



## 做一个“积极老人”

每一年我们的护理员流动率在 30% 左右。”

按照要求，养老护理员必须要考取护理员资格证或者医疗照护证后方可上岗，人社部、民政部去年联合颁布的《养老护理员国家职业技能标准（2019 年版）》中还通过放宽入职条件、拓宽职业空间、缩短晋级时间等措施缓解人才短缺困境，明确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”，未取得小学毕业证书的考生，理论知识考试可采用口试的方式。

值得一提的是，由于养老护理员属于上海紧缺人力资源范围，外来从业人员接受培训可享受补贴，正常情况下，务工人员无需缴纳培训考试费用。记者走访的多家养老机构表示，凭证上岗后，护理员每人每月的工资水平大概在包吃住后五六千元。

杨浦区日月星养老院是一家民营养老院，院长黄炜对《新民周刊》表示，院内所有护理员都需要通过考试培训后方能上岗，由于民营养老院可以根据成本上涨而调价，所以这家养老院对护理员的薪资也不断上调，因为护理员对收入比较满意，护理员流失的情况不算严重。“我们这边的护理员基本上是不缺的，人员比较稳定。有的护理员干到 60 岁还想继续做，但我们是有退休时间的，年纪大了体力、精力上还是比较困难，每年我这里都举行光荣退休的仪式，养老院买车票送退休的护理员回老家。”

除了护理员外，养老院的护士年龄也存在明显两极分化，刘丕表示，在福象新江湾城老年福利院，护士要不就是退休后返聘，要不就是外地护理学校刚刚毕业的小年轻，很多年轻护士做不了多久就会离职。

对此张捷认为，一方面养老院和医院的收入水平存在差距，另一方面则是社会对于养老行业还存在误区，觉得养老护理工作是“又脏又累”“伺候人”的工作。“其实这一现象在日本也发生过，但随着社会对养老服务职业认识的改善，大家觉得这个行业不 low 了以后，许多人才又回流到了养老机构。”

上海健康医学院护理与健康管理学院院长朱爱勇认为，随着现代社会的发展、互联网+护理的提出、以及各级各类不同医疗机构的出现，护理人员就业方向多元化是近年来越来越明显的一个变化。“上海各级医院都有我们的学生，也有一些学生开始逐步走入社区和养老机构，我想随着社会的发展，未来可能还会逐步有更多学生走向社区护理、家庭护理以及机构养老护理等。”

## 如何留住年轻人？

养老人才培养已经成了社会的刚需。如何吸引年轻人、留住年轻人，则是这个行业健康发展的前提。

在留住年轻人才方面，杨浦区社会福利院做出了自己的有益尝试。

乔毅皓介绍，目前院内 200 多名护理员中，35 岁以下的年轻人占到近 1/4，“我们护理人员的平均年龄在整个行业中算低的。我们和江西民政、长沙民政部门合作，与他们当地的老年服务与管理专业培训机构结成共建单位，每年毕业时节，他们的学生会定点输送到我们这里，因为这些年轻人的加入，让我这支队伍更年轻了”。

年轻人愿意留下来，是因为看得见希望。

“共建学校输送的学生是有导向性和侧重点的，最终的目的是要让他们接过养老院的担子，走上管理岗位，如果你没有搭建好平台梯队建设，年轻人很快就走了。”乔毅皓告诉记者，

杨浦区福象新江湾城老年福利院，护工正在照顾失智老人。

