

提升行业认同感

——“老”问题新观察(下)

无论是“95后”年轻人、“4050”护理员，还是养老机构管理层，他们都抱着“为老服务”的信念投身于这份事业中，但也因“缺少社会认同感、薪酬与工作强度不匹配”等现实问题而迷茫，甚至动摇了这份信念。

当前，老龄化态势不可逆，培养专业人才不能等。尽管提高社会认可度不能一蹴而就，但需要加紧通过制度安排，为之创设良好的环境。当从事养老护理职业不再被轻视，且有成就感有获得感，这个行业的吸引力自然会提升，老年人的生活也会更有保障。

记者 王佳 通讯员 梅薇



宁波南山老年疗养院的老人和护理员在陪伴下享受悠闲时光。

养老护理同样有专业要求 这场全国大赛指明未来方向

采访郭素玲时，她正在给一位老人做护理等级评估。那天，她从北京载誉归来不过10来天。

郭素玲是宁波广安养老院的养老护理员，今年10月，她参加了2019年中国技能大赛——第九届全国民政行业职业技能竞赛养老护理员职业竞赛，获得一等奖。

说起参赛感受，郭素玲觉得今年的大赛无论笔试还是操作都“直面”现实需要。譬如，初赛有项考核，是为老人放置热水袋，时间是6分钟。

“或许有人会问，6分钟是不是太长了？但这就是比赛考核的意义所在。”郭素玲说，很多人以为照顾老人非常简单，冷了放个热水袋，饿了就喂饭吃，其实不然。

考核题目是老人夜间主诉发冷，使用热水袋为老人保暖。首先，护理员要排除其他异常的可能性，老人发冷是否由于发烧等原因，要先测一下老人的体温是否正常。还可以征询老人的意见，把房间温度调高，或给老人多盖一条小毛毯。在排除了其他原因以后，才可以把热水袋放到老人的脚底。放热水袋之前，还要先检查老人足底皮肤情况，以防烫伤。

比赛现场，有30多位裁判打分，还有各地参赛团队观看。郭素玲说，刚上场时很紧张，但

开始操作后就好多了。情景模拟操作，涉及生活照料、基础照料、康复护理、心理护理等“考核点”，郭素玲全神投入。“即便是比赛，也不能为了操作而操作。”在平常的工作和考前培训中，老师们一直强调，一名好的护理员，不仅要具备专业技能，还要投入真情实感，用语气、神态、肢体语言传递出关爱的信息。

“培训、竞赛，给了我们一次系统梳理和提升的机会。”同时，郭素玲也对“养老护理同样有专业要求”这句话有了更深的理解。养老护理，并不像一些传统观念认为是低端劳动。需要护理的老人，可能有心脑血管疾病，可能跌倒扭伤骨关节，还可能需心理慰藉精神照护，所以，护理员需要具备全科护理知识，对专业的要求很高。

在甬上众多养老机构中，对于养老护理员，除了实施岗前培训，也保持一定频次的在岗培训，形式非常多样，有请院校老师就老人饮食照料、排泄护理等进行专业授课的，有针对服务理念、社会常识、人际交往等开展专项能力培训的，有预设模拟情境交流护理方案设计的，还有体验式培训，比如自己穿、换尿不湿，体会老人的感受，从而改进、提升护理品质。

员培训基地，2019年1月至9月，累计培训养老护理员约5000人次。

创新性地建立养老服务与管理类专业毕业生到养老机构入职奖补制度，把养老服务管理、食品营养、护理等14个专业纳入奖补范围，实行分年按比例补助，其中本科及以上学历毕业生奖补4万元，专科（高职）毕业生奖补3万元，中等职业技术学校毕业生奖补2.1万元。

建立、落实养老护理员特殊岗位津贴制度，按初级、中级、高级、技师的不同等级，每月分别给予150元、200元、250元和300元的津贴，加大激励和引导力度。

出台《宁波市养老服务机构

纠纷预防与处置暂行办法》，将人民调解委员会做法引入养老服务工作，建立宁波特色的养老服务机构纠纷预防与处置机制。

“近年来，我们持续开展养老服务服务质量建设专项行动，大力推进养老服务机构政策性综合保险，降低可能面临的风险，也是为养老服务从业人员创设更好的工作环境。”据市民政局相关负责人介绍，我市已有初步设想，比如养老护理员同等享受职业技能相关扶持政策，进一步完善入职奖补、特岗津贴、社保补贴等养老服务机构从业人员激励政策；实施养老护理员人才培养计划，着力提升养老护理员综合素养；探索在养老机构配置专业社会工作者，为养老护理员成长“赋能”。

转变观念突破瓶颈 需要多方共同发力

在养老机构中工作多年的护理员，说起坚持下来的理由非常质朴：“老人需要我们的照顾。”虽然在工作中有过委屈甚至流过眼泪，但更多时候，她们感受到的是来自老人的温暖、养老机构这个“家”的温暖。

“好几次，感觉就是我们该做的‘小事’，老人却一直挂在心，还专门写信感谢。”郭素玲说，老年护理这项工作，很多时候会面对“负面情绪”和“负能量”，院方会想方设法帮忙化解，生活中遇到难事，也会鼎力相助，为了提升大家的职业荣誉感，院区还举办“护理员节”，那一刻，真的有“付出得到认可”的感觉。

诚然，小环境在不断改善、提升，政府对养老行业也越来越重视，但养老护理员这个职业吸引力还远远不够。

业内人士坦言，要想突破养老护理员的人才瓶颈，归根到底还是需要全社会转变观念。让这个职业变得受人尊重、受人认可、受人理解，需要加大宣传力度，营造养老服务业发展的良好氛围。设置“护理员节”就是个不错的办法，让养老护理员这一行业像护士一样被社会广泛关注和认可。

要让护理员“体面”就业，就要有从初级、中级、高级护理员到护理师的成长阶梯，需要更为完善的职业设计，打通护理员职业晋升通道。同时，建立职业技能等级与养老护理员薪酬待遇挂钩机制，促进养老护理员的技能等级和收入水平同步提升。深化激励机制，实施一线岗位补贴制度，鼓励护理员长期稳定地从事养老护理工作。

前不久，中共中央、国务院印发了《国家积极应对人口老龄化中长期规划》，《规划》部署了应对人口老龄化的具体工作任务，其中便提到“打造高质量的为老服务和产品供给体系”。

人力资源社会保障部、民政部也于此前发布了《养老护理员国家职业技能标准（2019年版）》，围绕增加职业技能要求、放宽入职条件、拓宽职业空间、缩短晋级时间等作了重大修改。据悉，下一步，两部部门将以公布实施2019年版《标准》为契机，建立养老护理员队伍建设长效机制。

阵阵春风吹进了养老领域，相信在不久的将来，养老护理员在“量”和“质”两方面都会有所改观。朝着这个美好愿景，养老从业人员正迈步前行。

评说

大力培养为老服务专业人才

从上周起，本报“深度”版陆续发表了4篇与“养老”有关的大块头文章，内容涉及“医养结合”“康养体系建设”“养老服务队伍建设”等。同类主题的稿件如此密集地刊发，在“深度”版设立至今的4年中是前所未有的。

到去年年底，全市60周岁及以上户籍老年人口已占户籍人口总数的25.1%，高出全国7.2个百分点。按照国际通用标准，65周岁及以上老年人口的比重超过15%，即视为进入超老龄化社会。而早在2017年底，我市这一比例已经达到16.2%！

一方面，是老年人对健康服务的迫切需求；另一方面，却是为老服务专业人才的巨大缺口。目前，我市从事养老服务的护理员普遍年龄偏大，缺乏专业培训。而受过专门培训的护理员，

却由于待遇不高、劳动强度大和社会对这一行业存在偏见等原因而不断流失。

老龄化态势不可逆，培养专业人才不能等。在严峻的现实面前，我们迫切需要建立健全为老服务专业人才培养机制，提升专业技术能力和业务素质，加强养老从业人员在护理、康复、心理等方面的专业知识培训。提高护理员的工资福利待遇，改善护理员的工作条件。同时，通过设立“护理员节”，推出“十佳护理员”评选活动，提高养老护理员的社会地位。

只有养老服务业从业人员的存在价值得到了全社会的认同，养老护理员的“量”和“质”才能得到同步提升，最终受益的是那些亟待照护的老年人。

(王芳)

新闻 1+1

各地鼓励更多人员 从事养老服务行业

为解决养老服务人才缺口大的问题，各地都曾出台政策意见，鼓励更多人员从事养老服务行业。

2018年，《广州市养老机构服务人员就业补贴及岗位补贴试行办法》公布，对从事一线养老护理工作满10年的养老护理员，一次性给予2万元的艰苦岗位补贴。

在积分入户、户籍家庭公租房分配方面，养老护理员也有相应的优惠。在2018年广州户籍家庭公租房配租顺序原则中，持有《养老护理员

职业资格证书，并在广州养老护理机构工作的养老护理员为优先配租对象。广州还将养老护理员列入《广州市积分入户职业资格及职业工种目录》，在积分入户时给予加分。

今年6月，北京市海淀区民政局发布了《养老护理职业发展体系改革试点工作方案》，在海淀区直接从事养老护理服务的一线工作人员每月可享受岗位津贴，大中专毕业生从事养老护理一线服务，最高可获得一次性6万元的人职补贴。(王佳 整理)

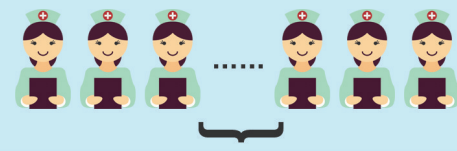
图 示



推进养老护理员队伍建设，宁波有“高招”。

在全国率先成立老年照护与管理学院，设立养老护理、健康等6个专业，以全日制高等教育为基础，探索建立养老行业人才培育和培训体系。

发挥大型养老机构作用，设立养老护理员培训基地。目前，全市已有3个市级和22个县级养老护理员培训基地。



2019年1月至9月，累计培训养老护理员约5000人次。



建立、落实养老护理员特殊岗位津贴制度，按初级、中级、高级、技师的不同等级，每月分别给予150元、200元、250元、300元的津贴。

出台

《宁波市养老服务机构纠纷预防与处置暂行办法》

将人民调解委员会做法引入养老服务工作，建立了宁波特色的养老服务机构纠纷预防与处置机制。

制图 韩立萍



宁波广安养老院以赛促练，开展养老护理员安全护理技能比赛。



养老护理员参加培训。

(本版照片由市民政局和宁波广安养老院提供)