

EINU Į DARBĄ KAIP Į ŠVENTĘ... KAIP JAUNI SPECIALISTAI MATO SAVO DARBĄ TEIKIANT PASLAUGAS SENYVO AMŽIAUS ŽMONĖMS

Laimutė Žalimienė, Sandra Krutulienė

Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Anotacija

Daugelyje studijų teigiama, kad darbas senyvo amžiaus asmenų globos sektoriuje matomas kaip nepatrauklus, fiziškai ir psichologiškai sunkus, mažai apmokamas, nesudarantis karjeros galimybių. Dėl minėtų priežasčių retas asmuo renkasi darbą šioje srityje, vis labiau jaučiamas darbo jėgos stygius teikiant paslaugas senyvo amžiaus asmenims. Dar didesnis iššūkis yra pritraukti į šį darbą jaunimą. Straipsnyje analizuojami interviu su jaunais darbuotojais, teikiančiais įvairias socialines paslaugas senyvo amžiaus asmenims, rezultatai, ieškant atsakymų į klausimus, kokiomis savybėmis pasižymintys asmenys ateina čia dirbti, ko jie ieško ir ką šiame darbe atranda. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad jauni darbuotojai (tyrimo dalyviai), kalbėdami apie savo darbą, konstruoja prasmingos, įkvepiančios, motyvuojančios veiklos diskursą. Jų konstruojamas senyvo amžiaus žmonių globos darbo paveikslas visiškai priešingas „bjauraus“, „nešvaraus“ darbo sampratai, kuri dažnai matoma viešajame diskurse apibūdinant darbą, dirbamą teikiant paslaugas pagyvenusiems žmonėms. Straipsnyje išryškunami globos darbo ypatumai, kurie traukia jaunus žmones plėtoti savo karjerą būtent šiame sektoriuje. Pozityvios jų patirties pristatymas gali pasitarnauti formuojant teigiamą įvaizdį apie socialinės globos darbą su senyvo amžiaus asmenimis ir tuo paskatinti jaunus žmones susidomėti šia veikla.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: senyvo amžiaus asmenų globos sektorius; jauni darbuotojai; darbo, teikiant socialines paslaugas senyvo amžiaus žmonėms, ypatumai; asmens ir aplinkos atitikimo prieiga; „nešvaraus“ darbo koncepcija.

Abstract

A number of studies confirm that working in care for the elderly is seen as very unattractive, physically and psychologically demanding, badly paid, and lacking in career opportunities. As a result, few people choose to work in this field, and there is a growing shortage of labour in the provision of services for older people. Attracting young individuals to the field is an even greater challenge. The paper analyses the results of interviews with young people who provide care services directly for the elderly. The authors seek answers to the questions, what are the personal characteristics of young people who work with the elderly, what are they looking for, and what do they find in this work? The aim of the article is to highlight positive aspects of caring for the elderly. The results show that young people (the interviewees) construct a discourse of meaningful, inspiring and motivating activities when talking about their work. This image of care presented by young workers is different to the notion of ‘dirty’ work that is often reflected in the public discourse when describing work in care institutions for the elderly. The results of the study confirm that the research participants emphasise the congruence between their care work and their personal values and experiences, and strive for a positive career identity. The use of positive experience can serve to create a more positive image of care work for the elderly.

KEY WORDS: elderly care sector, young workers, peculiarities of care for the elderly, person-environment fit theory, dirty work concept.

Įvadas

Europos populiacija senėja, o Lietuva pasižymi vienais sparčiausių senėjimo tempų (Aging Europe, 2019; Senstanti Lietuvos visuomenė, 2020). Visuomenės senėjimo tendencijos Europoje vis dažniau kelia klausimą, kaip užtikrinti senyvo amžiaus asmenų globos sektoriaus stabilumą dėl augančio finansinio ir darbo jėgos išteklių poreikio. Šis sektorius apima daug įvairių socialinių ir sveikatos paslaugų, kurių gali prireikti žmogui senatvėje, pradedant pagalbos namuose paslaugomis ir baigiant paslaugomis, kurios teikiamos stacionarios globos įstaigose (European Commission, 2022). Lietuvoje socialinių paslaugų senyvo amžiaus žmonėms įvairovę apibrėžia Socialinių paslaugų katalogas, apimantis tiek pagalbą namuose, tiek dienos centruose ar socialinės globos įstaigose teikiamą pagalbą (LR socialinės apsaugos ir darbo ministras, 2006). Yra daugybė klausimų ir veiksmų, kuriuos būtina įvertinti plėtojant šį sektorių ir paslaugas senėjančios visuomenės kontekste (Chenoweth, Lapkin, 2018). Daugelyje šalių kalbama apie besiformuojančią darbo jėgos krizę senyvo amžiaus žmonių globos sektoriuje, nes darbo jėgos poreikis auga, o pasiūla nedidėja (OECD, 2020; Duty of care: Aged care sector in crisis, 2022). Globos darbuotojų skaičius, tenkantis 100-ui 65+ amžiaus gyventojų, Lietuvoje yra beveik mažiausias Europoje (OECD, 2022). Šio sektoriaus tyrimų rezultatai atskleidė, kad darbas teikiant socialines paslaugas pagyvenusiems asmenims yra sunkus, mažai apmokamas, nesudarantis karjeros galimybių. Ypač mažėja į šį sektorių ateinančio dirbti jaunimo skaičius (Hodgking ir kt., 2016). Atliktose studijose teigiama, kad jaunimui darbas, užsiimant pagyvenusių žmonių globa, mažai patrauklus (Howe, 2012; Hussein, Manthorpe, 2010; Robins ir kt., 2010). Be to, pabrėžiama, kad jaunimo požiūris į senyvo amžiaus asmenis neretai yra kritiškas dėl gajų šio amžiaus tarpsnio asmenų stereotipizavimo, eidžizmo paplitimo (Verhage, Schuurman, Lindenberg, 2021). COVID-19 pandemija dar labiau išryškino darbo jėgos krizę šioje srityje (Rocard, Sillitti, Llana-Nozal, 2021), todėl jaunimo pritraukimas į šį darbą išlieka aktuali problema, kurią bando spręsti įvairios šalys (Sutcliffe, Dhakal, 2018).

Kokių argumentų galime pasitelkti bandydami pagrįsti, kodėl prasminga padėti jauniems žmonėms atrasti savo darbinę karjerą senyvo amžiaus žmonių globos sektoriuje? Pirmiausia tyrimai atskleidžia, kad darbas šiame sektoriuje – tai galimybė dirbti „santykių darbą“. Taigi tai gali būti puiki darbo vieta jauniems žmonėms, kurie mėgsta darbe puoselėti santykius, ši veikla reiškia sąveiką, kai ne tik „duodama“, bet ir „gaunama“ (Kartupelis, 2021). Kitas argumentas gali būti ta aplinkybė, kad ilgalaikės globos sektoriuje reikia įvairios kvalifikacijos darbuotojų. Lietuvo-

je, kaip ir neretoje kitoje Europos šalyje, pagalbos namuose tarnybų, stacionarių globos namų darbuotojai – tai ne tik aukštos kvalifikacijos socialiniai darbuotojai, slaugytojai ir kt., bet ir vadinamieji individualios priežiūros darbuotojai, kurie gali pradėti dirbti šį darbą ir neturėdami specialaus profesinio išsilavinimo. Tik kai kurios ES šalys, pvz., Danija, Vokietija, yra labiau išvysčiusios pagyvenusių žmonių globos darbuotojų karjeros struktūrą (OECD, 2020). Lietuvoje individualios priežiūros darbuotoju gali dirbti asmenys, išklausę 40 akademinų valandų įžanginius mokymus, o pradėję dirbti per 12 mėnesių – 160 akademinų valandų mokymus (LR Socialinių paslaugų įstatymas, 2006, 19.6 str.). Taigi vidurinę mokyklą baigę asmenys arba nedirbantys ir nesimokantys jaunuoliai turi galimybę gana greitai įsidarbinti individualios priežiūros darbuotojais. Trečia paminėtina aplinkybė, kodėl šis darbas gali būti patrauklus jauniems žmonėms, – technologijų plėtra globos sektoriuje. Studijose nurodoma, kad artimiausius 20 metų vyks ypač intensyvi pagalbos robotų plėtra globos sektoriuje (Hersh, 2015), taigi, galima manyti, kad tai ne tik palengvins globos darbą, bet ir didės šio sektoriaus patrauklumas jauniems žmonėms, kurie mėgsta dirbti su technologijomis (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2021). Žvelgiant per socialinės globos organizacijų veiklos prizmę, darbuotojų amžiaus įvairovė šiose organizacijose pripažįstama ne tik kaip iššūkis, bet ir kaip teigiamą įtaką komandos veiklos kokybei, klientų pasitenkinimui teikiamomis paslaugomis darantis veiksnys (Ries ir kt., 2013). 2016 metais Lietuvoje atliktas tyrimas atskleidė, kad iš 50–65 metų amžiaus tyrimo dalyvių maždaug penktadalis mano, kad sulaukę senatvės jie pageidautų, jog jiems paslaugas teiktų jauni darbuotojai (Žalimienė ir kt., 2019). Taigi jaunimo pritraukimas į darbą socialinių paslaugų sektoriuje pagerintų senyvo amžiaus globojamų asmenų gyvenimo kokybę.

Ieškodami atsakymo į klausimą, kaip sudominti ir pritraukti į šį sektorių jaunų žmonių, galime pažvelgti ir pasitelkę pozityvią patirtį, nes tyrimai atskleidė, kad viešas šio darbo diskursas lemia darbuotojų nusiteikimą rinktis tokį darbą (Manchha ir kt., 2022). Ką patrauklaus šiame darbe išvelgia čia jau dirbantys jauni žmonės? Jie nedaug ką žino apie globos darbą pagyvenusių žmonių sektoriuje, dažniausia žino tik mitus, išgaliojusius stereotipus, pavyzdžiui, kad yra sunkus, nepatrauklus, mažai apmokamas ir karjeros galimybių neteikiantis darbas (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Žalimienė, Junevičienė, 2021). Tyrimai atskleidžia, kad tiek pagyvenę globojami, tiek juos globojantys asmenys yra nuvertinami, jų veikla visuomenėje nepripažįstama (Banks, 2018).

Tyrimai atskleidė, kad siekiant pritraukti naujų darbuotojų reikėtų atkreipti dėmesį į jų pomėgius, vertybes, kurias galima įgyvendinti viename ar kitame darbe, o ne susitelkti ties jų turimais įgūdžiais, kuriuos galima išugdyti dirbant (Barnet, Bradley, 2007). Kita vertus, svarbu suteikti galimybę reikiamus įgūdžius turin-

EINU Į DARBĄ KAIP Į ŠVENTĘ... KAIP JAUNI SPECIALISTAI MATO SAVO DARBĄ...

tiems asmenims juos panaudoti darbe, nes neturėdami tokios galimybės jie jaučiasi neįvertinti darbo vietoje, tai tampa viena iš išėjimo iš darbo globos sektoriuje priežasčių (King, Wei, Howe, 2013).

Atliktos studijos patvirtina, kad globos sektoriuje vyksta intensyvi darbuotojų kaita, darbuotojai šiame sektoriuje neįsitvirtina, nes neatranda savo profesinio tapatumo (Chênevert ir kt., 2016). Taigi straipsnyje analizuojama tema gali ne tik paskatinti jaunus žmones ateiti dirbti į senyvo amžiaus asmenų globos įstaigas, bet ir šiame darbe atrasti savo profesinį tapatumą.

Straipsnyje pateiktos analizės naujumą tarptautiniame kontekste lemia ir ta aplinkybė, kad atliekami pagyvenusių asmenų globos sektoriaus tyrimai daugiausia sutelkti į slaugos darbuotojų patirtis ir padėtį, tuo tarpu socialinės globos darbuotojų padėtis ir situacija yra mažiau tyrinėta sritis. Kol kas sukaupta nedaug žinių, ypač Lietuvoje, apie tai, kaip patys jauni žmonės reflektuoja savo teigiamą patirtį dėl senyvo amžiaus žmonių globos, kuri apipinta neigiamų stereotipų ir stigmų. Šie stereotipai yra viena iš kliūčių pritraukti naujus darbuotojus į senyvo amžiaus asmenų globos sektorių, tad teigiamas globos darbo įvaizdžio kūrimas leistų tuos stereotipus įveikti (Manchha ir kt., 2022).

Straipsnio tikslas – atskleisti, kaip senyvo amžiaus žmonių globos įstaigose dirbantys jauni žmonės mato ir konstruoja teigiamas savo darbo prasmes arba kokį šio darbo diskursą šios prasmės konstruoja.

1. Tyrimo metodologija

Tyrimas remiasi kokybinio tyrimo strategija (Mayring, 2014) ir fenomenologine prieiga, kuri leidžia priimti individus kaip prasmės kūrėjus, pabrėžti tiriamų subjektų suvokimo, jų socialinio konteksto svarbą. Pozityvistine paradigma pagrįsti tyrimai, kurių tikrai netrūksta gilinantis į šiuolaikinio jaunimo darbo preferencijas, mažai ką pasako apie giluminius subjektyvius darbo pasirinkimo motyvus, jie nepajėgūs atskleisti subjektyvios patirties, kurią reflektuoja globa užsiimantys jauni darbuotojai. Pavyzdžiui, daug mažiau žinome, kodėl jauniems žmonėms patinka užsiimti pagyvenusių žmonių globa, nei yra informacijos, kuri apipinta neigiamų stereotipų apie šią veiklą. Visuomenės nariai, neturintys tiesioginės tokio darbo patirties, turi susidarę išorinį „objektyvų“ vaizdą, kas yra darbas su senais žmonėmis, šiuose įsivaizdavimuose dominuoja neigiami aspektai. Taigi mums yra svarbios pačių jaunų darbuotojų vidinės interpretacijos, nes norėdami suprasti kito veiklą, turime ieškoti prasmės, kurią ši veikla turi tam veikėjui (Viluckienė, 2014). Atliekant tyrimą domimasi, kaip jauni darbuotojai jaučiasi būdami senyvo amžiaus žmonių globėjais, kaip suvokia savo veiklą, sąveiką su senyvo amžiaus žmonėmis savo darbe. Tyrimo rezultatų analizei svarbi ir „nešvaraus“ (angl. *dirty*) darbo kon-

cepcija, kuri išskiria fizinius, moralinius ir emocinius šio darbo bruožus (savybes) (Ashforth, Kreiner, 2014).

Duomenys surinkti taikant iš dalies struktūruoto interviu metodą.¹ Atliktas 21 iš dalies struktūruotas interviu su jaunais darbuotojais, kurie tiesiogiai teikia paslaugas senyvo amžiaus asmenims. Interviu atlikti naudojant telekonferencijų platformas (*Zoom, MS Teams, Messenger*) arba telefonu 2021 metų birželio – rugsėjo mėnesiais. Informantų atrankos kriterijai: ne vyresni kaip 35 metų amžiaus; tiesiogiai teikia paslaugas pagyvenusiems asmenims senelių namuose, dienos centruose arba dirbdami pagalbos namuose tarnybose, kurios teikia paslaugas senyvo amžiaus asmenims; jų darbo patirtis šiose pareigose ne mažesnė kaip dveji metai. Tyrime dalyvavo 10 informantų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, ir 11 baigusių individualios priežiūros darbuotojų / slaugytojų padėjėjų kursus; 6 iš jų dirbo pagalbos namuose tarnybose, 12 – senelių namuose ir 3 – dienos centruose pagyvenusiems žmonėms. Informantai pasirinkti ir pagal skirtingo urbanizacijos lygio vietas (tyrime dalyvavo 7 asmenys, dirbantys didžiuosiuose miestuose ir 14 – kituose regionuose). Tyrėjams kilo iššūkis surasti tokio amžiaus tyrimo dalyvių, kurie tiesiogiai teikia paslaugas pagyvenusiems žmonėms, ypač vyriškos lyties. Daugeliu atvejų informuota, kad tiesiogiai paslaugų jauni vyrai neteikia, jie dirba arba kaip paslaugų administratoriai / organizatoriai, arba atlieka techninius darbus, pvz., dirba vairuotojais, teikdami specialaus transporto paslaugas, ūkio darbuotojais ir pan. Privačiose organizacijose tokių darbuotojų iš viso neaptikta. Iš viso tyrime dalyvavo 11 moterų ir 10 vyrų.

Analizuojant interviu duomenis pasitelkta turinio analizė, kurią struktūruoti padėjo *asmens ir aplinkos atitikimo* (angl. *person-environment fit*) teorinės priegios logika, nes ja vadovaujantis svarbu atskleisti asmens ir aplinkos atitikimą. Kaip teigia A. E. Van Vianen (2018, 77), žmonės turi įgimtą poreikį atitikti aplinką, kurioje jie yra arba siekia būti aplinkoje, kuri atitinka jų pačių charakteristikas.

Empirinio tyrimo duomenys analizuoti siekiant atsakyti į tris klausimus:

1. Ką jaunas darbuotojas mano apie save, savo gebėjimus, asmenines savybes (koks aš esu, kas man patinka)?
2. Ką jaunas darbuotojas mano apie savo atliekamą globos darbą (koks tai darbas, koks jo turinys ir kokia prasmė, svarba, kokių asmens savybių turi turėti jį dirbantieji)?
3. Kodėl darbuotojas gerai jaučiasi darbe, kodėl jam šis darbas patinka (kaip atitinka tai, ką darbuotojas mano apie save bei savo savybes ir ką apie globos darbo ypatumus)?

¹ Šis interviu buvo projekto „Jaunimo užimtumas pagyvenusių žmonių globos sektoriuje visuomenės senėjimo kontekste“, vykdyto 2020–2021 m., dalis (LMT, Nr. S-GEV-20-8).

2. Tyrimo etika

Tyrimo dalyviai supažindinti su tyrimo tikslu ir interviu klausimais, jie galėjo patys apsispręsti dėl dalyvavimo tyrime. Interviu dalyvių konfidencialumas užtikrintas tyrimo rezultatų analizėje nenurodant asmeninio identifikavimo duomenų. Pateiktose citatose nurodomas interviu numeris ir tyrimo dalyvio lytis: V – vyras, M – moteris.

3. Tyrimo rezultatai

Kaip jauni darbuotojai mato save, kokias savo asmenines savybes įvardija?

Atliekant tyrimą jaunuolių tiesiogiai neprašyta savęs apibūdinti, tačiau kalbėdami apie savo veiklą tyrimo dalyviai daugiau ar mažiau apibūdindavo savo būdo bruožus ar charakterio savybes. Pastebėjome, kad tyrime dalyvaujantys jauni asmenys, dirbantys senyvo amžiaus žmonių globos sektoriuje, kalbėdami apie save linkę pabrėžti savo gebėjimus padėti kitam, bendrauti, užmegzti ryšius, klausyti.

Nemaža dalis informantų pastebėjo, kad nori ir geba padėti kitiems, vienas informantas nurodė, kad šią savo savybę pastebėjo jau vaikystėje (padėdavo žmonėms, savanoriavo). Kiti akcentavo savo rūpestį žmonėmis. Rūpinantis kitais kartais aukojamas ir asmeninis gyvenimas, laisvalaikis. Vienos tyrimo dalyvės teigimu, jai taip rūpi žmonės, kad dirbti eina net savaitgaliais:

Sako „o kodėl tu eini dar šeštadieniais arba sekmadieniais? Sakau „nu, man jų trūksta, aš pergyvenu, ar jiems viskas gerai, ar viskas tvarkoj“ (...) Bet aš neribuoju to laiko. Ne, jei reikia, aš ir daugiau. Aš ir savaitgaliais nueinu, kada man neramu, ir aš nueinu ir savaitgaliais [I1, M].

Jauni darbuotojai taip įsijautę į pagalbinko vaidmenį, kad kartais jiems sunku iš jo išėiti: viena tyrimo dalyvė atkreipė dėmesį, kad nemoka atsisakyti padėti kitiems:

Aš negaliu jiems atsakyti. Mano tokia širdis, kad aš negaliu atsakyti. Ką jie paprašo, aš tą ir padarau [I1, M].

Tyrimo dalyviai apibūdino save kaip gebančius bendrauti, ypač akcentavo savo gebėjimą klausytis. Bendravimas su pagyvenusiais asmenimis yra gana subtilus – iš informantų pastebėjimų galima spręsti, kad tarp pagyvenusio asmens ir darbuotojo susiformuoja pasakotojo ir klausytojo santykis, tad gebėjimas išklausyti vertinamas kaip svarbi asmens, dirbančio pagyvenusių asmenų globos sektoriuje, savybė. Informantų pasakojimai atskleidžia du klausytojų tipus. Pirmieji nurodo, kad mėgsta bendrauti, jiems patinka ir kalbėtis (su bet kokio amžiaus asmenimis, ypač su pagyvenusiais), ir klausytis:

Man rūpi daryti juos laimingus, jiems padėti ir ar su jais tiesiog pašnekėti. Nes dažnai būna, kad ir nedirbantis aš, nu, yra tokių situacijų buvę, kad ir nedirbantis, bet tiesiog pradedi bendrauti su koku pagyvenusiu žmogumi ar vyresnio amžiaus žmogumi, tiesiog su jais pasišneki, tiesiog, paprasčiausiai. Neseniai Kaune čia vaikščiojau, tiesiog praėjau vieną vietą ir močiutė mane užkalbino. Tai su močiute pasivaikščiojom po *šeštą* fortą, ji aprodė man ten kažkokias vietas, pabendravom, nors, žinokit, aš sakau, čia net ne vietinis, iš [miestas] atvažiavęs, tai dar smagiau pasišnekėjom, ir viskas. Nu, yra tokie maži pasikalbėjimai su žmonėmis, realiai gimsta kažkokios tai naujos nuotrupos, nuotaikos ir man džiaugsmas tiesiog, ir kai aš galiu žmogui padėti, tai man tikrai tuo geriau [I16, V].

Kiti pastebi, kad klausytis gali būti sunku, o gebėjimą klausytis abiau sieja su tokiomis savo savybėmis, kaip empatija, tolerancija ir kantrybė:

Dirbam su tokiais, kurie turi psichinę negalią, turi Alzheimerį, dimensiją, tai jiems labai norisi pasakoti. Pasakoti viską, kas buvo anksčiau, pasakoja tą patį ten keliasdešimtą kartą, bet, nu, tas išklausymas tas, nu, kad tu atsisėdi ir tu jo klausai, nors tu tą istoriją jau esi girdėjusi n kartų [I12, M].

Čia reikia ir kantrybės, reikia juos ir išklausti, tikrai, nes būna paskambina ir po pusę valandos ir jie savo gyvenimą pasakoja ir ten visko papasakoja, negali sakyti, man čia neįdomu ar aš čia turiu, „va, žinokit, man, va, pilna popierių ant stalo, aš čia su Jumis nenoriu šnekėti“. Ne, tu turi išklausti ar kažko ir paklausti, nu, ta prasme, žmonės turi išsišnekėti. Tai, jeigu tu turi tokių savybių, jeigu tu tikrai nori su tais seniais žmonėmis dirbti, nes, nu, nėra taip, kad ir labai lengva [I11, M].

Dalis informantų kalbėjo apie save kaip apie *ieškotojus*. Kai kurie nurodė, kad negali sėdėti vietoje, kiti pastebėjo, kad mėgsta gyvenimo iššūkius. Apibūdinant save minėtos ir tokios savybės, kaip optimizmas, dėmesingumas, įžvalgumas. Viena tyrimo dalyvė pabrėžė, kad nuo pat vaikystės mėgo stebėti žmones, analizuoti jų judesius, veido bruožus, bandyti atspėti, ką jie galvoja.

Koks tai darbas ir kokių savybių reikia užsiimant senyvo amžiaus asmenų globa?

Apibūdinami globą, aptardami asmens savybes, kurių, jų nuomone, reikia dirbant senyvo amžiaus žmonių globos sektoriuje, tyrimo dalyviai paminėjo visą eilę savybių, kurias turi turėti čia dirbantis darbuotojas. Galima pastebėti, kad informantų dažniausia minimos darbuotojui būtinos savybės, kurių, jų nuomone, reikia šiame darbe, yra kantrybė, tolerancija, empatija, gebėjimas bendrauti, išklausti, savitvarda.

Tyrimo dalyvių teigimu, darbas nelengvas, kad jį dirbtum, turi mylėti žmones, turėti stiprybės, nes kasdienybė pasiūlo įvairių situacijų. Ypatingą kantrybės ir to-

lerancijos bei savitvardos svarbą darbe pabrėžia tiek tyrime dalyvavusios jaunos moterys, tiek vyrai:

Labai daug savitvardos, labai, aš, žinokit, net negaliu pasakyti, bet reikėtų ir psichologiškai būti stabiliam, ir pasiruošusiam viskam. Tai pagrindas yra, žinokit, visgi kantrybė ir supratimas. Suvokimas, kad tai nėra jaunas žmogus, kad jis pats nepajėgia to padaryti ir jis jau nebus toks, kaip mes, kad esam, – jauni. Tai pagrindas – savitvarda, kantrybė, nebūti kaip ugnelė, neužsiplieksti [I7, M].

Kaip sakiau anksčiau, ugdyt kantrybę. Čia yra begalinis dalykas, kad reikia kantrybės daug. Čia pasiekimų bus labai nedaug ir juos pamatysi labai greitai, nes dauguma, kur dirba, pavyzdžiui, su kitomis grupėmis, tie pasiekimai būna pasimato ten per savaitę, per mėnesį, čia gali metų reikėti. Yra žmonių, kurie tuos metus, kur aš dirbu – du, nepasikeičia nei truputį: nei geryn, nei blogyn, gal truputį į geresnę, tokie minimalūs pasikeitimai [I21, V].

Empatija abiejų lyčių darbuotojų įvardyta kaip ypač svarbi dirbančiųjų pagyvenusių žmonių globos sektoriuje savybė:

Man atrodo, pirmiausia tai turi būti empatija ir atjauta žmogui. Čia, mano manymu, yra pagrindinės savybės. Nes, jeigu tu nesutarsi, tu neatjausi, – tu čia nedirbsi. Nes tu kiekvieną situaciją pereini per save, pagalvoji, ką reikėtų daryti... [I11, M].

Turi stengtis, nu, suprasti, (...) tiesiog pastatyti save, kaip jis jaustųsi toje situacijoje, ypač, pavyzdžiui, kai sunku žmogui. Kai esi užsidegęs padėti, bet žmogus nepriima pagalbos – pyksta, rėkia ir pan., reikia pabandyti suprasti, kokį didelį stresą žmogui kartais kelia patekimas į globos įstaigą. Kai tu iš savų namų patenki čia ir, pavyzdžiui, dabar nuspręsta bus: valgysi dabar tą, tą iš patiekalų, o tu namie gali rinktis pats, ką nori (...) kartais žmogus, ne iš ten, ar ten tave pasiunčia, ne iš blogos valios, bet iš to streso. Reikia neįsižeisti ir neužsisipirti kaip kokiam mažam vaikui... [I14, V].

Gebėjimas suvaldyti savo emocijas išskirtas kaip svarbi būdo savybė. Be to, informantai pastebėjo, kad dirbant pagyvenusių asmenų sektoriuje svarbu būti lanksčiam: gebėti prisitaikyti prie pagyvenusių asmenų, kurių kiekvienas yra „su savo charakteriu“, gebėti bendrauti tiek su pagyvenusių asmenų artimaisiais, tiek su kolegomis. Be kitų savybių, minėtos tokios savybės, kaip drąsa: nebijoti žmonių, mirties:

Reikia daug drąsos. Tikrai. Ir drąsos nebijoti žmonių. Nes dauguma pas mus ateina pasipraktikuoti ir labai matosi, kad jie tiesiog visi bijo tų žmonių: bijo pamatyti, kaip, pavyzdžiui, užėini į kambarį ir tame kambaryje jau keičia pampersą – *išsigąsta to kvapo, to vaizdo. Nes čia tikrai daug ką tenka pamatyti* [I21, V].

Tyrimo dalyviai minėjo ir fizinės jėgos poreikį, teikiant pagalbą nesavarankiškiems žmonėms. Kitos informantų rečiau įvardytos savybės, kurios, jų nuomone, būtinos darbe, – geranoriškumas, švelnumas, lankstumas:

Gal nebūt per daug, kaip čia pasakyti, ekstravertišku. Nes aš ten pastebėjau iš savo darbo patirties, kad gal prisibijo vyresnio amžiaus žmonės tiesiog tų nuolat skubančių, labai garsiai kalbančių, bendraujančių, ypatingai tai jiems norisi gal tokios ramybės ir švelnumo, sakyčiau, taip, tai čia pagrindinės gal savybės [I10, M].

O su vyresniais (...) tai, sakau, čia tu turi ir kantrybės turėt, ir išsūkius mėgt, ir tą rutiną gal mėgt, nes juos kai kažką išmokai daryt, jiems tai patinka, jie tai nori daryti ilgą laiką, kai tu pradėdi kažką keist, jau jiems, jau tos naujovės, čia ir apie naujoves kalbant, va, gal kažkas bus į temą, kad jiems nelabai gal ir įdomu, jie nori daryti, ką darė ir viskas [I20, V].

Galima teigti, kad apibūdinami darbą ir šiam darbui atlikti būtinas savybes tyrimo dalyviai dažniausia minėjo emocinius, moralinius šio darbo bruožus, išryškėjo ir tam tikri fiziniai šio darbo aspektai, kai buvo kalbama apie visiškai nesavaraškiškus senus žmones.

Darbuotojo ir darbo aplinkos charakteristikų atitikimas

Ateidami dirbti į pagyvenusių asmenų globos sektorių informantai patenka į išsūkių kupiną darbo aplinką: dirbama su įvairaus savarankiškumo lygio, skirtingo charakterio, skirtingų norų ir poreikių turinčiais žmonėmis. Vis dėlto, kas lemia, kad jauni asmenys pasilieka dirbti senyvo amžiaus asmenų globos sektoriuje? Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad atsakymas – asmens ir jo darbo aplinkos santykis, asmens ir aplinkos charakteristikų dermė, atitikimas arba vienas kito papildymas.

Informantai, kalbėdami apie dalykus, kurie jiems darbe kelia pasitenkinimą, pastebėjo, kad pradėjus dirbti (dirbant) pagyvenusių asmenų globos sektoriuje, išryškėjo ar atsiskleidė tam tikri jų būdo bruožai arba dirbant šį darbą patenkinti tam tikri jų poreikiai. Tyrimo dalyviai jaučia pasitenkinimą darbu, nes darbo aplinka atitinka jų savybes ar tenkina poreikius. Kitaip tariant čia yra erdvės šias savo savybes išreikšti arba patenkinti savo poreikius. Be to, tarp dirbančiojo ir jo darbo aplinkos galima stebėti tam tikrus mainus (ar bendraujant su pagyvenusiais žmonėmis). Darbo vieta tyrimo dalyviams suteikia erdvę, kurioje jie gali įprasinti savo norą padėti, įveiksminti savo susirūpinimą žmonėmis, atsidavimą, leisti pasireikšti savo gebėjimui atjausti kitą (empatijai). Informantai nurodo, kad jiems patinka spręsti pagyvenusių asmenų problemas, tenkinti jų poreikius, reaguoti į problemines situacijas.

Bet kai aš tenai pradėjau dirbti, tai, tiesiog, nu, atradau tokį kaip pašaukimą savo, nes aš tikrai ir pati nežinojau, ar aš ten sugebėsiu, ar man patiks ir panašiai. Bet, tiesiog, eigoje dirbant tai tiek pasimatė tos savybės, kaip pasakyti, asmeninės savybės ir, aplamai, viskas labai puikiai klojosi, sekėsi. Ir žmonės, tiesiog, kaip pasakyti, labai lengvai užmegzdavome kontaktą su visais. (...) Ir, tiesiog, jau aš vienu momentu galvojau, kad čia ne kaip darbas, bet kaip gyvenimo būdas tapo. Aš tame darbe

EINU Į DARBĄ KAIP Į ŠVENTĘ... KAIP JAUNI SPECIALISTAI MATO SAVO DARBĄ...

tiesiog aš negalvoju, kad man taip iš tikro gerai seksis dirbti su negalia, su ligoniais, su senyvo amžiaus žmonėmis [I9, M].

Bet, jeigu labai paklaustų, tai sakyčiau, kad čia yra puiki vieta, ir tu gali surasti, įsiprasminti būtent ten, kur tau patinka, kaip sakau, nu, pagal savo pomėgius. (...) Tai, manau, kad čia yra ta vieta, kur gali save realizuoti [I18, V].

Tyrimo dalyviams svarbu „santykių darbas“, kur jie jaučiasi galintys save realizuoti. Kita vertus, jų pasisakymai atskleidžia šio darbo ypatumus, nes tyrimo dalyviai nurodė, kad jiems buvo sunku ar nepatiko dirbti su vaikais, kur daug triukšmo, dinamiška aplinka.

Man gal pagal charakterio bruožus labai tiko šita darbo sritis, nes aš labiau intravertiškas žmogus esu. Su vaikais man būdavo gal šiek tiek sunku, tas nuolatinis bėgimas, lėkimas, tai vyresnio amžiaus žmonės šiek tiek privertė mane sustot, vienoje vietoje šiek tiek pabūti, neskubėti, nes, kaip visada, yra tas momentas su vyresnio amžiaus žmonėmis, kad, na, jie nori, kad prisėstum, su jais pabendrauti, pakalbėtum [I10, M].

„Kurį laiką teko dar su vaikučiais su negalia padirbti ir aš tenai dar kartą dirbdama (jau po darbo tokio gerai pasisekusio su senjorais) įsitikinau, kad su vaikais aš galiu dirbti – atlikti tas pareigas tikrai galiu, bet nebėra tokio kažkokio vidinio džiaugsmo. Suprantat, su vaikais aš tikrai galiu dirbti, bet manęs šitas darbas neveža, kaip darbas su senjorais [I9, M].

Kai kuriems informantams darbo vieta pagyvenusių asmenų sektoriuje suteikia erdvę patenkinti jų poreikius: bendravimo, prieraišumo, reikalingumo, naudingu mo visuomenei, būti įvertintam ar net pasijusti herojumi.

Tai mane tiesiog paskatina vidinis toks, kad, nu, aš matau naudą šito darbo, aš matau jo prasmę, aš matau, kad žmonės džiaugiasi, kad mes, kai ir atvažiuojame, ir mus atsimena (...) Nu, tiesiog, tu negauni pinigų, bet tu gauni tą supratimą, gauni prasmę savo darbo, nu, tiesiog, toks vidinis be pinigų, tik emocijos, geros emocijos [I11, M].

Nu, iš kai kurių būna, kai pasakau, kas liečia savo darbo pobūdį, ką aš iš tikrųjų veikiu, kad aš ten važiuoju vos ne į namus ir gelbėju gyvybes ar dar kažkaip. Visokių atvejų gal, kai papasakoju, žmogui įdomu palieka, kokia tavo specialybė, ir tuos atvejus galiu jam papasakoti įdomesnius, kokie yra man nutikę [I16, V].

Informantai nurodė, kad darbe jaučiasi reikalingi, įvertinti ir laukiami, tapę kažkieno gyvenimo dalimi. Viena informantė pagyvenusio amžiaus asmenis, su kuriais dirba, prilygino šeimos nariams:

Aš esu laiminga, kad čia dirbu, man gerai čia dirbti, aš jaučiuosi, kaip su savais. Nu, kaip, jie man kaip močiutės, diedukai. Nu, tiesiog, jaučiuosi gerai su jais [I2, M].

Darbo vieta pagyvenusių asmenų sektoriuje atliepia ir „ieškančiųjų“ poreikius: informantai pastebėjo, kad darbo vietoje jie atrado save, čia jie gali įgyvendinti savo idėjas, išreikšti savo kūrybiškumą. Darbo erdvė patenkina ir iššūkius mėgstančiųjų poreikius.

Niekada savęs niekur neatradau, visada būdavo, kad man kažko trūksta. O dabar man viskas labai labai gerai [I1, M].

Šiaip, jeigu kažkas yra labai kūrybingas, tai čia kūryboje yra laisvės bet kiek. Iš esmės tu gali savo pomėgius paversti savo profesija. Pavyzdžiui, sportas, sporto šventės, tu gali su jais sportuoti iki nukritimo, užsiimti, kiek tik sveikatos turi, išvykos, renginiai ir panašiai. Savirealizacijai tai iš esmės yra daug laisvės [I18, V].

Kai kurių informantų santykis su darbo aplinka labai praktiškas: darbas leidžia tenkinti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo poreikį, šalia kitų praktinių aspektų minėtas juos tenkinantis darbo grafikas, pailgintos atostogos, kita informantė džiaugėsi, kad gali be didelių iššūkių derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus:

Nu, sakau, tai yra namai, tai yra namai. Situacijų tokių, privalumų, – pigiai valgai, dėl vaikų nereikia sukti galvos, arba, net jeigu tu vaiko ir neatsivedi, bet, pavyzdžiui, kaip pavyzdys, tau reikia vaiką nuvežti iš mokyklos iki meno mokyklos, nu, mano mergaitės mokykla toli nuo meno mokyklos. Tu ateini vadovei ir pasakai „aš penkiolikai minučių ten“ – nėra problemų. Tu niekada nejauti streso, kad, sakykim, ar tau vaikas sukarščiuos, ar tau reikia biuletenio... Čia yra didelis, didelis plusas [I5, M].

Ne vieno informanto pasakojime tiesiogiai ar netiesiogiai minėtas mainų aspektas. Asmenys nurodė, kad kitam asmeniui teikiama pagalba ir jiems patiems teikia džiaugsmo. Šalia pagalbos kitam džiaugsmo matomi ir tokie aspektai, kaip poreikio būti naudingam, įvertintam tenkinimas.

Aš galiu pasireikšti, galiu kažkam padėti, suteikti pagalbą... Ir man, kaip sako, duodi kitam, o tau, kaip sakoma, grįžta bumerangu, tai mane džiugina, kai aš galiu padėti, kai žmonės aplinkui šypsosi, kai dėkoja už tą suteiktą pagalbą, kai ją priima tą pagalbą [I3, M].

Tai, nu, tu vis tiek kažkaip tą tų žmonių gyvenimą pakeiti, įneši to gero ir pats gauni gero, vis tiek tas emocijas geras gauni, viską [I11, M].

Kita tyrimo dalyvė apie savo darbą kalbėjo kaip apie investiciją į ateitį: nurodė teikianti pagalbą, bet kartu turinti lūkestį dėl panašios pagalbos ateityje:

Ir ta pagalba, kad gali padėt, nes realiai suvokiu, kad atėjus laikui galbūt man pačiai tokios pačios pagalbos reikės [I7, M].

Mainų aspektas ypač ryškus, kai informantai kalba apie bendravimą su pagyvenusio amžiaus asmenimis. Kai kurie tyrimo dalyviai nurodė mėgstantys klausytis, atkreipė dėmesį, kad jiems patinka semtis patirties iš pagyvenusio amžiaus asmenų, tad bendravimas tenkina abiejų pusių – tiek pasakotojo, tiek klausytojo – poreikius. Informantai suteikia pagyvensiems asmenims galimybę išsikalbėti ir būti išklaustytiems, o patys mainais sužino jų gyvenimo istorijas, pasisemia patirties.

Tas laukimas, tas pokalbis su tais žmonėm, gal dar tas sužinojimas apie praeitį ir jų gyvenimus, tas galbūt dar labai daug paveikia. Nes, nu, *aš esu toks*, sakykim, žmogus, ne tiek į priekį žiūrint, kiek atgal. Man jų istorijos labai patinka, kaip jie pasipasakoja apie savo gyvenimą, kaip kiekvienam iš tikrųjų tie gyvenimai yra pakankamai sudėtingi, bet pakankamai įvairūs. (...) Su žmonėm man smagiau, aš mėgstu žmones, man patinka su jais bendrauti, patinka sužinoti tam tikrų dalykų, išklausti jų istorijų, kaip buvo dabar, kaip buvo tada, kaip dabar yra palyginti, patinka [I7, M].

Tyrimo dalyviai nurodė, kad dirbdami jie gauna įvairios naudos – nuo praktinių dalykų (medicinos, slaugos žinių, kurias gali pritaikyti namuose) iki galimybės tobulėti kaip asmenybė. Vienas informantas pastebėjo, kaip per darbo laiką keitėsi jo asmenybė, darbe gauta patirtis leido priimti tam tikrus psichologinius iššūkius.

Aš savo darbo metodus galiu pritaikyti asmeniniam gyvenimui. Tai mes auginam sūnų su negalia ir tikrai aš galiu pritaikyti labai daug [I8, M].

Pradėdamas dirbti tokį darbą, pasidariau atviresnis, daugiau bendraujantis, mažiau kažko bijantis, kad ir tos pačios scenos baimės, nu, nes anksčiau tai neištrauksi iš manęs žodžio, o dabar galiu šnekėti ir šnekėti. Nu, ta prasme, duoda jisai, vis tiek tas bendravimas, tas priėjimas prie žmonių, skanavimas žmonių, nes tu jau moki nuskanuoti žmogų, jau perpranti kaip. (...) Tiesiog, nu, įprastam gyvenime daug yra lengviau su žmonėmis bendrauti, juos pažinti, prie jų prieiti, padėt ar patart kažką. Nu, tas darbas su žmonėm jisai tikrai duoda didelį plusą [I13, V].

4. Diskusija

Mūsų atlikto tyrimo rezultatai patvirtina kitų studijų teiginius, kad globa pirmausia matoma kaip „santykių darbas“, ne tiesiog veiksmas ar eilinė transakcija. Remiantis jaunų darbuotojų, dirbančių senyvo amžiaus žmonių globos sektoriuje, interviu rezultatais, galima sudėlioti jų darbinės veiklos paveikslą, kurį sudaro tarsi penkios dalys, erdvės (žr. 1 pav.). Teikdami paslaugas senyvo amžiaus žmonėms jaunuoliai atranda erdvę kūrybai, asmeninio tobulėjimo, bendravimo ir santykių kūrimo galimybių, gali įveiksminti savo poreikį rūpintis kitais, būti herojais. Jaunų

darbuotojų pateikti atliekamo darbo apibūdinimai rodo, kad šis darbas jiems yra ne tik „davimas“ kitiems, bet ir „gavimas“ sau (Kartupelis, 2021).

Tyrimo dalyvių pabrėžiami globos darbo ypatumai, tokie kaip palaikanti, draugiška darbo aplinka, altruistinė darbo motyvacija, socialinių ryšių su pagyvenusiais žmonėmis svarba, minimi ir kitų tyrėjų studijose (Sutcliffe, Dhakal, 2018; Xiao ir kt., 2021; Yau ir kt., 2022). Minėtuose tyrimuose pabrėžiama, kad darbo patrauklumas užsiimant senyvo amžiaus žmonių globa siejamas ir su savitu darbo turiniu, kuris apima klausymąsi, kalbėjimą ir dalijimąsi istorijomis, tuo tarpu neigiamus darbo aspektus kompensuoja pasitenkinimas teikiant pagalbą, dirbančiojo ir pagalbą gaunančio senyvo asmens tarpusavio santykiai. Ir mūsų tyrimo rezultatai antrina kitų tyrėjų išvadoms, kad globos darbe svarbūs vidiniai motyvuojantys veiksniai, tad kartais renkama dirbti prasčiau apmokama, bet asmeninį pasitenkinimą padedant kitiems teikiantį darbą (Maegher, 2021). Darbas globos sektoriuje laikomas prasmingu, nes padedant pagyvenusiems žmonėms prisidedama tiek prie visuomenės gėrio, tiek prie asmeninio darbuotojo augimo (Yau ir kt., 2022).

Užsiimant globa svarbi aistra darbui (Xiao ir kt., 2021), tam tikros asmeninės savybės, tokios kaip empatija ir supratimas (Montgomery, 2017), kurias pabrėžė ir mūsų tyrimo dalyviai. Tai byloja jaunų žmonių asmeninių ir globos darbui būtinų savybių atitiktį, suderinamumą.

Tyrimo dalyvių – jaunų darbuotojų išsakytuose apibūdinimuose neaptinkame viešajame diskurse dažnai matomo senyvo amžiaus žmonių globos darbo nuvertinimo, jo traktavimo kaip nepatrauklios, neperspektyvios darbinės veiklos. Mūsų tyrimas patvirtina I. S-Y. Yau ir kt. (2022) išvadas, kad darbuotojai globos darbe įžvelgia daugybę pozityvių prasmų, tokių kaip dalyvavimas užtikrinant bendrą gerovę, prasmingų santykių kūrimas, asmeninis augimas ir tobulėjimas.

Globos darbo paveikslas: kaip šį darbą apibūdina senyvo amžiaus asmenų globos sektoriuje dirbantys jauni specialistai. Tai tyrimo dalyvių apibūdinimai, koks darbas teikiant pagalbą pagyvenusiems žmonėms konstruoja prasmingos, įkvepiančios, motyvuojančios veiklos diskursą. Jaunų darbuotojų kuriamas pagyvenusių žmonių globos darbo paveikslas yra visiškai priešingas „nešvaraus“ (fiziniu, moraliniu ir emociniu aspektais) darbo sampratai, kurią išplėtojo B. E. Ashforth'as, G. E. Kreiner'is (2014), ji dažnai stebima viešajame diskurse apibūdinant senyvo amžiaus žmonių globos darbą. Galima kelti prielaidą, kad tokiems vertinimams ypač svarbi M. Clarke'o, K. Ravenswood' minima (2019) aplinkybė, kad individai, akcentuodami atliekamo globos darbo ir jų asmeninių vertybių patirties atitikimą, siekia pozityvaus savo karjeros tapatumo įtvirtinimo. Tačiau mūsų atlikto tyrimo duomenų nepakanka, kad šiai išvadai pritarėtume arba ne.

Bet kuriuo atveju mūsų tyrimo dalyvių pasisakymai apie savo atliekamą globos darbą, jo apibūdinimai prisideda prie viešojo diskurso dėl globos darbo keitimo bei teigiamo šios veiklos įvaizdžio kūrimo.

Išvados

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad viešai paplitęs darbo, teikiant socialines paslaugas senyvo amžiaus žmonėms, įsivaizdavimas, pagrįstas neigiamais stereotipais, neatitinka tyrimo dalyvių – jaunų darbuotojų apibūdinimų. Tyrimo dalyviai mato ir konstruoja savo darbo prasmes pasitelkdami tokius apibūdinimus: į darbą jie eina kaip į šventę; šis darbas lemia jų laimingumo pojūtį; tai yra darbo vieta, kur jie gali save realizuoti, atskleisti savo stipriąsias puses; šis darbas sukuria kūrybiško veikimo erdvę, kelia iššūkių, leidžia pasisemti patirties.

Tyrimas atskleidė, kad jauniems socialinių paslaugų sektoriaus darbuotojams svarbu dirbti „santykių darbą“, nes apie savo darbą jie kalba kaip veiklą, kurią atlikdami ne tik padeda kitiems, bet ir daug ką gauna iš kuriamo santykio su pagyvenusiais žmonėmis. Galima įvardyti ir daugiau veiklos sričių, kurioms toks „santykių darbas“ būdingas, pavyzdžiui, vaikų globa arba turizmo sektorius, kurie, rodos, turėtų būti patrauklesni jauniems žmonėms. Vis dėlto tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad jauni žmonės, teikiantys socialines paslaugas senyvo amžiaus žmonėms, mėgsta šį darbą dar ir todėl, kad jis garantuoja ramesnę darbo aplinką, lėtesnį gyvenimo tempą, ko negali pasiūlyti kiti paminėti sektoriai.

Atsižvelgdami į tai, kokias savo savybes akcentavo tyrimo dalyviai, matome, kad ši veikla atitinka jų poreikius, jie dirba tai, kas jiems patinka, kur gali save realizuoti. Darbo pobūdis, turinys ir aplinka leidžia darbuotojams tiek užsitikrinti profesinę savirealizaciją, tiek realizuoti save kaip asmenybę. Reflektuodami savo veiklą jie kuria pozityvų savo karjeros tapatumą, kaip priešpriešą senyvo amžiaus žmonių globos darbo, kaip nepatrauklaus ir nepaklausaus, darbo sampratai. Galima kelti prielaidą, kad jie šiame darbe išliks ir toliau dirbs, nes remiantis asmens ir aplinkos atitikimo prieiga, asmenys siekia būti tokioje aplinkoje, kuri atitinka jų pačių charakteristikas.

Tyrimo rezultatai leidžia pastebėti, nors jaunų globos darbuotojų kuriamas jų atliekamos veiklos paveikslas paneigia emocinius ir moralinius nepatrauklaus darbo bruožus, šiame paveiksle beveik neaptinkame įvardytų konkrečių fizinių šio darbo bruožų. Tai galima įvairiai traktuoti: tiek kaip menką šio aspekto svarbą tyrimo dalyviams, tiek kaip tokio tipo funkcijų nebuvimą jų darbe arba kaip tam tikrų globos darbo ypatumų nutylėjimą. Siekiant tai išsiaiškinti reikėtų atlikti labiau į „nešvaraus“ darbo koncepciją sutelktą tyrimą.

Jaunų darbuotojų, teikiančių socialines paslaugas senyvo amžiaus žmonėms, kuriamas kontraratyvas viešajam šio darbo diskursui yra svarbus, siekiant keisti supratimą apie globos darbą, jo prasmę, pripažinimą visuomenėje. Teigiamas senyvo amžiaus asmenų globos darbo diskurso kūrimas gali prisidėti prie jaunų žmonių nusiteikimo pabandyti šį darbą dirbti arba, jeigu jau čia dirba, ir toliau siekti karjeros.

Tyrimo rezultatai skatina atkreipti dėmesį į senyvo amžiaus žmonių socialinių paslaugų sektorių, kaip patrauklią darbo vietą tiems jauniems žmonėms, kurie mėgsta santykius, lėtesnį darbo tempą. Tad būtų naudinga pasitelkti pačius šį darbą dirbančius jaunos žmones, kad jie dalytųsi savo darbo patirtimi viešojoje erdvėje: švietimo įstaigose, užimtumo tarnybose, socialiniuose tinkluose ar žiniasklaidoje. Nes tiesioginė patirtis iš pirmų lūpų žmonėms yra įtaigesnė, paveikesnė nei standartiniai veiklos aprašymai ar formalūs strateginiai dokumentai apie šią veiklą.

Tyrimo ribotumas

Tyrimė dalyvavusių informantų skaičius – nedidelis, be to, jie atstovavo dviem skirtingoms darbuotojų grupėms: tiems, kuriems būtinas aukštasis profesinis išsilavinimas, ir tiems, kurie dirba globos darbą turėdami trumpalaikiuose kursuose įgytą kvalifikaciją. Šie skirtumai formuoja skirtingas darbo funkcijas ir atsakomybes, tad tęsiant tyrimus šia kryptimi būtų svarbu atskirai domėtis šių dviejų darbuotojų grupių patirtimi.

Literatūra

- Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU.* (2019). Statistical Books. Eurostat. Prieiga internete: <https://doi.org/10.2785/811048>.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. (2014). Dirty work and dirtier work: Differences in countering physical, social, and moral stigma. *Management and Organization Review*, 10 (1), 81–108. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1111/more.12044>.
- Banks, S. (2018). The social dynamics of devaluation in an aged care context. *Journal of Sociology*, 54 (2), 167–177. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1177/1440783318766144>.
- Barnes, M., Gahagan, B., Ward, L. (2018). *Re-imagining Old Age: Wellbeing, Care and Participation*. Vernon Press: Wilmington.
- Barnett, R., Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12 (7), 617–636. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>
- Burke, S. (2018). Developing a Relational Model of Care for Older People: Creating Environments for Shared Living. *Quality in Ageing and Older Adults*, 19 (2), 156–156. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1108/QAOA-06-2018-055>.
- Chênevert, D., Jourdain, G., Vandenberghe, Ch. (2016). The Role of High-Involvement Work Practices and Professional Self-Image in Nursing Recruits' Turnover: A Three-Year Prospective Study. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 73–84. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.005>.
- Chenoweth, L., Lapkin, S. (2018). Personnel recruitment and retention in long-term elder care. In T. Boll, D. Ferring, J. Valsiner (eds.). *Cultures of care in aging*, 315–346. Information Age Publishing.

EINU Į DARBĄ KAIP Į ŠVENTĘ... KAIP JAUNI SPECIALISTAI MATO SAVO DARBĄ...

- Clarke, M., Ravenswood, K. (2019). Constructing a career identity in the aged care sector: Overcoming the “taint” of dirty work. *Personnel Review*, 48 (1), 76–97. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1108/pr-08-2017-0244>
- European Commission. (2022). Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. In E. Pavolini (ed.). *Long-term care social protection models in the EU*. Publications Office of the European Union. Prieiga internete: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/5178>.
- Duty of care: Aged care sector in crisis. (2022). Comitee of Economic Development of Australia. Prieiga internete: <https://cedakenticomedia.blob.core.windows.net/cedamediacontainer/kentico/media/attachments/duty-of-care-aged-care-sector-in-crisis.pdf>
- Hersh, M. (2015). Overcoming Barriers and Increasing Independence – Service Robots for Elderly and Disabled People. *International Journal of Advanced Robotic Systems*, 12 (8). Prieiga internete: <https://doi.org/10.5772/59230>.
- Hodgkin, S., Warburton, J., Savy, P., Moore M. (2016) Workforce Crisis in Residential Aged Care: Insights from Rural, Older Workers. *Australian Journal of Public Administration*, 76 (1), 93–105. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12204>.
- Howe, A., King, D., Ellis, J., Wells, Y., Wei, Z., Teshuva, K. (2012). Stabilising the aged care workforce: an analysis of worker retention and intention. *Australian Health Review*, 36 (1), 83–9. Prieiga internete: <https://doi.org/10.107/AH11009>.
- Hussein, S., Manthorpe, J. (2010). Attracting young adults (18–25 years) to work in social care in England: How secondary data analysis may assist policy makers and providers. *Diversity in Health and Care*, 7 (4), 229–239.
- Yau, I. S-Y., Huang, S., Lee, S., Lee, Y., Li, S., Yau, S., Lai, S., Law, S. (2022). 961 ‘We care!’: care workers’ self-perceived meaning of residential aged care work. *Age and Ageing*, 51 (2). Prieiga internete: <https://doi.org/10.1093/ageing/afac124.006>.
- Kartupelis, J. (2021). *Making Relational Care Work for Older People: Exploring innovation and practice in everyday life*. Routledge: London and New York. Prieiga internete: <https://www.routledge.com/Making-Relational-Care-Work-for-Older-People-Exploring-Innovation-and-Best/Kartupelis/p/book/9780367408541>
- King, D., Wei, Z., Howe, A. (2013). Work satisfaction and intension to leave among direct care workers in community and residential aged care in Australia. *Journal of Aging and Social Policy*, 25, 301–319. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1080/08959420.2013.816166>.
- Lietuvos Respublikos Socialinių paslaugų įstatymas. (2006). 2006 m. sausio 19 d., Nr. X-493. Suvestinė redakcija 2022. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.270342/asr>.
- Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministras. (2006). 2006 m. balandžio 5 d. Įsakymas dėl socialinių paslaugų katalogo patvirtinimo, Nr. A1-93. Suvestinė redakcija 2022. Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.274453/asr>.
- Mayring, P. (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt, Austria. Prieiga internete: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173>.
- Manchha, A. V., Way, K. A., Tann, K., Thai, M. (2022). The Social Construction of Stigma in Aged-Care Work: Implications for Health Professionals’ Work Intentions. *The Gerontologist*, 62 (7), 994–1005. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1093/geront/gnac002>.
- Meagher, G. (2021). *Changing aged care, changing aged care work: workforce and work value issues in Australian residential aged care*. Research report. Macquarie University. Prieiga internete: https://research-management.mq.edu.au/ws/portalfiles/portal/199503017/GMeagher_Report_30_March_2021.pdf.
- Montgomery, T., Mazzei, M., Baglioni, S., Sinclair, S. (2017). ‘Who Cares? The Social Care Sector and the Future of Youth Employment’. *Policy & Politics*, 45 (3), 413–429. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1332/030557316X14778312165186>.
- OECD. (2020). *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*. OECD Health Policy Studies. OECD Publishing, Paris. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>.
- OECD. (2022). *Long-term care workforce: caring for the ageing population with dignity*. Prieiga internete: <https://www.oecd.org/health/health-systems/long-term-care-workforce.htm>
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Žalimienė, L., Junevičienė, J. (2021). Kokio darbo pageidauja jaunimas ir ką siūlo pagyvenusių žmonių globos sektorius. *Filosofija. Sociologija*, 32 (2), 118–125. Prieiga internete: <https://doi.org/10.6001/fil-soc.v32i2.4411>.
- Ries, B. C., Diestel, S., Shemla, M., Liebermann, S. C., Jungmann, F., Wegge, J., Schmidt, K.-H. (2013). Age diversity and team effectiveness. In C. Schlick, E. Frieling, J. Wegge (eds.). *Age-differentiated work systems*, 89–118. Springer.

Laimutė Žalimienė, Sandra Krutulienė

- Robinson, A., Andrews-Hall, S., Cubit, K., Fassett, M., Venter, L., Menzies, B., Jongeling, L. (2008). Attracting students to aged care: the impact of a supportive orientation. *Nurse Education Today*, 28 (1), 354–362. Prieiga internete: <https://doi.org/10.106/j.nedt.2007.06.010>.
- Rocard, E., Sillitti, P., Llana-Nozal, A. (2021). COVID-19 in long-term care: Impact, policy responses and challenges. *OECD Health Working Papers*. 131. OECD Publishing. Paris. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1787/b966f837-en>.
- Senstanti Lietuvos visuomenė. (2020). *Analitinė apžvalga. Strata*. Prieiga internete: <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/zmogiskojo-kapitalo-politika/20200924-senstanti-lietuvos-visuomene.pdf>
- Sutcliffe, J. E., Dhakal, S. P. (2018). Youth unemployment amidst aged care workers shortages in Australia. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37 (2), 182–198. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2017-0105>
- Van Vianen, A. E. (2018). Person – Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75–101. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032117-104702>.
- Verhage, M., Schuurman, B., Lindenberg, J. (2021). How young adults view older people: Exploring the pathways of constructing a group image after participation in an intergenerational programme. *Journal of Aging Studies*, 56. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2021.100912>.
- Viluckienė, J. (2014). Socialinės sąveikos tarp judėjimo negalia turinčių ir neturinčių visuomenės narių ypatumai. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 13 (1), 33–53. Prieiga internete: <https://doi.org/10.7220/2029-5820.13.1.2>.
- Woodward, J., Kartupelis, J. (2018). *Developing a Relational Model of Care for Older People*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Xiao, L. D., Harrington, A., Mavromaras, K., Ratcliffe, J., Mahuteau, S., Isherwood, L., Gregoric, C. (2021). Care workers' perspectives of factors affecting a sustainable aged care workforce. *International Nursing Review*, 68, 49–58.
- Žalimienė, L., Junevičienė, J., Blažienė, I., Miežienė, R. (2019). *Lūkesčiai dėl globos senatvėje: socialinės paslaugos ir jų organizacinės formos*. Lietuvos socialinių tyrimų centras. Prieiga internete: https://www.lstc.lt/wp-content/uploads/2020/01/Lukesciai_del_globos_senatveje.pdf.

CELEBRATING WORK. HOW YOUNG SPECIALISTS VIEW THEIR WORK IN CARE FOR THE ELDERLY

Laimutė Žalimienė, Sandra Krutulienė

Summary

Although care work with elderly people is undervalued in society, and is not seen as matching young people's career expectations, this article aims to show the advantages of such work. The paper analyses the results of interviews with young people who provide care services directly for the elderly.

A number of studies and surveys confirm that working in care for older people is seen as very unattractive, physically and psychologically demanding, badly paid, and lacking in career opportunities. As a result, few people choose to work in this field, and there is a growing labour shortage in the provision of services for older people. Attracting young individuals to the field is an even greater challenge.

The aim of this article is to show how young people working in institutions for the care of the elderly perceive and construct positive meanings for their work. The authors seek answers to the questions, what are the personal characteristics of

young people who work with the elderly, what are they looking for, and what do they find in this work?

The research is based on the qualitative research strategy and the phenomenological approach, which allows us to accept individuals as creators of meaning, and to emphasise the importance of the subjects' perceptions and their social context. Data was collected using semi-structured interviews: 21 semi-structured interviews were carried out with young workers who provide direct care services for the elderly in different institutions caring for the elderly. The interviews were carried out using teleconferencing platforms such as Zoom, MS Teams and Messenger, or by telephone, between June and September 2021. The selection of informants was based on the following criteria: young workers had to be up to 35 years of age, providing services directly to the elderly in care institutions (retirement homes, day centres, home-help services), and with at least two years' experience of such work. Ten informants had university degrees, and 11 informants had completed a personal care worker/nursing assistant course. The informants were selected from areas with different levels of urbanisation (from large cities and other regions). The researchers had difficulty finding interviewees of a young age who provide direct services to elderly. Finding male interviewees was particularly difficult. Eleven females and ten males participated in the research. The structure for analysing the interview results was determined by the person-environment fit theory.

The results show that interviewees (young people working in the care sector and providing care services directly for the elderly) construct a discourse of meaningful, inspiring and motivating activities when talking about their work. This image of care work presented by young people working in the care sector contrasts with the notion of 'dirty' work that is often reflected in the public discourse when describing work in institutions caring for the elderly. The results of the study confirm that individuals emphasise the congruence between their care work and their personal values and experiences, and seek a positive career identity.

The results of this study support the findings of other studies that see care work primarily as a relationship. Based on the results of our study of young workers in the sector providing care to the elderly, we can construct a picture of their working life that consists of five spaces where young people entering the care sector can find and make sense of themselves. Young people in the care sector find space for creativity and personal development, space for communication and relationship building, space where they can help others, space to be a hero, and space where exchanges can take place (where they are giving but also receiving).

The analysis presented in this article highlights the characteristics of care work that attract young people to pursue careers in this sector. The use of positive expe-

Laimutė Žalimienė, Sandra Krutulienė

riences can serve to create a more positive image of social care work for older people, and hopefully attract young people to do care work.

Laimutė Žalimienė – vyriausioji mokslo darbuotoja, daktarė (socialiniai mokslai – sociologija), Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto Socialinės politikos tyrimų skyrius.

El. paštas: laimazali@gmail.com