) Łatwość dostępności pod względem językowym:

- Należy zapewnić wielojęzyczne zasoby i tłumaczenia.
- Należy używać jasnego, prostego języka, aby zapewnić zrozumienie bez względu na bariery językowe.

c) Kompleksowy zasięg:

- Materiały powinny obejmować wszystkie podstawowe umiejętności i kompetencje niezbędne w zawodzie opiekuna.
- Należy skupić się na nowych umiejętnościach i kompetencjach, odróżniając je od praktycznych zadań w miejscu pracy.

Zgodnie z najbardziej efektywnymi praktykami partnerów z różnych krajów, istotne jest uwzględnienie różnorodnych jednostek szkoleniowych, takich jak:

- **Umiejętności w zakresie opieki paliatywnej:** zrozumienie choroby (demencja, niepełnosprawność), odżywianie i podawanie płynów w oparciu o wymagania żywieniowe,

pielęgnacja ran i opatrunki, opieka mobilizacyjna i ambulatoryjna oraz higiena ciała pacjenta, w różnych okolicznościach.

- **Podstawowe umiejętności pielęgniarskie:** zapobieganie i kontrolowanie zakażeń, korzystanie z urządzeń/sprzętu medycznego, podawanie leków i znajomość recept, zapobieganie odleżynom oraz techniki udzielania pierwszej pomocy.
- **Bezpieczeństwo i higiena pracy:** sprzątanie przyjazne dla środowiska, zapobieganie ryzyku upadków i urazów, warunki sanitarne COVID-19 i higieny osobistej, stosowanie środków ochrony indywidualnej oraz postępowania w sytuacjach awaryjnych.
- **Umiejętności cyfrowe i administracyjne:** prowadzenie dokumentacji cyfrowej oraz planów opieki, umiejętności techniczne w zakresie e-maili i udostępniania danych, korzystanie z systemu teleopieki oraz umiejętności teleinformatycznych (ICT) w zakresie urządzeń e-zdrowia.
- **Umiejętności nawiązywania relacji i ekspresja kulturowa:** komunikacja, empatia, aktywne słuchanie, świadomość i ekspresja kulturowa, wsparcie autonomii oraz stymulacja poznawcza, a także rozwiązywanie konfliktów.
- **Doradztwo personalne i dobre samopoczucie:** techniki radzenia sobie ze stresem, umiejętność zarządzania czasem, znajomość praw pracowniczych, działania na rzecz poprawy własnego zdrowia oraz wzmocnienia osobistej sprawczości, i dobrego samopoczucia.

Proponowane efekty uczenia się dla każdej jednostki zapewniają jasne cele dla uczestników, gwarantując wszechstronny rozwój umiejętności i kompetencji istotnych dla zawodu opiekuna. Wyniki obejmują zarówno praktyczne umiejętności opieki, jak i umiejętności cyfrowe, kładąc nacisk na dobre samopoczucie i wrażliwość kulturową. Ten wszechstronny i interaktywny program nauczania, zaprojektowany w celu zaspokojenia wyjątkowych potrzeb migrujących pracowników opieki, nie tylko wyposaża ich w niezbędne umiejętności, ale także wspiera poczucie wzmocnienia i dobrego samopoczucia. Koncentracja na nowoczesnych umiejętnościach gwarantuje, że pracownicy są gotowi sprostać rozwijającym się potrzebom sektora opieki domowej.

Podsumowując, najlepsze praktyki stosowane w Hiszpanii prezentują zróżnicowane podejścia do podnoszenia jakości usług opieki domowej, **podkreślając wagę szkolenia, wsparcia i skutecznej**

komunikacji dla opiekunów. Wdrożenie tych działań sugeruje potencjalne zastosowanie ich w różnych regionach w celu poprawy jakości opieki nad osobami starszymi na szerszą skalę. Najlepsze praktyki **Emilia-Romagna** wspólnie pokazują holistyczne podejście do usług opieki domowej, obejmujące szkolenia, wsparcie i wkład gospodarczy. Innowacyjne elementy i zrównoważone ramy przyczyniają się do ich potencjalnego zastosowania i możliwości przenoszenia w różnych kontekstach społeczno-zdrowotnych. Najlepsze praktyki z **Grecji** podkreślają **znaczenie edukacji, wsparcia i zaangażowania społeczności w sektorze opieki.** Możliwość przeniesienia tych praktyk pokazuje ich potencjał do inspiracji podobnymi inicjatywami na całym świecie, sprzyjając poprawie usług opiekuńczych i systemów wsparcia. **Polska** z kolei podkreśla kompleksowe podejście do wyzwań związanych z opieką, obejmujące **ułatwienia prawne, usługi środowiskowe i ciągły rozwój** zawodowy opiekunów. **Szwecja** ratyfikowała Konwencję MOP dotyczącą pracowników domowych w 2019 r., dostosowując **prawa pracowników domowych do ogólnych standardów pracy.** Kraj zarządza prawami i wynagrodzeniem pracowników opieki domowej poprzez układy zbiorowe, dopuszczając odstępstwa od prawa ustawowego na rzecz wynegocjowanych umów. Rodziny w Szwecji korzystające z usług opieki domowej korzystają z różnych rodzajów wsparcia. Gminy zapewniają wszechstronne usługi za pośrednictwem centrów rodzinnych, w tym opiekę zdrowotną, usługi socjalne i kursy dla rodziców. Poradnictwo rodzinne jest powszechnie dostępne, aby sprostać wyzwaniom związanym z relacjami i rodzicielstwem. Wsparcie finansowe obejmuje dodatki mieszkaniowe, świadczenia rodzicielskie za opiekę domową oraz tymczasowe świadczenia za opiekę nad chorymi dziećmi. Opieka alimentacyjna jest obowiązkowa dla rodziców niebędących opiekunami, natomiast samotnym rodzicom pomaga 'opłata na utrzymanie' (ang. maintenance support). Zasiłek na dziecko przynosi korzyści wszystkim rodzicom. Ze świadczenia na dziecko korzystają wszyscy rodzice. Dodatkowo, rodziny z dziećmi mającymi zaburzenia czynnościowe mogą korzystać z konkretnych świadczeń na opiekę i związanych z nimi kosztami. Starsze osoby w Szwecji, które potrzebują wsparcia i pomocy, mają prawo do otrzymywania tych usług ze źródeł publicznych na mocy prawa. Rodzaje usług opieki nad osobami starszymi różnią się w zależności od gminy, obejmując pomoc w domu oraz różne formy zakwaterowania chronionego.

Wspólne tematy w różnych krajach:

- **Szkolenie opiekunów:** wszystkie kraje podkreślają znaczenie szkolenia i edukacji opiekunów, oferując różnorodne programy poszerzające umiejętności i wiedzę.
- **Zrównoważony rozwój:** wiele inicjatyw koncentruje się na długotrwałym, zrównoważonym rozwoju, poprzez ciągłe aktualizacje, możliwość adaptacji lub transparentne, przejrzyste finansowanie.
- **Możliwość przeniesienia:** kilka praktyk wykazuje wysoki potencjał transferu, dążąc do rozwiązania podobnych trudności w innych regionach lub krajach.
- **Innowacyjność:** innowacje obejmują wykorzystanie technologii, mieszanych metod uczenia się i nowatorskich usług wsparcia w celu poprawy jakości opieki.

Różnorodność podejść:

- **Grecja:** nacisk na platformy internetowe, kompleksowe wsparcie i spersonalizowaną opiekę.
- **Włochy:** połączenie nauki online i szkoleń stacjonarnych, mobilizacja lokalna oraz dodatkowe środki finansowe.
- **Polska:** ułatwienia w zatrudnieniu, usługi lokalne oraz rozwój kompetencji zawodowych.
- **Hiszpania:** podstawowe kursy, wsparcie techniczne oraz szkolenia z umiejętności komunikacyjnych.
- **Szwecja:** wsparcie w osiągnięciu równowagi między pracą a życiem prywatnym, programy doskonalenia umiejętności oraz transparentne umowy o pracę.

Podczas gdy każdy kraj wykazuje indywidualne podejście do opieki, wspólne są kwestie szkoleń opiekunów, ich trwałości oraz możliwości przekazania swoich umiejętności. Różnorodność podejść jest odzwierciedleniem odmiennych problemów i rozwiązań w różnych kontekstach kulturowych, demograficznych i ekonomicznych. Odkryte najlepsze metody dostarczają cennych wglądów dla krajów, które dążą do ulepszenia swoich systemów opieki i sieci wsparcia.

4. BIBLIOGRAFIA

- Angeliki Tsapanou, J. D. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on people with mild cognitive impairment/dementia and their caregivers. *Geriatric Psychiatry*, 36:583–587.
- Arias Sánchez, S. S. (2017). El cuidado, una actividad de riesgo en tiempos de crisis: Una revisión de la investigación con cuidadoras españolas. *Psicoperspectivas*, 16(1), 42-54.
- Brenna, E. (2020). Legami familiari e cura degli anziani in Europa. *Welforum.it*.
- Carrasco, C. E. (2021). Trabajadoras de cuidados, en pie de guerra: sin recursos, mal remuneradas y con contratos precarios o externos. *RTVE.es*.
- Christos Sikaras, I. I. (2022). Nursing staff fatigue and burnout during the COVID-19 pandemic in Greece. *AIMS Public Health*, 9(1): 94-105.
- Conti C, F. L. (2020). Fragile heroes. The psychological impact of the COVID-19 pandemic on healthcare workers in Italy. *PLoS ONE*, 15(11): e0242538.
- FERNÁNDEZ, S. M. (2021). Una de cada tres trabajadoras del hogar en España es pobre: "No somos esclavas, somos empleadas y pedimos derechos". *RTVE.es*.
- Filosa, G., & Parente, M. (2021, novembre 26). Distanti ma vicine. Le badanti durante la pandemia. *Intervento a webinar "Cura, migrazioni e pandemia - Evento conclusivo progetto TAAD (The Aging African Diasporas)*. doi:<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3368>
- Fraćkowiak-Sochańska, M., Hermanowski, M., & al., e. (2020). *INSTYTUCJE POMOCY SPOŁECZNEJ W CZASIE PANDEMII*.
- Galanis, P. V. (2021). Impact of personal protective equipment use on health care workers' physical health during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *American journal of infection control*, 49(10), 1305-1315. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ajic.2021.04.084>
- Garcia, Z. (2022). Ocho de cada diez personas cuidadoras en Canarias son mujeres. *RTVE CANARIAS*.
- Grażyna Gierszewska, W. P.-A. (2021). Satysfakcja pacjentów ze zdalnej opieki medycznej w ramach POZ w czasach pandemii COVID-19 w Polsce. *TNOiK*, 39-48.
- ILO – International Labour Organization. (2020). *Il lavoro domestico durante l'emergenza da Covid-19*.
- ILO - International Labour Organization. (2020). Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers.
- INPS Istituto Nazionale Previdenza Sociale. (n.d.).
- ISGlobal. (2020). *¿Qué sabemos del impacto de género en la pandemia de la COVID-19?* Barcelona: Instituto de Salud Global.

- Leiblfinger, M., Prieler, V., Schwiter, K., Steiner, J., Benazha, A., & Lutz, H. (2020). Impact of COVID-19 policy responses on live-in care workers in Austria, Germany, and Switzerland. *Journal of Long-Term Care*, 144-150.
- Mariola Rydka, E. K. (2020). *Zalecenia dotyczące organizacji procesu udzielania świadczeń pielęgnacyjnych i opiekuńczych w ramach opieki długoterminowej w związku ze stanem epidemii i ryzykiem zakażeń wirusem SARS-CoV-2 i zachorowań na COVID-19*. Ministerstwo Zdrowia.
- Martínez Virto, L., Sánchez Salmerón, V., Hermoso Humbert, A., & Azcona Martínez, A. (2021). ¿VULNERADAS POR LAS CRISIS O VULNERABLES EN CONTINUA CRISIS? ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y EMPLEO DE LAS MUJERES MIGRANTES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS EN UN CONTEXTO DE PANDEMIA. *MIGRACIONES 53*, 115-142.
- Marton G, V. L. (2020). 2020s Heroes Are Not Fearless: The Impact of the COVID-19 Pandemic on Wellbeing and Emotions of Italian Health Care Workers. *Frontiers in Psychology*.
- Melchiorre, M. G. (2020). Anziani fragili, famiglie e assistenti private. Un difficile “triage” nell'emergenza COVID-19. *Laboratorio di Politiche sociali, Politecnico di Milano*.
- Melchiorre, M., Lattanzio, F., & Lamura, G. (2020). Anziani fragili, famiglie e assistenti private. Un difficile “triage” nell'emergenza COVID-19. *Laboratorio di Politiche sociali, Politecnico di Milano*. doi:http://www.lps.polimi.it/wp-content/uploads/2020/07/testo_inrca_inage2.pdf
- Ministerio de Igualdad. (2020). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Madrid: Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.
- Myrto T. Samara, L. E. (2021). COVID-19 psychological impact, knowledge, and perceptions of healthcare professionals in Greece: A nationwide cross-sectional study. *Psychiatriki Journal*.
- Necel, R. (2021). Social Welfare Institutions in Response to the COVID-19 Pandemic in the Light of Social Workers. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne(2)*, 13-23.
- Neihoff, E., & Henriksson, V. (2020). Social isolering - på gott och ont: En kvalitativ studie om Covid-19 pandemins påverkan på den psykiska hälsan hos äldre personer som är föremål för socialtjänstens äldreomsorg. *DiVA*.
- Numbers, K., & Brodaty, H. (2021). The effects of the COVID-19 pandemic on people with dementia. *Nat Rev Neurol*, 69–70. doi:<https://doi.org/10.1038/s41582-020-00450-z>
- Oldertz, R., & Rönkvist, A. (2021). *Kriskommunikation och psykologiska*. Akademin för hälsa, vård och välfärd Avdelningen för psykologi.
- Osservatorio Domina. (2020). *Secondo rapporto nazionale sul lavoro domestico*. Roma: Fondazione Leone Moressa.
- Pasquinelli S., A. G. (2020). L'Italia che aiuta chiede servizi. *Welforum. it*.

- Pasquinelli, S., & Pozzoli, F. (2021). Badanti dopo la pandemia. *Quaderno WP3 del progetto "Time to care"*. Retrieved from <http://www.qualificare.info/home.php?id=729>
- Perolini, M. (2021). Austria: Women migrant care workers demand rights. *Amnesty International*.
- Rågsjö, K. (2020). *Upprustning av äldreomsorgen i spåren av covid-19 - Förslag till riksdagsbeslut*.
- Rågsjö, K. (2020). *Upprustning av äldreomsorgen i spåren av covid-19 - Förslag till riksdagsbeslut*.
- Rokicińska, A. (2020). Opieka długoterminowa w dobie pandemii COVID-19. *Cowzdrowiu.pl*.
- Rönnkvist, A., & Oldertz, R. (2022). Kriskommunikation och psykologiska kontraktsbrott inom äldreomsorgen.
- S. Pasquinelli, F. P. (2021). Badanti dopo la pandemia. *Quaderno WP3 del progetto "Time to care"*.
- Serrano, M. (2021). Empleo doméstico en España: Un sector precarizado, feminizado, migrado y sumergido. *THE CONVERSATION*.
- Socialstyrelsen. (2021). *Covid-19:s konsekvenser för personer med insatser enligt LSS*.
- Statens Offentliga Utredningar. (2020). *Äldreomsorgen under pandemin*.
- Universitat Rovira i Virgili. (2020). El impacto de la COVID-19 sobre las personas dependientes y las cuidadoras, a estudio. *URVACTIV@*.
- Vegter, M. (n.d.). Locked down and out: Effects of Covid-19 on domestic workers in Europe. *EuSocialCit*.
- Zaguirre Altuna, A. (2019). Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. *Zoom Social, Laboratorio de Alternativas*, nº3, 1-16.
- Μπουτίνα Ευγενία-Σταυρούλα, Ν. Α. (2021). «Επιβάρυνση άτυπων φροντιστών ληπτών υπηρεσιών ψυχικής υγείας σε περίοδο Πανδημίας Covid-19.». Patras: University of Patras.
- Μπουτίνα, Ε. Σ., & Νότα, Α. (2021). Επιβάρυνση άτυπων φροντιστών ληπτών υπηρεσιών ψυχικής υγείας σε περίοδο Πανδημίας Covid-19.
- Σταθοπούλου, Α. Κ. (2021). « Εκτίμηση της ψυχολογικής επιβάρυνσης των φροντιστών και της ποιότητας ζωής τους, από την παρεχόμενη φροντίδα υγείας σε ασθενείς με χρόνιες παθήσεις, στην Κατ' Οίκον Νοσηλεία του Νοσοκομείου "Μεταξά »». Athens.

DOCUPROJECT.EU