

PROconcept

Bakımevleri ve huzurevleri için hazırlanmış rehber



ÖZEL SAYI

*Bakım kurumları
için 5 yaklaşım*

GELECEĞE GÖTÜREN REHBER

Geleceğin bakım kurumları için ufuk açıcı fikirler.
Sektörün ne yönde ilerleyebileceğine dair öngörüler.



Geleceğin bakım sektörünü nasıl şekillendireceğiz?

ÖZEL SAYI

Bakım kurumları için 5 yaklaşım

Dünya kriz moduna girmiş durumda. Sürekli bir “dönüm noktasından” söz ediliyor. Değişimi kabul etmeye hazır olmamız gerektiği anlatılıyor. Bugünlerde öğrendiğimiz bir başka şey de bilinen sorunları arka plana atmanın riskli olduğudur. Bu noktada da bakım sektöründeki organizasyon ve çalışma koşullarından bahsetmemiz gerek.

Bu sayımızda, gidişatı değiştirmek isteyen insanlarla konuştuk. Onların bakıcılara ve bakımevi sakinlerine eşit ölçüde fayda sağlayacak somut fikirleri, modelleri ve çözümleri var. Bu konular; zaman, kalite ve özveriyle ilgili olduğu kadar bireysel sorumlulukla da ilgili. Bunlar Miele olarak bizim de sürekli aklımızda olan konular.

Elbette bu yaklaşımlar çamaşırhaneleri de ilgilendiriyor. Bu nedenle Hollanda'da çalışanları için çalışma koşulları standartlarını yeniden belirleyen bir kurumu ziyaret ettik. Personel memnuniyetini gözetken bu atılımlarda bana göre en önemli gösterge, mesai bittikten sonra insanın kendini iyi hissedebilmesi. Bu nasıl başarılı? Bu sayımızın size ilham vermesini umuyoruz.

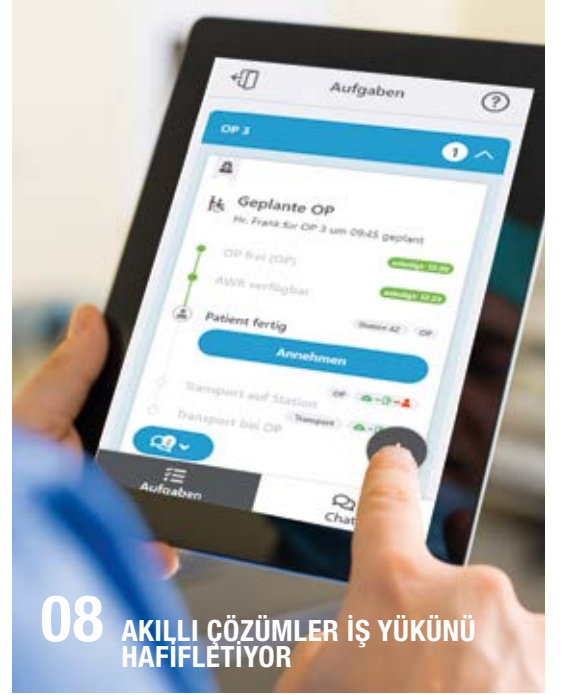
Andreas Barduna
Senior Vice President
Marketing, Sales, Service
Business Unit Professional

KÜNYE

Miele & Cie. KG, www.miele-professional.com | **Proje yönetimi (temsilciler)**: Bianca Bergmann, Jennifer Cavner | **Tesis**: TERRITORY GmbH, Carl-Bertelsmann-Straße 33, 33311 Gütersloh, Telefon: 05241 23480-50, www.territory.de | **Sorumlu**: Susan Noll | **Uygulama**: Redaksiyon: Sascha Otto (yönetim), Stephan Kuhn | **Grafik**: Christina Maria Klein, Claudia Kuhn, Petra Nienstedt | **Basım**: Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG, Ohmstraße 7, D-32758 Detmold | **Fotoğraflar**: AdobeStock: Miquel (S. 1), Prostock-studio (S. 3, 16, 17), Kzenon (S. 4, 5), Ned Snowman (S. 19), sidop (S. 19); Caritas Köln (S. 17); Cliniserve (S. 3, 8, 9); freepik (S. 6, 7, 14, 15, 17); Media4Care (S. 19); Miele (S. 2, 9, 20); moio (S. 3, 19); privat (S. 14); Ralf Bauer, Köln (S. 5, 18); Thorsten Scherz/TERRITORY (S. 3, 10-13) | Yılda bir kez yayınlanır (sonbaharda)



16
DİĞER
YOLLAR



08 AKILLI ÇÖZÜMLER İŞ YÜKÜNÜ
HAFİFLETİYOR



10 İşi yeniden tasarlamak



19
DİJİTAL HAYAT KURTARICI

İçindekiler

GÜNÜMÜZDE BAKIMIMIZLA KİMLER İLGİLENİYOR?

BAKIM MESLEĞİNİ İCRA EDEN İNSANLAR 04
İşin daha cazip hale getirilmesi gerekiyor.

BAKIM KURUMLARI İÇİN YAKLAŞIMLAR

TEK BİR TIK İLE BAKICILARIN İŞ YÜKÜNÜ HAFİFLETME 08
Yenilikçi uygulama klinik ve bakımevi personelinin iş yükünü hafifletiyor.

ÇALIŞMANIN KEYİF VERDİĞİ YER 10
Örnek teşkil eden bir çamaşırhaneyi yakından görürek.

SADECE AKTİF YAŞLILAR MASRAFLARI AZALTIR 14
Uzmanlar, yaşlıları sadece "korumakla" yetinmemek gerektiğini söylüyor.

BUURZTORG – GELECEĞİN BAKIM MODELİ OLABİLİR Mİ? 15
Hollanda'daki "komşu yardımı".

"YENİ BİR ÇİĞİR AÇMALIYIZ" 16
Yeni işe alım fikirlerine yönelik talepler artıyor.

GELECEĞİN GETİRECEKLERİ

"ELİMİZDE GERÇEK BİR FIRSAT VAR" 18
Bakım sektöründeki yaklaşımları inceleyen bir araştırmacı.

DİJİTAL DÜNYADA YAŞLILAR 19
Teknolojinin yaşlılara sunduğu destek.

MEVCUT DURUM

Bakım mesleğini icra eden insanlar: Sürekli yorgun hastalar

Çok stres, az takdir; kim bu kadar yorucu bir işte çalışmak ister ki? Bakıcılık mesleğinin daha cazip hale gelmesi için bu konunun üzerine yeniden düşünülmesi gerekiyor.

Yaşlı insanlara yardım etmek, destek olmak ve eşlik etmek önemli bir görevdir. Aynı zamanda anlamlı bir uğraştır. Ya da bugünlerde denildiği gibi “amacı” olan bir iştir. Bakıcılık mesleği elbette yorucudur ancak çok önemlidir. Hepimiz yaşıyoruz. Bu da bu mesleği krizlerden etkilenmez hale getiriyor ve pek çok kişi için de tatmin edici bir meslek. Ancak rakamlar farklı konuşuyor. Giderek daha az sayıda insan bu mesleğe yöneliyor. Bakım kurumlarında bakım hizmeti veren pek çok kişi, mevcut koşullar altında çalışmak istemedikleri ya da zihinsel veya fiziksel olarak artık bunu yapamadıkları için işi bırakıyor. Konu hakkında bir fikir edinmek için: Almanya gibi sanayileşmiş bir ülkede, bakım sektöründeki işverenler işten ayrılan birinin ardından ortalama 183 gün boyunca yeni eleman arıyor. Bu ciddi bir rakam

ve Dünya Sağlık Örgütü de alarm veriyor. Dünya Sağlık Örgütü, 2020 raporunda dünya çapında yaklaşık 5,9 milyon nitelikli iş gücü açığı olduğunu belirtti. Bakım sektöründe bir krizi önlemek için her ülkenin bakıcı eğitim kapasitesini yılda % 8 oranında artırması gerekiyor. Ancak bu nasıl mümkün olabilir?

Bakım için zaman ve kalite yaratmak

Uluslararası Hemşireler Konseyi'ne (ICN) göre, bakım sektöründeki sorunlar dünya genelinde birbirine çok benziyor: Birincisi, bakıcılık dışında çok fazla iş var; ikincisi, bakım personelinin büyük potansiyeli hafife alınıyor; üçüncüsü, bakıcılar benzer sorumluluklara sahip mesleklerdeki insanlardan daha az ücret alıyor. Yani kartlar masanın üzerinde ve uzun zamandır da öyle.

RAKAMLAR VE İSTATİSTİKLER



27,9

MİLYON

insan şu anda bakım sektöründe çalışıyor. Bunların 19,3 milyonu bu mesleklerde eğitim almış durumda. Halihazırda, yatay geçiş yapan milyonlarca kişi bu sektörü destekliyor.



% 90

Dünya çapında kadın bakım görevlisi yüzdesi. Bunun tek istisnası, yataklı bakım tesislerinde çalışanların % 35'inin genç erkeklerden oluştuğu Japonya. Fark: bakım sektöründe neredeyse tamamen sadece tam zamanlı işler var.



50 YAŞ

Almanya, İsveç ve Kanada'daki bakım personelinin yaş ortalaması. Bakıcılık mesleğinin imajı İsveç'te daha iyi olabilir, ancak bunun yeni eleman sorununu çözmediği açık.



% 100

İsveç ve Birleşik Krallık'taki bakım personelinin tamamı eğitimlerini bir üniversitede tamamlamış. Bu ülkelerde bakıcılık akademik bir meslek olarak kabul ediliyor.



“

*Bakım ihtiyacı
erken bir aşama-
da nasıl ele alı-
nabilir ve hatta
belki de önlene-
bilir?”*

Prof. Dr. Michael Isfort
Bakım Araştırmacısı

Bakıcılara günlük sorunlarını ve ihtiyaçlarını sorduğunuzda, bu meslekte zaman sıkıntısı ve çok fazla bürokrasi olduğunu görüyorsunuz. İnsülin enjektörünü doldurmaktan öğle yemeğine yardım etmeye kadar her iş aceleyle gerçekleşiyor. Sonuç olarak, sosyal temas ve ilgi gösterme olanağı azalıyor. Yaşlı insanların sağlığını koruyabilecek önleyici tedbirler de bir kenara atılıyor.

Hatırlatmakta yarar var: Geriatrik bakım eğitimi alanlar bütünlüklü ve ihtiyaç odaklı, yani bireysel bakımla ilgilenirler. Günlük yaşamda ihmal edilen şey tam da budur. Dolayısıyla bakım için zaman yaratan çözümlere ihtiyaç vardır: bakım dokümantasyonunun dijitalleştirilmesinden yeni, daha esnek çalışma süresi mo-

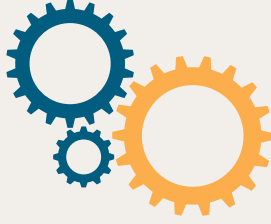
dellerine ve gönüllülerin görevlendirilmesine kadar. Zaman kazandıran her çözüm işe yarar.

Bakıcıları daha fazla takdir etmek

Peki ya bakım personelinin potansiyeli? Sözelimi personelin daha fazla sorumluluk taşıdığı ülkeler var. Almanya'da işleri doktorlar tahsis eder ve bakım görevlileri yürütürken, İsviçre, Hollanda ve İsveç gibi ülkelerde kişisel sorumluluk ilkesi geçerlidir. Bakıcılar daha fazla karar verme yetkisine sahipler ve bakımıyla ilgilendikleri kişilerin tedavisi için kendi çözümlerini geliştirebilirler. Bu da takdir görmeyi artıran bir unsur. Ayrıca kendi kendine örgütlenme imkanı da artar. Bu da işi daha değerli ve cazip hale getirir.

Bu arada, mesleğin akademikleşmesi de buna katkıda bulunabilir ve uzmanların daha yüksek niteliklere sahip olmasını sağlar. Bütün bunlar adil ücretle birleştiğinde saygınlık artar.

Başta söylediğimize dönecek olursak, bakım sektöründeki işler herkes için anlam taşımalıdır. Ve yarının (bakım) dünyasını bugünden ve hatta hemen değiştirmek hepimizin çıkarına olmalıdır. Ne de olsa biz de giderek yaşlanıyoruz. 2020 yılında doğanların ortalama yaşam süresi 81 yıl olacak. Kim hayatının son evresinde emin ellerde olmak istemez ki? Üstelik olabildiğince uzun süre ve olabildiğince sağlıklı? //

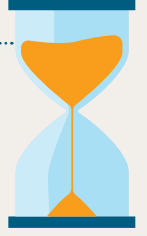


Personel oranı ve iş yükü:

ABD'de bakıcı başına ortalama 5,3, İsviçre'de 7,7, Belçika'da 10,7 ve Almanya'da 13 hasta düşüyor.

% 73

Almanya'da iş yerinde sürekli stres altında olduklarını belirten bakıcıların yüzdesi. Japonya'da bu oran % 53, İsveç'te ise % 40.



1
ORGANİZASYON

BAKIM FAKTÖRÜ

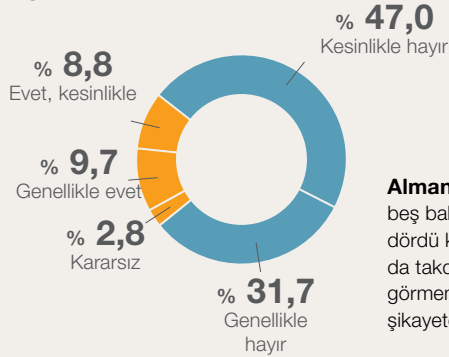
Genel bakış.

Daha fazla insanın bu mesleği seçmesi için bakım sektöründeki çalışma koşulları değişmelidir. Uluslararası bir karşılaştırmada ülkeler birbirlerinden ne öğrenebilir? Temel sorunlar nelerdir?



5
TAKDİR EDİLME

Bir bakıcı olarak yaptığınız işin kamuoyunda yeterince takdir edildiğini düşünüyor musunuz?



Almanya'da her beş bakıcıdan dördü kamuoyunda takdir görmekten şikayetçi.



Hollanda örnek ülke mi?

Hollandalıların % 56'sı bakım sektöründeki işlerini mükemmel olarak tanımlıyor. Bakıcıların sadece yaklaşık % 10'u yaptıkları işten dolayı duygusal olarak yıpranmış hissediyor.

(TU Berlin araştırması, 2019)



Dünyadaki bakım personelinin % 80'inden fazlası, dünya nüfusunun yaklaşık yarısının yaşadığı ülkelerde çalışıyor.

“*Hemşire ve bakıcı sayısının az olduğu her yerde ölüm oranları daha yüksektir.*”

Howard Catton, Dünya Hemşireler ve Bakıcılar Federasyonu Direktörü

2
KALİTE



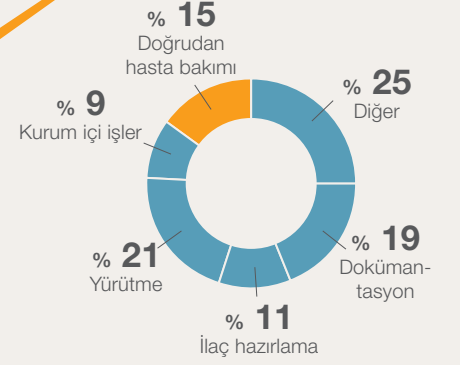
3
ZAMAN



Fazla mesai

Almanların % 52'si, Japonların % 28'i ve İsveçlilerin % 13'ü haftada en az bir kez ücretli fazla mesai yapıyor.

Japonya, teknolojiye öncü bir ülke olarak kabul edilir. Ancak burada da robot destekli bakım çok az gelişmiştir. Teknolojinin kabul görmemesi ve teknolojiyle ilgili bilgi eksikliği de söz konusu. Robotlar bakım için daha fazla zaman yaratır mı, henüz bilinmiyor.



İş ve vardiya başına süre

Uluslararası bir araştırmaya göre, bakım personeli her vardiyada zamanının % 15'ini doğrudan hasta bakımına harcıyor. Zamanın % 19'u dokümantasyon için harcıyor.

4
BİREYSEL SORUMLULUK



% 78

2.800 bakıcının katıldığı bir ankette uzmanlık becerilerini günlük işlerinde yeterince kullanamadıklarını belirten katılımcıların yüzdesi.



2021'de bir araştırma

“Yeni teknikler öğrenmeye istekliyim” ifadesinin bakıcılar arasında yüksek oranda onaylandığını ortaya koydu. Dijitalleşme için kendilerini hazır hissediyorlar.

“*Birçok bakıcı, doktorların iş yükünü hafifletmek değil, kendi mesleklerini profesyonelce icra etmek istiyor. Bunun için önemli bir ön koşul, daha fazla bireysel sorumluluk.*”

Christine Vogler (2019), Alman Bakım Konseyi (DPR) Başkan Yardımcısı

1

ORGANİZASYON

Günlük bakım işlerinin dijitalleşmesi

Cliniserve kurucuları: Julian Nast-Kolb (ortada), ortakları Jaakko Nurkka (solda) ve Quirin Körner (sağda) ile birlikte.



Tek bir tık ile bakıcıların iş yükünü hafifletme

Münih merkezli start-up Cliniserve'den Julian Nast-Kolb ve ortakları, bakım süreçlerini dijitalleştiren ve otomatikleştiren görev ve kesinti yönetimi sistemleri geliştiriyor. Bakıcıların iş yükü azalıyor ve yaşlılara daha fazla vakit ayırabiliyorlar.

Sayın Nast-Kolb, Cliniserve bakım uzmanı açığını nasıl kapatıyor?

Bakım uzmanlarımız çalışma zamanlarının sadece % 10 ila 15'ini bakım için harcıyor. İki kat ulaşım mesafesi, gereksiz iletişim ve servis personeline bırakılsa daha iyi olacak görevler nedeniyle değerli zamanlarını boş harcıyorlar. Çalışmalar personele göre atanabilir veya otomatikleştirilebilir. Böylece bakıcılar bakıma muhtaç kişilere konsantrere olabilir. Buna uygun yazılımlar sunuyoruz.

Ürünleriniz "Cliniserve Care" ve "Cliniserve Team" pratikte nasıl çalışıyor?

Kurumdaki günlük işler için bir görev iletişim sistemi olan "Cliniserve Care" ile çalışmalar, alan ve yeterlilik uygunluğuna göre ilgili personele tam otomatik ve dijital şekilde atanabiliyor. Personel, dijital bir bakım asistanı aracılığıyla bilgilendiriliyor. Anında harekete geçebiliyor ve kurumda kalan insanlara geri bildirimde bulunabiliyor. Git gel yapmaya ve personel arasındaki gerek-

siz telefon görüşmelerine gerek kalmıyor.

"Cliniserve Team" dijital bir personel eksikliği yönetim sistemidir. Uygun niteliklere sahip mevcut tüm personel anında görünüldüğünden ve tek bir tıklamayla ulaşılabilirdiğinden, kısa vadeli personel eksiklikleri ve darboğazlar daha kolay ve hızlı bir şekilde aşılabiliyor. Uzun iletişim prosedürleri artık geçmişte kaldı.

“Cliniserve Care” ve “Cliniserve Team” ne tür bir potansiyele sahip?

“Cliniserve Care” sekiz saatlik vardiyada, çalışan başına 25 dakika tasarruf sağlıyor ve bu süre de hastalar için kullanılabilir. Schleswig-Holstein Üniversite Hastanesi'nde geçen yıl yaklaşık 1.000 kilometre yürüme mesafesinden tasarruf sağlandı. Personel havuzunun yönetiminde artık personeli koordine etmek veya görev boşluklarını kapatmak için yalnızca eski sürenin yarısına ihtiyaç duyuluyor.

Sektördeki tüm aktörler, kısıtlı kaynaklarıyla bakım yükünü hafifletmek için çözümler arıyor. Fikirlerin çoğu, zaman ve paranın boşa harcanmasına sebep oluyor. Sistemlerin mevcut bilgi işlemde uygulanması gerekiyor. Maliyetler ve harcanan emek de olağanüstü derecede artıyor. Cliniserve ile ilk testten karar vermeye ve uy-

“

Avrupa'da, bakıcı yönetim sistemi olarak lider konumda olmayı hedefliyoruz.”

Julian Nast-Kolb, Cliniserve Start-up'ının Kurucu Ortağı

gulama aşamasına kadar sadece dört saat gerekiyor. Donanım olarak akıllı telefonlar yeterli.

Bugün Almanya'da Cliniserve uygulamalarını kullanan kaç klinik var?

Başta üniversite hastaneleri olmak üzere şu anda 20 kurum ürünlerimizi günlük işlerinde çok farklı görevler için kullanıyor. Örneğin, hastanın ameliyathaneye nasıl, ne zaman ve kim tarafından getirileceğini yönetmek artık mümkün. Ameliyathanede süreçler uzun zaman önce otomatize edildi ve ekipmanların çoğu dijitalleştirildi. Ancak tedavi edilecek kimse yoksa tüm bunlar cerrah için ne işe yarar!



Cliniserve ve Miele arasındaki işbirliği sayesinde robotlar artık hastanelerdeki küçük işleri üstleniyor.



Hedefiniz nedir?

Avrupa'da, bakıcı yönetim sistemi olarak lider konumda olmayı hedefliyoruz. Avusturya'da Cliniserve halihazırda kullanılıyor. Sonbaharda Lüksemburg ve Fransa'da da faaliyete geçeceğiz. Şu anda hazırlıklar devam ediyor. Sistemin sadece başka bir dille donatılması gerekiyor. Bu durum diğer olası ülkeler için de geçerli.

Bakım personelinin iş yükünü hafifletme açısından mobil uygulamanızla hedefinize ulaştınız mı?

Hayal gücümüzün sınırlarına henüz ulaşmadık, ürünleri giderek daha fazla uygulama için kullanılabilir şekilde genişletiyoruz. Örneğin geçen yıl Miele şirketi bize başvurdu. Birlikte robotları günlük hastane yaşamına entegre etmeyi başardık. Artık küçük işleri üstleniyorlar. Örneğin kan örneklerini laboratuvara getiriyorlar. //

CLİNİSERVE İLE BAKICILAR ARTIK TEKRAR BAKIM İŞLERİNE DÖNEBİLECEK

“Cliniserve Team”



Personel planlayıcı tek bir tıklama ile tüm kilit personele ulaşıyor.

- Kısa sürede alternatif buluyor
- Telefon trafiğini önliyor

Bakıma muhtaç kişiler isteklerini paylaşıyor. Bakım personeli doğrudan harekete geçebiliyor.

- Git gel yapmaya gerek kalmıyor
- Bekleme süreleri kısalıyor

“Cliniserve Care”





ÇAMAŞIRHANE BÖLÜMÜ

Çalışmanın **ke-** **yif verdiği yer**

Hollanda'daki Elim bakım kurumu, akıllı önlemlerin bir çamaşırhanenin verimliliğini nasıl artırabileceğini gösteriyor. Bunun önemli bir yapı taşı da ekip çalışması.



Çamaşırhane personeli arasında iyi bir uyum var. Kulağa sıradan geliyor ancak hemen fark ediliyor. Üç çalışan, Anja, Teuny ve Sabine çamaşırları ütülüyor. Ütü masalarını bir üçgen şeklinde kurmuşlar. Bu şekilde ekip birbiriyle sohbet edebiliyor.

Hollanda'nın Barneveld kentindeki Elim huzurevinin çamaşırhanesinde hoş bir çalışma atmosferi yaratan da tam olarak bu. Bu üç kadından Teuny bunu doğrulu-

yor ve yenileme ve modernizasyondan sonra çalışmanın daha da keyifli hale geldiğini belirtiyor. Atmosfer ve mekan ayrımı, birbirleri arasındaki koordinasyonu da teşvik ediyor. Geniş bir alan ve dolayısıyla herkesin hareket özgürlüğü var. Burada çalışmaktan çok keyif aldığını da ekliyor.

Bir çamaşırhanede bulunmuş olan herkes yeterli bir alana sahip olmanın ve iyi aydınlatma koşullarının başlı başına bir so-

2

KALİTE

Çamaşırhane
röportajı

run olduğunu bilir. Tesisin teknik müdürü ve çamaşırhaneden de sorumlu olan Henry Vos da bu durumdan memnun. Kendisine, yaklaşık 17 yıllık olan çamaşırhaneyi modernize etmenin mantıklı olup olmadığını ya da gelecekte çamaşırhaneyi dışarıdan bir kuruma vermenin daha iyi olup olmayacağını inceleme görevi verildi. Analizinin hedefi daha verimli süreçler, daha kaliteli iş istasyonları ve elbette çamaşırhanenin temizliğinde mümkün olan en iyi kaliteyi elde etmektir.

Bakıma muhtaç daha fazla insan, daha az çalışan

Henry Vos, tüm binadaki muhtemelen her kablo kanalını bilen bir teknik uzman. Herkesle selamlaşıyor. Binanın etrafında her gün kilometrelerce yol kat ettiği için buna şaşmamak gerek. Çamaşırhane onun gönül verdiği bir proje. Modernizasyon önlemlerinden bahsederken bunu hissedebiliyorsunuz.

Hollanda'da 20 tesis işleten Sirjon Bakım Grubu için çalışıyor. Barneveld'deki Haus Elim huzurevi de bunlardan biri. İşletmeciler, yüksek kaliteli bakım, kişiye özel seçenekler ve bir aile ortamı sunmayı taahhüt ediyor. Tesislerde alan ihtiyacı önemli düzeyde.

Henry Vos, genel olarak toplumdaki gelişmelerin eski çamaşırhanelerinin analizi için zemin hazırladığını söylüyor: "Bir yandan bakıma muhtaç insanların sayısı ciddi şekilde artıyor. Diğer yandan, bakıcı

bulmak ve elde tutmak giderek zorlaşıyor. Ayrıca, benim işim personelin mümkün olduğunca verimli bir şekilde görevlendirilmesini planlamak."

Teknik müdür, sektördeki diğer birçok yönetici gibi baskıyı üzerinde hissediyor. İşten çıkarmalar ve dış kaynak kullanımı çağrılarını hemen duyuluyor. Henry Vos başlangıçta pek hevesli değildi. "Çamaşırhanenin temizliği söz konusu olduğunda, odak noktamız her zaman kalitedir. Ancak kişiye özel hizmetten de taviz vermiyoruz. Bu insanların giysilerini, havlularını ve yatak çarşaflarını teslim etmek konusunda isteksizdim;"

Henry Vos, dönüşüm süreçlerinde enerjiden insan kaynaklarına kadar destek veren ve profesyonellerden oluşan geniş bir

ortak ağına sahip olan, bakım kurumları için bir tür danışmanlık ajansı olan Hollandalı Intrakoop şirketine başvurdu. Bu iş ortaklarından biri de Miele'ydi. Şirket çamaşırhaneyi incelemeyi ve yeni yolların yanı sıra olasılıkları göstermeyi hemen kabul etti. Henry Vos bugün, bu iş birliğinin gerçek bir şans olduğunu söylüyor. "Miele bize tesisimizi genişletmemizi ve modernize etmemizi tavsiye etti. Ortak hesaplamalar, Sirjon için kurum içi çamaşırhanenin harici bir çamaşırhane kiralamaktan hala daha ucuz olduğunu gösterdi."

Çalışanlar da söz sahibi

İlk adım, Henry Vos ve Miele danışman ekibinin teknik bir çizim oluşturmasıydı. Akıllı yapısal önlemler sayesinde, önceki

Ekip halinde çalışan Teuny, Anja ve Sabine (soldan sağa) iş yerindeki koşullardan memnun.



Her şey ergonomi ve mümkün olan en iyi süreçler göz önünde bulundurularak tasarlandı. Tüm çalışma tezgahlarının yüksekliği ayarlanabiliyor ve çamaşırhaneyi ayırma ve katlama işleri kolaylaşıyor.

”
Çamaşırhane, tüm iş
akışlarımızı desteklemek
üzere tasarlandı.”

Teuny,
Çamaşırhane Görevlisi



Henry Vos, Elim bakimevinin teknik müdürü ve çamaşırhanenin modernize edilmesinde aktif görev aldı. Çalışanlarına mümkün olan en iyi çalışma koşullarını sunmak istiyor.

“Yaşlılara ve çalışanlara yarar sağlayan geleceğe yönelik bir yatırım.”

Çamaşırhanenin modernize edilmesinden bu yana yaşanan en büyük değişim nedir?

Bu değişikliği her şeyden önce çalışanlarımızda fark ediyorum. Birbirleriyle çok daha sık iletişim kuruyorlar ve ekibin keyfi yerinde. Ancak şu anda bizim için çok önemli olan süreçler de mükemmel bir şekilde ilerliyor. Özetle, bu değişim işi keyifli hale getirdi ve olması gereken buydu.

Miele ile iş birliği nasıldı?

Miele, süreç boyunca bir partner ve danışman olarak önemli katkılarda bulundu. Örneğin, odayı genişletmek gibi kritik öneriler Miele'den geldi ve gidişatımızı değiştirdi. Danışmanların her birinin nasıl çözüm aradıklarını görmek benim için heyecan vericiydi. Sirjon ve ekibim Miele'nin deneyim ve uzmanlığından ciddi düzeyde yararlandı.

Neden Miele makinelerini tercih ettiniz? Memnun musunuz?

Teknik olarak konuşmak gerekirse, makineler çamaşırhanemizin en önemli parçası. Fikir alma sürecinde Miele makineleri konusunda yoğun bir iletişim trafiği yaşadık. Sonuç olarak bunu basit bir formülle açıklayabilirim: Temizlenmiş çamaşırların kalitesi söz konusu olduğunda ekibim ve ben yüksek standartlara sahibiz. Kalite ölççeğinde bakacak olursak 10 üzerinden 7 bizim için tatmin edici olmaz. 10 üzerinden en az 9 olmasını isteriz. İşte bu yüzden Miele makinelerini tercih ettik. Nitekim pişman değiliz. Güvenilir ve kullanımı kolay çamaşır makineleri, kurutma makineleri ve elektronik bileşenlerle çalışması şüphesiz son derece keyifli oluyor.

oda 75 m²'den 110 m²'ye çıkarıldı. Kazanılan alan sayesinde çok daha iyi ve verimli bir şekilde donatıldı. Ancak çalışanlar da hesaba katıldı. Vos şunu vurguluyor: “Çalışma koşullarından ben sorumluyum ve bu alandan en iyi şekilde yararlanma fırsatını değerlendirmek istedim. Aralarında iki engellinin de bulunduğu çalışanlarımın da pek çok fikri vardı. Geriye dönüp baktığımızda, mümkün olanın en iyisini yaptığımızı düşünüyorum.”

Sevgili okuyucular, bu yazının başında merak ettiyseniz diye söylüyorum, çamaşırhane çalışanlarının çamaşır makineleri ve kurutma makineleri çalışırken sohbet edebilmeleri, Henry Vos'un akıl ettiği modernize edilmiş çamaşırhanenin önemli bir özelliğinden kaynaklanıyor: “ses kutusu” olarak adlandırılan bir cihaz. Bu, Miele makineleri için gürültü azaltma sağlayan bir muhafaza. Gürültü strese neden olduğu için bu yöntem sağlığın korunması yolunda önemli bir çözümdür. Elim'de gürültü yok. Tüm makineler ergonomik olarak tasarlandığı için çalışanların eğilip kalkmasına neredeyse hiç gerek kalmıyor. Çamaşırhanedeki masaların tümü-

Makineler hem sessiz çalışıyor hem de doldurma ve boşaltma için ideal yüksekliğe sahip.



”

*İsteyen herkes gelip
çalışmalarımızı yakından
görebilir.”*

Sabine,
Çamaşırhane Görevlisi



Modernizasyonun bir parçası olarak Miele makineleri (büyük fotoğraf ve sağda) ve mobil çamaşır rafları (üstte) alındı. Böylece çamaşırlar hızlı bir şekilde bölüşülüp ayrılıyor ve teslim ediliyor.



nün yüksekliği de ayarlanabiliyor. Böylece katlanmış çamaşır lar ütü masasından depolama masasına sorunsuz şekilde taşınabiliyor.

Bütünün bir parçası olarak çamaşırhane

Henry Vos ve planlamacılar başka bir ışık daha gördüler: Büyük pencerelere ek olarak, LED gün ışığı lambaları tek tip ışık ve samimi bir atmosfer sağlıyor. Vos gururla şunları söylüyor: “Kendimizi en iyi şekilde geliştirdik ve bugün kalitesi ve lojistiği en üst düzeyde olan bir hizmet sunuyoruz. Kurum sakinlerine ve çalışanlara iki iş günü içinde temiz çamaşır sağlıyoruz.”

Anlaşılan teknik müdürün gönlü rahat. Çalışanlarının da öyle olduğu görülüyor. Elim’de çamaşır yıkamayı kolaylaştıran



RAKAMLAR VE İSTATİSTİKLER

188



KURUM SAKİNİ

şu anda Hollanda'daki Elim bakıminde yaşıyor.

8



MAKİNE KULLANILYOR

- 1 adet PWM 916
- 1 adet PWM 920
- 1 adet PW5136 el WEK
- 1 adet PW6107 el
- 1 adet PT7501 EL
- 1 adet PT8407EL
- 2 adet PT8337EL

1.440



KİLOGRAM ÇAMAŞIR

her hafta bu kurumda yıkılıyor.

başka bir unsur da çamaşırhanenin zemin katta olması ve engelsiz erişime olanak tanınması. Çamaşırhane kapısından geçen kurum sakinleri kapıdan kafasını uzatıp çamaşır ve kurutma makinelerinin başındaki üçlüye selam veriyor. Hatta yaşlılar, çamaşır ların katlanmasına yardımcı olma olanağına sahipler. Bu da birlikte iş yapmayı ve karşılıklı takdiri beraberinde getiriyor.

Elim modeli gelecekte bir emsal teşkil edebilir. Etmelidir de. Verimli olma basısının yanı sıra, çalışanların memnuniyetini teşvik etmek de önemlidir. Akıllı süreçler ve iyi makineler ilkine yardımcı oluyor. İkincisi için de ekip çalışması ve biraz duyarlılık gerekiyor. //

Sadece **aktif yaş- lılar** bakım masraf- larını azaltır

Yunanistan'da bakıma muhtaç pek çok yaşlı insan, geleneksel olarak çocuklarıyla birlikte yaşıyor. Onlar ve huzurevlerinde yaşayan herkes için, Yunanistan Huzurevleri Derneği PEMFT'nin başkanı Stelios Prosalikas uzun zamandır aktif yaşlanma programları çağrısında bulunuyor.

Yaşlı insanlar günlük yaşamlarını aktif bir şekilde yönetmek isterler. Prosalikas'ın felsefesine göre, fiziksel olarak zinde olan insanlar sadece kendi yaşamını şekillendirmekle kalmaz, aynı zamanda huzurevlerinin ve devletin üzerindeki bakım personeli yükünü de azaltır.

Bu nedenle kendisi, Yunanistan'da ve aynı zamanda AB'de emeklilik çağındaki insanlar için kamu tarafından finanse edilen egzersiz ve fitness programları çağrısında bulunuyor. Prosalikas, "yaşlıların genel sağlığını hem fiziksel hem de psikolojik olarak" iyileştirdikleri için bu prog-

ramların maliyetlerinin defalarca karşılayacağına inanıyor. Kendisinin işlettiği huzurevinin broşüründe de bu ifade yer alıyor. "Her on yaşlı bireyden dokuzu aktif olarak evde kalmaya devam edebilir ve bir huzurevinde yaşamak zorunda değildir." "Aktif yaşlanma" için programlar gereklidir çünkü "yaşlı insanlar yıllar içinde kas yapılarının büyük bir bölümünü kaybeder. Hareket etmek için günlük bir programa ihtiyaçları vardır." Bu nedenle Prosalikas iyi bir örnek teşkil ediyor: "Huzurevimizde sadece bakım ve fizyoterapilerin değil, aynı zamanda günlük diyetlerin ve aktivitelerin de konuklarımızın ihtiyaçlarına ve isteklerine göre düzenlenmesi için her şeyi yapıyoruz."

Bunun somut olarak neye benzediği, Atina'daki huzurevinde görülebilir. Kurumun aydınlık giriş bölümü samimi bir tasarıma sahip. Tesisin içine doğru ilerledikçe, zemin katta birleşik bir okuma ve fitness odası yer alıyor. Bu "aktif oda", kalın çelik korkuluklarla kaplı, koşu için özel kısa parkurlar içeriyor. Hemen yanında, üzerinde ağırlık torbaları bulunan küçük barfiks halterlerinin ipiyle asılı olduğu deri bir kanepe yer alıyor. Bu aletler, karın ve sırt kaslarını çalıştırmak isteyen ileri yaşlardaki enerjik insanlar tara-

3

ZAMAN

Stelios Prosalikas'ın sağlık tedbirleri



”

*Her 10 yaşlıdan
9'u evde aktif
olarak
yaşayabilir.”*

Stelios Prosalikas
Yunanistan Huzurevleri
Derneği Başkanı

findan kullanılıyor. Diğer ekipmanlar da bu grubu tamamlıyor.

Prosalikas bu odada uzmanlara güveniyor: "Deneyimli fizyoterapi ekibimiz ve modern ekipmanlar sayesinde burada yaşayan insanların daha güçlü yaşamalarını sağlıyoruz." Diğer pek çok planlama, kurumu aktif bir yer haline getiriyor. Bu nedenle Stelios Prosalikas'ın bakımevindeki gibi ekipmanlar sadece Yunanistan'da değil, pek çok kurumda arzu edilen donanımlar. //



% 22,64

YUNAN NÜFUSUNDAKİ 65 YAŞ VE ÜZERİNDEKİLERİN ORANI.

Buurtzorg – Geleceğin bakım modeli olabilir mi?

Hollanda'da “komşu yardımı” olarak adlandırılan bakım konsepti 15 yıldır uygulanıyor. Artık odak noktası bürokrasi ve aşırı formaliteler değil, bakıma muhtaç kişiler.

Jos de Blok kendisine ayakta bakımın Steve Jobs'u denmesinden hoşlanıyor. Bu eğitimli Hollandalı bakım uzmanı, bir bakım kurumunun da yöneticiliğini yapmış. İşini ve yaşlı insanlarla geçirdiği zamanı çok seviyor.

Ancak yıllar geçtikçe bakım hizmetleri değişti: giderek daha fazla bürokrasi, korkunç maliyet artışları ve kendisi açısından kabul edilemez kalite kaybı meydana geldi. Yaşlı bir kadınla oturmak, elini tutmak ve onunla kısa bir süre sohbet etmek ... Tüm bunlar artık mümkün değildi. İşte bu devrimci uzman bu noktada devreye girerek bürokrasi ve bakımı birbirinden ayırdı.

Artan bakım kalitesi

Kısaca “komşu yardımı” diyebileceğimiz Buurtzorg'u hayata geçirdi. Yaklaşık on çalışandan oluşan ekip, kendi kendilerini organize ediyor ve bağımsız çalışıyor. Bütçelerini yönetiyor, turlarını düzenliyor, iş arkadaşlarını işe alıyorlar.

Buurtzorg, özünde çok sayıda ağdan oluşmaktadır. Başka bir deyişle: bakıcılar, doktorlar, terapi uzmanları, aile üyelerinin hepsi dijital platform “Buurtzorg-Web” aracılığıyla birbirleriyle iletişime geçiyor. Böylece bir kişinin bakım ih-

tiyaçları herkes için şeffaf hale geliyor. Buurtzorg bir başka önemli değişiklik daha yaptı: Sağlık sigortası şirketleri artık saat bazında ücretlendirme yapıyor. Bu da her faaliyetin aynı değerde olduğu anlamına geliyor. Sonuç olarak, toz almak veya yatağı silkelemek o zamana kadar Hollanda'daki yerleşik maliyet yapısına dahil değildi. Bu faaliyetler bakıma değil, kurum ekonomisine dahildi. Bu da, maliyetler kapsamında olmayan bu görevlerin her birinin ekonomik bir kayıp olduğu anlamına geliyordu.

“Komşu yardımının” 2007 yılında kurulmasından bu yana, her bakıcı, bakıla-

4

BİREYSEL SORUMLULUK

Buurtzorg,
“komşu yardımı”

cak kişinin neye ihtiyacı olduğuna bireysel olarak karar verebiliyor ve örneğin çoraplarını giymesine yardımcı olarak bağımsız yaşamasını teşvik edebiliyor. Bakımın kalitesi, bakıma ihtiyaç duyan kişiler ile bakım personeli arasındaki memnuniyetle birlikte artmaktadır (Buurtzorg, Hollanda'daki en iyi işveren olarak birçok ödül aldı). Sağlık sigortası şirketleri için de bu hesaplama çok önemli. Buurtzorg 15.000'den fazla kişiyi istihdam ediyor. Şirketin 25 ülke ile işbirliği var. Birçoğu sistemi test etti ve belki bu ülkelerde de bu model gelecekte uygulanabilir. //

BİR HOLLANDALI BAKIM SEKTÖRÜNDE DEVİRİM YAPTI

2 saat ...

Hollanda'daki yeni bakım konseptinin kurucusu Jos de Blok: “Her Buurtzorg bakıcısı, geleneksel bakım hizmetlerindeki bakıcılara kıyasla **iki saatlik çalışma süresi tasarrufu** sağlıyor.”



Gençler günümüzde bakıcılık mesleğinden uzak duruyor.

ŞİMDİ YENİDEN DÜŞÜNME ZAMANI

“Yeni bir çığır açmalıyız”

Martina Dietrich 30 yıldır bakım sektöründe çalışıyor. Personel açığı hiç bu kadar büyük olmamıştı. Bu nedenle, meslektaşlarından oluşan bir ekiple birlikte, işe alım konusunda yeni fikirler arıyor.



Yerel gazetede bir iş ilanı artık kimseyi etkilemiyor. Martina Dietrich de bu konuda ikna olmuş durumda. Caritas Kardinal-Frings-Haus Huzurevi'nde temizlik ve idari işlerden sorumlu olan Dietrich, nitelikli çalışan bulmanın ne kadar zor olduğunu biliyor. Yeni yollara başvurmak zorunda olduklarını belirtiyor. Bu nedenle Dietrich, üç yıl önce Köln bölgesindeki Caritas'ta personel almak ve elde tutmak için bir çalışma grubu kurdu.

Yardım programı; yeni çalışanlar için hoş geldin hediyeleri ve ikramiyeler, ekip-ler için her 14 günde bir dolan küçük bir kumbaranın yanı sıra ek vardiya alanlar için özel bir 20 Euro'luk bir alışveriş çeki de içeriyor. Görev başka bir huzurevindeyse 80 Euro'luk sabit bir ödeme yapıyor.

Mali açıdan iyi durumda Dietrich, insanların “Caritas'ta çalışmak istiyorum” demeleri için teşvik yaratmak istediklerini söylüyor. Üç vardiya sistemi, tatillerde ve hafta sonlarında çalışma gibi koşulların gençleri bu sektörden uzak tuttuğuna inanıyor. “Gençler düzenli çalışma saatlerine sahip iş arıyorlar. Okulu bırakan pek çok genç, orta ya da uzun vadede bakım sektöründe olduğundan daha fazla para kazanmayı umdukları için okuyor.

“İyi bir halkla ilişkiler çalışması fark yaratır.”

“Bu konuda da iyi bir konumdayız.” Bakım sektöründeki mesleklerin ne kadar cazip olduğunu göstermek için iyi bir halkla ilişkiler çalışması yapmak şimdi daha da önemli. Dietrich ayrıca sosyal medyanın işe alım departmanına faydalı bir katkı sunacağını düşünüyor.

Piyasada eksiklik mevcut

Ancak tek sorun bakıcılık mesleğine yönelik heves eksikliği değil, diyor 61 yaşındaki uzman: “Bakım ve temizlik görevlileri artık işin altından kalkamıyor çünkü bu alanda zaten maalesef çok az stajyerimiz var. Piyasada eksiklik mevcut. Zorunlu askerlik hizmetinin askıya alınması ve buna bağlı olarak gençleri çekebildiğimiz sivil hizmetlerin kaldırılmasıyla daha da kötüleşti.” Koronavirüs ile birlikte, Dietri-



5

TAKDİR EDİLME

Uygulama örneği:
Caritas Köln



”

*Teşvik yaratmak
istiyoruz”*

Martina Dietrich,
Köln Caritas Huzurevi Eko-
nomi ve İdari İşler Müdürü

ch'in genellikle okul öğrencilerine bakım sektörünü tanıttığı okul ziyaretleri de durduruldu. Bakımevlerindeki stajlar da artık yapılmıyor. “Sonuç olarak, gençler artık günlük işlerden uzak kalıyor. Bunun kendilerine uygun olup olmadığına kendileri karar veremiyor ve bu da potansiyel başvuruları ortadan kaldırıyor;”. Bütün bunlar da şu anlama geliyor: işe alım süreçlerindeki tedbirler ne kadar iyi olursa olsun büyük ölçüde faydasız oluyor.

Yurt dışından destek

Caritas, yabancı bakıcıları işe alarak fırsat elde etmeyi umuyor. Örneğin, yakında Köln bölgesindeki her huzurevinde Tu-

nus'tan bir bakım görevlisi çalışacak. “Ülkelerinde bakıcı olarak çalışan altı kadın ve bir erkek, Almanya'da bakım asistanı olarak işe başlıyor. Bir yıl içinde dil öğreniyor, kurumun ortamına entegre oluyor ve günlük işlere katılıyorlar. İş arkadaşlarını ve konukları tanımaya başlıyorlar. Bir yıl sonra bakıcı olarak hizmet vermeye başlayacaklar.” Dietrich programdan son derece umutlu. Çünkü gelecekte de bakıcılara ihtiyaç duyulacak. Hatta hiç olmadığı kadar çok ihtiyaç duyulacak. //

Daha fazla bilgi için:

www.facebook.com/caritaskoeln

www.instagram.com/carijobs.koeln

AVANTAJLARI



Yeni personel bulan çalışanlar 1.500 Euro'ya varan **prim** alıyor



Hoş geldin hediyesi, 3 ve 6 ay sonunda hediyeler, 1, 2, 10, 20 ve 25 yıl sonunda farklı hediyeler: örneğin sırt çantası, yazı seti, sinema çeki, nakit primler



Hazine sandığı 14 günde bir açılıyor: organik çaylar, içecekler, makarna vb.



Kısa süre görev alan ekip üyeleri için 20 Euro **gıda çeki**



Başka bir huzurevinde yardımcı olan çalışanlar için 80 Euro **seyahat desteği**



Stajyerler için tombala ve büfelerin yer aldığı **bahçe partileri**

“Elimizde gerçek bir fırsat var”

Bakım uzmanı krizi nasıl durdurulabilir? Dr. Michael Isfort ile gereksiz tedaviler, yeni fikirler ve siyasetin rolü üzerine konuştuk.

1 Sayın Prof. Dr. Isfort, Almanya bakım konusunda küresel anlamda nerede duruyor?

Almanya Federal Cumhuriyeti'ndeki gibi bir bakımevi yoğunluğu başka hiçbir ülkede yok. Evde ve yatılı bakım alanında Almanya hem demografik hem de mesleki anlamda demografik sorunla karşı karşıya. Birçok bakım görevlisi 50'li yaşlarında. Önümüzdeki on yıl içinde bunların % 30'unu, ayakta bakımda ise % 40'ını emeklilik nedeniyle kaybedeceğiz. Bunun sonuçları ise tüm sektör üzerinde aşırı stres ve personel eksikliği olacak. Yıllardır uyarılarda bulunuyoruz ve bazen kendimi 15 yıl öncesindeki bir iklim bilimci gibi hissediyorum.

2 Peki klinikte bakım?

Uluslararası alanda ise son yıllarda arayı kapatmayı başardık. 31.01.2021 tarihine kadar gündüz vardiyası başına en fazla 2,5 yoğun bakım ünitesi hastası ve gece vardiyası başına en fazla 3,5 yoğun bakım ünitesi hastası varken, 01.02.2021 tarihinden itibaren sırasıyla 2 ve 3 hasta bulunmakta. Tıbbi bakımımız her zaman en üst düzeydeydi, ancak bakım sektöründeki personel seviyeleri açısından gelişmekte olan bir ülkeyiz ve örneğin Avustralya ve ABD'den çok uzagız.

3 Yaşlı bakımı mesleği nasıl yeniden cazip hale gelebilir?

Sektör hiçbir zaman cazibesini kaybetmedi. Koronavirüsün en kötü dönemlerinde bile, medya tarafından yaratılan “bakım sektöründen kaçış” yoktu. İnsanlar mesleklerinden memnun ancak işlerinden memnun değiller. Çünkü başlangıçta yapmak için yola çıktıkları şeyi artık yapamıyorlar. Günlük işlerinde büyük bir baskı altındalar, bu yüzden tam zamanlıdan yarı zamanlıya geçiyorlar. Bu tehlikeli bir sarmaldır, çünkü çalışan sayısını azaltır ve iş yükünü artırır ve daha fazla yarı zamanlı işe yol açar. Kliniklerde yarı zamanlı işlerin oranı şu anda % 50'ye ulaşmış durumda.

5 soru:
Prof. Dr.
Michael Isfort



Prof. Dr. Michael Isfort

Kuzey Ren-Vestfalya Katolik Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde araştırma yapmakta ve ders vermektedir. Eğitilmiş bakım uzmanı, Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. kurumunda başkan yardımcısıdır ve çalışmalarından dolayı prestijli Alman Bakım Uzmanı Ödülü'nü almıştır (2017).

4 Daha iyi olması için neler yapılabilir?

Bağlayıcı hizmetler ve planlanabilir boş zaman olmalı. Boş zaman, gerçekten boş olmalı ve hafta sonu işe çağrılma korkusu olmamalı. Gereksiz tedavi ve ameliyatlardan kaçınmalıyız. Avrupa çapında bir karşılaştırma yapıldığında en çok sırt, kalça ve diz ameliyatı gerçekleştiren ülke biziz. Fransa bunun çok altında, ancak orada insanlar sokakta topallayarak yürümüyor. Ameliyatlarımızın bir kısmı maalesef gereksiz ve koruyucu tedavi ile önlenebilir. Bu arada şu rakam bana çok çarpıcı geliyor: Hastanelerde 25 yıl öncesine göre % 65 daha fazla doktor çalışıyor ancak sadece % 3 daha fazla bakım görevlisi var. Bu iş böyle yürütülemez.

5 Gelecek biraz karanlık görünüyor. Orta ve hatta kısa vadede nitelikli iş gücü sıkıntısına çözüm bulunamaz mı?

Politikacılar konuyu gündeme alır ve huzurevi işletmecileri zaten yeterli personeli olmayan huzurevleri inşa etmekle kalmazlarsa elimizde gerçek bir fırsat var. Yeni bakım modelleri düşünülmelidir. Diğer ülkelerde bakım kuruluşları ve belediyeler el ele hareket ediyor. Belediyeler yeni teknolojilerin uygulanmasını mali imkanlar ve insan gücü ile destekliyor. Ancak Almanya'da ne politikacılar ne de işletmeciler bu konuya ilgi gösteriyor. //



BAKIM FOKU PARO'YU TANIYOR MUSUNUZ?

Japonya'da icat edilen peluş robot, demans hastalarıyla çalışmak için kullanılıyor. Fok dokunmaya, seslere ve gürültülere tepki veriyor. Kendisine seslenildiğinde başını konuşmacıya doğru çeviriyor. Okşandığında neşeli bir sesle karşılık veriyor. Paro, demans hastalarında stresi azaltmak ve bilişsel yeteneklerini canlandırmak için tasarlandı.



Yaşlı insanların zihinlerini zinde tutmak için

Münih merkezli Media4Care şirketi, yaşlı insanlar için özel bir tablet geliştirdi.

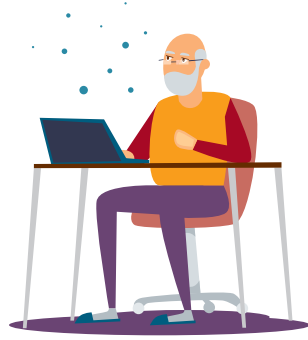
Fikir: Bakım evini ziyaret eden Marc Aurel Engels, demans hastası büyükbaşına tablet üzerinden aile fotoğraflarını gösterdi. Adam sadece resimlere değil, cihaza da ilgi gösterdi.

Özelliği: Bedeni ve zihni harekete geçirmek için tasarlanmış, kullanımı kolay altı uygulama. Temalar eğlence, oyun, fotoğraf albümü ve görüntülü konuşma.

www.media4care.de

37

YÜZDE



Almanya'da 80 yaş ve üzeri insanlardaki interneti kullananların oranı. Yüksek eğitim seviyesine ve yüksek gelire sahip yaşlı kadın ve erkeklerin internete girme oranı, düşük eğitim seviyesine ve düşük gelire sahip kadın ve erkekler göre önemli ölçüde daha yüksek.



AKILLI SENSÖR DÜŞMEYİ ALGILIYOR

Acil durumlar için dijital bir bakım asistanı! Bakıma muhtaç kişi moio.care sisteminin sensörünü sırtına takıyor. Sensör hareketleri algılıyor ve kendiliğinden yorumluyor. Sensörü taşıyan kişi düşerse, sensör bunu algılıyor ve bir bakıcıyı otomatik olarak bilgilendiriyor. Almanya'da geliştirilen moio, bakıma muhtaç kişinin konumunu tespit edebiliyor ve güvenli bir alandan ayrıldığında alarm verebiliyor.

