

培训市场火热,订单却没人接 养老护理员去哪儿了?

“老两口,其中男性长者有脑梗后遗症,患病1年,右半身行动不便,头脑清楚,脾气暴躁,不配合康复,需要慢慢引导做日常康复锻炼。聘请住家护理人员一名,需要有具体护理脑梗患者康复治疗经验,能处理老人日常突发情况,年龄在50~55岁之间,三证齐全,能接受全年单休,月薪5500元。”

孙敏是北京房山某养老培训机构的老师,间或也会发布一些零工招聘信息。她时常会陷入一个困惑:近年来养老培训市场火热,乃至会令她产生行业已现泡沫的错觉,然而当碰到前述“较高水平”的客户订单,就会发现咨询者不多,即便客户开出不错的价格,也可能很长时间都招不到人。她觉得整个养老护理行业呈现出的是培训市场火热,订单却没人接的现象。

专业养老护理员市场缺口大

养老护理员作为职业名称,2000年首次出现在中国职场,至今已整整25年。根据由福寿康集团、中国人民大学、上海交通大学等联合主编的《2024养老护理员职业现状调查研究报告》,养老护理员缺口仍高达550万。

“尽管受训者开始年轻化,但养老护理市场仍是‘4050’阿姨们撑起大半片天,这其中流动人口又占据较大比例。”安徽静安健康产业研究院主任、合肥静安职业培训学校副校长王睿琳认为,随着社会老龄化加深和老一辈护工群体逐渐老去,养老护理员的总量缺口仍然严峻,而在总量不足之外,养老护理员市场的结构性矛盾也日益凸显。

“很多人干不了这类专护订单,因为这是全活儿,需要成手;也有些成手懒了,不想那么辛苦,或者觉得为了多挣几百元,每天为老人清洁护理、协助如厕、翻身叩背,甚至忍受老人谩骂,并不值当。”在谈及为何会出现前述“不断培训护理员,但不断遇到订单没人接”的问题时,孙敏如是解释。

何谓“成手”?孙敏认为是有技术的人。“经验和护理员证书只是敲门砖,技术才是硬通货。但现实是,能胜任的人不见得能吃苦,能吃苦的人不见得有技术。”孙敏说。

孙敏介绍,她所在的机构培训的学员中,有相当比例为来京务工人员,其中不乏有学员已经在老家有过照顾老人的经验,也有的接受过老家护理员培训并取得证书。但这些学员往往难以达到北京养老机构或者个人雇主的要求,甚至可能连一些老年护理的常识都欠缺。

“要将合适的人放在合适的岗位上。”慈爱嘉银杏舍长者公寓院长鞠迎萦表示,之所以对生活经验丰富的中年护理人员开展“一对一”的专护培训,是因为这份工作可能要长期陪伴一位固定的照护对象,需要贴身照顾,需要对老人心理更了解,这样一来,生活经验就很重要。

无论是愿意留在养老机构的年轻人还是有技能又肯吃苦的中年人,都不易觅得。“只有在供给充足时,才谈得上‘选优’。机构往往在招聘时会标注优先招募持证养老护理员,但在实际用工中,由于机构常年面临护理员流失问题,因此,对于应聘者是否具备护理员证书、具备几级证书并不在意。他们欢迎年轻人,但如果55岁甚至60多岁的健康阿姨愿意做,也同样欢迎。”王睿琳说。

一直培训,一直招人

在王睿琳看来,近年来,养老机构护理员的流失,各类原因、各种年龄段均有之。

王睿琳举例说,三四十岁的人可以选择很多其他的方式来挣钱,他们可能因为一时找不到工作而来到养老机构短暂地解决当下生计、住宿问题,一旦

有其他选择,他们就会果断离开这份“又脏、又累、又苦”的工作;有些没有结婚的年轻女性,家里认为养老机构的工作不易找对象、结婚,会劝其换岗;一些流动人口可能工作一段时间后,回老家或随家人去往其他城市打拼。

“也有部分技能突出或者服务老人时间较长的‘4050’们,在老人离开养老院后,会被老人家属以更高的待遇水平‘挖走’,成为居家照护者。”王睿琳提到。

还有一些拿到养老护理员证书的年轻受训者,选择了薪资略低于护理员的工作。“我们上一期的学员中,有一名19岁的男生。在我们向他推荐工作时,他最终选择了陪诊师的工作。陪诊师的工作尽管收入不及养老护理岗位,但工作内容相对轻松,工作时间较短。相较于每月多出几百元收入,这名年轻男生最终选择‘拥抱’自由。”陕西安康汉滨一所零工职教教师郭龙说。

郭龙还提到了另一个趋势——养老培训市场低龄化和高龄化并存。一些16~23岁的年轻待业者与其父母一并参与到养老护理员培训中;也有35岁上下、有工作的中年人和55岁以上甚至超过60岁的健康老人参与培训,这部分人群接受培训的目的是照顾家人。

北京、上海等老龄化程度较高的城市也有类似现象。据北京慈爱嘉职业技能培训学校校企合作负责人闫蕾介绍,近年来家庭照护者的数量逐年增加,约有15%的学员为家庭照护者,主要学习压疮防护、认知症照护、老年人心理疏导等技能,这也反映出居家养老专业化需求在逐步上升。

逐渐形成职业梯度

由于养老服务市场人员缺口大,以养老护理员为例,在人社部与民政部2019年联合颁布的《养老护理员国家职业技能标准(2019年版)》中,相较于2011年版标准,放宽入职条件,将从业人员的“普通受教育程度”由“初中毕业”调整为“无学历要求”。

当部分职业入职门槛降低时,职校生的就业竞争压力是否会加大?其从业获得感是否会降低?对此,多名受访人士提出了不同的看法。

上海立达学院护理学院院长李荣表示,目前,养老护理还是一个“供小于需”的市场。在此背景下,尤其是经过专科院校系统化培养的老年护理、养老管理方向的学生,“可能还没毕业,就在实习期间被养老机构预订了”。与此同时,由于教育体系中养老护理相关专业开设时间还不长,一些高职和本科专业近一两年才迎来首届毕业生,所以还有很大的高质量养老需求空白待填补。

智联招聘执行副总裁李强持相近观点。他表示,近年来,尽管养老领域职校生供给增加且行业门槛降低,但职校生的就业竞争压力主要源于行业结

构性矛盾。目前,许多毕业生因薪资偏低、工作强度大及社会认可度低而观望是否从事养老产业。尽管社会人士涌入填补基层岗位,但专业化岗位(如健康管理、智慧养老)仍依赖职校生的技能优势。

养老护理专业毕业生宋卉认为,对于养老行业而言,之所以现在通过教育体系输送的人才和社会就业人士区分度不大,是因为还处于人才建设初期阶段。职校毕业生相当于养老机构的“管培生”,他们可能最初几年在一线与“4050”一样从事最基础的照护工作,但在之后职业发展道路中,由于拥有系统的知识储备、更开阔的视野、较强的学习能力等优势,往往可以更快进入管理岗、教学岗,乃至创业。

慈爱嘉职业技能培训学校校企合作负责人闫蕾认为,中长期来看,养老市场会逐渐形成职业梯度,比如分为基础生活照顾与技能类、整合照顾类、失能失智老年人照护和老年人能力评估及心理社会支持。随着人工智能等技术在养老领域加速应用,年轻院校毕业生在就业市场上会拥有日趋明显的竞争优势。

但也有多名受访养老机构的一线护理人员和管理者表示,在未来相当长的时间,“4050”预计仍将是养老服务市场的主力军。比如,在专护以及失能失智老年人的基本生活照护方面,他们可能比年轻的职校毕业生更合适。在市场和政策双重推动下,这些“4050”的技能水平和服务的标准化程度也会取得显著提升,同时拥有经验和技能、更能吃苦且更有定力的中年群体并不会被市场淘汰,相反会更受青睐。

据《中国老年》

