

尿液可以反映身体健康状况,出现下面几种情况需要留意。

第一,尿液的颜色,比如尿液颜色变红。这些一般就是医学上所说的血尿。血尿的常见病因通常是泌尿系结石、感染、肾炎肾病等,以及一些泌尿系肿瘤。

有人认为不痛不痒、没有症状的血尿就不严重,这是错误的。往往无痛性的血尿和泌尿系统肿瘤是相关的。

第二,尿里面出现泡沫,且经久不散,也需要引起警惕。正常人排尿也会有泡沫,但是很快就会消失。如果在排尿过程中出现一层细腻的泡沫,并且许久不会消散,大概率是尿液中蛋白质的含量升高。到医院做尿常规检查时,蛋白质这一项指标会显示阳性或者加号,往往提示肾脏出现病变,或者肾脏功能有异常。李学松

养老护理行业如何才能“留住人”

养老护理人才困局调查系列报道之一

记者 尚美玉



54岁的养老护理员管玉美为老人整理衣衫。

7月1日,青岛市市南区一家老年公寓,养老护理员管玉美正帮一位88岁的卧床老人翻身,这是她当天照护的第5位老人。这样的场景,每天都在青岛大大小小的养老机构中上演。

截至2024年年底,青岛市60岁以上老年人口达253.2万人,其中重度失能老年人约7万人。与之形成鲜明对比的是,全市7000余名在册养老护理员中,50岁以上群体占比高达90%,捉襟见肘的护理员队伍正面临前所未有的考验。近日,记者走进多家公办、民办养老机构采访调查,对话机构负责人与一线护理员,深入探寻行业现状与破局方向。

1 高龄护理员挑大梁 队伍断层隐忧凸显

“我们李沧院区硬件设施全部达标,却因为招不到足够的护理员,不少房间只能空置,明明有入住需求却接不住。”李沧区一家公办养老院负责人张萌(化名)向记者坦言,该院三个院区总入住率超过80%,唯独李沧院区入住率仅为61%,症结不在硬件设施,而是人手短缺。

这并非个例,走访中记者发现,养老护理员队伍不仅总量不足,结构性矛盾也尤为突出。该养老院120多名一线护理员中,50岁至60岁群体占比高达75%,而他们照护的老人平均年龄已达86岁,绝大多数属于失能、半失能状态。“我们收住的基本都是刚需老人,喂饭、翻身、褥疮护理样样都得实打实上手,能沉下心踏踏实实干活的年轻人太难找了。”张萌说。

民办养老机构的情况同样严峻。市北区一家拥有266张床位的老年公寓,目前已入住191位老人,其中失能半失能老人占比七成左右。“现在一名护理员同时要照护六七位老人,忙起来的时候甚至要兼顾八九位,连喝口水的空都没有。”该公寓副院长孙芸(化名)介绍,全院29名护理员里,绝大多数年龄在50岁上下,30多岁的仅有一人,90后、00后的一线护理员加起来才4个,“中间年龄段完全是断层的。”

行业调研数据进一步印证了这一现状。《2025养老护理员职业现状调研报告》显示,国内养老护理员群体中40至59岁人员占比达83.25%,30岁以下年轻从业者占比不足2%。不少养老机构负责人都用“小老人照顾老老人”来形容当下的行业困局——群本身已步入中老年的从业者,正靠着透支体力,守护着另一群更年迈的失能老人。

2 专业人才留存难 多重因素推高流失率

23岁的晓萌毕业于枣庄职业学院老年保健与管理专业,目前在青岛一家国企养老服务中心工作。“父母辛苦把我养大,能在青岛找到一份对口工作,我很珍惜。”然而,像晓萌这样的年轻人在行业中凤毛麟角。

记者从多家养老机构了解到,每年寒暑假都会有20至30名左右护理相关专业的学生前来实习,最终能选择留下的往往只有一两个人。“有的年轻人接受不了为老人

清洁排便,有的扛不住连轴转的高强度工作,还有的经历老人离世后心理难以承受,甚至有人觉得日常书写交班记录、填报各类台账太过繁琐而离职。”市南区一家老年公寓的负责人告诉记者,绝大多数相关专业的毕业生,毕业后更倾向于选择去医疗机构工作。

“很多人在机构完成专业培训、积累了一定照护经验后,转头就去做月嫂、育婴师或者医院陪护,收入更高,工作内容也相对单一。”

业内人士坦言,社会认同度低、劳动强度大、工作环境一般等因素造成了从业人员的流失。

相关政策配套的流程要求也给一线护理工作带来了新的挑战。不少机构负责人透露,一些政策落地实施中有着严格的规范,要求现场拍照、按时打卡、凭证上岗等。有负责人提到,以往护理工作更侧重实操经验,如今新增了线上记录、数字化操作等内容,一定程度上加大了日常工作与管理的压力。

3 政策托底补短板 让行业有“钱”景更有前景

为破解养老护理人才短缺的困局,青岛早已在政策层面持续发力。早在两年前,青岛市民政局联合多部门出台《关于加强养老服务人才队伍建设的若干措施》,从加强人才队伍培养、健全人才评价机制、强化人才队伍激励等5个维度推出24项扶持政策,涵盖从业补贴、岗位津贴、竞赛激励等多项内容,为养老服务人才队伍建设提供制度支撑。

行业发展迎来政策利

好。2025年7月,人社部发布第七批新职业名单,“养老服务师”正式纳入新职业体系。民政部相关负责人表示,将持续完善养老服务师职业体系建设,推动养老服务朝着专业化、规范化、精细化方向升级,为行业人才发展搭建更广阔平台。

“薪资待遇永远是吸引人才的核心,只有切实提升养老护理员的收入水平,才能从根本上补足专业人才缺口。”青岛福彩养老院院长孙倩倩表

示,除了提高薪酬标准,还需要进一步简化不必要的流程性负担,减少护理员非照护类的事务性工作,同时加强行业正面宣传,让更多人了解养老护理的社会价值,提升从业者的职业荣誉感。多位受访的行业负责人提出,未来还需进一步完善职业晋升体系,打通技能等级与薪酬挂钩的通道,持续改善一线工作条件,健全社会保障体系,才能让更多养老护理员真正“留得住、干得久”。