



RAPORT

Ustalanie wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno-opiekuńczym w Domach Pomocy Społecznej funkcjonujących w woj. Lubuskim

Opracowały:

Aleksandra Kaczmarek
Marta Mikołajczyk
Ewelina Tomaszewska

wspomagająco Joanna Kędzior

pod kierunkiem Joanny Jaźwińskiej

Gorzów Wlkp., lipiec 2018r.

Autorzy opracowania serdecznie dziękują:

Pani Elżbiecie Rafalskiej – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – za stałe wsparcie i pozytywną motywację do działań nadzorczo – kontrolnych w domach pomocy społecznej.

Pracownikom Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, za stanowiska i interpretacje, które stanowią cenną wskazówkę w postępowaniach nadzorczo – kontrolnych.

Dyrektorom lubuskich domów pomocy społecznej, za aktywną postawę na spotkaniach roboczych, poprzedzających powstanie tego materiału.

Spis treści

Wprowadzenie.....	4
1. Metodologia badań.....	7
2. Wnioski z postępowań kontrolnych.....	9
3. Stan i struktura zatrudnienia w zespołach terapeutyczno – opiekuńczych.	12
4. Sposób obliczania wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w domu pomocy społecznej.....	15
5. Obowiązki pracowników zespołu terapeutyczno - opiekuńczego w kontekście obliczania wskaźnika.....	18
6. Wskaźnik zatrudnienia w kontekście indywidualnego wsparcia mieszkańca.	20
Podsumowanie/Wnioski:.....	23
Rekomendacje.....	25
Załączniki:.....	28
Zestawienia.....	29

Wprowadzenie.

Domy pomocy społecznej funkcjonują na podstawie zapisów ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2017 r., poz.1769 z późn.zm.), przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 sierpnia 2012 r. w sprawie domów pomocy społecznej (Dz.U. z 2018 r., poz.734).

Powyższe przepisy regulują m.in.: warunki jakie musi spełnić podmiot prowadzący dom pomocy społecznej, w tym standardy świadczonych usług, typy domów. Jednym z podstawowych standardów domu pomocy społecznej, jest wskaźnik zatrudnienia pracowników w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w domu. W zespole tym działają pracownicy, którzy na co dzień świadczą usługi mieszkańcom. Wykonują dla nich podstawowe, codzienne czynności, których mieszkańcy nie są w stanie samodzielnie zrealizować. Są to czynności pielęgnacyjne, higieniczne, opiekuńcze. Organizują też czas wolny, reagują na bieżące potrzeby. Praca tych osób na rzecz mieszkańców, jest wcześniej zaplanowana, w oparciu o rozpoznane potrzeby każdego mieszkańca. Jeśli zatem, istotą funkcjonowania Domu jest opieka i wsparcie osób zależnych, zespół terapeutyczno – opiekuńczy stanowi najważniejszy jego element. Dlatego też, standard zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym będzie miał największy wpływ na jakość usług, świadczonych na rzecz mieszkańca. Należy zatem przyjąć, że w domu pomocy społecznej, podstawową „usługą jest człowiek” – pracownik zespołu terapeutyczno – opiekuńczego.

Wojewoda, a w jego imieniu inspektorzy ds. nadzoru i kontroli w pomocy społecznej – są uprawnieni do oceny m.in. tego standardu. Ustawa o pomocy społecznej, nakłada na nich obowiązek nadzoru i kontroli jakości usług realizowanych m.in. w domach pomocy społecznej. Ustawodawca, określił również kwalifikacje zawodowe, które uprawniają inspektorów do oceny poszczególnych usług. Lubuscy inspektorzy ds. nadzoru i kontroli w pomocy społecznej, oceny tej dokonują przez pryzmat bezpieczeństwa i potrzeb mieszkańców domów pomocy społecznej. Organy prowadzące domy, w celu realizacji wniosków z postępowań kontrolnych, powinny zatem dostosować politykę finansową i kadrową w tych jednostkach.

Ponieważ, dyrektorzy domów pomocy społecznej, zgłaszają szereg wątpliwości w kwestii oceny zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym, w materiale tym, znajdzie się opis sposobu, w jaki inspektorzy oceniają ten wskaźnik.

W niniejszym opracowaniu przedstawiono zatem sytuację lubuskich domów pomocy społecznej, w kontekście wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno - opiekuńczym. Powyższa kwestia jest ściśle uregulowana zapisami § 6 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia w sprawie domów pomocy społecznej, które 8 maja 2017r. zostało zmienione przez § 1 pkt 4 lit. b tiret pierwszy rozporządzenia z dnia 24 stycznia 2017 r. (Dz.U.2017.224). Tym samym obniżony został, z 0,6 na 0,5 wskaźnik zatrudnienia pracowników zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w przypadku dwóch typów domów tj. dla:

- osób przewlekłe somatycznie chorych;
- dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie.

W przypadku pozostałych typów domu – wskaźnik został zachowany na dotychczasowym poziomie tj:

- nie mniej niż 0,4 na jednego mieszkańca w przypadku domu dla osób w podeszłym wieku;
- nie mniej niż 0,5 na jednego mieszkańca w przypadku domu dla osób przewlekłe psychicznie chorych;
- nie mniej niż 0,5 na jednego mieszkańca w przypadku domu dla osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie;
- nie mniej niż 0,5 na jednego mieszkańca w przypadku domu dla osób niepełnosprawnych fizycznie;
- nie mniej niż 0,5 na jednego mieszkańca w przypadku domu dla osób uzależnionych od alkoholu.

Przy obliczaniu tego wskaźnika, dyrektorzy mogli uwzględnić także wolontariuszy, praktykantów, stażystów oraz osoby odbywające służbę zastępczą w domu - ale nie więcej, niż 30 % ogólnej liczby zatrudnionych w zespole. Po zmianach – stanowi on najwyżej 10% pracowników zespołów opiekuńczo-terapeutycznych.

Służby Wojewody Lubuskiego, w ramach prowadzonych postępowań, w ocenie przedmiotowego zagadnienia, kierują się nie tylko zapisami ustawy, rozporządzenia, ale również opiniami Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Rozwiązanie takie, zaakceptowali na spotkaniu roboczym z przedstawicielami tut. Wydziału, przedstawiciele lubuskich domów pomocy społecznej.

Opracowanie składa się z 6 rozdziałów. Rozdział pierwszy przedstawia, przyjętą w opracowaniu metodologię oraz założone hipotezy. Rozdział drugi to wyniki i elementy

działalności nadzorczo-kontrolnej, inspektorów Wydziału Polityki Społecznej w latach 2016/2017. W rozdziale trzecim, znajdziecie Państwo strukturę i rzeczywisty stan zatrudnienia w zespołach terapeutyczno-opiekuńczych. Sposób obliczania wskaźnika zatrudnienia w zespołach, opisuje rozdział czwarty. Kolejny rozdział – piąty – ukazuje zasady obliczania wskaźnika zatrudnienia, w kontekście zadań i obowiązków wykonywanych przez poszczególnych pracowników, zaliczanych do zespołu. Ostatni rozdział – to wskaźnik zatrudnienia w kontekście indywidualnego wsparcia mieszkańca.

1. Metodologia badań.

Opracowanie opiera się na wnioskach i doświadczeniu inspektorów nadzoru i kontroli domów pomocy społecznej. Uwzględnione zostały także dane statystyczne, gromadzone w Wydziale Polityki Społecznej LUW w Gorzowie Wlkp.

Do oceny zagadnień przyjęto zatem:

1. wnioski z postępowań nadzorczych – kontrolnych, przeprowadzonych - przez służby wojewody - w domach pomocy społecznej woj. lubuskiego w latach 2016-2017;
2. analizę sprawozdań domów pomocy społecznej, sporządzanych w Centralnej Aplikacji Statystycznej:
 - sprawozdanie resortowe o placówkach zapewniających całodobową opiekę i wsparcie za lata 2014 - 2017 (MRPiPS-05);
 - sprawozdanie jednorazowe pn. „Miesięczna informacja o aktualnej liczbie mieszkańców oraz kosztach utrzymania w domach pomocy społecznej (...)” za 2017r.,
 - sprawozdanie jednorazowe pn. „Kwartalna informacja o liczbie pracowników zespołu terapeutyczno-opiekuńczego w domach pomocy społecznej (w przeliczeniu na etaty)” za lata 2016-2017,
 - sprawozdanie jednorazowe pn. „Kwartalna informacja o kosztach utrzymania i ocenie zdrowotnej mieszkańca domu pomocy społecznej” za lata 2016-2017,
 - sprawozdanie jednorazowe pn. „Fluktuacja kadr w domach pomocy społecznej” za lata 2016-2017.

Założono następujące hipotezy:

1. Przepisy regulują sposób realizacji standardu zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w domu pomocy społecznej. Wskazują również osoby uprawnione do oceny tego zagadnienia.
2. Na zachowanie standardu zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w domu pomocy społecznej, największy wpływ mają następujące czynniki:
 - stan, potrzeby i możliwości mieszkańców domu pomocy społecznej;
 - dostęp do kompetentnej kadry i specjalistów, w tym fluktuacja kadr w zespole terapeutyczno – opiekuńczym;

- sposób organizacji pracy w zespole terapeutyczno – opiekuńczym i w całym domu pomocy społecznej, w tym powierzanie pracownikom tego zespołu, dodatkowych zadań,
- sposób dokumentowania zatrudnienia i realizacji zadań, na rzecz mieszkańców;
- zaangażowanie dyrektorów jednostek, w utrzymanie standardu zatrudnienia w zespole, również w sytuacjach nadmiernych absencji jego pracowników.

Opracowanie określa jednolite zasady ustalania przez kontrolujących wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym. Ma to pomóc kontrolowanym, w zrozumieniu istoty sposobu obliczania wskaźnika i dostosowaniu zatrudnienia w zespole w Domu, do obowiązujących zasad. Celem głównym, jest zapewnienie mieszkańcom standardu, zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w Domu, adekwatnie do ich potrzeb i bezpieczeństwa.

2. Wnioski z postępowań kontrolnych.

Na terenie województwa lubuskiego funkcjonują 23 domy pomocy społecznej oferujące 2.348 miejsc. Zadania nadzorczo – kontrolne w domach pomocy społecznej, aktualnie realizuje 3 pracowników Oddziału Nadzoru i Kontroli w Pomocy Społecznej, w Wydziale Polityki Społecznej. Kontrolują i nadzorują oni również środowiskowe domy samopomocy i wykonują inne ustawowe zadania. W latach 2016/2017 struktura zatrudnienia tych inspektorów nieznacznie się zmieniała.

W tym okresie, wykonali oni łącznie 14 kontroli w lubuskich domach pomocy społecznej, w tym 8 planowanych i 6 doraźnych, w następującym zakresie:

- wszystkie sfery działalności placówki;
- zapewnienie warunków do realizacji zadań na rzecz mieszkańców Domu;
- sprawdzenie realizacji zaleceń pokontrolnych;
- zapewnienie mieszkańcom bezpiecznych warunków pobytu i opieki;
- zapewnienie mieszkańcom placówki właściwej jakości usług opiekuńczych i wspomagających;
- przestrzeganie praw mieszkańca.

Zakres kontroli zależał od następujących czynników:

- oceny stopnia realizacji przez jednostki zaleceń pokontrolnych;
- treści wpływających do Urzędu skarg i interwencji;
- treści przekazów medialnych
- terminu ostatniej kontroli w jednostce.

Wnioski z postępowań kontrolnych, zawierają protokoły kontroli, w których kontrolujący kategoryzują stwierdzone trudności, jako uchybienia bądź istotne uchybienia/ nieprawidłowości. Do treści protokołu, kontrolowani mają prawo wnieść zastrzeżenia lub/i odmówić ich podpisania. Z tych praw, dyrektorzy kontrolowanych domów, swobodnie korzystają. Dyrektor Wydziału zaś, w reakcji na zastrzeżenia do protokołu, przedstawia stanowisko inspektorów.

Najczęściej uchybienia/istotne dotyczyły następujących kwestii:

- wliczania do zespołu terapeutyczno-opiekuńczego spoza działu, pracowników nie pełniących funkcji pracownika pierwszego kontaktu; sposobu dokumentowania zadań, które osoby te realizują na rzecz mieszkańca;
- wliczania pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych;
- sposobu obliczania % udziału osób we wskaźniku zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym;
- wliczania do zespołu terapeutyczno-opiekuńczego pracowników przebywających na długotrwałych (trwających powyżej 30 dni) zwolnieniach lekarskich, urlopach rehabilitacyjnych, urlopach związanych z rodzicielstwem;
- fluktuacji kadr w zespole terapeutyczno-opiekuńczym;
- zatrudnienia pracowników na stanowiskach łączonych;
- zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w domu, adekwatnie do potrzeb mieszkańców, którzy uzyskali do 40 pkt w skali Barthel;
- zakresów czynności w poszczególnych grupach zawodowych.

Wszystkie te sytuacje, wiążą się ze sposobem obliczania wskaźnika zatrudnienia, w zespole terapeutyczno – opiekuńczym.

Najczęściej kontrolowani w zastrzeżeniach kwestionowali ocenę powyższych obszarów. Dyrektor Wydziału Polityki Społecznej w tych sprawach, zwracał się do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, jako uczestnika w konstruowaniu przepisów ustawy o pomocy społecznej i przepisów szczegółowych do niej. Kontrolujący, w postępowaniach kontrolnych w domach pomocy społecznej, posiłkują się zatem następującymi stanowiskami Ministerstwa:

- stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 27 grudnia 2011r. znak DPS-VII-074-ZG-29/11 – załącznik nr 1;
- stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 23 lutego 2015r. znak DPS-V.074.18.2015.WW – załącznik nr 2;
- stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 12 października 2016r. znak DPS.V.5111.5.182.2016.MZ – załącznik nr 3;

- stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 22 marca 2017r. znak DPS.V.5111.2.43.2017.ZP – załącznik nr 4;
- stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 marca 2017r. znak DPS.V.5111.2.37.2017.KK– załącznik nr 5.

Ponieważ dyrektorzy jednostek, kwestionowali również treści tych stanowisk, odbyły się dwa spotkania przedstawicieli Wydziału Polityki Społecznej i dyrektorów lubuskich domów pomocy społecznej. Dyrektorzy częściowo zgodzili się z argumentami kontrolujących. Wnioski ze spotkań stanowią załącznik nr 6.

Ostatecznie, problemy te nadal pojawiają się podczas kontroli w domach pomocy społecznej.

3. Stan i struktura zatrudnienia w zespołach terapeutyczno – opiekuńczych.

Przepisy rozporządzenia w sprawie domów pomocy społecznej regulują wskaźnik zatrudnienia w podziale na typy domów pomocy społecznej. W przypadku domów o profilach łączonych – uwzględniany jest wskaźnik zatrudnienia odrębnie dla każdego z profili. Według tych wskaźników, w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w Domu, powinni być zatrudnieni pracownicy, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Przepisy rozporządzenia dopuszczają również udział wolontariuszy, stażystów praktykantów oraz osób odbywających służbę zastępczą w domu, jeśli pracują bezpośrednio z mieszkańcami w Domu. Udział tych osób (niebędących pracownikami domu pomocy społecznej) nie może przekroczyć 10% ogólnej liczby osób zatrudnionych w zespole terapeutyczno – opiekuńczym.

Ogółem, w lubuskich DPS w zespołach terapeutyczno – opiekuńczych, zatrudnienie na koniec marca 2018r. wynosiło 1245,04 etatów. W porównaniu do roku 2017 (1232,78 etatów) widoczny jest nieznaczny wzrost zatrudnienia, o ponad 12 etatów. Do III kwartału 2017 r., obserwowalny był **znaczny spadek** zatrudnienia. Na przestani 2 kwartałów (III i IV 2017 r.) zatrudnienie spadło o **20,83 etaty**, w latach 2016/2017 - o **49,25 etatów**, tj. 4 punkty procentowe. Może mieć to związek z wejściem w życie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 stycznia 2017r., zmieniającego rozporządzenie w sprawie domów pomocy społecznej. Rozporządzenie to obniżyło standard związany z poziomem minimalnego zatrudnienia. Jednocześnie zwiększyła się liczba miejsc w domach, co powinno skutkować także zwiększeniem liczby kadry zajmującej się świadczeniem usług dla mieszkańców. **Zjawisko takie, generuje szereg niekorzystnych czynników, po pierwsze mieszkaniac ma mniejszy dostęp do pracownika, pracownik ma mniej czasu dla mieszkańca, musi przy tym wykonać więcej pracy, niż dotychczas.** Wzrasta fluktuacja kadr w lubuskich DPS. W 2017r. fluktuacja kształtuje się na poziomie 33% **i jest wyższa o 8 punktów procentowych niż w 2016 r.** W poprzednich latach, średni wojewódzki wskaźnik fluktuacji utrzymywał się na poziomie ok. 25% (od 2014r .). Prowadzone czynności nadzorczo – kontrolne pokazują, że zwiększony ruch kadrowy zaburza funkcjonowanie domu pomocy społecznej. Powoduje szereg utrudnień organizacyjnych, które przekładają się na pracę z mieszkańcem i sposób zabezpieczania mu usług opiekuńczych i wspomagających. Nadmierne zmiany kadrowe, mają również wpływ na kompetencje kadry, atmosferę i relacje w Domu.

Najczęściej w zespołach terapeutyczno – opiekuńczych działają pracownicy następujących grup zawodowych:

- opiekunowie,
- pielęgniarki,
- instruktorzy terapii zajęciowej, terapeuci zajęciowi,
- pokojowe,
- pracownicy socjalni,
- psycholog,
- kierownicy działu terapeutyczno – opiekuńczego,
- instruktorzy KO,
- inni, osoby spoza działu pełniący funkcję pracowników pierwszego kontaktu.

Co ciekawe, w 2017r., **najliczniejszą grupę zawodową w zespołach terapeutyczno – opiekuńczych stanowią opiekunowie – 40%**. Są Domy, w których ponad połowa kadry to opiekunowie. Drugą grupą zawodową co do udziału procentowego w ogólnej liczbie pracowników domów jest **grupa pokojowych, które średnio w lubuskich domach stanowią 20%** zespołów terapeutyczno – opiekuńczych. Dominuje model zespołu, w którym pokojowe stanowią od 12 do 18% składu całego zespołu. Takich domów jest w województwie 13. Ważną część opieki nad mieszkańcami zapewniają pielęgniarki. **Średnio w lubuskich Domach 12% składu zespołów terapeutyczno – opiekuńczych stanowią pielęgniarki**. To trzecia, co do liczebności, grupa zawodowa pracowników DPS. Wszystkie lubuskie domy deklarują zatrudnianie pielęgniarek na umowę o pracę. Są również placówki, które zlecają zapewnienie usług pielęgniarskich swoim mieszkańcom firmom zewnętrznym. **Nie są jednak wtedy wliczane do wskaźnika zatrudnienia pracowników domu**. Wśród lubuskich placówek wskaźnik zatrudnienia pielęgniarek w ogólnej liczbie pracowników zespołów terapeutyczno – opiekuńczych, oscyluje między 3% a 25%. **Występuje problem z dostępem do usług psychologa**. Nie wszystkie placówki zatrudniają psychologa, który pełni bardzo ważną rolę w planowaniu i realizacji indywidualnego wsparcia mieszkańca. Jest jednocześnie członkiem zespołu terapeutyczno – opiekuńczego. Część domów zleca te usługi firmie zewnętrznej, część korzysta z usług psychologa na ogólnych zasadach. Kontrolujący generalnie stwierdzają, ograniczony dostęp mieszkańców domów pomocy społecznej, do usług psychologa. W placówkach, które zatrudniają psychologa, wymiar jego zatrudnienia nie przekracza 1 etatu. Jak wskazuje powyższa analiza,

trzon zespołów terapeutyczno – opiekuńczych lubuskich DPS, stanowią opiekunowie i pokojowe. Łącznie na 1.233 pracowników wszystkich zespołów (na koniec 2017 r.) na stanowiskach opiekunów i pokojowych, zatrudnionych jest 740 osób (w przeliczeniu na pełny wymiar zatrudnienia). **Te dwie grupy zawodowe stanowią 60% składu osobowego kadry zajmującej się opieką i wsparciem mieszkańców lubuskich domów pomocy społecznej.** Pozytywnym zjawiskiem, jest osiągnięcie w części lubuskich placówek wskaźnika zatrudnienia powyżej minimum, określonego przepisami rozporządzenia. Niepokoi natomiast **brak rehabilitantów i fizjoterapeutów w trzech DPS oraz braki kadrowe w zakresie zatrudnienia pracowników socjalnych** w wymiarze określonym w rozporządzeniu w sprawie domów pomocy społecznej (w 7 DPS).

Przy ustaleniu wskaźników zatrudnienia, uwzględnia się również wolontariuszy, stażystów, praktykantów oraz osoby odbywające służbę zastępczą w domu, jeżeli pracują bezpośrednio z mieszkańcami. Przy wyliczaniu wskaźnika, udział tych osób nie może przekroczyć 10% ogólnej liczby osób zatrudnionych w zespole terapeutyczno – opiekuńczym.

Przy obliczaniu wskaźnika, należy brać pod uwagę liczbę osób (nie etatów) w stosunku do ogólnej liczby pracowników wliczonych do zespołu terapeutyczno – opiekuńczego.

Przykład:

Liczbę wolontariuszy l należy podzielić przez łączną liczbę osób zatrudnionych w zespole terapeutyczno – opiekuńczym. Otrzymaną wartość należy pomnożyć przez 100.

Np. $10 \text{ wolontariuszy} / 100 \text{ pracowników zespołu t-o} * 100 = 10\%$.

Na 100 pracowników zespołu t-o, Dom może wspierać maksymalnie 10 wolontariuszy

4. Sposób obliczania wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w domu pomocy społecznej.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia w sprawie domów pomocy społecznej zespoły terapeutyczno – opiekuńcze składają się w szczególności z pracowników, którzy bezpośrednio zajmują się wspieraniem mieszkańców. Zapis „w szczególności” dopuszcza zatem udział takich osób w zespołach, które nie są pracownikami Domu. Z drugiej strony, zapisy rozporządzenia mówią o „posiadaniu wskaźnika zatrudnienia pracowników zespołu terapeutyczno – opiekuńczego w (...) domu”. Czyli do obliczania wskaźnika zatrudnienia w zespole, bierzemy pod uwagę wyłącznie tych pracowników domu, którzy działają bezpośrednio na rzecz mieszkańców. Ważnym elementem polityki kadrowej kierujących domami pomocy społecznej, jest również zapewnienie płynności tego zatrudnienia. Przepisy wskazują minimalne wartości zatrudnienia w zespołach. Rolą dyrektorów domów, jest zatem uwzględnienie ewentualnych nieobecności pracowników (absencji lub vacatów).

Kogo zatem możemy wliczać do wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym? Warto tutaj skorzystać z definicji pracownika, o której mówi art.2 Kodeksu Pracy. Zgodnie z jego treścią, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. W opinii Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej „za pracownika domu nie można uznać osoby świadczącej pracę odpłatnie, w ramach przepisów prawa cywilnego np. na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia.” **Kontrolujący nie wliczają zatem do zespołu pracowników osób na umowę zlecenie, czy o dzieło.** Wliczają pracowników, którzy realizują zadania w funkcjonujących w strukturach domów – najczęściej działach terapeutyczno - opiekuńczych, lub innych tego typu komórkach. Są to pracownicy z takich grup zawodowych jak: pokojowe, opiekunowie, pielęgniarki, instruktorzy terapii zajęciowej, terapeuci, fizjoterapeuci/rehabilitanci, pracownicy socjalni, pracownicy k.o. Rodzaj pracy pielęgniarek, opiekunów terapeutów, pracowników socjalnych budzi wątpliwości kontrolujących w sytuacji, gdy wykonują oni zadania nie związane z ich zajmowanym stanowiskiem. Są to jednak sytuacje sporadyczne, zazwyczaj występują w małych domach, lub w takich, gdzie dyrektorzy „łatają” problemy kadrowe niemal w każdej grupie zawodowej. Często zjawisko to koreluje z niskimi wynagrodzeniami i wysoką fluktuacją kadr. Wątpliwe niemal w każdym domu,

są natomiast zadania pokojowych. Z ich zakresów czynności wynika, że podstawowe zadania tej grupy zawodowej, nie mieszczą się w zadaniach zespołu terapeutyczno-opiekuńczego. Do zadań pokojowych należy najczęściej sprzątanie/ dbanie o higienę i estetykę pomieszczeń Domu. Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyrażonym w piśmie z 22-03-2017r. znak: DPS.V.5111.243.2017.ZP, osoby te zalicza się do zespołu „pod warunkiem że pokojowa jest pracownikiem pierwszego kontaktu lub w ramach wykonywanych czynności pracuje z mieszkańcem, ucząc go podstawowych czynności (...) lub podtrzymywania nabytych umiejętności. **Wówczas zalicza się ją do zespołu w takiej części etatu, jaką przeznacza na realizację tych zadań i bezpośrednią pracę z mieszkańcem.**” Analogiczna sytuacja obserwowana jest w przypadku pracowników z innych działów. Tym samym, osoby spoza działu np. pracownicy działu administracyjno-organizacyjnego, mogą być wliczani do zespołu terapeutyczno-opiekuńczego pod warunkiem, że pełnią funkcję pracownika pierwszego kontaktu. Cytując dalej stanowisko Ministerstwa „**pracownicy pierwszego kontaktu (...) zaliczani być powinni w takiej części etatu do pracowników zespołu, w jakiej zajmują się opracowaniem indywidualnych planów wsparcia oraz ich realizacją wspólnie z mieszkańcami.**”

Podobna sytuacja, występuje w przypadku połączenia w stanowisku pracownika, dwóch – nie związanych ze sobą – profesji, np. często u nas spotykane „opiekun/ kierowca”, „woźna/ pokojowa”, konserwator/pomoc kuchenna” itd. **Do wskaźnika wlicza się tą część etatu, z której jasno wynika, że pracownik działa bezpośrednio na rzecz mieszkańca.** Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyrażonym w piśmie z 20-03-2017r. znak: DPS.V.5111.2.37.2017.KK, w przypadku, gdy pracodawca chce, aby pracownik świadczył dla niego pracę wielorodzajową, powinien zatrudnić pracownika na podstawie jednej umowy o pracę, w której wskazane będą rodzaje umówionej pracy oraz wymiar zatrudnienia. Określenie czasu, jaki pracownik będzie poświęcał na pracę danego rodzaju, może nastąpić w umowie.

Przykładowo, pracodawca zatrudniając pracownika na stanowisku „opiekun/ kierowca samochodu osobowego”, określa w umowie:

- wymiar zatrudnienia opiekuna, np. 2/3 wymiaru etatu oraz
- wymiar zatrudnienia kierowcy..., np. 1/3 etatu.

Ostatnia kwestia to zachowanie płynności zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym. Ostatnio wyraźnie widać trudności z pozyskaniem osób do pracy w domach pomocy społecznej. Mówią o tym sami dyrektorzy domów pomocy społecznej. Wielu pracowników korzysta również z długotrwałych zwolnień lekarskich. Nie ma to jednak znaczenia dla potencjalnego mieszkańca domu pomocy społecznej. Minimalna liczba pracowników, powinna obowiązywać w każdej sytuacji. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem ówczesnego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 27 grudnia 2011r. „ustalając wskaźnik zatrudnienia pracowników ww. zespołu, *należy brać pod uwagę rzeczywisty stan zatrudnienia w domu.*” W cytowanym piśmie, podkreślono ponadto, że długotrwała nieobecność etatowego pracownika np. ze względu na urlop macierzyński, wychowawczy, wskazuje na konieczność okresowego zatrudnienia pracowników, którzy faktycznie będą spędzali czas z mieszkańcami i świadczyli pracę na ich rzecz. W opinii tut. Wydziału, przez długotrwałą nieobecność pracownika, należy rozumieć nieobecność trwającą powyżej 30 dni. Po tym okresie, pracodawca nie ponosi bowiem kosztów zatrudnienia tego pracownika. Zwalniają mu się środki na zatrudnienie osoby na ewentualną umowę na zastępstwo lub umowę na czas określony. **Do wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym, nie są zatem wliczane osoby długotrwale nieobecne (ponad 30 dni).**

5. Obowiązki pracowników zespołu terapeutyczno - opiekuńczego w kontekście obliczania wskaźnika.

Przepisy ustawy o pomocy społecznej wskazują czynności, do których mają prawo inspektorzy nadzoru i kontroli w pomocy społecznej, w postępowaniu nadzorco – kontrolnym. W katalogu tych uprawnień znajduje się m.in.: żądanie informacji, dokumentów i danych, niezbędnych do sprawowania nadzoru i kontroli, żądania od pracowników kontrolowanej jednostki udzielenia informacji w formie ustnej, pisemnej w zakresie przeprowadzanej kontroli.

W toku postępowania kontrolnego domów pomocy społecznej, kontrolujący żądają min. pisemnej informacji o stanie zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym. Informacja ta podlega weryfikacji w oparciu o:

- formę umowy z pracownikiem,
- zakres jego czynności;
- czas jaki pracownik poświęca na bezpośrednią pracę z mieszkańcem we ramach realizacji zadań pracownika pierwszego kontaktu lub realizacji indywidualnego planu wsparcia mieszkańca;
- dokumenty organizacyjne Domu.

Kontrolujący wliczają do wskaźnika zatrudnienia wszystkich pracowników działu terapeutyczno – opiekuńczego w takim wymiarze, w jakim są zatrudnieni, o ile ich praca polega na faktycznym wsparciu mieszkańca. Takie zawody jak np. fryzjer, mogą być uwzględniane ewentualnie w części etatu. Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 23 lutego 2015r. znak DPS-V.074.18.2015.WW L.dz.1253 osoba świadcząca usługi fryzjerskie, zatrudniona w domu pomocy społecznej, może być uwzględniana przy ustalaniu wskaźnika zatrudnienia jedynie w takiej części, która przeznaczona jest na koordynowanie działań wynikających z indywidualnego planu wsparcia mieszkańca.

Podobnie, do wskaźnika zatrudnienia, kontrolujący będą wliczać taki wymiar pokojowych lub innych pracowników domu, jaki będzie wynikał z prowadzonej dokumentacji. Z jednej strony, zakres czynności powinien zawierać zadania, jakie m.in. pokojowa wykonuje na rzecz

mieszkańca. Z drugiej strony, czynności te powinny być dokumentowane przez pracowników. Część domów stosuje praktyki odnotowywania np. kąpieeli mieszkańców w formie tabelarycznej. Taki sposób raportowania czynności nie zajmuje dużo czasu pracownikowi, ani nie wymaga szczególnych umiejętności literackich. Takie dobre praktyki, wprowadził ostatnio np. Dom Pomocy Społecznej w Skwierzynie. Najczęściej jednak takich informacji kontrolujący poszukują w raportach poszczególnych grup zawodowych.

Bardzo ważna jest zatem ewidencja określonych czynności, które pracownicy zespołu terapeutyczno – opiekuńczego wykonują na rzecz mieszkańca. Dokumenty te potwierdzają zaangażowanie pracowników w opiekę i wspieranie mieszkańca, również w przypadku zgłaszanych skarg, wątpliwości, czy spraw prowadzonych przez prokuraturę. Pozwalają odeprzeć ewentualne zarzuty. Dokumenty powinny być przejrzyste, czytelne, nie pozostawiać miejsca na domysły.

Kontrolujący pozytywnie oceniają również procedury, które opisują sposób realizacji określonych czynności przez pracownika. Ważne jest przy tym, aby były na tyle szczegółowe, żeby pracownik samodzielnie nie interpretował określonych zapisów. Na przykład zapis „pracownik przestrzega zasad intymności przy wykonywaniu toalety przy mieszkańcu” daje dużą swobodę interpretacji „zasad intymności”. Przykładem Domu, który szczegółowo opracował procedurę związaną z wykonywaniem czynności higieny osobistej, jest Dom Pomocy Społecznej w Jasieńcu. Zapisy tego dokumentu, precyzują czynności wykonywane przez personel Domu, przy uwzględnieniu zachowania potrzeby intymności mieszkańca.

6. Wskaźnik zatrudnienia w kontekście indywidualnego wsparcia mieszkańca.

Zespół terapeutyczno – opiekuńczy stanowi najważniejszy element funkcjonowania Domu. Ma wpływ na planowanie i realizację wsparcia i opieki dla mieszkańca. Zespół tworzących go pracowników rozpoznaje potrzeby każdego mieszkańca i organizuje zakres niezbędnych usług. Brak wskaźnika zatrudnienia w tym zespole, bądź sztuczne go uzupełnianie, zaburza prawidłowe funkcjonowanie Domu.

W ostatnim okresie kontrolujący obserwują zmianę profilu mieszkańca domu pomocy społecznej. Mieszkańcy są coraz starsi, obłożnie chorzy, leżący. Na przestrzeni lat 2014-2017 obserwujemy wzrost liczby mieszkańców w podeszłym wieku. W 2014r. liczba mieszkańców w wieku od 61 lat wyniosła 1388, a już w roku 2017 – 1451. Gminy kierują do domów pomocy społecznej takie osoby, które już ani przez chwilę nie mogą samodzielnie funkcjonować w środowisku. Są to często też pacjenci placówek ochrony zdrowia.

W lubuskich domach pomocy społecznej przebywa aktualnie 873 mieszkańców sklasyfikowanych do 40 pkt w skali Barthel (wg stanu na dzień 31.03.2018). Sytuacja ta na przestrzeni lat 2016/2017 co prawda nie ulega znacznej zmianie. Z postępowań kontrolnych wiadomo jednak, że ta niesprawność jest głęboka. Często są to osoby sklasyfikowane na 5 pkt w skali Barthel, które wymagają pomocy niemal w każdej czynności życiowej. Wymagają przede wszystkim opieki i pielęgnacji. Domy powinny zatem, dostosowywać również zatrudnienie w poszczególnych grupach zawodowych, do zmieniających się potrzeb mieszkańców. Kontrolujący badają pod tym względem czynności, jakie realizują pracownicy poszczególnych grup zawodowych. Faktycznie zdarza się, że niemal wszyscy pracownicy zespołu terapeutyczno – opiekuńczego włączają się w opiekę i pielęgnację mieszkańca (terapeuci, instruktorzy terapii zajęciowej, rehabilitanci, pracownicy k.o). Sytuacje takie mogą prowadzić do konfliktów pomiędzy poszczególnymi grupami i przerzucania się odpowiedzialnością. Nie do przyjęcia są natomiast sytuacje, obarczania pracowników zespołu terapeutyczno – opiekuńczego zadaniami, które nie są związane z bezpośrednią pracą z mieszkańcem. Zdarza się, że jednocześnie pełnią oni funkcję kierowcy, pokojowej (np. prasują w nocy bieliznę), dietetyka itp. I tak np. rola dietetyka – w opinii kontrolujących – sprowadza się do czynności administracyjnych. To pracownik pierwszego kontaktu, współpracuje na co dzień z mieszkańcem, zna jego potrzeby, w tym preferencje żywieniowe. To on zgłasza ewentualne sugestie dietetykowi, podobnie jak innym pracownikom domu

pomocy społecznej. Osoba zatrudniona na stanowisku dietetyka, powinna posiadać odpowiednie kwalifikacje, do wykonywania tego zawodu, i na takim stanowisku, powinna być zatrudniona. Rolą kierującego domem pomocy społecznej, jest takie zabezpieczenie obsługi i administracji w jednostce, aby dodatkowo nie obarczać zadaniami zespołu terapeutyczno – opiekuńczego. Jeśli zaś nie ma innej możliwości, umowa o pracę, powinna regulować zadania, według zatrudnienia na określonych stanowiskach (mowa o tym w rozdz. 4). **Kontrolujący, do wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym, wliczą tylko tą część etatu, którą pracownik poświęca na pracę z mieszkańcem.**

Zdarzają się również sytuacje, w których domy okresowo nie spełniają wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym. Takie sytuacje miały ostatnio miejsce w Domu Pomocy Społecznej w Jordanowie oraz w Domu Pomocy Społecznej w Szczawnie. Wskaźnik zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym jest jednak jednym z najważniejszych standardów Domu. Jego przedłużający się brak, powinien skutkować sankcjami ustawowymi a w konsekwencji cofnięciem zezwolenia wojewody. Dotychczas, dyrektorom domów pomocy społecznej udawało się przywrócić wymagany stan zatrudnienia. Aktualnie, sytuację dodatkowo komplikuje otwarty rynek pracy.

Trudności z zapewnieniem wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym skutkują niewłaściwym wsparciem mieszkańca.

Przeprowadzone w lubuskich domach pomocy społecznej kontrole wykazały następujące uchybienia:

- trudności w dokonywaniu oceny stopnia zaspokojenia potrzeb mieszkańca (brak diagnozy), co skutkuje nieadekwatnym planowaniem indywidualnego wsparcia,
- trudności w formułowaniu i ustalaniu celów adekwatnie do potrzeb,
- brak bieżących obserwacji mieszkańca z postępów w realizacji celów głównych IPW,
- konstrukcja IPW nie posiada wszystkich wymaganych elementów,
- mieszkańcy nie uczestniczą w spotkaniach zespołu terapeutyczno-opiekuńczego i nie podpisują się pod ustaleniami planu.

Brak wskaźnika skutkuje dodatkowym obciążeniem dla kadry, która nie jest w stanie prawidłowo rozpoznać potrzeb mieszkańców, a następnie niedostatecznym zabezpieczeniem realizacji potrzeb mieszkańców. Efektywna realizacja założeń planu, nie jest możliwa, bez

systematycznej analizy postępów oraz przyczyn ich braku, i dokonania stosownych modyfikacji. Przy braku stałej kadry, takie działania są niemożliwe do wykonania.

Podsumowanie/Wnioski:

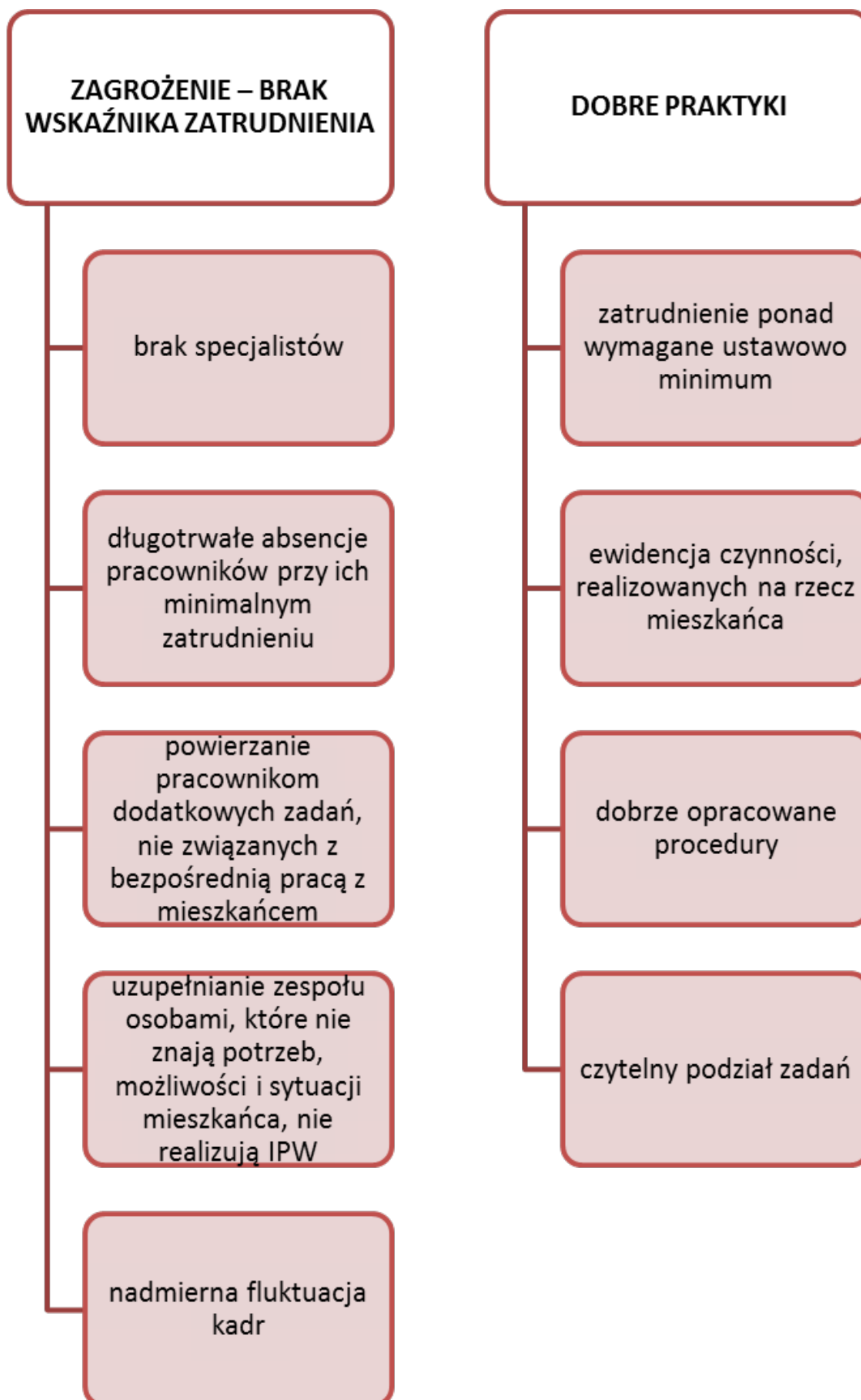
Z opracowania wynika, że występują trudności w zachowaniu wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w lubuskich domach pomocy społecznej. Dyrektorzy domów, próbują pogodzić trudną sytuację finansową jednostek, z potrzebami mieszkańców. Na przestrzeni lat, utrata tego standardu zdarzała się okresowo, w różnych lubuskich domach pomocy społecznej. Jest to jednak – w opinii kontrolujących - największe zagrożenie dla bezpieczeństwa mieszkańców. Ponieważ, jak wykazano w opracowaniu, mieszkańcy się starzeją, są coraz bardziej zależni, zmieniają się też ich potrzeby. Wzrasta potrzeba opieki i pielęgnacji, również potrzeba bezpośredniego, indywidualnego kontaktu z drugim człowiekiem. Przy niskim zatrudnieniu w zespole terapeutyczno – opiekuńczym, próbach „łatania go” innymi pracownikami, obciążaniu pracowników zespołu dodatkowymi zadaniami, wzrasta ryzyko instrumentalnego podejścia do zadań. Pracownik ma mało czasu, jest przemęczony, reaguje adekwatnie do swoich możliwości. Nie ma również czasu, ani właściwej motywacji, do rozpoznania potrzeb mieszkańca i zaplanowania pracy z nim. Osoby z innych działów, pokojowe, osoby na umowy zlecenia itp., które doraźnie wspierają zespół, nie do końca mają wiedzę o potrzebach i możliwościach wsparcia mieszkańca. Podobnie działa nadmierna fluktuacja kadr w zespole. Pracownicy potrzebują czasu i stałej obecności mieszkańca, żeby dobrze poznać jego potrzeby, zachowania, możliwości. Trudną do tej pory sytuację kadrową w zespołach terapeutyczno – opiekuńczych, aktualnie pogarsza, coraz bardziej otwarty rynek pracy. Potrzebne są pilne środki zaradcze, żeby utrzymać wykwalifikowany, stały zespół pracowników do pracy z mieszkańcami.

Opracowanie potwierdziło wszystkie założone na wstępie hipotezy. Wnioski, jakie z niego wynikają, są następujące:

1. Przepisy zobowiązują domy pomocy społecznej, do zachowania minimalnego standardu zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym. Jego uchybienie, skutkuje postępowaniem, o cofnięcie zezwolenia na prowadzenia domu pomocy społecznej.
2. Przepisy uprawniają wyłącznie inspektorów wojewody, do oceny sposobu realizacji standardu zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym, w domu pomocy społecznej.

3. W ostatnim okresie spadało zatrudnienie, a wzrastała fluktuacja kadr – w zespołach terapeutyczno – opiekuńczych, w lubuskich domach pomocy społecznej.
4. W zespołach terapeutyczno – opiekuńczych, w lubuskich domach pomocy społecznej, dominuje zatrudnienie opiekunów i pokojowych. Pokojowe mogą być jednak wliczane do zespołu terapeutyczno-opiekuńczego w takim wymiarze etatów, w jakim realizują zadania wynikające z indywidualnych planów wsparcia mieszkańców.
5. Występują problemy z zatrudnieniem specjalistów w lubuskich domach pomocy społecznej. Sytuacja dotyczy głównie psychologów, pracowników socjalnych, rehabilitantów/fizjoterapeutów.
6. Przy obliczaniu wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno - opiekuńczym, obowiązują przepisy kodeksu pracy. Nie wlicza się do niego zatem m.in. osób z umowami zlecenia, czy o dzieło.
7. Pracownicy domu pomocy społecznej, którzy realizują zadania, nie związane z bezpośrednią pracą z mieszkańcem, mogą być wliczani do wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym, w takim wymiarze czasu pracy, jaki przeznaczają na realizację indywidualnego planu wsparcia mieszkańca.
8. Do wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym, nie są wliczane osoby długotrwale nieobecne w pracy (powyżej 30 dni).
9. Inspektorzy nadzoru i kontroli w pomocy społecznej, obliczają wskaźnik zatrudnienia w zespole terapeutyczno - opiekuńczym w domu pomocy społecznej, na podstawie dowodów, wynikających głównie z dokumentacji.
10. Zmienia się mieszkaniec domu pomocy społecznej, a tym samym potrzeby w zakresie organizacji pracy i zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym.
11. Brak standardu zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym, wpływa na jakość realizacji usług w domu pomocy społecznej, w tym na jakość planowania i realizacji indywidualnego planu wsparcia mieszkańca.

Można też podsumować temat, wskazując zagrożenia i dobre praktyki, które kontrolujący obserwują w lubuskich domach pomocy społecznej.



Rekomendacje.

Domy pomocy społecznej stanowią jedną z istotnych alternatyw/możliwości dla starzejącego się społeczeństwa. Wszystkim służbom, zaangażowanym w ich funkcjonowanie powinno zależeć na wysokiej jakości usług w tych jednostkach. To przyszłość nasza i kolejnych pokoleń. Już teraz warto zatem zadbać o to, co daje mieszkańcom domów pomocy społecznej najwyższą jakość, o kadrę.

Inspektorzy ds. nadzoru i kontroli domów pomocy społecznej (autorzy tego opracowania) rekomendują zatem:

1. Organom prowadzącym Domy:

- niezwłocznie działania, zapobiegające obniżaniu wskaźnika zatrudnienia w zespołach terapeutyczno – opiekuńczych i fluktuacji kadr. Rozpoznanie przyczyn tej sytuacji i zaangażowanie niezbędnych środków do eliminacji problemów;
- pochylenie się i rzetelną realizację zaleceń pokontrolnych inspektorów Wojewody Lubuskiego ds. nadzoru i kontroli w pomocy społecznej; wspieranie dyrektorów domów pomocy społecznej w ich wykonaniu.

2. Dyrektorom domów pomocy społecznej,

- priorytetowe podejście do zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym, m.in. wliczanie do niego tylko tych pracowników (w odpowiednim wymiarze etatu), którzy są pracownikami pierwszego kontaktu i faktycznie realizują zadania zawarte w indywidualnym planie wsparcia mieszkańca,
- ocenę sytuacji zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym przez pryzmat bezpieczeństwa mieszkańców, a także faktycznych możliwości i kompetencji pracowników tego zespołu,
- utrzymywanie zatrudnienia w zespole terapeutyczno - opiekuńczym na takim poziomie, aby ewentualne absencje pracowników, nie obniżały wymaganego minimum,

- organizację struktury zatrudnienia w domu i w zespole terapeutyczno-opiekuńczym, adekwatnie do aktualnych stanów mieszkańców i ich potrzeb,
- realizację przepisów pomocy społecznej oraz kodeksu pracy, przy organizacji standardu zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym.

3. Pracownikom domów pomocy społecznej:

- jeśli wykonują usługi na rzecz mieszkańca, dokumentowanie tych czynności, czytelnie i przejrzystie (np. rejestr czynności).

Załączniki:

Załącznik nr 1 - stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 27 grudnia 2011 r. znak DPS-VII-074-ZG-29/11;

Załącznik nr 2 - stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 23 lutego 2015 r. znak DPS-V.074.18.2015.WW;

Załącznik nr 3 - stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 12 października 2016 r. znak DPS.V.5111.5.182.2016.MZ;

Załącznik nr 4 - stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 22 marca 2017 r. znak DPS.V.5111.2.43.2017.ZP;

Załącznik nr 5 - stanowisko Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 marca 2017 r. znak DPS.V.5111.2.37.2017.KK;

Załącznik nr 6 – wnioski ze spotkania przedstawicieli Wydziału Polityki Społecznej i dyrektorów lubuskich domów pomocy społecznej;

Zestawienia.

1. Wykaz domów pomocy społecznej w woj. Lubuskim.
2. Struktura wieku mieszkańców domów pomocy społecznej na przestrzeni lat 2014-2017.
3. Zatrudnienie w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w domach pomocy społecznej woj. lubuskiego, w latach 2016-2018.
4. Ruch kadrowy w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w domach pomocy społecznej woj. .lubuskiego w latach 2014-2017.
5. Zatrudnienie w zespole terapeutyczno - opiekuńczym w domach pomocy społecznej w podziale na grupy zawodowe, w 2017 r.
6. Liczba mieszkańców DPS w skali Barthel poniżej 40 pkt. w latach 2016-2018
7. Kontrole wykonane – wg rodzaju – w latach 2016-2017