

Podręcznik dla Pracodawców:

JAK ZADBAĆ O
PRACUJĄCYCH
OPIEKUNÓW ZE
SZCZEGÓLNYM
UWZGLĘDNIENIEM
MĘŻCZYŹN?

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES

MAJDA HRŽENJAK
THE PEACE INSTITUTE

O PROJEKCIE MIC

Men in Care / Mężczyźni i opieka (MiC) to europejski 3-letni projekt (2019-2022) realizowany przez 12 organizacji i instytucji (uniwersytetów, partnerów społecznych i organizacji pozarządowych), który uzyskał dofinansowanie z Komisji Europejskiej w ramach programu EaSI (PROGRESS). Ma on na celu poprawę warunków pracy w siedmiu krajach (Austria, Niemcy, Islandia, Norwegia, Polska, Słowenia i Hiszpania) by umożliwić mężczyznom pełnienie ról opiekuńczych.

W ramach projektu MiC sprawdzimy jak polityki i kultura pracy mogą zostać zmienione by mężczyźni mogli bardziej aktywnie zaangażować się w opiekę nad dziećmi, osobami starszymi, partnerami, współpracownikami i przyjaciółmi. Partnerzy MiC:

National Distance Education University (koordynator projektu, Hiszpania), Fundación 1 de Mayo (Hiszpania), Verein für Männer-und Geschlechterthemen Steiermark (Austria), European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence (Niemcy), University of Iceland (Islandia), REFORM - Resources Centre for Men (Norwegia), Jagiellonian University (Polska), PLinEU (Polska), Diversity Hub (Polska), The Peace Institute (Słowenia), the Association of Employers of Slovenia and the Association of Free Trade Unions of Slovenia (Słowenia). W projekcie uczestniczy także czternaście zrzeszonych organizacji.

ZASADY UŻYTKOWANIA

© 2022.

Utwór ten posiada licencję

CC BY-NC-SA 4.0 license.

ISBN 978-84-09-32437-8

SKŁAD

GRIGRI

@magathings



Niniejsza praca otrzymała wsparcie finansowe z Programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych "EaSI" (2014-2020). Za treść tego dokumentu opracowania odpowiedzialni są wyłącznie autorzy i w żaden sposób nie może on być uważany za odzwierciedlający stanowisko Komisji Europejskiej. Przewodnik został opublikowany w ramach projektu międzynarodowego współfinansowanego ze środków programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pn. „PMW” w latach 2019-2022; umowa nr 5127/EaSI/PROGRESS/2020/2 z dnia 21.12.2020

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE: DLACZEGO DBAĆ O OPIEKUNÓW?	3
2. KORZYŚCI DLA BIZNESU	5
3. KORZYŚCI DLA RÓWNOŚCI PŁCI	7
4. MĘSKOŚĆ I OPIEKA: MĘŻCZYŹNI JAKO PRACUJĄCY OPIEKUNOWIE	8
5. W JAKI SPOSÓB PRACODAWCY MOGĄ ZADBAĆ O PRACUJĄCYCH OPIEKUNÓW?	10
6. OPIEKUNOWIE I ICH RÓŻNE POTRZEBY	12
7. JAK BYĆ DOBRYM PRACODAWCĄ DLA PRACUJĄCYCH OPIEKUNÓW W SIEDMIU KROKACH?	15
8. ZAŁĄCZNIK: LISTA KONTROLNA DLA PRACODAWCÓW, KTÓRA POMOŻE IM W OPIECE NAD PRACUJĄCYMI OPIEKUNAMI: 5P	21
9. BIBLIOGRAFIA	24

1

WPROWADZENIE: DLACZEGO DBAĆ O OPIEKUNÓW?

Opieka jest normalną częścią życia – ma fundamentalne znaczenie dla kondycji ludzkiej. Oprócz opieki nad dziećmi, osobami chorymi i starszymi, opieka obejmuje także codzienne fizyczne, emocjonalne i społeczne wsparcie rodzin i jednostek, czyli odnawianie siły roboczej i prokreację. Dlatego gospodarka i rodzina, czy też sfera zawodowa i sfera życia osobistego, nie są bynajmniej odrębnymi dziedzinami, ale są ściśle ze sobą powiązane i wzajemnie od siebie zależne.

Opieka jest doświadczeniem powszechnym i różnorodnym. Na przykład: większość osób opiekujących się rodzicami jest w wieku od 45 do 64 lat i łączy pracę z opieką. Wielu z tych pracowników znajduje się u szczytu kariery zawodowej i należy do najbardziej wykwalifikowanych pracowników organizacji. Szacuje się, że 20 mln osób w całej UE świadczy nieodpłatnie ponad 20 godzin nieformalnej pracy opiekuńczej tygodniowo (ok. 10 mln osób świadczy ponad 35 godzin opieki nieformalnej), średnio ponad 5 lat (w przypadku demencji i dzieci dożywotnio niepełnosprawnych – 10 lat). Badanie OECD (2011) wykazało, że jedna na 10 osób dorosłych w krajach OECD była zaangażowana w nieformalną, nieodpłatną opiekę rodzinną. Opieka nieformalna, choć daje satysfakcję, odbija się na samopoczuciu opiekunów, co ma wpływ na pracę. Wraz z podwyższonym wiekiem emerytalnym rośnie prawdopodobieństwo, że w trakcie życia zawodowego będziemy musieli wejść w rolę opiekuna. Biorąc pod uwagę trendy demograficzne w UE, dbałość o pracujących opiekunów oznacza działania integrujące starzejących się i pracowników z różnych pokoleń (tj. rodziców, pokolenie przegubowe (sandwich generation), starsi pracownicy opiekujący się osobami w mocno podeszłym wieku, osoby z niepełnosprawnościami).

Większość pracowników przechodzi w **życiu etapy**, w których musi pogodzić pracę z opieką nad małymi dziećmi lub starszymi rodzicami, chorym partnerem, krewnymi, przyjaciółmi. Coraz większa liczba pracowników sprawuje opiekę zarówno nad dziećmi, jak i osobami starszymi (tzw. pokolenie przegubowe). Czasami opieka jest krótkotrwałym epizodem, czasami jest długotrwała, a jej zakres stopniowo rośnie. Mimo to **opieka nadal pozostaje ukrytym problemem w miejscu pracy**, a wielu pracujących opiekunów czuje się samotnych lub odizolowanych, ponieważ nie czują się komfortowo, rozmawiając o swoich obowiązkach opiekuńczych w pracy. Mają wrażenie, że są jedynymi osobami w takiej sytuacji (Pracodawcy dla opiekunów 2015).

Jaki wpływ ma opieka na pracujących opiekunów? Główne wyzwania związane z dbałością o pracujących opiekunów to problemy finansowe, fizyczne i emocjonalne. Dla większości opiekunów brak dostępu do wystarczających okresów urlopu opiekuńczego i niskie stopy zastąpienia finansowego wiążą się z koniecznością zmniejszenia liczby godzin pracy, co prowadzi do utraty dochodów, uprawnień emerytalnych i często możliwości rozwoju zawodowego. Łączenie pracy zawodowej z nieformalną opieką prowadzi także do większego stresu, zmęczenia i pogorszenia stanu zdrowia fizycznego wynikającego z zaburzonej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w połączeniu z emocjonalnym ciężarem, jakim jest sprawowanie opieki. Dotyczy to w szczególności opieki nad osobami starszymi, która jest bardziej wymagająca pod względem fizycznym i emocjonalnym niż opieka nad dziećmi. Niewielka liczba opiekunów jest zmuszona do całkowitej rezygnacji z pracy, co pociąga za sobą poważne obciążenia finansowe, a w dłuższej perspektywie prowadzi do ubóstwa i utraty więzi społecznych. Może to być niekorzystne także dla pracodawców ze względu na utratę doświadczonego i utalentowanego personelu, lojalności pracowników, różnorodności i pamięci instytucjonalnej, a także wyższe koszty rekrutacji.

Ponadto społeczeństwo w ogóle traci kompetencje i umiejętności osób aktywnych zawodowo. Dla tych opiekunów, którzy całkowicie opuścili rynek pracy, by pełnić rolę opiekuńczą, ponowne wejście na ten rynek może być trudne, szczególnie jeśli okres sprawowania opieki był dłuższy. Im dłużej dana osoba pozostaje poza rynkiem pracy ze względu na swoje obowiązki opiekuńcze, tym mniej prawdopodobne jest, że będzie w stanie wrócić do pracy, gdy jej rola opiekuńcza dobiegnie końca.

Wspieranie opiekunów w łączeniu pracy zawodowej z opieką ma kluczowe znaczenie dla poprawy jakości życia opiekunów, w czym kluczową rolę odgryją – obok opieki ze strony państwa i lokalnej społeczności – pracodawcy. Znajduje to odzwierciedlenie w definicji **odpowiedzialności korporacyjnej**, czyli odpowiedzialności organizacji za jej szerszy wpływ na społeczeństwo, środowisko i gospodarkę. Jej kluczowym elementem jest wpływ na pracowników – bycie odpowiedzialnym i dobrym pracodawcą.

Wytyczne te są przeznaczone dla pracodawców, którzy chcą zrozumieć społeczne i biznesowe korzyści płynące ze wspierania pracowników sprawujących opiekę nad innymi. Dostępny jest także uzupełniający przewodnik dotyczący mężczyzn-opiekunów i firm (Humer, Frelih i in. 2021).



2

KORZYŚCI DLA BIZNESU

Firma jest coraz częściej postrzegana nie jako zamknięta jednostka, która współzawodniczy ze sferą życia osobistego, ale jako otwarty system połączony z otoczeniem, a zatem zaangażowany w przemiany społeczne, kulturowe, etyczne i polityczne.

Organizacje, które mogą zaoferować większą elastyczność i krótszy czas pracy, urlopy opiekuńcze i elastyczne modele kariery, będą miały przewagę konkurencyjną w rekrutacji i utrzymaniu pracowników, ponieważ coraz ważniejszym czynnikiem na rynku pracy stają się rosnący wiek pracowników oraz chęć zrównoważenia życia zawodowego i osobistego u ludzi młodych. Pełnienie przez pracownika roli żywiciela rodziny i opiekuna przekłada się na absencję w pracy i obniżone zadowolenie z życia, co z kolei wpływa ujemnie na efektywność. W interesie pracodawców leży opracowanie programów i strategii przyjaznych rodzinie, które wspierałyby pracowników w pełnieniu wielorakich ról społecznych.

Oto niektóre **koszty** związane z zaniedbywaniem problemu pracujących opiekunów:

UTRATA WYDAJNOŚCI

Pracujący opiekunowie zgłaszają wyższy poziom stresu, wzmożoną absencję, mniejszą zdolność do pracy w pełnym wymiarze godzin lub w nadgodzinach, podróżowania w celach zawodowych lub rozwijania kariery, niższą wydajność i większą liczbę przerw w pracy.

KOSZTY REKRUTACJI I UTRZYMANIA PRACOWNIKÓW

Niektórzy opiekunowie zmniejszają liczbę godzin pracy; inni rezygnują z pracy, by zapewnić opiekę. Pracodawcy tracą wiedzę, umiejętności i doświadczenie, które pracownik wypracował przez dłuższy czas, i będą musieli go zastąpić. Oszacowano, że zastąpienie pracownika o niskich kwalifikacjach może kosztować równowartość trzymiesięcznej pensji, a zastąpienie specjalisty – ponad rocznej pensji.

POGŁĘBIAJĄCA SIĘ LUKA W UMIEJĘTNOŚCIACH

Pracodawcy mogą stracić pracowników o określonych umiejętnościach, których brakuje na rynku pracy, dlatego wspieranie pracujących opiekunów może być częścią strategii zatrudniania i zatrzymywania pracowników, którzy zapewnią im przewagę konkurencyjną.

UTRATA ZRÓŻNICOWANIA W ZAKRESIE PŁCI

Ponieważ więcej kobiet niż mężczyzn odchodzi z pracy z powodu większego zaangażowania w opiekę nad dziećmi i osobami starszymi.

UTRATA WARTOŚCI STARZEJĄCEGO SIĘ PERSONELU

Ponieważ jednym z istotnych powodów odchodzenia starszych pracowników z pracy jest opieka nad partnerem lub rodzicami, wspieranie pracujących opiekunów pomoże zatrzymać starszych pracowników w pracy.

Z kolei zapewnienie pracującym opiekunom przyjaznego środowiska pracy przynosi **korzyści pracodawcom:**

PRZYCIĄGA
I ZATRZYMUJE
PRACOWNIKÓW

POPRAWIA
JAKOŚĆ
ŚWIADCZONYCH
USŁUG

ZWIĘKSZA
ODPORNOŚĆ
I PRODUKTYWNOŚĆ

PROMUJE
PRZYWIĄZANIE
PRACOWNIKÓW
DO FIRMY

ZMNIĘJSZA
LICZBĘ
ZWOLNIEŃ
LEKARSKICH

GENERUJE
OSZCZĘDNOŚCI
KOSZTÓW

REDUKUJE
KOSZTY
REKRUTACJI
I SZKOLEŃ

ZMNIĘJSZA
STRES

PODNOSI
MOTYWACJĘ
PRACOWNIKÓW

ZWIĘKSZA
RÓŻNORODNOŚĆ
POD WZGLĘDEM
PŁCI

USPRAWNIA
ZARZĄDZANIE
LUDŹMI

3

KORZYŚCI DLA RÓWNOŚCI PŁCI

Opieka ma **szerszy wpływ na społeczeństwo** ze względu na płeć, ponieważ większość osób intensywnie opiekujących się chorymi to kobiety. Badania podkreślają nieproporcjonalnie duży ciężar opieki spoczywający na kobietach we współczesnym społeczeństwie, niewystarczające zaangażowanie mężczyzn w pracę opiekuńczą i związane z tym nierówności na rynku pracy.

Mimo że kobiety w Europie mają przeciętnie wyższe wykształcenie niż mężczyźni, kobiety sprawujące opiekę częściej nie pracują, przerywają karierę, podejmują pracę w niepełnym wymiarze godzin lub dorywczą, często na gorzej płatnych stanowiskach, przedkładają opiekę nad awans zawodowy – wszystkie te czynniki mogą utrudniać im rozwój zawodowy. Oprócz nierówności oznacza to także zmarnowany potencjał kobiet, organizacji zawodowych i całego społeczeństwa. Taka sytuacja wymaga przede wszystkim wzmocnienia publicznego systemu opieki, ale także skłania mężczyzn do większego zaangażowania w pracę opiekuńczą, a pracodawców do stworzenia warunków wspierających opiekunów nieformalnych.



4

MĘSKOŚĆ I OPIEKA: MĘŻCZYŹNI JAKO PRACUJĄCY OPIEKUNOWIE

Zaangażowanie mężczyzn w opiekę jest bardzo złożone. Praca opiekuńcza jest stereotypowo kojarzona z kobiecością, zależnością, emocjonalnością jako przeciwieństwem męskości. Społeczne normy męskości zakładają, że status i władza, które wiążą się z pozycją w pracy zarobkowej, są ważnymi źródłami męskiego poczucia wartości i samooceny. Prowadzi to do silnej męskiej identyfikacji z pracą, która przynosi mężczyznom wyraźne korzyści (tj. wyższe dochody, mniej pracy nieodpłatnej, dominację w gremiach decyzyjnych), ale także to, co można nazwać „dywidendami patriarchalnymi” w sferze pracy, ekonomii i polityki. Przywileje te pociągają za sobą jednocześnie koszty dla męskości, takie jak zubożenie związków intymnych, pracę ponad siły, nadmierną konkurencyjność, ryzykowne zachowania, zaniedbywanie własnego zdrowia, przemoc, krótsza długość życia oraz wyższe wskaźniki samobójstw i uzależnień w porównaniu z kobietami, co w dużej mierze można postrzegać jako jednostronne wzorce socjalizacji w kierunku twardości, płatnej pracy i braku trosk.

Mężczyznom, którzy mają obowiązki opiekuńcze, trudno jest szukać wsparcia w organizacji zawodowej z obawy, że może to być odebrane jako przyznanie się do słabości lub uważają, że jest to sprzeczne z normami męskości, które nakazują autonomię, kontrolę, pewność siebie i panowanie nad sytuacją. Mężczyźni często postrzegają opiekę jako osobisty problem; nie doceniają jej ciężaru, przyjmując przy tym postawę bohaterską w stylu „sam sobie poradzę”. Obawiają się, że koledzy wyśmieją ich za wykonywanie „kobiecej pracy”; boją się, że pracodawcy nie będą już uważać ich za godnych zaufania, kompetentnych i konkurencyjnych (Gärtner i in. 2021). Dane empiryczne dowodzą jednak, że mężczyźni coraz częściej chcą bardziej angażować się w życie rodzinne, ale nie czują się w tym zakresie wspierani przez pracodawców (Scambor i in. 2013). Wielu mężczyzn nadal jest karanych za niespełnianie męskiego ideału pracownika oddanego pracy, nieobciążonego obowiązkami rodzinnymi. Często pracodawcy reagują inaczej, gdy kobiety i mężczyźni szukają pomocy w pogodzeniu pracy i opieki. Na przykład mężczyźni, którzy przechodzą na niepełny etat z powodu rodzicielstwa, są bardziej stygmatyzowani niż kobiety albo ludzie dziwią się, gdy

mężczyzna bierze zwolnienie lekarskie z powodu chorego dziecka. Ojcowie często spotykają się z odmowną odpowiedzią na prośby o elastyczne godziny pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem. W niektórych organizacjach problemem jest wzięcie kilkumiesięcznego urlopu ojcowskiego lub wychowawczego. Pomimo wprowadzenia urlopów ojcowskich i wspólnych urlopów wychowawczych, mężczyźni, którzy biorą długie urlopy są piętnowani, a ojcowie, którzy decydują się na opiekę nad noworodkami, napotykać na poważne bariery (Gärtner i in. 2021). Obowiązki opiekuńcze nie ograniczają się tylko do rodziców. W nieformalnej opiece nad osobami starszymi średnio 25% do 30% mężczyzn-opiekunów (OECD 2011), którzy wykonują większość obowiązków związanych z opieką nad partnerami cierpiącymi na przewlekłe choroby.

Istnieje także coraz więcej dowodów naukowych na to, że mężczyźni wchodzą w rolę głównych opiekunów (Russel 2007, Frelüh 2019), gdy nie mają innego wyboru, jak tylko przejąć czasochłonne obowiązki opiekuńcze (np. samotne wychowywanie dziecka lub opieka nad rodzicem lub partnerem cierpiącym na demencję) i wykonywać wszystkie niezbędne czynności opiekuńcze, od rutynowych prac domowych po intymną opiekę osobistą. Niemniej jednak norma idealnego pracownika nadal wzmacnia identyfikację mężczyzn z pracą, a mężczyźni, którzy chcą przyjąć bardziej aktywną rolę w opiece, doświadczają podobnej lub nawet silniejszej dyskryminacji i segregacji w środowisku pracy niż kobiety. Jeśli ta niechęć będzie narastać, będzie to na niekorzyść pracodawców, którzy się nie dostosują.

Zajęcie się kwestią obowiązków opiekuńczych mężczyzn jest zatem ważne dla zmiany kultury organizacyjnej, emancypacji mężczyzn, równości płci w organizacjach i szerzej w społeczeństwie, a także dlatego, że wielu mężczyzn chce się opiekować innymi. Wspieranie wszystkich osób sprawujących opiekę – nie tylko kobiet, ale także mężczyzn, nie tylko rodziców, ale także osób opiekujących się osobami starszymi, chorymi i z niepełnosprawnościami – umożliwi pracodawcom korzystanie z bogactwa umiejętności i doświadczenia mężczyzn i kobiet w każdym wieku. Jest to szczególnie ważne, ponieważ coraz więcej osób pozostaje dłużej w pracy, a mimo to nadal pełni obowiązki opiekuńcze – a w niektórych przypadkach może pełnić wiele ról opiekuńczych.



5

W JAKI SPOSÓB PRACODAWCY MOGĄ ZADBAĆ O PRACUJĄCYCH OPIEKUNÓW?

Organizacje, które wspierają swoich pracujących opiekunów, identyfikują takie osoby (mężczyzn i kobiety), oferują elastyczny czas pracy i pracę w domu, urlopy opiekuńcze, wspierają wewnętrzne sieci opiekunów pracowniczych, udzielają porad i informacji itp. Nie ma jednego szablonu, który sprawdziłby się w każdej organizacji, ale trzy wspólne filary to: przywództwo poprzez dawanie przykładu, wspierające i śmiałe kierownictwo oraz elastyczność w stosunku do zmieniających się okoliczności.

Organizacja Pracodawcy dla Opiekunów opracowała kilka wskazówek, jak pracodawcy mogą wspierać pracowników będących opiekunami.

WPROWADZENIE POLITYKI DOTYCZĄCEJ OPIEKUNÓW

Pracodawcy mogą wprowadzić politykę dotyczącą opiekunów, aby zademonstrować swoje wsparcie i określić konkretne rozwiązania stosowane w odniesieniu do opiekunów. Pracodawcy powinni także zadbać o to, by odpowiednie polityki i procedury (np. dotyczące elastycznego czasu pracy) uwzględniały kwestie opieki. O istnieniu polityki dotyczącej opiekunów i innych istotnych zasad należy regularnie informować pracowników, z których część będzie sprawować opiekę. Ważne jest także podjęcie działań w celu zwiększenia świadomości na temat wsparcia organizacji dla opiekunów, na przykład poprzez kampanię plakatową, ulotki rozsyłane wraz z listami płac lub podczas specjalnych wydarzeń.

SZKOLENIE PRZEŁOŻONYCH W ZAKRESIE WSPIERANIA OPIEKUNÓW

Bezpośredni przełożeni mają zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania polityki dotyczącej opiekunów i mogą mieć wpływ na zdolność opiekuna do pogodzenia pracy i opieki. Dlatego warto przeprowadzać szkolenia dla przełożonych na temat wspierania opiekunów, przyjmowania wobec nich postawy wyrozumiałości. Szkolenia powinny podejmować takie zagadnienia, jak: czym jest opieka? dlaczego należy wspierać opiekunów? co muszą i co powinni robić pracodawcy? a także identyfikacja opiekunów i komunikacja.

UMOŻLIWIENIE OPIEKUNOM ELASTYCZNEJ PRACY

Zapewnienie elastycznej organizacji pracy jest jednym z kluczowych sposobów, w jaki pracodawca może wspierać opiekunów w miejscu pracy. Posiadanie zasad dotyczących elastycznego czasu pracy, które wykraczają poza ustawowe uprawnienia, może przynieść korzyści opiekunom. Na przykład, formalna procedura składania wniosków o elastyczną pracę może pomóc pracodawcom w lepszym reagowaniu na potrzeby opiekunów. Elastyczne warunki pracy, które mogą być korzystne dla opiekunów, obejmują zapewnienie czasu i prywatnej przestrzeni na osobiste rozmowy telefoniczne, elastyczne godziny rozpoczęcia i/lub zakończenia pracy, odrabianie lekcji, roczne rozliczenie godzin pracy itp.

BĄDŹ ELASTYCZNY, GDY OPIEKUNOWIE POTRZEBUJĄ URLOPU Z KRÓTKIM WYPRZEDZENIEM

Pracodawcy mogą wspierać pracowników zajmujących się opieką, oferując im elastyczne formy urlopu. Elastyczny urlop może pomóc opiekunowi w radzeniu sobie z kryzysem lub w sytuacji, gdy musi on wziąć dłuższą przerwę w pracy, aby się kimś zaopiekować. Chociaż wszyscy pracownicy mają prawo do czasu wolnego od pracy na opiekę nad podopiecznymi, pracodawcy mogą zaoferować opiekunom zmagającym się z kryzysem wsparcie wykraczające poza ustawowe uprawnienia. Na przykład, pracodawcy mogą płacić pracownikom za czas wolny, który biorą na opiekę nad podopiecznymi, lub dać im możliwość odrobienia tego czasu w późniejszym terminie. Pracodawcy mogą także zaoferować opiekunom możliwość wzięcia dłuższego urlopu.

ZAPEWNIENIE INFORMACJI I WSPARCIA RÓWIEŚNICZEGO

Pracodawcy mogą udzielać opiekunom informacji o tym, jakie wsparcie w miejscu pracy i poza nim jest dostępne i jak do niego dotrzeć. Informacje te mogą być zawarte w przewodniku dla opiekunów, w którym zebrane są wszystkie najważniejsze informacje na temat opieki. Pracodawcy mogą także wspierać opiekunów, tworząc i kierując pracownikami do grup wsparcia.

DBAŁOŚĆ O PRACUJĄCYCH OPIEKUNÓW POWINNA BYĆ CZĘŚCIĄ KLUCZOWYCH STRATEGII ORGANIZACYJNYCH

- Tworzenie zróżnicowanego i integracyjnego miejsca pracy
- Przyciąganie, zatrzymywanie i optymalizacja talentów w kontekście starzenia się siły roboczej
- Bycie społecznie odpowiedzialnym pracodawcą
- Zapewnianie zdrowia i dobrego samopoczucia w miejscu pracy
- Miła atmosfera w pracy
- Budowanie zaangażowania i popieranie pracowników
- Budowanie odporności organizacyjnej
- Zapewnienie zrównoważonego rozwoju poprzez obniżenie kosztów i zwiększenie wydajności.

6

OPIEKUNOWIE I ICH RÓŻNE POTRZEBY

(istotne dla pracodawców i pracujących opiekunów)

Pracodawcy łatwo zauważyć pracujących rodziców, natomiast opiekunowie rodziców, dziadków, partnerów lub rodzeństwa znajdują się w różnych sytuacjach i często czują się niekomfortowo, mówiąc o swoim życiu prywatnym w pracy. W polityce dotyczącej opiekunów należy jasno zdefiniować, kto jest opiekunem. Są to pracownicy odpowiedzialni za opiekę i wsparcie dla dzieci, osób z niepełnosprawnością, starszych lub chorych rodziców, partnerów, krewnych i przyjaciół, którzy nie są w stanie sami o siebie zadbać. Osoby te mają znaczące obowiązki opiekuńcze, które mają istotny wpływ na ich życie zawodowe.

Poniższy opis pozwala zrozumieć specyficzne sytuacje i potrzeby pracujących opiekunów oraz to, w jaki sposób zmieniają się one w procesie opieki.

KIEDY:

ZACZYNAJEMY SIĘ KIMŚ OPIEKOWAĆ

DZIECI DORASTAJĄ LUB OSOBA, KTÓRĄ SIĘ OPIEKUJESZ MUSI PRZENIEŚĆ SIĘ DO DOMU OPIEKI

PO RAZ PIERWSZY ZWRACAMY SIĘ PO POMOC/PORADĘ DO SPECJALISTY W IMIENIU OSOBY, KTÓRĄ SIĘ OPIEKUJEMY

W DOMU OSOBY, KTÓRĄ SIĘ OPIEKUJEMY, MUSI POJAWIĆ SIĘ PŁATNA OPIEKA

PROSIMY O POMOC W PRACY

OPIEKA U SCHYŁKU ŻYCIA

MUSISZ SKRÓCIĆ GODZINY PRACY LUB CAŁKOWICIE Z NIEJ ZREZYGNOWAĆ

ZAKOŃCZY SIĘ OKRES SPRAWOWANIA OPIEKI

KIEDY ZACZYNAMY SIĘ KIMŚ OPIEKOWAĆ:

Potrzebujemy czasu i elastyczności, by odpowiednio dostosować swoje życie do konieczności sprawowania opieki, a także wdrożyć charakterystyczne dla danego schorzenia wskazania dotyczące dalszego rozwoju choroby, porady dotyczące odporności osobistej i dbania o własne zdrowie i dobre samopoczucie, jak również wskazówek i informacji dotyczących sieci opiekunów zapewniającej wzajemne wsparcie.

KIEDY PO RAZ PIERWSZY ZWRACAMY SIĘ PO POMOC/PORADĘ DO SPECJALISTY W IMIENIU OSOBY, KTÓRĄ SIĘ OPIEKUJEMY:

Jak formalnie zostać uznanym za opiekuna itp.? Nagłe okoliczności mogą spowodować, że pracownik będzie potrzebował krótkiego czasu wolnego z niewielkim wyprzedzeniem; może to wymagać zrozumienia i konkretnego wsparcia ze strony przełożonych i kolegów.

KIEDY PROSIMY O POMOC W PRACY:

Wzrost liczby obowiązków opiekuńczych może zmienić sytuację osobistą pracownika i w związku z tym może on potrzebować większej elastyczności lub zmiany harmonogramu pracy – na krótki lub długi czas – dlatego potrzebne jest zapewnienie możliwości elastycznego czasu pracy i urlopu.

W PRZYPADKU KONIECZNOŚCI SKRÓCENIA GODZIN PRACY LUB CAŁKOWITEJ REZYGNACJI Z PRACY:

Doradztwo finansowe, np. w zakresie przyszłej emerytury; utrzymywanie kontaktu i podnoszenie kwalifikacji w czasie przerwy w karierze; możliwość pracy na własny rachunek.

GDY W DOMU OSOBY, KTÓRĄ SIĘ OPIEKUJEMY, MUSI POJAWIĆ SIĘ PŁATNA OPIEKA:

Profesjonalna pomoc w znalezieniu wykwalifikowanej opieki i możliwości jej finansowania; pomoc w nagłych przypadkach, gdy zwykła opieka przestaje działać.

KIEDY DZIECI DORASTAJĄ LUB OSOBA, KTÓRĄ SIĘ OPIEKUJESZ, MUSI PRZENIEŚĆ SIĘ DO DOMU OPIEKI:

Możliwości powrotu do pracy; pomoc w przekwalifikowaniu się i ponownej integracji w pracy.

OPIEKA U SCHYŁKU ŻYCIA:

Urlop nadzwyczajny i okolicznościowy.

PO ZAKOŃCZENIU OKRESU SPRAWOWANIA OPIEKI:

Radzenie sobie z żałobą, powrót do pracy, przekonanie współpracowników i kierowników do zmiany sposobu postrzegania własnej osoby. Dla niektórych byłych opiekunów przekazywanie wiedzy na temat opieki, np. poprzez zakładową sieć opiekunów, może być ważnym elementem rozliczenia z przeszłością i optymalizacji pozytywnego wpływu własnej nauki.

Dla niektórych opiekunów potrzeby mogą być bardzo podstawowe, np. punktualne wychodzenie z pracy lub dostęp do telefonu do użytku osobistego. Niektórzy mogą wymagać elastycznej organizacji pracy na stałe, tymczasowo lub sporadycznie.

Ogólnie rzecz biorąc, dbałość o opiekunów obejmuje niektóre z poniższych elementów w miejscu pracy:

- Kultura wsparcia, która uznaje i dostosowuje się do pracowników, którzy mają obowiązki opiekuńcze.
- Informowanie pracowników i członków kierownictwa o zasadach i uprawnieniach dla opiekunów, wynikających z odpowiednich przepisów lub umów.
- Informowanie pracowników i członków kierownictwa o pomocy zewnętrznej, takiej jak organizacje wspierające opiekunów, ośrodki opieki dziennej, opieka pozaszkolna.
- Elastyczne formy pracy, takie jak nienormowany czas pracy, niepełny wymiar godzin, dzielenie etatu, elastyczny grafik lub skrócony czas pracy.
- Przepisy dotyczące urlopów, takich jak płatny urlop macierzyński, ojcowski, wychowawczy, osobisty lub opiekuńczy, urlop bezpłatny, elastyczne wykorzystanie urlopu wypoczynkowego lub program darowizn urlopowych umożliwiający pracownikom przekazanie niewykorzystanego urlopu na rzecz opiekunów.
- Tymczasowa, sporadyczna lub długoterminowa praca w domu.
- Bezpłatne lub dotowane usługi doradcze.
- Dostęp do komputerów i telefonów do użytku osobistego.



7

JAK BYĆ DOBRYM PRACODAWCĄ DLA PRACUJĄCYCH OPIEKUNÓW W SIEDMIU KROKACH?

(wg Graysona 2017)

Ważne jest, aby działania organizacyjne na rzecz wsparcia pracujących opiekunów były kształtowane w sposób uwzględniający płeć, aby wyraźnie odnosiły się do mężczyzn i zapobiegały wzmocnieniu istniejących nierówności płci w opiece.



KROK 1

Identyfikacja przyczyn

Bodźcem dla pracodawców do rozważenia potrzeb ich pracowników będących opiekunami może być czynnik wewnętrzny lub zewnętrzny, odgórny lub oddolny. Może to być analiza statystyk dotyczących nieplanowanych nieobecności w pracy lub rezygnacji pracowników; pomysły zgłaszane przez pracowników lub związki zawodowe, indywidualny przypadek pracownika; prognozowanie rzeczywistych/przewidywanych niedoborów kompetencji i obawy o utratę doświadczonych pracowników; chęć przekształcenia celu organizacji, aby stać się odpowiedzialnym i wrażliwym pracodawcą lub nowe przepisy prawne.



KROK 2

Co się naprawdę liczy?

Którzy pracownicy są opiekunami, a którzy wkrótce nimi zostaną? Często opiekunowie sami się nie identyfikują i nie chcą wcale poruszać tej kwestii z przełożonym. Niektórzy pracownicy niechętnie opowiadają o swojej sytuacji i nie chcą, by ujawniano, że mają obowiązki opiekuńcze nad rodziną. Częściowo wynika to również z tego, że pracownicy obawiają się, iż z powodu swoich obowiązków opiekuńczych nie będą postrzegani jako

solidni, oddani pracownicy. Być może obawiają się, że będzie to miało ujemny wpływ na ich karierę zawodową, na przykład, pominięcie przy awansie, utrata pewności zatrudnienia lub napiętnowanie. **Mężczyźni bardziej niechętnie niż kobiety rozmawiają w pracy o swoich obowiązkach opiekuńczych**, co wynika z przyczyn związanych z płcią (prośenie o pomoc postrzegane jako oznaka słabości, drwiny ze strony kolegów z powodu wykonywania „kobiecej” pracy, utrata konkurencyjności i możliwości awansu itp). Pracodawca może zadać dodatkowe pytanie w ramach oceny wyników pracy lub corocznego spotkania indywidualnego. Pytając o ewentualne obowiązki opiekuńcze, pracodawca nie tylko otwiera możliwości wspierania pracowników, ale także może pomóc im dostrzec, że w rzeczywistości są opiekunami. Ważne jest, by jasno zdefiniować, co to znaczy być opiekunem.

*Przykład dobrej praktyki: Niektórzy pracodawcy prowadzą **rejestr opiekunów**. O wpis do rejestru mogą ubiegać się pracownicy, którzy opiekują się rodzicem, dzieckiem, krewnym lub przyjacielem, niezdolnym do samodzielnego życia z racji choroby fizycznej lub psychicznej lub niepełnosprawności. Obowiązki opiekuńcze są oceniane indywidualnie przez odpowiedniego urzędnika, a wpis do rejestru uprawnia do szeregu form pomocy i świadczeń. Chociaż pracowników zachęca się do omówienia tej kwestii z bezpośrednim przełożonym, nie ma wymogu ujawniania przełożonemu charakteru obowiązków opiekuńczych. Niektóre firmy korzystają z anonimowej rejestracji on-line, którą pracownicy mogą w każdej chwili aktualizować. Nie ma obowiązku podawania informacji, których nie chcemy ujawnić.*

Brak wiedzy o obowiązkach pracowników jest problemem dla pracodawców, jednak **ankiety wśród pracowników** należy przeprowadzać z wyczuciem. Powinny one pokazywać zakres opieki, jaką sprawują pracownicy, oraz koszty, jakie ponosi firma w związku z możliwą do uniknięcia utratą talentów, gdy opiekunowie odchodzą z pracy. Jakie są główne wyzwania, przed którymi stoją opiekunowie? Co zapewniają już istniejące nieformalne praktyki? Które z nich są skuteczne i mogłyby zostać łatwo sformalizowane? Aby zidentyfikować potrzeby związane z opieką nieformalną w firmie, pracodawca może rozesać ulotkę, opublikować artykuł w biuletynie firmowym, a następnie rozesać ankietę do pracowników. Przed podjęciem decyzji o tym, jaki system identyfikacji byłby odpowiedni, pracodawca może omówić tę kwestię z pracownikami i wyraźnie wyjaśnić motywy zbierania informacji. W rzeczywistości identyfikacja pracowników-opiekunów, nie jest czynnością jednorazową. Z uwagi na rotację personelu i fakt, że cały czas pojawiają się nowi opiekunowie, ich identyfikacja musi być przeprowadzana w regularnych odstępach czasu. Identyfikacja powinna również obejmować **analizę potrzeb**, stanowiącą podstawę do opracowania polityki organizacyjnej wspierającej opiekunów.



KROK 3

Korzyści dla biznesu

Bezpośrednia analiza kosztów i korzyści: w jaki sposób działania wspierające mężczyzn-opiekunów przyczynią się do dobrej reputacji firmy, zmniejszenia stresu w miejscu pracy, lepszego zatrzymywania doświadczonych osób, większego zadowolenia klientów, niższych kosztów rekrutacji, wyższego morale pracowników, ich kreatywności i wydajności. W jaki sposób dbałość o pracujących opiekunów sprawia, że istniejąca polityka kadrowa (w zakresie np. różnorodności, integracyjności, zdrowia i dobrego samopoczucia, łagodzenia stresu w miejscu pracy, zwiększenia zaangażowania pracowników) stają się bardziej skuteczne i lepiej zintegrowane.



KROK 4

Zdecydowane działanie

Ten krok może obejmować dostosowanie istniejących zasad do potrzeb opiekunów i podnoszenie świadomości na temat znaczenia tych zasad dla opiekunów bądź też opracowanie **specjalnej polityki dotyczącej opiekunów**, która będzie zawierać jasną definicję opiekuna, warunki ujawniania informacji i ułatwienia, takie jak praca w niepełnym wymiarze godzin, praca elastyczna, praca zdalna, urlopy opiekuńcze, pomoc informacyjna i inne formy wsparcia przeznaczone specjalnie dla opiekunów. Ważne jest nie tylko wprowadzenie specjalnych przepisów dotyczących opiekunów, ale także **tworzenie kultury w miejscu pracy**, w której pracownicy czują się komfortowo korzystając z tych przepisów. Dlatego kluczową częścią zdecydowanego działania jest jasne określenie przez liderów organizacji swojego zaangażowania i osobiste popieranie zaangażowania organizacji na rzecz pracujących opiekunów. Jeszcze lepiej jest, jeśli liderzy biznesowi są skłonni mówić o swoich własnych rolach opiekuńczych – a najlepiej jeśli niektórzy liderzy publicznie korzystają z polityki opiekuńczej swojej organizacji, tymczasowo pracując w niepełnym wymiarze godzin lub biorąc krótkoterminowy urlop (**znacząca byłaby tutaj rola mężczyzn jako liderów!**).



KROK 5

Integracja i wdrożenie

Pracodawcy mogą pomóc w dwóch aspektach: po pierwsze poprzez umożliwienie pracownikom sprawującym opiekę łatwiejszego zarządzania obowiązkami zawodowymi, a po drugie poprzez wspieranie ich w pełnieniu roli opiekuńczej.

Możliwe środki i ustalenia związane z polityką firmową: wybrana forma elastycznej pracy zdalnej / pracy w domu; godziny pracy rozliczane rocznie, rotacja stanowisk, praca w czasie semestru (praca w godzinach określonych umową, ale w czasie trwania zajęć szkolnych), dobrowolne uzgadnianie zmian przez zespół, dzielenie się pracą, zmiany dzielone, skrócony czas pracy, elastyczne łączenie stanowisk, wydłużenie dnia pracy, stopniowe przechodzenie na emeryturę; lepsze rozwiązania w zakresie urlopów (urlopy nadzwyczajne, przerwy w karierze lub urlopy naukowe, specjalne urlopy opiekuńcze, urlopy bezpłatne, urlopy zrównane z urlopem rocznym), urlopy okolicznościowe; poradnictwo i informacje, dostęp do ekspertów w celu oceny sytuacji wychowanków i pomocy w znalezieniu / finansowaniu profesjonalnych usług opiekuńczych; dostęp do bezpłatnych/dotowanych technologii wsparcia i awaryjnej opieki zastępczej; koleżeńskie sieci wsparcia.

Pracodawcy powinni poprawić wdrażanie tych rozwiązań poprzez **szkolenia dla kierownictwa liniowego**, ponieważ wiele zależy od postaw i zachowań tych kierowników, którzy są uznawani za kluczowych do uwolnienia pełnego potencjału elastycznej pracy. Jednak aby to osiągnąć, potrzebują oni szkoleń rozwijających umiejętności zarządzania różnymi trybami pracy, budowania zaufania w zespole, a także umiejętności nieosądzania opiekunów, zwłaszcza mężczyzn, na podstawie stereotypów płciowych, gdy potrzebują oni dostosowania pracy ze względu na swoje potrzeby w zakresie opieki. Niektórzy kierownicy mają także pewne problemy natury psychologicznej w kontaktach z powracającymi, byłymi opiekunami, takie jak „ta osoba przez ostatnie kilka lat nie była zainteresowana rozwojem swojej kariery. Teraz znów jest. Jako kierownik muszę zrewidować swoje poglądy na temat tej osoby.”

W praktyce jest to sytuacja podobna do tej, w której znajdują się osoby powracające z urlopu wychowawczego lub długotrwałego urlopu z powodu choroby. Szkolenie dla kierownictwa ma na celu m.in. zwrócenie ich uwagi na objawy stresu, które mogą występować u pracowników, w tym te wynikające ze sprawowania opieki. Na kursie można nauczyć menedżerów prowadzenia intymnych rozmów ze współpracownikami, w tym dociekania przyczyn stresu. W praktyce skrócenie czasu pracy lub bezpłatny urlop to często ostatnia rzecz, jakiej życzyliby sobie pracujący opiekunowie (także ze względu na zarobki). Lepszym rozwiązaniem jest okazanie zrozumienia dla indywidualnej sytuacji, umożliwienie wcześniejszego wyjścia z pracy, wzięcia kilku godzin wolnego lub pracy w domu. Osoby, które potrzebują większej elastyczności w organizacji pracy, nie chcą mieć poczucia, że zawodzą swoich kolegów lub że nie wykonują swoich obowiązków, pracując krócej, aby móc zająć się bliską osobą. Szkolenie przełożonych obejmuje wyczerpanie na takie sytuacje i poszukiwanie konkretnych rozwiązań, które będą korzystne zarówno dla pracownika, jak i dla firmy. Chodzi o przesłanie: „Troska liczy się w miejscu pracy”. Aby nadać kształt szkoleniom dla menedżerów, pracodawcy muszą przeprowadzić tradycyjną analizę potrzeb szkoleniowych – co menedżerowie powinni wiedzieć i zrobić, a co faktycznie wiedzą i robią.

Alternatywą dla szkolenia menedżerów jest **utworzenie jednego punktu kontaktowego dla pracujących opiekunów** w firmie (może to być biuro kadr lub przedstawiciel związku zawodowego). Celem jest zapewnienie opiekunom dostępności osoby trzeciej, z którą mogliby omówić wszelkie problemy, z jakimi się borykają, i która mogłaby ich wspierać w rozmowach z kierownictwem.

Staż powrotny to staż zawodowy przeznaczony specjalnie dla osób powracających po dłuższej przerwie w karierze. Jest to stanowisko krótkoterminowe, wykorzystujące posiadane umiejętności i doświadczenie, które może być uzupełnione odpowiednimi kursami szkoleniowymi.

Dostęp do informacji: pracodawcy będą musieli zachęcać wszystkich pracowników do zapoznania się i zrozumienia polityki organizacji w zakresie wspierania opiekunów, różnorodności i równych szans. Powinni oni mieć dostęp do regularnego biuletynu e-mailowego, pakietu informacyjnego dla opiekunów, stron intranetowych ułatwiających poruszanie się po złożonym systemie wsparcia dostępnego od państwa, sieci opiekunów.

Przeciwdziałanie stygmatyzacji związanej z opieką: kultura pozwalająca otwarcie mówić o tym, jak to jest być opiekunem, a nie czuć się zakłopotanym lub martwić się o to, co pomyślą koledzy, przełożeni. Stworzenie takiej kultury w firmach, sekcjach lub działach zdominowanych przez mężczyzn będzie szczególnie trudnym i ważnym wyzwaniem.



KROK 6

Zaangażowanie interesariuszy – sieci opiekunów

Celem jest stworzenie jednego punktu kontaktowego dla opiekunów w firmie, zbudowanie silnej sieci wzajemnego wsparcia na bazie wspólnej wiedzy i spostrzeżeń; zapewnienie dostępu do zewnętrznych sieci, które posiadają specjalistyczną wiedzę na temat opieki nad osobami cierpiącymi na określone schorzenia (np. demencję); zapewnienie powiązań informacyjnych z usługami; zidentyfikowanie powszechnych problemów, z jakimi borykają się opiekunowie, w przypadku których firma może zapewnić zbiorcze rozwiązania.

Sieć opiekunów w firmie musi być szeroko promowana poprzez biuletyny wewnętrzne dla pracowników, intranet (gdzie opiekunowie mogą dzielić się pomysłami, poradami i informacjami, wsparciem emocjonalnym), stroną internetową z wiadomościami. Sieć może oferować warsztaty bezpośrednie, wsparcie indywidualne, webinary internetowe itp. Mile widziane jest, gdy do sieci dołączają lub sponsorują ją pracownicy wyższego szczebla, co zwiększa jej widoczność i wiarygodność.



KROK 7

Monitoring i sprawozdawczość

Pracodawcy powinni rozważyć monitorowanie i raportowanie następujących danych: liczba i odsetek osób identyfikujących się jako pracujący opiekunowie, uprawnieni/wszyscy pracownicy korzystający z elastycznego czasu pracy, korzystający z urlopu opiekuńczego, uczestniczący w sieci opiekunów, powracający z urlopu opiekuńczego, przeszkoleni menedżerowie itp. Jeśli pracodawcy nie mierzą i nie zgłaszają wykorzystania środków mających na celu pomoc pracującym opiekunom, nie wiedzą, czy są one rzeczywiste, czy też istnieją tylko na papierze (luka w realizacji). Wszystkie analizy muszą być rozbite według płci, aby mierzyć nie tylko lukę we wdrażaniu, ale także monitorować ewentualne różnice między płciami. Pracodawcy powinni udowodnić, że spełniają kryteria w pięciu obszarach:

- A.** Identyfikacja opiekunów: istnieje dobre zrozumienie, co oznacza termin „opiekun” i istnieje system umożliwiający identyfikację opiekunów.
- B.** Polityka: opiekunowie są uwzględniani w polityce lub procedurach kadrowych.
- C.** Wsparcie w miejscu pracy: opiekunowie mają dostęp do praktycznego wsparcia w miejscu pracy lub do informacji o zewnętrznym wsparciu i usługach.
- D.** Komunikacja, podnoszenie świadomości i szkolenia: polityka i dostępne wsparcie są przekazywane wszystkim członkom personelu.
- E.** Wsparcie rówieśnicze: opiekunowie otrzymują wsparcie w nawiązywaniu kontaktów z innymi opiekunami.

MŚP

Mniejsze organizacje mogą nie mieć czasu lub potrzeby tworzenia formalnych polityk, ale będą polegać na ogólnej kulturze organizacyjnej i filozofii, a następnie wykorzystywać je, reagując na konkretne okoliczności i potrzeby. Rozmawiaj o kulturze organizacyjnej i staraj się być jak najbardziej elastyczny, oferując uznaniowe urlopy płatne i bezpłatne. Bądź otwarty i promuj kulturę, w której pracownicy mogą omawiać swoje osobiste okoliczności z bezpośrednim przełożonym. Zrozum, że pracownicy mają obowiązki poza pracą i jeśli wymagany jest w tym celu czas wolny od pracy, postaraj się to uwzględnić. Ogranicz spotkania do godzin porannych lub wczesnopopołudniowych i staraj się, aby były one krótkie. Zwracaj uwagę na pracowników z małymi dziećmi lub partnerem/rodzicami będącymi na ich utrzymaniu oraz zapewnij im więcej czasu dla rodziny, zaplanuj dni pracy tak, by nie przeszkadzały w opiece nad nimi, dodaj zapas czasowy przy planowaniu terminów, tak by ograniczyć poziom stresu i pracę do późnych godzin nocnych. Nie należy oceniać pracowników, którzy potrzebują wsparcia. MŚP często są całkowicie zależne od jakości pracowników i ich relacji z klientami, a największym ograniczeniem jest znalezienie dobrych i lojalnych pracowników. Utrata dobrego pracownika może być bardzo bolesna dla MŚP, co wyraźnie przemawia za tym, by być elastycznym i wspierającym pracodawcą.

8

ZAŁĄCZNIK: LISTA KONTROLNA DLA PRACODAWCÓW, KTÓRA POMOŻE IM W OPIECE NAD PRACUJĄCYMI OPIEKUNAMI: 5P

PRZYGOTOWANIE

- Zidentyfikuj pracujących opiekunów
- Zapytaj ich, co byłoby najbardziej pomocne i w jaki sposób najlepiej znaleźć ukrytych opiekunów
- Sprawdź, co inni pracodawcy robią dla **pracujących opiekunów**

POLITYKA

- Dostosowanie istniejących zasad, takich jak elastyczny czas pracy i urlopy, do potrzeb opiekunów
- Przyjęcie specjalnej polityki dotyczącej opiekunów (zdrowie i dobre samopoczucie, różnorodność, integracja)
- Wprowadzenie specjalnych środków wsparcia dla opiekunów

PROMOCJA

- Informowanie o wsparciu dla opiekunów
- Zachęcanie liderów do ujawniania swoich ról związanych z opieką

PRAKTYKA

- Wprowadzenie racjonalnych dostosowań, np. umożliwienie korzystania z telefonu komórkowego przez opiekunów
- Udostępnienie porad i informacji dla opiekunów w intranecie organizacji, zamieszczenie linku do pomocy zewnętrznej, np. organizacji opiekunów, które również zaoferują pomoc
- Przeszkolenie kierownictwa w zakresie opieki nad opiekunami i poruszania kwestii wrażliwości w rozmowach z bezpośrednimi podwładnymi

POMOC RÓWIEŚNIKÓW

- Utworzenie/wspieranie pracowniczej sieci opiekunów
- Wymiana wiedzy i doświadczeń z innymi pracodawcami w sposób nieformalny lub poprzez reprezentatywne grupy pracodawców

Bycie pracodawcą wspierającym pracujących opiekunów obejmuje ciągłe doskonalenie i wysoki poziom korzystania przez pracowników, zarówno mężczyzn, jak i kobiety, z udogodnień przysługujących opiekunom. Udogodnienia te przysługują także osobom wykonującym wolny zawód, pracującym dla pracodawcy oraz przygotowującym się do przyszłych obowiązków opiekuńczych, jak również promują możliwość powrotu do pracy dla byłych opiekunów oraz udział w dyskusjach na temat tego, jak lepiej pomagać pracującym opiekunom. Leżąca u podstaw tych udogodnień postawa etyczna zakłada, że biznes może być czymś pozytywnym, że powinien mieć cel społeczny wykraczający poza zwykłe osiągnięcie zysku, aby stworzyć bardziej odpowiedzialną, integracyjną i zrównoważoną gospodarkę.



BIBLIOGRAFIA

Employers for Carers. 2015. Available at <https://www.employersforcarers.org/> (May 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. Available at https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/MiC_org_transnational_report_updated.pdf (November 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.* Available at <https://www.oecd.org/health/health-systems/help-wanted-9789264097759-en.htm> (May 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.* Available at https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights_en (May 2021).

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES



Niniejsza praca otrzymała wsparcie finansowe z Programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych "EaSI" (2014-2020). Za treść tego dokumentu opracowania odpowiedzialni są wyłącznie autorzy i w żaden sposób nie może on być uważany za odzwierciedlający stanowisko Komisji Europejskiej. Przewodnik został opublikowany w ramach projektu międzynarodowego współfinansowanego ze środków programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pn. „PMW” w latach 2019-2022; umowa nr 5127/EaSIPROGRESS/2020/2 z dnia 21.12.2020



UNIVERSITY OF ICELAND



Mirovni inštitut
Institut 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

