

Gátlisti fyrir atvinnurekendur:

HUGIÐ AÐ

STARFSFÓLKI

SEM SINNIR

UMÖNNUN OG TAKIÐ

SÉRSTAKT TILLIT TIL

KARLA MEÐ

UMÖNNUNARÁBYRGÐ

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES

MAJDA HRŽENJAK

THE PEACE INSTITUTE

UM MIC VERKEFNIÐ

MiC (**Men in Care**) er þriggja ára Evrópuverkefni (mars 2019 - september 2022) sem unnið var í samstarfi 12 stofnana (háskóla, aðila vinnumarkaðarins og frjálsra félagasamtaka) og styrkt af EaSI verkefni Evrópuráðsins. Markmið MiC er að bæta aðstæður á vinnustöðum og hvetja til aukinnar umönnunarþátttöku karla í sjö löndum (Austurríki, Þýskalandi, Íslandi, Noregi, Póllandi, Slóveníu og Spáni). Þátttakendur í MiC verkefninu hafa rannsakað hvernig stefna fyrirtækja og stjórnvalda, ásamt vinnumenningu, getur hvatt til aukinnar þátttöku karla í umönnun barna, aldraðra, maka, samstarfsfólks og vina. Þátttakendur í MiC verkefninu eru National Distance Education University (verkefnisstjóri, Spánn), Fundación 1 de Mayo (Spánn), Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (Austurríki), European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence (Þýskaland), Háskóli Íslands, REFORM - Resources Centre for Men (Noregur), Jagiellonian háskólinn í Kraków (Pólland), PLinEU (Pólland), Diversity Hub (Pólland), The Peace Institute (Slóvenía), samband atvinnurekenda í Slóveníu og samband stéttarfélaganna í Slóveníu. Fjórtán stofnanir frá sjö löndum tóku þátt.

NOTKUNARSKILMÁLAR

© 2022.

Þessi afurð hefur hlotið

CC BY-NC-SA 4.0 license.

ISBN 978-84-09-32437-8

RITSTJÓRN OG UMBROT

GRIGRI

@magathings



Þetta verkefni hlaut styrk frá Evrópusambandinu, *Programme for Employment and Social Innovation "EaSI"* (2014-2020). Innihald skýrslunnar er á ábyrgð höfundanna og endurspeglar á engan hátt skoðanir Evrópuráðsins.

EFNISYFIRLIT

| | |
|---|----|
| 1. INNGANGUR: HVERS VEGNA AÐ VEITA UMÖNNUNARADILUM GAUM? | 3 |
| 2. ATVINNULÍFIÐ | 5 |
| 3. JAFNRÉTTI KYNJANNA | 7 |
| 4. KARLMENNSKA OG UMÖNNUN: KARLKYNS STARFSMENN MEÐ UMÖNNUNARÁBYRGÐ | 8 |
| 5. STUÐNINGUR ATVINNUREKENDA VIÐ UMÖNNUNARADILA | 10 |
| 6. UMÖNNUNARSKEIÐIN OG MISMUNANDI ÞARFIR STARFSFÓLKS | 12 |
| 7. SJÖ SKREF Í ÁTT AÐ ÞVÍ AÐ VERÐA GÓÐUR VINNUSTAÐUR FYRIR FÓLK MEÐ UMÖNNUNARÁBYRGÐ | 15 |
| 8. NIÐURSTAÐA: GÁTLISTI ATVINNUREKENDA UM STUÐNING VIÐ UMÖNNUNARADILA | 21 |
| 9. HEIMILDIR | 24 |

1 INNGANGUR: HVERS VEGNA AÐ VEITA UMÖNNUNARAÐILUM GAUM?

Umönnun en órjúfanlegur hluti daglegs lífs. Auk umönnunar barna, sjúkra og aldraðra, vísar hugtakið til daglegra líkamlegra, tilfinningalegra og félagslegra umönnunarverkefna fjölskyldna og einstaklinga sem eru forsenda endurnýjunar vinnuafls og þjóðar. Hagkerfið og fjölskyldukerfi, vinna og einkalíf, eru þar af leiðandi samofin og hvert öðru háð.

Flestir sinna umönnun af einhverju tagi en í ólíku samhengi. Meirihluti fólks sem annast foreldra sína er á aldrinum 45 til 64 ára og þurfa þau að samræma vinnu og umönnun. Mörg eru á hátindi starfsferils síns og eru í hópi reynslumesta starfsfólksins. Áætlað er að 20 milljón manns innan Evrópusambandsins verji meira en 20 tímum á viku í ólaunaða umönnun (u.þ.b. 10 milljónir verja 35 klst. eða meira í að annast aðra án greiðslu). Að jafnaði er ólaunaðri umönnun sinnt í 5 ár (10 ár í tilviki heilabilunar og út ævina ef um fötluð börn er að ræða). Samkvæmt rannsókn OECD (2011) annast einn af hverjum 10 fullorðnum fjölskyldumeðlimi án þess að fá greitt fyrir í ríkjum OECD. Þó að óformleg umönnun geti verið gefandi, þá tekur hún líka sinn toll og skerðir möguleika fólks á að sinna launavinnu. Eftir því sem eftirlaunaaldur hækkar, aukast líkur á að fólk þurfi að annast aðra meðan það er á vinnualdri. Í ljósi þeirrar lýðfræðilegu þróunar sem átt hefur sér stað í löndum Evrópu, þarf að ávarpa og viðurkenna umönnunarábyrgð starfsfólks (t.d. foreldra, samlökukynslóðina, yngri sem hugsa um eldri og fatlaða).

Flest starfsfólk þarf einhvern tíma á ævinni að samræma vinnu og umönnun barna, aldraðra foreldra, veiks maka, ættmenna eða vina. Síaukinn fjöldi hefur bæði umönnunarskyldum að gegna gagnvart börnum sínum og öldruðum foreldrum (svokölluð samlökukynslóð). Í sumum tilfellum er um að ræða tímabil sem varir stutt, en í öðrum getur verið um að ræða langvarandi hlutskipti þar sem umönnunarábyrgð eykst jafnt og þétt. Samt er **umönnunarábyrgð starfsfólks gjarnan óyrt** og margir umönnunaraðilar upplifa sig einmana og einangraða og finnst óþægilegt að ræða umönnunarábyrgðina í vinnunni. Þeim finnst gjarnan sem þeir séu einir um að vera í þessari stöðu (*Employers for carers 2015*).

Hvaða áhrif hefur umönnunarábyrgð á starfsfólk?

Stærstu áskoranirnar eru af fjárhagslegum, líkamlegum og tilfinningalegum toga. Takmarkað aðgengi að leyfi frá störfum og launatengdum greiðslum meðan á leyfi stendur, veldur því að margir þeirra sem sinna ólaunaðri umönnun neyðast til að minnka við sig vinnu. Færri vinnustundir hafa í för með sér lægri tekjur, skert lífeyrsréttindi og minni möguleika á að þróast í starfi. Samræming vinnu og umönnunar getur einnig valdið álagi, þreytu og bágrri líkamlegri heilsu. Þetta á sér í lagi við um umönnuna aldraðra, sem gerir oft meiri líkamlegar og tilfinningalegar kröfur en umönnun barna. Einhver hluti fólks með umönnunarábyrgð þarf alfarið að hætta störfum, sem hefur í för með sér mikið fjárhagslegt tjón og getur til langs tíma leitt til fátæktar og félagslegrar einangrunar. Þetta bitnar einnig á atvinnurekendum sem þurfa að sjá af reynslumiklu, hæfileikaríku fólki og hefur í för með sér aukinn kostnað við ráðningar og þjálfun nýs starfsfólks.

Við þetta má bæta, að það hefur slæm samfélagsleg áhrif að fólk á vinnualdri skuli neyðast til að hverfa af vinnumarkaði vegna umönnunarábyrgðar. Það getur verið erfitt að komast aftur inn á vinnumarkaðinn, sér í lagi ef umönnunarhlutverkinu var sinnt yfir lengri tíma. Því lengur sem fólk er utan vinnumarkaðar, því minni líkur eru á að það geti hafið vinnu að nýju eftir að umönnunarábyrgðinni lýkur.

Ef bæta á lífsgæði fólks með umönnunarábyrgð er mikilvægt að veita starfsfólki stuðning við að samræma vinnu og umönnun. Þó að það sé yfirleitt á ábyrgð ríkis og sveitarfélaga að veita þess háttar stuðning, gegna atvinnurekendur einnig lykilhlutverki. Þannig sýna þeir **samfélagslega ábyrgð**. Í samfélagslegri ábyrgð felst að fyrirtæki og stofnanir hafa hlutverki að gegna gagnvart samfélagi, umhverfi og efnahag, og þ.a.l. ber atvinnurekendum að huga að áhrifum á starfsfólk.

Leiðarvísirinn er ætlaður atvinnurekendum sem vilja öðlast skilning á félagslegu og efnahagslegu mikilvægi þess að styðja við starfsfólk með umönnunarábyrgð. Einnig er unnt að nálgast viðbótarupplýsingar sem einblína á karlkyns umönnunaraðila og fyrirtæki (Humer, Frelih o.fl. 2021).



2

ATVINNULÍFIÐ

Smám saman hefur verið horfið frá því að líta á vinnustaði og heimilislíf sem tvö aðskilin svið í það að skilgreina fyrirtæki og stofnanir sem opin kerfi sem eru í nánum tengslum við umhverfið sitt. Sem opin kerfi, gegna þau mikilvægu hlutverki í að móta samfélagið, menningu og stjórnmál. Vinnustaðir sem bjóða sveigjanleika og styttri vinnuviku, möguleika á að taka leyfi frá störfum og aðlögun í starfi munu vera samkeppnishæfari í að ráða fólk til starfa og halda í starfsfólk. Samkeppnishæfni skiptir máli í umhverfi sem einkennist af hækkandi lífaldri og aukinni áherslu á samræmingu vinnu og einkalífs meðal yngra starfsfólks. Umönnunarábyrgð getur valdið fjarveru frá vinnu og dregur úr ánægju með lífið, sem hefur áhrif á framleiðni í vinnu. Það eru því miklir hagsmunir í húfi fyrir vinnustaði að þróa fjölskylduvæn úrræði og móta stefnu sem styður við fjölþætt hlutverk starfsfólks.

Hér að neðan er að finna nokkur atriði sem fela í sér **kostnað** fyrir vinnustaði sem ekki huga að umönnunarábyrgð starfsfólks:

MINNI HAGNAÐUR

Starfsfólk með umönnunarábyrgð mælist með meiri streitu, er oft frá vinnu, getur síður unnið fulla vinnu eða yfirvinnu, farið í vinnuferðir eða nýtt sér tækifæri til starfsþróunar, sýnir minni framleiðni í vinnu og er líklegri til að verða fyrir truflun í vinnunni.

KOSTNAÐUR VIÐ RÁÐNINGAR OG AÐ HALDA Í STARFSFÓLK

Sumir umönnunaraðilar minnka við sig vinnu og aðrir hætta alfarið að vinna til að sinna umönnunarhlutverkinu. Þar með tapast þekking, hæfni og reynsla og atvinnurekendur þurfa að ráða einhvern í staðinn. Áætlað er að kostnaður sem hlýst af því að fylla í skarð manneskju sem hættir, jafngildi þremur mánaðarlaunum ef um ófaglærða manneskju er að ræða og árslauðum ef um er að ræða sérfræðistarf.

AUKIN GJÁ Í HÆFNI

Atvinnurekendur kunna að missa starfsfólk sem býr yfir sértækri hæfni sem erfitt er að finna annars staðar. Þannig getur stuðningur við umönnunaraðila verið liður í áætlun um að ráða og halda í starfsfólk sem veitir vinnustaðnum forskot.

MINNKAR KYNJAÐA FJÖLBREYTNÍ

Minnkar kynjaða fjölbreytni í hópi starfsfólks, þar sem fleiri konur en karlar hætta störfum til að sinna umönnun barna eða eldra fólks.

FARIÐ Á MIS VIÐ GILDI ÞESS AÐ STARFSFÓLK ELDIST

Ein helsta ástæða þess að eldra starfsfólk hættir í vinnu er að það þarf að annast maka eða aldraða foreldra. Aukinn stuðningur við eldra starfsfólk með umönnunarábyrgð mun stuðla að því að eldra fólk haldist í vinnu.

Vinnuumhverfi sem styður við umönnunarhlutverk starfsfólks hefur ýmsa **kosti fyrir atvinnurekendur**:

LAÐAR AÐ
STARFSFÓLK
OG ÞAÐ HELST
Í VINNU

EYKUR
SEIGLU OG
FRAMLEIÐNI

BÆTIR
ÞJÓNUSTUNA

EYKUR
SKULDBINDINGU
GAGNVART
VINNUSTAÐNUM

MINNKAR
KOSTNAÐ VIÐ
RÁÐNINGAR
OG ÞJÁLFUN

FÆKKAR
VEIKINDADÖGUM

DREGUR ÚR
KOSTNAÐI

MINNKAR
STREITU

BÆTIR
STJÓRNUN

BÆTIR
STARFSANDA

EYKUR
KYNJADA
FJÖLBREYTNÍ

3

JAFNRÉTTI KYNJANNA

Umönnunarábyrgð á sinn þátt í að endurskapa **kynjaða samfélagsgerð** þar sem meirihluti þeirra sem hafa mikla umönnunarábyrgð er konur. Rannsóknir sýna að óhófleg umönnunarbyrði er lögð á konur í nútímasamfélagi og að þátttaka karla í umönnun er ófullnægjandi. Hvoru tveggja veldur kynjaójafnrétti á vinnumarkaði. Þó að konur í Evrópu séu að jafnaði menntaðri en karlar, þá eru konur með umönnunarábyrgð líklegri til að vera utan vinnumarkaðar, taka sér leyfi frá störfum, vinna hlutastörf eða vera í tilfallandi vinnu og vera í láglaunastarfi. Sömuleiðis eru þær líklegri til að hafna aukinni ábyrgð í starfi. Þessi staða veldur ójöfnuði en hún felur einnig í sér sóun á tækifærum fyrir konur, vinnumarkaðinn og samfélagið í heild. Staðan kallar á aukna opinbera umönnunarþjónustu og sýnir jafnframt mikilvægi þess að karlar taki aukinn þátt í umönnun og að atvinnurekendur styðji við fólk með umönnunarábyrgð.



4

KARLMENNSKA OG UMÖNNUN: KARLKYN'S STARFSMENN MEÐ UMÖNNUNARÁBYRGÐ

Umönnunarábyrgð karla er **flókin**. Staðalmynd umönnunarábyrgðar er kvenleiki, það að vera öðrum háður og tilfinningasemi, og er gjarnan í andstöðu við ríkjandi hugmyndir um karlmennsku. Samkvæmt ríkjandi hugmyndum í samfélaginu eru staða og völd karllægir eiginleikar og þannig verður staða karla á vinnumarkaði mikilvægur hluti sjálfsmyndar þeirra. Þessi samsömun karlmennsku og vinnu færir síðan körlum betri stöðu á vinnumarkaði (t.d. hærri laun, minni ólaunaða vinnu og stöðu þar sem ákvarðanir eru teknar), eða það sem stundum er kallað „arðgreiðslur feðravelðissins“ á sviði vinnu, hagkerfis og stjórnmála. Á sama tíma er hægt að tala um **gjald karlmenskunnar**, svo sem skort á nánnum tengslum, offrammistöðu, áhættuhegðun, bága heilsu, ofbeldi, minni lífslíkur og hærri tíðni sjálfsvíga og fíknar samanborið við konur. Ástæðuna er að finna í ólíkri félagsmótun kynjanna.

Karlkyns umönnunaraðilar eiga gjarnan erfitt með að leita eftir stuðningi á vinnustað. Sumir kunna að líta svo á að óski þeir eftir stuðningi séu þeir að sýna veikleikamerki eða telja slíkt stangast á við viðmið karlmennsku um sjálfræði, sjálfsstjórn og sjálfstraust. Karlar líta oft á umönnun sem sitt eigið persónulega vandamál og hugsa með sér að þeir geti ráðið við aðstæður. Þeir hafa áhyggjur af því að samstarfsfólk hæðist að þeim fyrir að sinna „kvennastarfi“ og óttast að yfirmenn muni telja þá óáreiðanlega, óhæfa og ósamkeppnishæfa (Gärtner o.fl., 2021). Rannsóknir sýna aftur á móti að **karlar vilja verja meiri tíma í fjölskyldulíf** en skortir stuðning frá atvinnurekendum (Scambor o.fl., 2013). Mörgum körlum er enn refsað fyrir að brjóta í bága við ríkjandi karlmenskuhugmyndir um hinn dygga starfsmann sem ekki er með fjölskylduabrygð. Viðbrögð atvinnurekenda eru oft ólík eftir því hvort karl eða kona leitar eftir stuðningi við að samræma vinnu og umönnun. Til dæmis finna karlar í hlutastörfum oft fyrir skömm og sumir upplifa neikvætt viðmót

Þegar þeir taka sér frí frá vinnu til að sinna veiku barni. Margir feður hafa reynslu af því að beiðni þeirri um sveigjanlegan vinnutíma vegna umönnunarábyrgðar er hafnað. Á sumum vinnustöðum getur verið erfitt fyrir feður að taka nokkurra mánaða fæðingarorlof. Þó að feður hafi rétt á fæðingarorlofi þá eru enn fordómar gagnvart því að feður hverfi of lengi af vinnumarkaði til að sinna nýfæddu barni og þeir mæta ýmsum hindrunum (Gärtner o.fl., 2021). Umönnunarábyrð er þó ekki eingöngu á herðum foreldra, því 25 – 30% þeirra sem sinna umönnun aldraðra eru karlar (OECD, 2011).

Rannsóknnum á körlum, sem hafa það sem meginstöðu að sinna umönnun, hefur fjölgað (Russel, 2007; Frelih, 2019). Þetta eru karlar sem hafa ekki um annað að velja en að vera í umönnunarhlutverki (t.d. í tilfelli einstæðra feðra eða þegar þarf að annast maka með heilabilun) og þurfa að sinna allri umönnun, allt frá hefðbundnum heimilisstörfum til náinnar persónulegrar umhyggju. Engu að síður eru viðmið samfélagsins þau að samsama karlmennsku við vinnu og karlar sem vilja vera virkir í umönnun upplifa álíka eða jafnvel meiri mismunun í vinnuumhverfinu en konur. Ef ekkert er að gert munu atvinnurekendur sem ekki aðlaga sig að aukinni umönnunarábyrgð karla dragast afturúr.

Ljóst er að margir karlar eru með umönnunarábyrgð og því er þörf á að breyta vinnustaðamenningunni. Breytt hugarfar er mikilvægt fyrir karla, fyrir jafnrétti kynjanna og fyrir samfélagið í heild, enda vilja margir karlar sinna umönnun. Með því að styðja við alla þá sem hafa umönnunarábyrgð, ekki bara konur og ekki bara foreldra, heldur einnig starfsfólk sem sinnir öldruðu, sjúku og fötluðu fólki, munu atvinnurekendur geta notið góðs af hæfni og reynslu karla og kvenna á öllum aldri. Þetta er sérstaklega mikilvægt þar sem fólk vinnur lengur út ævina en áður, samhliða því að sinna umönnun, og í sumum tilvikum eru umönnunarhlutverkin fleiri en eitt.



5

STUÐNINGUR ATVINNUREKENDA VIÐ UMÖNNUNARAÐILA

Stuðningur á vinnustöðum við umönnunarábyrgð starfsfólks (af öllum kynjum) felst í að bjóða sveigjanleika í vinnu, möguleika á að vinna að heiman, bjóða orlof til að sinna umönnun, efla samstöðu þeirra sem sinna umönnun, veita ráðgjöf og upplýsingar o.s.frv.

Það er ekki til nein ein rétt leið fyrir alla vinnustaði en sameiginlegar stoðir eru: Að fara fram með góðu fordæmi, styðjandi og valdeflandi stjórnun og sveigjanleiki til að breyta aðstæðum hvers einstaklings.

Samtök um stuðning atvinnurekenda við umönnunaraðila (The Employers for Carers organisation) hafa þróað nokkrar leiðir til að styðja við fólk með umönnunarábyrgð.

STEFNUMÓTUN

Stuðningur atvinnurekenda við umönnunaraðila getur birst í stefnu vinnustaðarins. Með því að móta og framfylgja stefnu, sýna atvinnurekendur vilja í verki ásamt því að kynna hagnýtt fyrirkomulag. Stefnur og verklagsreglur (t.d. um sveigjanleika í vinnu) skulu innihalda atriði sem snúa að umönnun og tryggja þarf að stefnunni sé miðlað reglulega til starfsfólks. Einnig er mikilvægt að upplýsa starfsfólk um hvernig vinnustaðurinn styður fólk með umönnunarábyrgð, t.d. með veggspjaldaherferð eða bæklingum sem dreift er á sérstökum viðburðum.

ÞJÁLFUN STJÓRNENDA Í AÐ VEITA UMÖNNUNARAÐILUM STUÐNING

Stjórnendur gegna mikilvægu hlutverki í að framfylgja þeirri stefnu sem ætlað er að styðja við fólk með umönnunarábyrgð og gera starfsfólki kleift að samræma vinnu og umönnun. Þess vegna er mikilvægt að bjóða stjórnendum þjálfun í að veita umönnunaraðilum stuðning. Þjálfunin skal ná til þátta á borð við hvað það þýðir að hafa umönnunarábyrgð, hvers vegna stuðningur er mikilvægur, hvernig skuli styðja og hvernig unnt sé að koma auga á hverjir eru með umönnunarábyrgð og koma á samtali við þetta starfsfólk.

BJÓÐA UPP Á SVEIGJANLEIKA Í VINNU

Sveigjanlegt vinnuumhverfi er ein helsta leiðin sem sem atvinnurekendur geta nýtt til að styðja við starfsfólk með umönnunarábyrgð. Stefna um sveigjanleika, sem gengur lengra en lög segja til um, getur haft mikið að segja fyrir umönnunaraðila. Til dæmis væri hægt að mæta þörfum umönnunaraðila með því að koma á fót formlegu verklagi um hvernig skuli óska eftir auknum sveigjanleika. Sveigjanlegt vinnuumhverfi getur meðal annars falist í því að bjóða upp á næði og rými þar sem hægt væri að taka einkasímtöl, sveigjanleiki í því hvenær vinna hefst og hvenær henni lýkur, möguleiki á að vinna heima, að skil á vinnutímum séu metin á ársgrundvelli o.fl.

SÝNIÐ SVEIGJANLEIKA ÞEGAR UMÖNNUNARAÐILAR ÞURFA ORLOF MEÐ STUTTUM FYRIRVARA

Stuðningur atvinnurekenda getur falist í því að bjóða umönnunaraðilum sveigjanleika í orlofsnýtingu. Sveigjanleikinn gerir umönnunaraðilum kleift að bregðast við óvæntum aðstæðum eða þörf fyrir að vera lengi frá vinnu vegna umönnunarábyrgðar. Allt starfsfólk á rétt á orlofi og veikindadögum en unnt væri að veita stuðning umfram samningsbundin réttindi til fólks með mikla umönnunarábyrgð. Til dæmis mætti bjóða launað leyfi eða möguleika á að vinna upp í tímaskuld síðar. Atvinnurekendur gætu einnig boðið umönnunaraðilum að lengja orlof sitt.

TRYGGIÐ UPPLÝSINGAGJÖF OG STUÐNING SAMSTARFSFÓLKS

Atvinnurekendur skulu veita upplýsingar um hvers konar stuðningur er í boði á vinnustaðnum og utan hans og hvernig beri að nálgast stuðninginn. Gott væri ef upplýsingarnar væru aðgengilegar í handbók sem hefur að geyma allar upplýsingar um umönnun. Stuðningur atvinnurekenda getur einnig falist í því að koma á fót stuðningshópum starfsfólks.

UMHYGGJA FYRIR STARFSFÓLKI MEÐ UMÖNNUNARÁBYRGÐ ÆTTI AÐ VERA EIN AF HELSTU ÁÆTLUNUM VINNUSTAÐARINS

- Skapa fjölbreyttan vinnustað með inngildingum að leiðarljósi
- Laða að og halda í hæfileikaríkt fólk í samfélagi þar sem vinnuaflað er að eldast
- Sýna samfélagslega ábyrgð
- Bæta heilsu og vellíðan á vinnustað
- Vera aðlaðandi vinnustaður
- Auka þátttöku starfsfólks og hagsmunagæslu
- Efla seiglu vinnustaðarins
- Vinna að sjálfbærni með því að draga úr kostnaði og auka afköst

6

UMÖNNUNARSKEIÐIN OG MISMUNANDI ÞARFIR STARFSFÓLKS

(kemur atvinnurekendum og umönnunaraðilum við)

Atvinnurekendur koma gjarnan auga á hverjir eru í stöðu útvinnandi foreldra, en erfiðara getur verið að vita hverjir annast aldraða foreldra, ömmur/afa, maka eða systkini, þar sem fólk á oft erfitt með að ræða einkalíf sitt í vinnunni. Það ætti að vera hluti af stefnu vinnustaða að skilgreina hverjir eru umönnunaraðilar. Til umönnunaraðila telst starfsfólk sem annast börn sín, fatlað fólk, aldraða eða veika foreldra, ættmenni og vini sem eru ekki færir um að hugsa um sig sjálfir. Umönnunaraðilar eru með mikla umönnunarþyrgð sem hefur áhrif á vinnu þeirra utan heimilis.

Eftirfarandi rammi gerir atvinnurekendum kleift að skilja þarfir og aðstæður umönnunaraðila og hvernig þær þróast yfir tíma.

HVENÆR:

ÞEGAR VIÐ FYRST FÖRUM AÐ ANNAST EINHVERN

ÞEGAR ÞÚ ÞARFT AÐ MINNKA VIÐ ÞIG VINNU EÐA HÆTTA ALFARIÐ AÐ VINNA

ÞEGAR Í FYRSTA SINN ER ÞÖRF Á UTANÁÐKOMANDI AÐSTOÐ/RÁÐGJÖF FRÁ HEILBRIGÐISSTARFSFÓLKI EÐA ÖÐRUM SÉRFRÆÐINGUM VEGNA ÞESS AÐ EINHVER ÞÉR NÁKOMINN ÞARF Á UMÖNNUN AÐ HALDA

ÞEGAR BÖRNIN ERU UPPKOMIN EÐA MANNESKJA SEM ÞÚ ANNAST FLYST Á HJÚKRUNARHEIMILI

ÞEGAR ÞARF AÐ GREIÐA FYRIR UTANÁÐKOMANDI AÐSTOÐ INN Á HEIMILIÐ VEGNA UMÖNNUNAR

VIÐ LÍFSLOKAMEDFERÐ

ÞEGAR ÞÚ ÞARFT Á AÐSTOÐ AÐ HALDA Í VINNUNNI

ÞEGAR ÞÁTTTÖKU ÞINNI Í UMÖNNUN LÝKUR

- Þegar fólk finnur sig fyrst í þeirri stöðu að þurfa að annast einhvern, þarf það tíma og sveigjanleika til að geta gert ráðstafanir og leitað ráða um hvernig staða þess sem þarf á umönnuninni að halda muni þróast; þarf ráðgjöf um hvernig beri að sýna seiglu og huga að eigin heilsu og vellíðan; er þörf á upplýsingagjöf; ber að tryggja stuðning samstarfsfólks.

- Þegar starfsfólk þarf að leita aðstoðar eða ráðgjafar heilbrigðisstarfsfólks eða annarra sérfræðinga vegna einhvers nákomins sem þarf á umönnun að halda: Aðkallandi aðstæður geta krafist þess að starfsmaðurinn þurfi að fara úr vinnu með litlum fyrirvara sem kallar á skilning og stuðning yfirmanna og samstarfsfólks.

- Þegar þörf er á aðstoð í vinnunni: Aukin umönnunarábyrgð getur breytt stöðu starfsfólks og kallar á aukinn sveigjanleika eða breyttar vinnuaðstæður, ýmist til skamms eða lengri tíma. Þess vegna þarf að bjóða upp á sveigjanleika og möguleika á að taka leyfi frá störfum.

- Þegar þörf er á að vinna færri vinnustundir eða hætta störfum: Veita þarf fjárhagsráðgjöf, til dæmis ráðgjöf um lífeyrisréttindi; tryggja samskipti og að færni úreldist ekki meðan á leyfi stendur; bjóða möguleika á að vinna sjálfstætt.

- Þegar greiða þarf fyrir umönnun á heimili þess sem þarf á umönnun að halda: Veita sérhæfða ráðgjöf um hvernig beri að fá hæft fólk til að sinna umönnunni og hvernig beri að sækja um greiðslur eða bætur; veita aðstoð við að sækja bráðþjónustu.

- Þegar börn eldast eða þegar aldraðir flytja á dvalarheimili: Veita möguleika á að að koma aftur til vinnu; aðstoða við að efla færni og aðlögun að vinnustaðnum.

- Umönnun við dánarbeðið: Veita leyfi vegna bráðþjónustu og sorgarferils.

- Þegar umönnunarskeiðinu lýkur: Stuðningur við að takast á við missi, endurkomu til starfa og endurskilgreiningu á viðkomandi starfsmanni í augum yfirmanna og samstarfsfólks. Nýta má þekkingu þeirra sem hafa verið í stöðu umönnunaraðila með þátttöku þeirra í stuðningshópi og það getur verið hluti af því að segja skilið við umönnunarskeiðið og draga lærdóm af ferlinu.

Sumir umönnunaraðilar þurfa á því að halda að grunnþörfum þeirra sé sinnt, t.d. að tryggja að þeir geti farið úr vinnu á réttum tíma eða bjóða upp á síma til einkanota. Aðrir þurfa á sveigjanlegu vinnuumhverfi að halda. Umhyggja atvinnurekenda fyrir starfsfólki með umönnunarábyrgð felur í sér að hugað sé að eftirfarandi þáttum:

- Styðjandi vinnuumhverfi sem kemur til móts við starfsfólk með umönnunarábyrgð.
- Upplýsingagjöf til starfsfólks og stjórnenda um umönnunarstefnu vinnustaðarins og um réttindi og löggjöf.
- Upplýsingagjöf til starfsfólks og stjórnenda um utanaðkomandi aðstoð, t.d. um þjónustu stofnana sem aðstoða fólk með umönnunarábyrgð, leikskóla, frístundaheimila.
- Sveigjanleika í vinnu, t.d. sveigjanlegur vinnutími, hlutastörf, samnýting starfa, sveigjanleg verkefni eða færri vinnustundir.
- Möguleiki á leyfi frá störfum, t.d. fæðingarorlof, orlof vegna umönnunar, sveigjanleiki í því hvernig sumarfrí er nýtt, eða framsal á orlofi starfsfólks sem ekki fullnýtir orlofsrétt sinn til þeirra sem eru með umönnunarábyrgð.
- Möguleiki á að vinna að heiman, til skamms eða langs tíma.
- Boðið upp á ókeypis eða niðurgreidda sérfræðiráðgjöf.
- Aðgengi að tölvu og síma til einkanota.



7

SKREF Í ÁTT AÐ ÞVÍ AÐ VERÐA GÓÐUR VINNUSTAÐUR FYRIR FÓLK MEÐ UMÖNNUNARÁBYRGÐ

(skv. Grayson 2017)

Mikilvægt er að hafa samþættingu jafnréttissjónarmiða að leiðarljósi þegar unnið er að því að styðja við umönnunaraðila með breytingum á vinnuaðstæðum og vinnuumhverfi. Breytingar þurfa að ná til karla og tryggja að þær endurskapi ekki kynjaójafnrétti í umönnun.



SKREF 1 Kveikjur

Innri eða ytri aðstæður geta verið kveikjan að því að atvinnurekendur fara að huga að þörfum umönnunaraðila og krafan getur ýmist komið ofan frá eða að neðan. Þörfin getur sprottið út frá greiningu á fjarvistum eða uppsögnum, kröfum starfsfólks eða stéttarfélaga, áhyggjum af því að missa fært starfsfólk, endurskilgreiningu á leiðum til að sýna ábyrgð í verki eða nýrri löggjöf.



SKREF 2 Umfang

Hverjir eru það sem hafa umönnunarábyrgð og hverjir munu brátt finna sig í þeirri stöðu? Það kemur oft fyrir að umönnunaraðilar samsama sig ekki því hlutverki og eiga þ.a.l. ekki frumkvæði að því að ræða málið við sinn yfirmann. Sumir kunna að forðast að ræða stöðu sína þar sem þeir vilja ekki að aðrir viti að þeir séu með umönnunarábyrgð. Að hluta stafar þetta af því að starfsfólk vill ekki vera talið óáreiðanlegt eða að það sýni ekki nægar starfsskuldbindingar. Starfsfólk kann að hafa áhyggjur af neikvæðum áhrifum umönnunarhlutverksins á starfsferilinn, t.d. áhyggjur af framgangsmöguleikum eða starfsöryggi. **Karlar ræða síður umönnunarábyrgð sína í vinnunni**

en konur og fyrir því eru ýmsar kynjaðar ástæður (t.d. að litið sé á það sem veikleikamerki að óska eftir aðstoð, ótti við viðbrögð samstarfsfólks við því að vera í „kvenhlutverki“, ótti við að vera ekki samkeppnishæfir og fá ekki stöðuhækkun o.fl.). Atvinnurekendur geta brugðist við með því að spyrja starfsfólk um umönnunarábyrgð þess í hefðbundnum starfsmannasamtölum. Þar með opnar atvinnurekandinn á umræðu um mögulegan stuðning og hjálpar viðkomandi um leið að átta sig á hlutverki sínu sem umönnunaraðila. Mikilvægt er að til staðar sé skýr skilgreining á því hvað felst í því að vera umönnunaraðili.

*Dæmi um góðar fyrirmyndir: Sumir vinnustaðir bjóða upp á að **skrá hverjir sinna umönnun**. Starfsfólk sem annast börn, foreldra, ættingja eða vini vegna andlegra eða líkamlegra veikinda eða skerðinga á þess kost að fá það skráð. Mannauðsfulltrúi leggur í kjölfarið mat á umfang ábyrgðarinnar og hvaða afleiðingar hún hefur fyrir þann sem er í þessari stöðu, auk þess að veita ráðgjöf um stuðning og greiðslur. Starfsfólk er hvatt til að ræða umönnunarábyrgðina við sinn næsta yfirmann en því ber ekki skylda til að upplýsa um í hverju umönnunin felst. Sumir vinnustaðir notast við nafnlausu skráningu á netinu sem hægt er að uppfæra hvenær sem er. Starfsfólki ber ekki skylda að veita upplýsingar um það sem það vill ekki upplýsa um.*

Það getur reynst atvinnrekendum erfitt að vita ekki hverjir eru í umönnunarlutverki en gæta ber varkárni þegar **kannanir eru lagðar fyrir** starfsfólk. Tilgangur kannana ætti að vera að veita upplýsingar um umfangið og hvaða afleiðingar það hefði fyrir vinnustaðinn ef umönnunaraðilar yrðu að hætta störfum. Hvaða áskoranir mæta umönnunaraðilum? Hvaða úrræði eru til staðar? Hvaða úrræði hafa nýst vel og væri auðvelt að festa betur í sessi? Ef greina á þarfir umönnunaraðila væri góð hugmynd að dreifa fyrst bæklingum eða birta grein í fréttabréfi vinnustaðarins áður en könnun er send á starfsfólk. Sömuleiðis er mikilvægt að stjórnendur ræði tilgang upplýsingaöflunar við starfsfólkið áður en upplýsinga er aflað. Raunin er sú að ekki nægir að afla upplýsinga um umönnunaraðila í eitt einstakt skipti, því sökum starfsmannaveltu og þeirrar staðreyndar að þátttaka í umönnun kemur og fer, þarf að kanna umfangið með reglulegu millibili. Samhliða upplýsingaöflun skal einnig fara fram **þarfagreining** sem nýtist við stefnumótun í málefnum umönnunaraðila.



SKREF 3

Viðskiptarökin

Kostnaðar- og ábatagreining hefur þann tilgang að meta hvort stuðningsúrræði bæti orðspor vinnustaðarins, dragi úr streitu, minnki starfsmannaveltu, auki ánægju viðskiptavina, dragi úr kostnaði við ráðningar, bæti starfsanda, hugmyndavinnu og framleiðni. Einnig kann umhyggja fyrir starfsfólki með umönnunarábyrgð að vera mikilvæg viðbót og styðja við **mannauðsstefnu** sem þegar er til staðar (t.d. stefna um inngildinguna, stefna um heilsu og velferð, stefna um aukna þátttöku starfsfólks).



SKREF 4

Skuldbinding til aðgerða

Þetta getur falið í sér endurskoðun á gildandi stefnu til að tryggja að hún nái til umönnunaraðila og að vekja fólk til umhugsunar um mikilvægi stefnumótunar í málaflokknum. **Stefna í málefnum umönnunaraðila** skal innihalda skilgreiningu á því hvað það þýðir að vera umönnunaraðili, ákvæði um hlutastörf, sveigjanleika, vinnu að heiman, leyfi frá störfum, upplýsingar um stuðning o.fl. Mikilvægt er að stefnunni sé ekki einungis beint að þeim sem eru með umönnunarábyrgð heldur að henni sé ætlað að **skapa vinnuumhverfi** sem hvetur umönnunaraðila til að nýta sér úrræðin sem eru til staðar. Það er lykilatriði að stjórnendur sýni að þeir séu skuldbundnir málefnum og séu jafnvel tilbúnir til að ræða eigin ábyrgð á umönnun nákominnna. Farsælast væri ef stjórnendur væru sjálfir tilbúnir að nýta sér stuðningsúrræðin sem vinnustaðurinn býður, eins og að vera í hlutastarfi eða taka sér leyfi frá störfum (**þetta á sértaklega við ef um karlkyns stjórnendur er að ræða!**).



SKREF 5

Samþætting og framkvæmd

Það er einkum tvennt sem atvinnurekendur geta gert. Annars vegar að styðja starfsfólk með umönnunarábyrgð í að sinna skyldum í vinnunni og hins vegar að styðja það í hlutverki umönnunaraðila.

Möguleg úrræði

Sveigjanleiki til að vinna að heiman; mat á vinnuskilum á ársgrundvelli; tilfærsla í starfi; lotuvinna (þ.e. að uppfylla vinnuskyldu en á þeim tíma sem skólar eru opnir); sjálfsskráning (teymið ákveður sjálft vaktamynstrið); starfsfólk skiptir starfi á milli sín; skiptar vaktir; styttri vinnutími; möguleiki á að skipta upp vinnudeginum; starfslok í áföngum; aukið leyfi (leyfi vegna bráðatilfella, leyfi vegna umönnunar), ólaunað orlof, orlof fyrir syrgjendur; ráðgjöf og upplýsingar; aðgengi að fagfólki sem getur metið þörf á aðstoð og veitt aðgengi að þjónustu; aðgengi að niðurgreiddri eða ókeypis tækni, bráðþjónustu og hvíldarþjónustu; stuðningsnet jafningja.

Atvinnurekendur ættu að efla **stjórnendapjálfun**, enda veltur margt á því hvernig stjórnendur koma fram við starfsfólk auk þess sem stjórnendur gegna lykilhlutverki í að bjóða starfsfólki upp á að vinna að heiman. Ef breyta á aðstæðum umönnunaraðila er mikilvægt að stjórnendur fái þjálfun í að fást við mismunandi vinnumynstur, byggja upp traust á teyminu og að sýna umönnunaraðilum framkomu sem ekki litast af fyrirframgefnum hugmyndum um hlutverk karla og kvenna. Það er sömuleiðis áskorun fyrir stjórnendur að fást við endurkomu umönnunaraðila

til starfa, t.d. að leita skýringa á fjarveru í öðrum þáttum en að viðkomandi hafi ekki haft áhuga á vinnunni. Að vissu leyti er um samskonar áskoranir að ræða og þegar starfsfólk hverfur af vinnumarkaði til skamms tíma vegna fæðingarorlofs eða veikinda. Stjórnendapjálfun felst einnig í því að gera stjórnendur meðvitaða um streitu starfsfólks, sér í lagi fólks sem er með umönnunarábyrgð. Með þjálfun læra stjórnendur hvernig skuli hefja samræður við starfsfólk og um leið kanna hvaða utanaðkomandi þættir valda streitu. Umönnunaraðilar hafa oft minnstan áhuga á að draga úr vinnu eða að fara í leyfi (m.a. vegna launalækkunar). Það reynist betur að sýna skilning, bjóða upp á sveigjanleika til að fara fyrir úr vinnu, skreppa frá vinnu í nokkra tíma eða vinna að heiman. Starfsfólk sem hefur þörf fyrir aukinn sveigjanleika vill ekki upplifa að það sé að valda aukinni byrði á samstarfsfólk eða að það sé ekki að standa sig í vinnu. Stjórnendur þurfa að vera meðvitaðir um aðstæður sem þessar og þjálfa þarf stjórnendur í að leita lausna, sem eru bæði vinnustaðnum og umönnunaraðilanum til hagsbóta. Senda þarf út skýr skilaboð um að „umönnun sé liðin á vinnustaðnum“. Þarfagreining ætti að fara fram til að ákvarða til hvaða þátta stjórnendapjálfunin ætti að ná. Kanna þarf hvað stjórnendendur vita nú þegar og hvers konar þjálfun og fræðslu þeir þurfa á að halda.

Það gæti reynst vel að útnefna einn **tengilið við starfsfólk með umönnunarábyrgð** (gæti verið mannauðsstjóri eða fulltrúi frá stéttarfélagi). Markmiðið er að umönnunaraðilar fái aðgengi að þriðja aðila sem gæfi kost á samtali um hvers kyns áskoranir sem umönnunaraðilar standa frammi fyrir og sem veitti stuðning í samtali við stjórnendur.

Endurþjálfun

Er ein tegund starfsþjálfunar sem er sérstaklega sniðin að fólki sem kemur aftur til vinnu eftir langt hlé. Um er að ræða stöðu sem viðkomandi gegnir í skamman tíma þar sem fyrri reynslu og færni er nýtt en byggt er ofan á hana með þjálfun og námskeiðum.

Aðgengi að upplýsingum

Atvinnurekendur munu þurfa að hvetja allt starfsfólk til að vera meðvitað um stefnu vinnustaðarins í því að styðja við starfsfólk með umönnunarábyrgð. Tryggja ætti að aðgang starfsfólks að upplýsingum, t.d. með reglulegum tölvupóstum og upplýsingum á innra neti vinnustaðarins og veita þannig leiðarvísi að flóknu kerfi úrræða hins opinbera.

Að takast á við skömm

Skapa þarf aðstæður þar sem starfsfólki finnst það geti rætt opinskátt um umönnunarlutverkið, í stað þess að upplifa skömm eða hafa áhyggjur af álitum annars starfsfólks. Það er krefjandi en jafnframt ákaflega mikilvægt að móta þannig umhverfi á vinnustöðum þar sem karlar eru í meirihluta.



SKREF 6

Að virkja hagsmunaaðila

Markmiðið með þessu skrefi er að umönnunaraðilar hafi einhvern ákveðinn tengilið á vinnustaðnum; að byggja upp stuðningsnet sem á sér stoð í sameiginlegri reynslu; að skapa tengsl við hópa utan vinnustaðarins sem hafa þekkingu á því hvernig er að annast fólk í ákveðnum aðstæðum (t.d. heilabilun); að skapa tengsl við þjónustustofnanir; að koma auga á sameiginleg vandamál sem hægt væri að leysa á vinnustaðnum. Það þarf að fara fram ítarleg kynning á stuðningsneti umönnunaraðila innan vinnustaðarins, með fréttabréfum, á innra neti vinnustaðarins (þar sem hægt er að skiptast á skoðunum, veita upplýsingar og ráð, og veita tilfinningalegan stuðning) og vefsíðum. Stuðningsetið getur boðið upp á vinnustofur, einstaklingsamtöl, kynningar á netinu o.s.frv. Það væri vel séð að hærra settir starfsmenn taki þátt í vinnu hópsins, til að auka sýnileika hans og trúverðugleika.



SKREF 7

Mælingar og kynningar

Atvinnurekendur ættu m.a. að mæla og segja frá fjölda umönnunaraðila á vinnustaðnum, hve margir nýta sveigjanleika í vinnu, hve margir taka leyfi til að sinna umönnun, fjölda í stuðningsneti umönnunaraðila, fjölda sem snýr aftur til vinnu að loknu leyfi, hve margir stjórnendur hafa hlotið þjálfun o.s.frv. Án þess háttar mælinga veit enginn hvort stuðningsúrræðin séu nýtt eða hvort þau séu frekar í orði en á borði. Kyngreina ætti öll gögn til þess að koma auga á **mun eftir kyni**. Atvinnurekendur ættu að geta sýnt fram á að þeir uppfylli fimm skilyrði:

- A. Viti hverjir hafa umönnunarábyrgð, þ.e. að það sé skilningur á því hvað það þýði að vera umönnunaraðili og að umönnunaraðilar geti sjálfir áttað sig á að þeir gegni því hlutverki
- B. Stefna, þ.e. að fjallað sé um umönnunarábyrgð í mannauðsstefnu og verklagsreglum
- C. Stuðningur á vinnustað, þ.e. að umönnunaraðilar geti fengið stuðning eða haft aðgang að upplýsingum um hvar stuðning og þjónustu sé að finna
- D. Samskipti, vitundarvakning og þjálfun, þ.e. að öllu starfsfólki sé kunngerð stefna vinnustaðarins og stuðningsúrræði
- E. Stuðningur samstarfsfólks, þ.e. að starfsfólk sé hvatt til að sækja stuðning til annarra í sömu stöðu.

LÍTIL OG MEÐALSTÓR FYRIRTÆKI

Vera má að á smærri vinnustöðum sé hvorki tími né sérstök þörf fyrir að móta formlega stefnu. Þess í stað kunna ákvarðanir að vera teknar á grundvelli þeirrar menningar og hugmyndafræði sem er við lýði á vinnustaðnum. Á þess háttar vinnustöðum ber að ræða opinskátt um vinnustaðamenninguna og reyna að sýna eins mikinn sveigjanleika og hægt er með því að bjóða ólaunað og launað leyfi frá störfum. Reynið að skapa umhverfi sem hvetur starfsfólk til að ræða opinskátt um aðstæður sínar við sinn yfirmann. Sýnið því skilning að starfsfólk hefur skyldum að gegna utan vinnunnar og tryggið að fundir séu haldnir á morgnana eða snemma síðdegis og hafið fundi stutta. Hugið að starfsfólki með lítil börn og starfsfólki sem annast maka eða foreldra og tryggið að það fái meiri tíma með fjölskyldunni. Skipuleggið vinnuna með það að leiðarljósi að fólk þarf að annast aðra og veitið aukinn frest á verkefnaskilum til að draga úr streitu og tryggja að fólk þurfi ekki að vinna um kvöld og helgar. Ekki dæma starfsfólk sem þarf á stuðningi að halda. Lítil og meðalstór fyrirtæki eru oft mjög háð því að starfsfólk standi sig vel og byggji upp gott samband við viðskiptavinum. Það getur verið afar sárt að sjá á eftir góðum starfsmanni og þess vegna er brýnt að bjóða upp á sveigjanleika.



8

NIÐURSTAÐA: GÁTLISTI ATVINNUREKENDA UM STUÐNING VIÐ UMÖNNUNARAÐILA

UNDIRBÚNINGUR

- Reynið að átta ykkur á því hverjir það eru sem hafa umönnunarábyrgð.
- Ráðfærið ykkur við starfsfólk um hvers konar stuðning það þarf og hvernig hægt væri að leita uppi starfsfólk sem er í þessari stöðu en sem hefur ekki upplýst aðra um stöðu sína.
- Skoðið hvað aðrir atvinnurekendur hafa gert til að styðja við fólk með umönnunarábyrgð.

STEFNA

- Tryggið að nógildandi stefna vinnustaðarins hafi að geyma úrræði sem nýtast umönnunaraðilum, t.d. sveigjanleiki í vinnu og möguleiki á að taka leyfi frá störfum.
- Komið á fót sérstakri stefnu í málefnum umönnunaraðila og tengið hana við aðra mannauðsstefnu (t.d. stefnu um heilsu og velferð, fjölbreytileika, inngildingu).
- Kynnið úrræði sem nýtast umönnunaraðilum.

KYNNING

- Auglýsið þau úrræði sem eru í boði með því að vera í stöðugum samskiptum við starfsfólk.
- Hvetjið stjórnendur til að fjalla um eigin umönnunarábyrgð.

FRAMKVÆMD

- Gerið aðlaganir á borð við það að leyfa notkun farsíma.
- Veitið ráðgjöf og upplýsingar til starfsfólks með umönnunarábyrgð í gegnum innra net vinnustaðarins og þar ber einnig að hafa hlekki að vefsíðum annarra stofnana sem veitt geta stuðning.
- Þjálfjið stjórnendur í að bera umhyggju fyrir þeim sem hafa umönnunarábyrgð.

STUÐNINGUR SAMSTARFSFÓLKS

- Hvetjið til þess að stofnað verði stuðningsnet starfsfólks með umönnunarábyrgð.
- Skiptist á reynslu við aðra atvinnurekendur með óformlegu samtali eða í gegnum samtök atvinnurekenda.

Það þarf stöðugt að huga að því hvernig bæta megi aðstæður starfsfólks með umönnunarábyrgð og tryggja að stuðningsúrræði séu nýtt af körlum og konum. Ennig þarf að tryggja að stefnan nýtist þeim sem sinna verktakavinnu á vinnustaðnum. Búa þarf starfsfólk undir komandi hlutverk sem umönnunaraðilar og tryggja að fólk sem er hætt að sinna þessu hlutverki geti geti snúið aftur til vinnu og huga að því hvernig megi nýta reynslu þess við stefnumótun. Siðfræðin sem liggur til grundvallar er að vinnustaðir skulu hafa samfélagslegan tilgang en ekki bara hafa gróðasjónarmið að leiðarljósi. Þannig má skapa sjálfbærara hagkerfi.



HEIMILDIR

Employers for Carers. 2015. Aðgengilegt á <https://www.employersforcarers.org/> (Maí 2021).

Frelih, M. 2019. *Challenges for Men, Providing Informal Care for People with Dementia*. Teorija in praksa LVI (4): 1136–1151.

Gärtner, M., Scambor, E. and Warat, M. 2021. *Men in Care*. Workplace Support for Caring Masculinities. Transnational Analysis of Studies in Organizations. Aðgengilegt á https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/MiC_org_transnational_report_updated.pdf (Nóvember 2021).

Grayson, D. 2017. *Take Care. How to be a great Employer of Working Carers*. United Kindgdom: Emerald Publishing.

Humer, Živa, Frelih, Mojca, Hammer, Danel, Nordfjell, Ole (Eds.) with contributions **Jurado-Guerrero, Teresa, Abril-Morales, Francisco, A. Arnald, Ásdís, Castellanos-Serrano, Cristina, Ciaputa, Ewelina, Björk Eydal, Guðný, Gärtner, Marc, V. Gíslason, Ingólfur, Hrženjak, Majda, Krzaklewska, Ewa, Posch, Oliver, Scambor, Elli, Warat, Marta** (2022): *Guide for Employers. Men in Care: How to Support Men and their Work- Life Balance*. Action grant VS-2018-0417.

OECD. 2011. *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. Aðgengilegt á <https://www.oecd.org/health/health-systems/help-wanted-9789264097759-en.htm> (Maí 2021).

Russell, R. 2007. *Men Doing 'Women's Work:' Elderly Men Caregivers and the Gendered Construction of Care Work*. The Journal of Men's Studies 15 (1): 1–18.

Scambor, E., Wojnicka, K. and Bergman, N. (eds). 2013. *Study on the Role of Men in Gender Equality*. Aðgengilegt á https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights_en (Maí 2021).

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES



Þetta verkefni hlaut styrk frá Evrópusambandinu, *Programme for Employment and Social Innovation* "EaSI" (2014-2020). Innihald skýrslunnar er á ábyrgð höfundna og endurspeglar á engan hátt skoðanir Evrópuráðsins.



UNIVERSITY OF ICELAND



Mirovni inštitut
Inštitut za sodobne družbene in politične študije
The Peace Institute
Institute for Contemporary Social and Political Studies



Federal Ministry
Republic of Austria
Social Affairs, Health, Care
and Consumer Protection

