

JAKOŚĆ MIEJSC PRACY W DOMACH POMOCY SPOŁECZNEJ W CZASIE PANDEMII

Alicja Palęcka

Wydział Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie



SGH



Projekt NCN OPUS COV-WORK,
finansowanie Narodowe Centrum Nauki,
UMO-2020/37/B/HS6/00479.



STRUKTURA PREZENTACJI

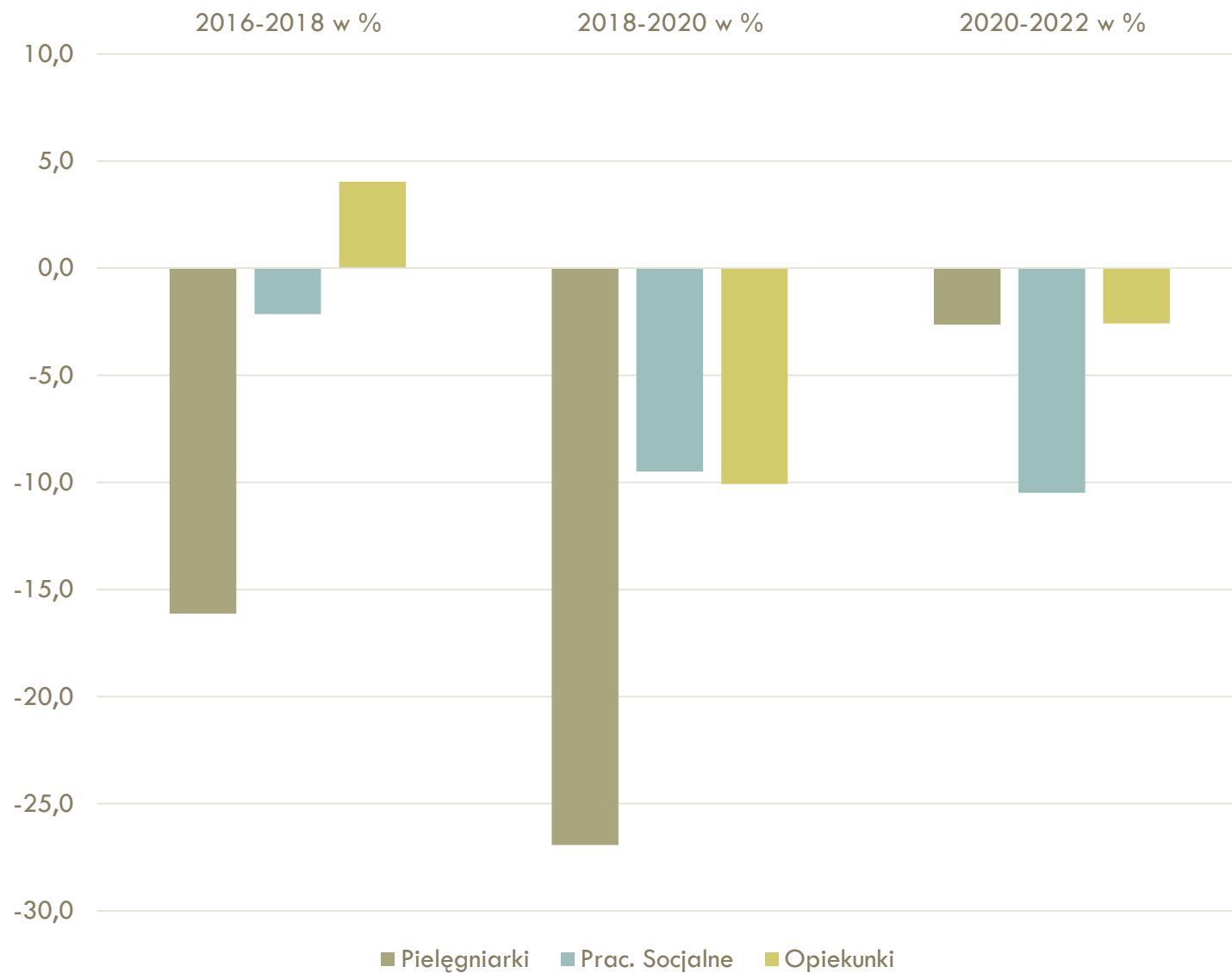
- Problemy chroniczne branży
- Jakość miejsc pracy w pandemii
- Zasoby i sposoby radzenia sobie z kryzysem
- Wnioski
- Rekomendacje

PROBLEMY CHRONICZNE BRANŻY

- **Niedobory kadrowe i finansowe**

ZMIANY W ZATRUDNIENIU W DPS 2016-2022

*ŹRÓDŁO: GUS



PROBLEMY CHRONICZNE BRANŻY

- Niedobory kadrowe i finansowe
- **Niskie wynagrodzenia**
- **Dwuetańowość pracowników i pracownic**

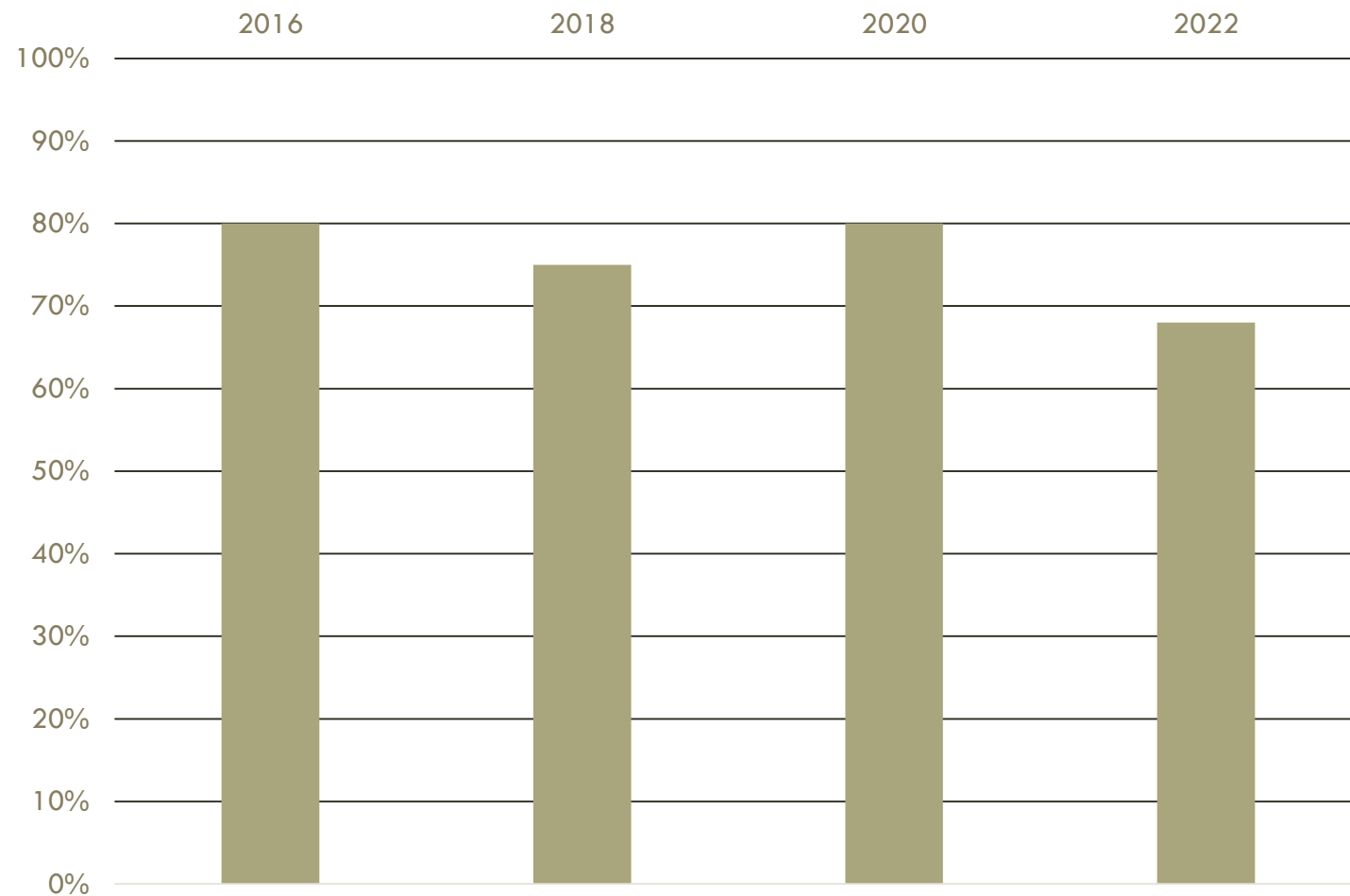
PROBLEMY CHRONICZNE BRANŻY

- Niedobory kadrowe i finansowe
- Bardzo niskie wynagrodzenia
- Dwuetatowość pracowników i pracownic
- **Branża w cieniu ochrony zdrowia**
- **Dysproporcje pomiędzy wynagrodzeniami dla zawodów medycznych w placówkach leczniczych oraz w DPS**

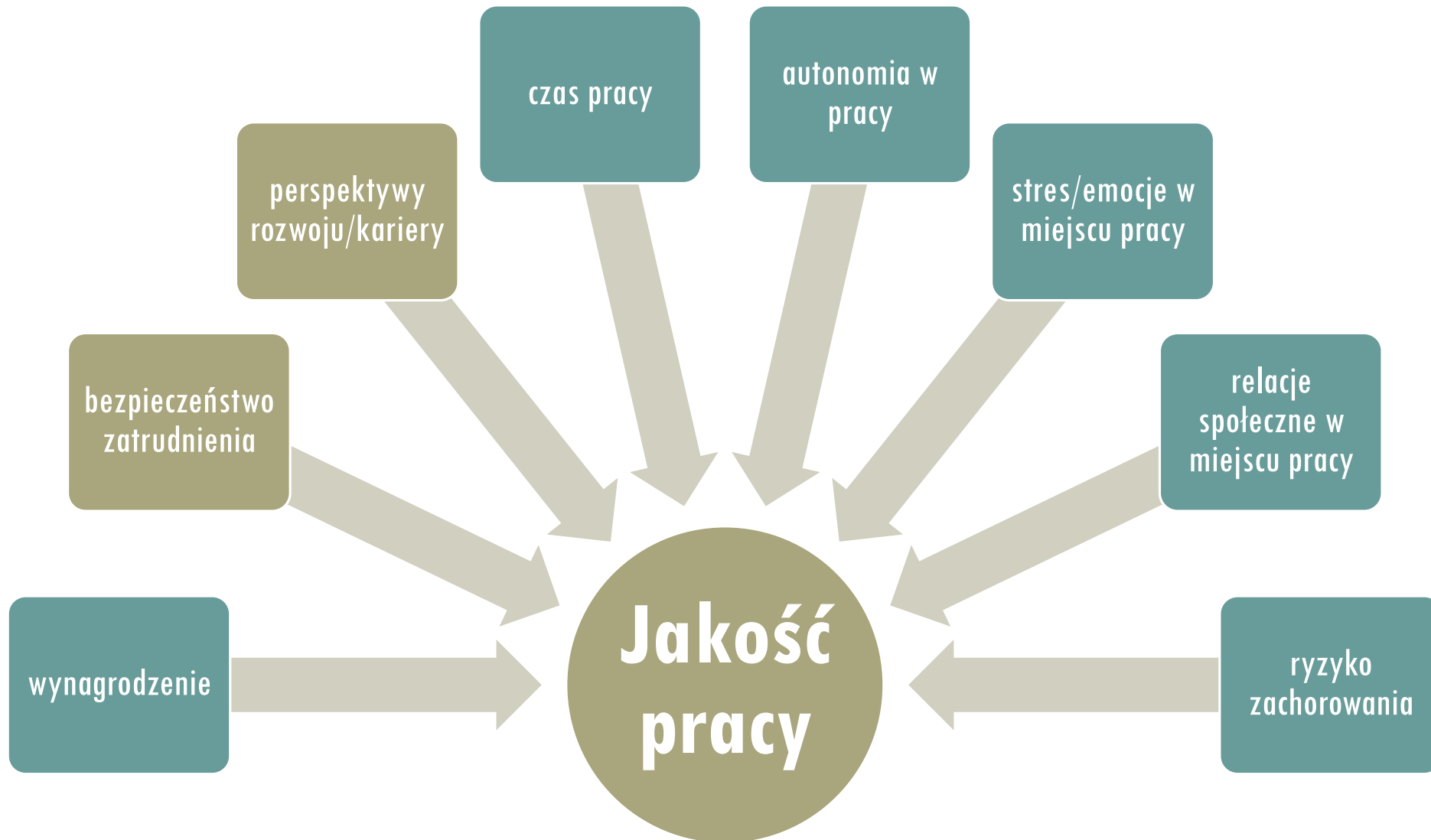
WYNAGRODZENIA W DPS 2016-2022

*ŹRÓDŁO: GUS

Relacja wynagrodzeń pielęgniarek w DPS
do średnich wynagrodzeń pielęgniarek
we wszystkich branżach



JAKOŚĆ MIEJSC PRACY W DPS W KRYZYSIE

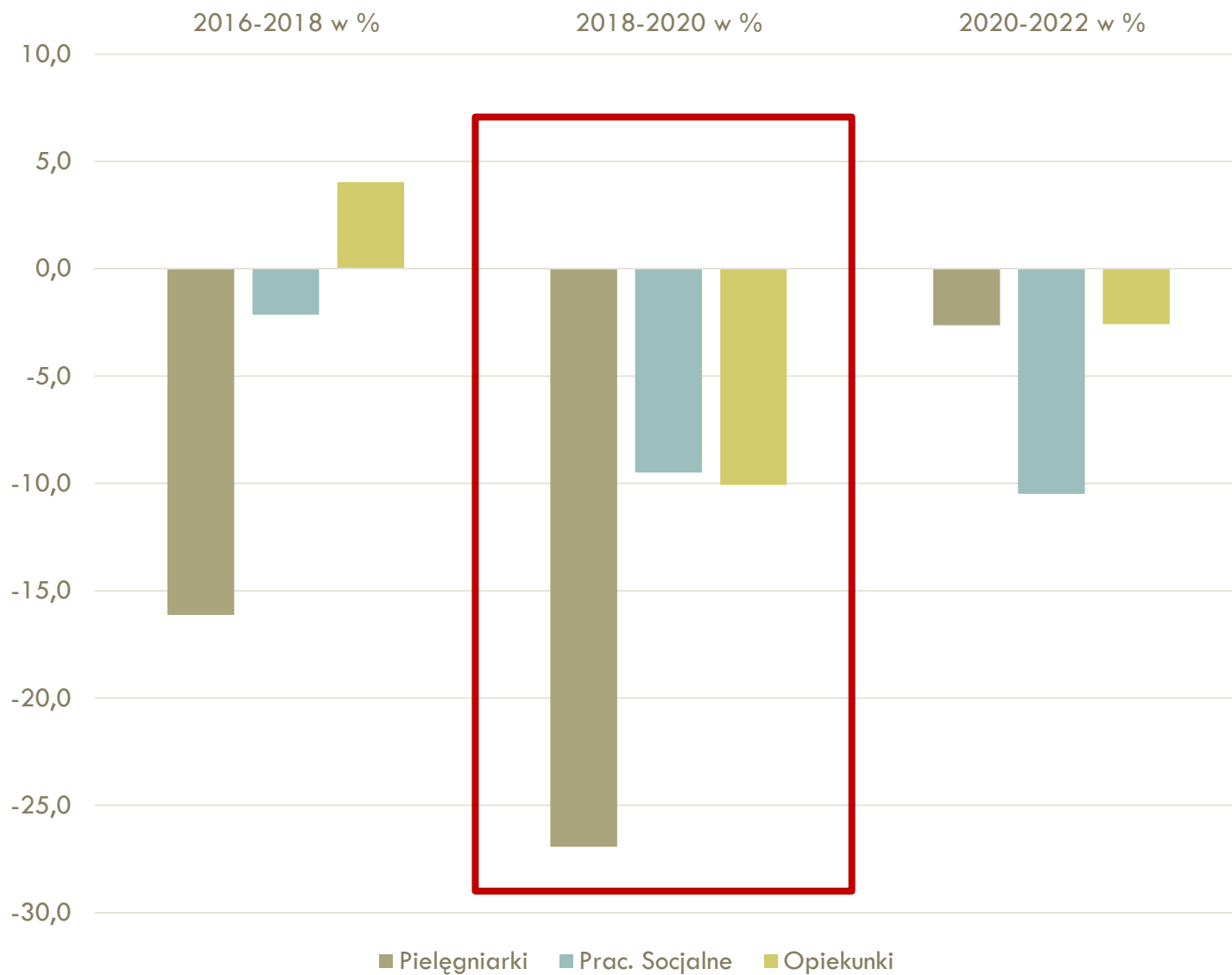


JAKOŚĆ MIEJSC PRACY W PANDEMII

- **Ograniczenie pracy do jednego miejsca – prekaryzacja zatrudnienia**
- **Braki kadrowe**

ZMIANY W ZATRUDNIENIU W DPS 2016-2022

*ŹRÓDŁO: GUS



JAKOŚĆ MIEJSC PRACY W PANDEMII

- Ograniczenie pracy do jednego miejsca – prekaryzacja zatrudnienia
- Braki kadrowe
- **Bardzo duża intensywność pracy**
- **Zaburzenie równowagi między pracą a życiem prywatnym**

JAKOŚĆ MIEJSC PRACY W PANDEMII

- Ograniczenie pracy do jednego miejsca – prekaryzacja zatrudnienia
- Braki kadrowe
- Bardzo duża intensywność pracy
- Zaburzenie równowagi między pracą a życiem prywatnym
- **Chaos organizacyjny i informacyjny – oddolne organizowanie pracy**
- **Brak wsparcia psychologicznego**
- **Braki materiałowe, poczucie zagrożenia zdrowotnego**

ZASOBY I SPOSOBY RADZENIA SOBIE Z KRYZYSEM

Demokratyczne zarządzanie

Współpraca z kierownictwem

Solidarność załogi

Autonomia we wdrażaniu rozwiązań

Lepsze samopoczucie personelu

Wzmocnienie relacji w zakładzie
pracy

Konflikt z kierownictwem

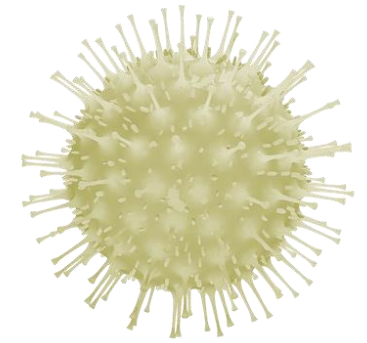
Chaos organizacyjny

Wzmocnienie związków zawodowych

Wymuszona autonomia

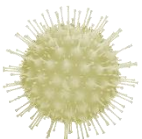
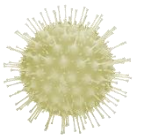
Nakładanie się kryzysów

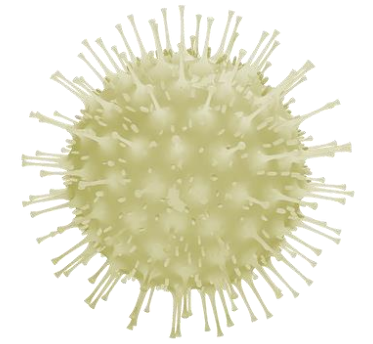
Pogorszenie się relacji



PRACA W DPS W CZASIE PANDEMII WNIOSKI:

- Sprawne działanie placówek zapewnione dzięki doświadczeniu, wiedzy i poświęceniu personelu we **wszystkich grupach zawodowych**.
- **Zasoby wypracowane przed kryzysem** okazały się kluczowe dla utrzymania stabilnego funkcjonowania placówek oraz dobrostanu pracowników i pracownic:
 - Dobre relacje z kierownictwem,
 - Autonomia i demokratyczne zarządzanie placówką,
 - Dostęp do wsparcia psychologicznego i umiejętność korzystania z niego.

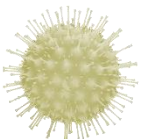
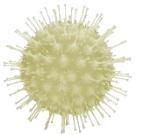


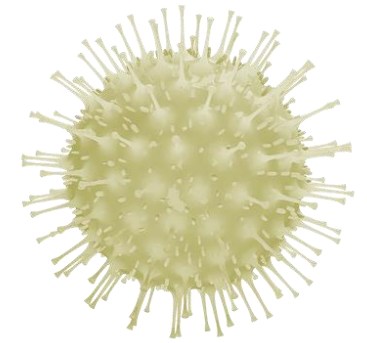


PRACA W DPS W CZASIE PANDEMII WNIOSKI:

- **Problemy i konflikty**

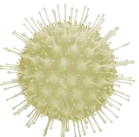
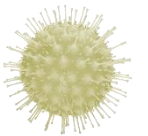
- Złe relacje z kierownictwem, **nieudolność lub nieobecność kierownictwa,**
- Problemy strukturalne:
 - niskie wynagrodzenia » prekaryzacja pracy
 - braki kadrowe
 - poczucie nieadekwatności wynagrodzeń





PRACA W DPS W CZASIE PANDEMII WNIOSKI:

- **Przebieg kryzysu ważny dla dalszego funkcjonowania załogi** (doświadczenie kryzysu jako zasób lub dezorganizacja):
 - Wzmocnienie relacji z kierownictwem,
 - Wzmocnienie wspólnot zakładu pracy lub dalszy ich rozpad,
 - Organizacja w związkach zawodowych,
 - Wiedza o bezpieczeństwie zdrowotnym i epidemiologii,
 - Wypracowanie i znajomość procedur,
 - Zasoby materialne (trwały sprzęt, środki ochrony osobistej).



REKOMENDACJE DLA SAMORZĄDÓW I ADMINISTRACJI CENTRALNEJ:

- Zebranie, analiza i opracowanie procedur wytworzonych oddolnie, w zakładach pracy, w celu przygotowania branży na kolejny kryzys
- Wyrównanie wynagrodzeń dla zawodów medycznych z podmiotami leczniczymi
- Podwyżki wynagrodzeń w pozostałych zawodach w DPS
- Podniesienie finansowania DPS tak, aby zrealizować nie tylko podwyżki wynagrodzeń, ale i szkolenia oraz wsparcie psychologiczne

REKOMENDACJE DLA PRACODAWCÓW W DOMACH POMOCY SPOŁECZNEJ:

- Umożliwienie głosu, konsultacje, demokratyzacja i autonomia pracownicza jako standard zarządzania na poziomie zakładów pracy
- Odpowiedź na zapotrzebowanie pracowników i pracownic dotyczące szkoleń
- Wprowadzenie stałego odpowiedniego wsparcia psychologicznego, tworzenie kultury organizacji, w której korzystanie z takiego wsparcia jest normą
- Wprowadzanie pozostałych rozwiązań, które zostały rozpoznane podczas kryzysu jako konieczne lub korzystne, w czasie normalnego funkcjonowania DPS tak, aby stały się one zasobami na czas kryzysu (procedury dot. bezpieczeństwa, rozwiązania dot. czasu pracy, komunikacji, autonomii)

REKOMENDACJE DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W DOMACH POMOCY SPOŁECZNEJ:

- Ustalanie stabilnej, regularnej komunikacji z zakładami pracy
- Wspieranie autonomii pracowniczej w zakładach pracy
- Kampania na rzecz widoczności pracowników i pracownic domów pomocy społecznej
- Uzwiązkowanie pracownic z Ukrainy