

“青春养老人”：我们为何选择“留下来”

——养老护理人才困局调查系列报道之三

记者 尚美玉

清晨五点,天色微亮,青岛恒星老年公寓的值班室早早亮起灯光。21岁的护理员王庆硕冷水洗脸、迅速到岗,查房送餐、协助起居、翻身拍背,细碎烦琐的工作,是这位2005年出生的年轻人的日常。毕业季,多数应届生奔赴写字楼与热门行业,而一批90后、00后青年凭借养老专业功底扎根康养一线。

长期以来,养老护理从业者多为中年人,行业也固化着“门槛低、只是伺候人”的刻板印象。这群科班新生代闯入银发赛道,直面业内公认的尿管关、性别关、生死关,在理论与实操的落差中历练成长,以专业与温情重塑新时代养老护理的模样,也为老龄化背景下的养老行业注入崭新活力。



在太保家园青岛国际康养社区,“95后”养老照护师潘鸿阳与入住老人聊天解闷。

1 扎根护理一线,解锁品质养老新模样

1米82的个头,浓眉大眼,初见王庆硕,很难将他与养老护理员联系在一起。这名21岁的小伙子,笑起来带着未褪去的孩子气。下午两点半,老人们午休结束,趁着气温适宜,王庆硕正在为512房间的陈大叔擦洗身体。

“512房间的方爷爷必须用冷水洗脸,517的张奶奶要每天早上喝一杯温水,这些细节都得记在心里。”如今,王庆硕负责8位半自理老人的日常照护。

“养老行业发展潜力大,而且现在工作不好找,能够顺利留下来,我很珍惜。”今年6月,王庆硕从养老专业毕业后,正式入职恒星老年公寓,此前已经在这里实习近大半年。

说起入行感受,王庆硕脱口而出:“苦乐参半吧!”休息时,老人拉着他讲年轻时的往事,过节时偷偷把糖塞到他口袋里,还有熟悉的奶奶拍着他的胳膊说“小王,毕业以后就留在这吧”。来自长辈们的认可,成为他坚持下去的动力,“累是真的累,但被人实实在在

需要的感觉,也是真的踏实。”

在太保家园青岛国际康养社区,44名照护师中有一半是年轻人。他们精力充沛,兼具专业知识与创新想法,为机构养老带来不一样的面貌。

1995年出生的潘鸿阳,是11楼失能照护专区护理组长。在进入养老行业前,从专科院校护理专业毕业的他曾在医院从事护理工作。“医院更多聚焦疾病治疗,氛围相对压抑;养老机构注重长期陪伴,我们可以组织各类活动,帮助老人舒缓情绪,活得更加积极。”

每天上午,潘鸿阳经常推着轮椅带老人们去参加社区活动,下棋、做游戏、拍视频,把曾经躺在床上的老人重新拉回热闹的社交里。



在青岛恒星老年公寓,“00后”护理员王庆硕为101岁的方爷爷洗脚。

2 破解人才困境,让青春深耕银发有前景

“想做养老,先过三关。”业内广为流传的这句话,精准点出养老护理员入行第一道门槛:尿管关、性别关、生死关。漫长的实习期里,年轻护理员要完成从书本理论到真实老年生活的过渡,很多人在此遭遇职业“至暗时刻”,也常常被老人一句感谢、一个微笑治愈。

“我们当年四个同班同学入行,三个人成长为机构负责人,一个人创办了自己的养老院。”恒星老年公寓副院长孙云香,是最早一批养老专业的毕业生,从一线护理员一步步走到管理岗位的经历,是她给每一位年轻新人最直白的职业说明书。

但也有多重现实难题横亘在新生代护理员面前。一方面,社会偏见尚未消除,不少人依旧简单将养老护理等同于“伺候人”,忽视老年康复、心理疏导、安宁疗护蕴含的专业价值。年轻人选择这份职业,时常遭遇外界不解。另一方面,人才培养体系仍存在短板。校企合作持续向行业输送应届生,但高校教学偏重理论,心理疏导、应急处置、实操实训内容尚有欠缺。

留住新生代护理人才,机构已经开启各类尝试。推行一对一师徒带教,循序渐进引导新人适应岗位;优化排班制度,均衡工作强度;搭建

清晰晋升阶梯,打通普通护理员、护理组长、管理层成长路径,职级调整同步带动待遇提升;同时引导护理人员向老年评估师、康复指导师、内部培训师、养老服务师等多元方向发展。

人口老龄化浪潮下,养老产业前景广阔,品质养老离不开年轻化、专业化人才支撑。“90后、00后护理员掌握系统专业知识、富有创新思维,是推动传统养老转型升级的关键生力军,更是持续健全普惠养老服务体系、积极应对人口老龄化的重要底气。”青岛市民政局养老服务处处长刘佳表示,随着养老服务师纳入《国家职业资格目录》,这一国家级水平评价类职业资格的落地,为行业人才打通了全新的上升通道。下一步,民政部门将持续协同院校、养老机构等多方发力,积极引导更多青年人才进入养老领域,打通从一线实操到专业管理的全链条职业晋升之路,真正实现“引得进、育得出、留得住、发展好”的养老人才生态。“相信随着职业通道的拓宽和成长空间的跃升,养老服务的职业前景更加广阔、更具价值,将有效激励更多青年愿意长期深耕银发事业”。

当前我国已进入老龄化的高速发展期,随着人均预期寿命的延长和老年人口比例的快速增长,失能老人也急剧增加,时代呼唤尽快建立和发展长期照护(老年护理、养老服务)制度体系。为此,国家已把应对人口老龄化作为战略决策,出台多项政策,推进养老和照护服务业的发展,但照护服务供给体系发展滞后,照护服务人员严重短缺,仍是制度体系建设的瓶颈,亟待解决。

1 长期照护用工荒原因:地位低、待遇低、发展空间不足

一是社会地位低。长期照护(养老服务)作为一个新行业,地位低下,社会认可度不高,缺乏就业吸引力。一方面,受旧观念的影响,大部分年轻人不愿从事这个伺候人的行当。另一方面,业界往往又过分渲染长期照护的“苦、脏、累、险”,更使拟选择该职业的年轻人望而却步。

二是待遇收入低。长期照护服务人员,特别是一线照护服务人员,干最脏最累的活,拿最低的工资待遇,且难以提高,是行业缺乏吸引力的另一个重要原因。为解决此问题,各级政府也采取了一些措施:如为入职本



姜日进

行业一定时间的学生发放入职补贴;为取得一定技能、在行业工作一定年限的护理员发放补贴;给养老和照护服务机构发放运营补助,并要求机构主要用于增加一线照护人员的工资,等等。但这些政策要么覆盖范围太窄,要么补助标准太低,要么因种种原因很难落地,起不了多大作用。

三是缺乏职业发展空间。长期照护业处于发展起步阶段,尚未形成一个独立的行业,职业细分不明朗,从业者特别是一线照护人员感到没有职业发展空间,这是很多年轻人不愿进入行业、进入也不愿久留的主要原因。

2 长期照护用工现状:严重短缺且整体素质不高

有关部门对城乡老年人生活状况抽样调查结果显示,我国失能半失能老年群体数量已达到4500多万。据此,有业内专家指出,按国际惯例一名护理员照护3名失能老人来推算,全国需养老护理员1500万名,而目前民政部门统计的只有50万名。

目前养老机构一线照护人员严重短缺,且整体素质不高,已是不争的事实。以青岛市为例,3万多入住养老机构的老人(大部分不能自理),而统计的养老护理员不足3000人,入住老人与护理员的配比是10:1。按国际惯例,平均三位失能老人需有一名护理员照护。如果我们按照失能老人4:1来配备护理员,仅养老机构即有4500多人的缺口。据青岛市长期照护协会近期对22家承担长期护理保险业务的照护(养老)机构的统计,在一线从事护理员工

作的主要是外地农村务工人员,其次是本地大龄下岗人员和低龄退休人员。照护人员与失能老人的比例是1:5,1100多名护理员平均年龄50岁,其中超过60岁的17人,初中及以下文化程度的占71%。

即使如此,大部分单位还是面临招不进留不住的困境,被调查机构中有12家急需招聘一线照护人员248名。为此,协会先后两次委托中介机构到对口扶贫地区专项招聘,参加本省西部地区的养老护理员招聘会。结果因双方诉求差异太大,均铩羽而归。

现阶段老人的居家照护主要依靠亲属,但是一些专业性强的照护服务离不开社会照护的支持。居家照护工作场景比机构照护差,工作更辛苦,但对护理员的身体素质、业务能力要求更高,这就更加剧了居家照护服务机构的用工荒。

3 解决长期照护用工荒的建议:加大政策支持、完善职业规划

(一)顺应老龄化加剧的现实,使用中老年充实一线照护岗位。由于历史的原因,我国现有大量的4045人员就业困难,又有不少50岁就退休、养老金很低的人员,更有一些每月只领取百十元居民养老金的低龄老人,需继续工作解决生计问题,这些人员经过培训完全可以胜任一般简单的照护工作。养老和照护机构应转变观念,信任和大胆聘用这些人员,政府在政策上应给予支持,在免费培训、补贴补助、工伤处理等方面要统筹考虑,解除他们的后顾之忧。

(二)积极引进农村富余劳动力从事养老服务和长期照护工作。农村户籍的年轻人要多于城镇,随着土地使用权转让政策放宽,更多的劳动力得到解放。有关部门要抓住时机采取有效措施吸引和稳定他们到养老和长期照护行业就业。当前国家正在推进“精准扶贫”,从对口扶贫地区引进农村富余劳动力充实长期照护业既能有效解决贫困地区富余人员就业问题,又能缓解发达城市长期照护招工难,还可以为贫困地区将来应对老龄化培育和积累照护人才。

(三)加大对长期照护行业的政策支持和资金投入力度,增强行业吸引力。建议政府对扶持养老和长期照护发展的政策进行梳理完善,提高投入效益,将更多的投入用于改善行业就业环境,提升就业者的能力,提高就业者的待遇。

(四)完善职业规划,加强队伍建设,逐步建立起合理有序的职业发展体系,为长期照护从业者创造良好的职业发展空间,这样才能稳定现有队伍,并吸引有志于长期照护的青年才俊进入行业,使入职这个行业的一线照护人员都能看到自己的前途,找到自己的归宿。

(五)充分发挥家庭和志愿者作用,弥补社会照护资源的不足。一是借鉴德国长护险的经验,对于由家庭成员或自聘人员对保障对象实施照护的情况,给予现金补贴,但补贴标准要低于机构。为了保证家庭照护的质量,政府应该对家庭照护者给予免费培训。二是借鉴国际经验,发挥志愿者的作用,探索建立长期照护的劳务储蓄制度(时间银行)。我国民政部门已将建立时间银行制度列入规划,但必须与建立长期照护保障体系结合起来才能实现。可以以长护险的定点服务网络为平台,以社会保障卡为载体,为志愿者建立为老服务“时间账户”,依靠制度解决记录准确、兑现无虞的问题,调动志愿者从事照护服务的积极性,弥补照护服务力量的不足。