

迈不过心里的“坎” 年轻男护理员更需认同感

传统观念是难迈的心理门槛

很多人以为,男性护理员少是因为收入太低,其实不然。

杭州市萧山区湘湖颐养中心院长陈凤英告诉记者,颐养中心的一线养老护理员,尤其是男性护理员,每月收入能达到六七千元,这对于年龄、学历上都不占优势的他们来说,并不算低。“我们曾尝试引进年轻的、高校毕业的男性护理员,甚至为他做好了职业规划,但最终没能留下来。”陈凤英说,对方表示自己接受不了外界对他的评价,家人也不愿意他从事养老服务。

陈凤英的说法在男护理员小曹身上得到证实。39岁的小曹是外省人,去年8月来到杭州跟着妻子一起从事养老护理员工作。在此之前,他从事快递行业。“现在收入和以前差不多,但没有以前的工作辛苦。”已经习惯养老护理工作的小曹表示,半年多的接触让他与许多老人建立了感情,老人信任他,自己也很有获得感。他同时坦言,最初能留下来是因为想与妻子团圆,如果没有妻子的鼓励,他也难以坚持日日面对枯燥的工作。尽管对现在的工作还算满意,但在每年回老家过年时,他对工作也尽量避而不谈。

专家建议 搭建展示平台 改变刻板印象

杭州市第二社会福利院院长孙晓冬表示,受“男主外女主内”的传统观念影响,很多男性更愿意做建筑等高强度劳力工作,也不愿意做养老护理。这与他在去日本调研养老服务工作期间见到的情景很不一样。在日本,养老院里有不少年轻男性护理员。“这些护理员的工资水平不比其他行业低,社会评价也比较高,我想这也是年轻人愿意从事养老护理的重要原因之一。”孙晓冬说。

其实,养老护理员不仅仅是照顾老人,它还包含精神慰藉、活动组织等内容,类似于社工。孙晓冬建议,各地政府、民政部门、养老院可以多为养老护理员搭建展示自我风采的平台,让更多人了解这个行业的内涵和价值。比如,二福院每年都会组织一两次面向社会的大型活动,活动中穿插护理员的技能展示、才艺表演,以改变大家“护理员就是阿姨”的刻板印象。



“缺乏空间+前景不明”令人望而却步

在浙大城市学院医学院兼职教授陈雪萍看来,年轻男性不愿意加入养老护理员队伍还有一个重要原因,即24小时陪护制度。“要全天守在一位失能半失能老人身边,难得有机会接触外面的世界,对于年轻人,尤其是年轻男性来说是很大的挑战。”陈雪萍说,这种制度除了会让护理员没有私人空间外,超长时间的陪护也容易造成服务倦怠,危险发现不及时等问题。

同时,相比45岁以上的中年人,年轻人更看重职业前景,这一点在年轻男性身上表现得尤为明显。由于晋升渠道不畅通,不少年轻人对养老护理行业望而却步。“一年年做下去,看不到尽头,觉得没有意义。”护理专业毕业的小陈道出了不少高校毕业生的心声,他说,自己才20岁出头,对未来的生活期待很高,不希望自己止步不前。

专家建议 政策保障动力 机制维护积极性

陈雪萍建议,养老护理职业发展的通道要打通,可以按照养老护理、专业技术和养老管理等人才类型进行分类培养,打造梯次分明、结构合理的养老服务人才队伍。2019年,国家从行业发展的前瞻性出发,将养老护理员职业技能等级修订为:五级(初级工)、四级(中级工)、三级(高级工)、二级(技师)、一级(高级技师)。在增设高级技师等级的基础上,顶层设计里也可以出台一些配套政策,比如每月为护理员发放不同护理技能等级的补助。

目前我省已有不少公办养老院这样做。比如,杭州市社会福利中心为初级护理员每月发放补助100元,中级护理员每月补助300元,高级护理员每月补助500元。杭州市社会福利中心养老护理高级技师曹

媛认为,补助政策可以有效鼓励一线护理员不断学习、提升自己的技能水平。如果没有相应补助,部分护理员会认为只要考出初级,可以上岗工作就行,缺少提升自我动力。

在与各地养老机构交谈中,记者发现许多民办养老机构没有这样的补助政策。绍兴市越城区某民办养老机构负责人表示,希望政府出台相应补助政策,支持民办养老机构护理员队伍的建设发展。

对于24小时一人陪护到底的现象,陈雪萍建议,养老机构内部要做好资源整合,让每位工作人员、养老护理员最大化发挥自己的作用。养老护理确实应该24小时不间断,但要通过轮班制来实现。“哪怕是12个小时轮班制也是好的。”



男护理 24 小时

体力好,性格好,叫得应,能促进院内护理员和谐相处……男性护理员的这些优势得到多数养老机构负责人的认可。养老机构对男性护理员求贤若渴,但大多数男性,尤其是男青年却不愿从事养老护理员工作,个中缘由不可一言概之。

