

VEILEDER FOR ARBEIDSGIVERE

HVORDAN LEGGE
TIL RETTE FOR
BEDRE BALANSE
MELLOM MENNS
ARBEIDS- OG
FAMILIELIV?

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES

OM MIC-PROSJEKTET

Men in Care er et treårig europeisk prosjekt (mars 2019 - september 2022), med tolv partnere, finansiert av EU-kommisjonen under EaSI-programmet (PROGRESS-aksen). Men in Care (MiC) har som mål å fremme menns omsorg for barn, eldre, partnere, kollegaer og dem selv. Prosjektet har undersøkt arbeidsplasser i sju ulike land (Østerrike, Tyskland, Island, Norge, Polen, Slovenia og Spania), og vurdert hvordan kultur og andre forhold kan endres slik at menn kan ta en mer omsorgsfull rolle. Partnerne i MiC-prosjektet er: Spanias universitet for fjernundervisning (prosjektkoordinator, Spania), 1. mai-stiftelsen (Spania), Forening for menn og kjønsspørsmål i Steiermark (Østerrike), Europeisk nettverk for arbeid med utøvere av vold i hjemmet (Tyskland), Islands universitet, Reform – ressurscenter for menn (Norge), Det jagellonske universitet (Polen), PLinEU (Polen), Diversity Hub (Polen), Fredsinstituttet (Slovenia), Sammenslutningen av arbeidsgivere i Slovenia og Forbundet av frie fagforeninger i Slovenia. I tillegg har **fjorten organisasjoner vært tilknyttet prosjektet.**

FORFATTERE

Denne veilederen er forfattet av Živa Humer og Mojca Frelih fra Fredsinstituttet i Slovenia, og Danel Hammer og Ole Nordfjell fra Reform – ressurscenter for menn i Norge. Medforfattere: Francisco Abril-Morales (ES), Ásdís A. Arnald (IS), Cristina Castellanos-Serrano (ES), Ewelina Ciaputa (PL), Guðný Björk Eydal (IS), Marc Gärtner (AT, DE), Ingólfur V. Gíslason (IS), Majda Hrženjak (SI), Teresa Jurado-Guerrero (ES), Ewa Krzaklewska (PL), Oliver Posch (AT), Elli Scambor (AT), Marta Warat (PL).



Prosjektet Men in Care, og denne veilederen, er utført med økonomisk støtte fra EUs program for sysselsetting og sosial innovasjon "EaSI" (2014-2020). Innholdet i publikasjonen representerer ikke nødvendigvis Europakommisjonens offisielle meninger.

INNHOOLD

INNLEDNING	5
OM DENNE VEILEDEREN	5
VEILEDEREN ER BASERT PÅ FUNN FRA «MEN IN CARE» -UNDERSØKELSEN	6
HVA ER OMSORG, OG HVEM GJØR OMSORG?	7
«GENDER CARE GAP» – TAP AV KVINNELIGE ARBEIDSTAKERE	8
HVORFOR VÆRE SPESIELT OPPMERKSOM PÅ MANNLIGE OMSORGSPERSONER?	10
FORHOLD Å TA I BETRAKTNING	10
HVILKE HINDRINGER KAN MANNLIGE OMSORGSPERSONER MØTE?	11
7 TRINN TIL BEDRE STØTTE FOR MANNLIGE OMSORGSPERSONER	14
NOTER	25

INNLEDNING

I løpet av en yrkeskarriere opplever de fleste arbeidstakere perioder der det er vanskelig å finne en god balanse mellom arbeids- og familielivet. Dette anses likevel ofte som et kvinnespørsmål, eller som noe som angår ansatte med spesielle behov. Men menn trenger også å ta sin del av omsorgsarbeidet, både av nødvendighet og av sosiale rettferdighetsgrunner. Hvordan kan din virksomhet legge til rette for at alle ansatte kan balansere sitt arbeids- og familieliv? Hvilke hindringer møter menn i denne sammenheng?

OM DENNE VEILEDEREN

Denne veilederen er laget for deg som er arbeidsgiver med personalansvar, som arbeider innen HR eller med kjønn, mangfold og inkludering på arbeidsplassen – og som ønsker tilfredse, motiverte og produktive ansatte.

Du kan lese om konsekvensene det har, når tid brukt på yrkesarbeid og tid brukt på familien er skjevt fordelt mellom kvinner og menn. Veilederen tar opp vanlige hindringer menn kan møte hvis de skal ta et aktivt omsorgsansvar. Du får også tips til hvordan du kan rekruttere, tilrettelegge for og beholde ansatte som ønsker å prioritere en god balanse mellom arbeidsliv og familieliv, eller andre omsorgsforpliktelser og interesser.

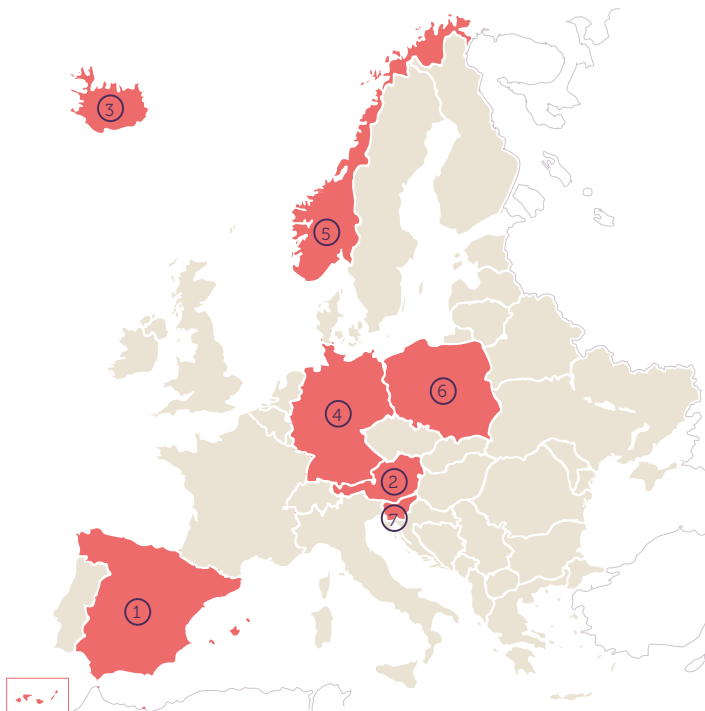


VEILEDEREN ER BASERT PÅ FUNN FRA «MEN IN CARE» - UNDERSØKELSEN

Grunnlaget for veilederen er EU-prosjektet ***Men in Care – workplace support for caring masculinities***. I prosjektet har vi studert selskaper i seks europeiske land, og analysert hvordan organisasjonskulturer og strukturelle forhold kan påvirke menn med omsorgsoppgaver. Resultatene fra undersøkelsen har gitt ny og relevant kunnskap om hindringer ansatte møter med å balansere jobb og familieliv. Vi har også gjort verdifulle funn om hvilke tiltak som kan treffes, for å unngå slike hindringer.

PATRNERE OG TILKNYTTETE ORGANISASJONER

- | | | | |
|--------------|-------------|----------|-------------|
| 1. SPANIA | 3. ISLAND | 5. NORGE | 7. SLOVENIA |
| 2. ØSTERRIKE | 4. TYSKLAND | 6. POLEN | |



1.1 National Distance Education University (UNED)

1.2 Fundación 1 de Mayo / 1. mai-stiftelsen

1.3 Madrid Kommune

1.4 PPiNA - Platform for Equal and Non-transferable Parental Leave

1.5 Det Baskiske Institutet For Kvinner/Emakundee

1.6 Red NUST-Ajuntament de Barcelona

1.7 DenBBora

2.1 Forening for menn og kjønsspørsmål i Steiermark (VMG)

2.2 ÖGB-Steiermark/Austrian Trade Union of the region Steiermark (ÖGB)

3.1 Islands Universitet

3.2 Alþýðusamband Íslands / Den islandske landsorganisasjonen (ASI)

4.1 European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence (WWP EN)

4.2 Europeisk akademi for kvinner i politikk og næringsliv (EAF Berlin)

4.3 Bundesforum Männer/Federal Forum Men – Interest Association for Boys, Men and Fathers

5.1 Reform - ressurscenter for menn

5.2 Agder Fylkeskommune / Likestilt Arbeidsliv

5.3 Likestillings- og diskrimineringsombudet, Norge

5.4 Equality Check

6.1 Det Jagellonske Universitet I Kraków

6.2 PLinEU

6.3 Diversity Hub

6.4 Konfederacja Lewiatan/Polish Confederation Lewiatan

7.1 Fredsinstituttet i Slovenia

7.2 Sammenslutningen av arbeidsgivere i Slovenia (ZDS)

7.3 Forbundet av frie fagforeninger i Slovenia (ZSSS)

European Trade Union Confederation (ETUC)

HVA ER OMSORG, OG HVEM GJØR OMSORG?

Å gi og motta omsorg er en grunnleggende måte for mennesker å bygge relasjoner med våre nærmeste på. Omsorg beskrives derfor ofte som en relasjon der vi har omtanke for, emosjonell tilknytning til og er avhengige av hverandre.¹

Vi vet at det å ha gode og nære relasjoner er viktig for vår psykiske og fysiske helse.² Relasjoner gir oss styrke til å takle større og mindre belastninger i livet. Alle, både arbeidstakere og ledere, har nærstående som på et tidspunkt blir syke eller på andre måter vil trenge ekstra støtte og omsorg. Det samme kan også gjelde oss selv.

Noen arbeidstakere har større omsorgsforpliktelser enn andre. Det kan gjelde omsorg for barn eller funksjonshemmede, eller syke foreldre, partnere og andre. Alle har vi også behov for egenomsorg – altså å ta vare på oss selv, både psykisk og fysisk. Noen ganger vil omsorgsforpliktelser påvirke jobben vår, og gå ut over tiden vi har til å jobbe. Andre ganger vil det være omvendt; forpliktelser på jobben påvirker tid og krefter du har til omsorg for deg selv, og andre rundt deg.

Selv om det å gi og motta omsorg omfatter alle, er fordeling av omsorgsarbeidet ofte ulikt fordelt mellom kjønnene. Denne ulike fordelingen har ofte negative økonomiske konsekvenser for kvinner.³



«GENDER CARE GAP» – TAP AV KVINNELIGE ARBEIDSTAKERE

Mange arbeidstakere er nødt til å redusere stillingsprosenten sin for å få omsorgskabalen til å gå opp. Dette taper de inntekt, pensjonsrettigheter og ofte også jobb- og karrieremuligheter på. Noen arbeidstakere blir også helt eller delvis presset ut av arbeidslivet. Dette gjelder flere kvinner enn menn. Kvinner opplever dessuten i større grad enn menn press og forventninger om å ta et hovedansvar for hus og hjem. Resultatet viser seg i det som gjerne beskrives som «*the gender care gap*».

I prosjektet Men in Care har vi analysert grunnlaget for kjønnsforskjeller i fordelingen av omsorgsarbeid i åtte europeiske land (Norge, Østerrike, Tyskland, Island, Spania, Nord-Makedonia, Slovenia og Polen). Rapporten **Carving out Space for Caring Masculinities (2021)**⁴ gir oversikt over funnene.

For mange virksomheter innebærer «*the gender care gap*» at de mister kvinnelige arbeidstakere. Tap av kvinners arbeidskraft er også uheldig på et nasjonalt, og europeisk nivå. Det å styrke kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet er derfor et av målene med **EU-direktivet om balanse mellom arbeids- og familieliv for foreldre og omsorgspersoner** (2019)⁵. Direktivet skal iverksettes i alle medlems- og EFTA-land innen juli 2022.

En stor andel av den høyt utdannede og kvalifiserte arbeidsstyrken i Norge og Europa består av kvinner. Erkjennelsen er økende blant regjeringer og arbeidsgiverorganisasjoner om nødvendigheten av aktive grep for å beholde denne arbeidskraften. Den spanske regjeringen har for eksempel innført 16 ukers betalt foreldrepermisjonsordning, med en egen fedrekvote. I Norge vet vi allerede at fedrekvoten virker. Blant andre NHO har derfor nylig tatt til orde for en videreutvikling av ordningen, med to like store og ikke-overførbare deler til foreldrene.

HVA TJENER VIRKSOMHETEN PÅ Å TILRETTELEGGE FOR OMSORGSPERSONER?

MINDRE
STRESS OG
UTBRENTHET

LAVERE
TURNOVER

EN MER
ATTRAKTIV
ARBEIDSPASS

ØKT
LOJALITET
FRA
ANSATTE

LAVERE
SYKEFRAVÆR
OG ANNET
FRAVÆR

ANNERKJENNELSE
FOR
SAMFUNNSANSVAR

ØKT
MOTIVASJON
OG
KREATIVITET

REDUSERTE
KOSTNADER
TIL
OPPLÆRING

ØKT
MANGFOLD
OG BEDRET
KJØNNBALANSE

HVORFOR VÆRE SPESIELT OPPMERKSOM PÅ MANNLIGE OMSORGSPERSONER?

Omsorgsarbeid oppfattes ofte som noe kvinnelig. Kvinner og menn vil derfor ofte oppleve at kostnader og gevinster ved å kombinere jobb og omsorgsarbeid, også er forskjellige. Noen menn kan få anerkjennelse for å være synlige som omsorgspersoner, mens andre kan bli hånet, oversett eller nedvurdert av kolleger for å være lite «mannlige». Disse ulike kostnadene og gevinstene trenger arbeidsgivere å være oppmerksomme på.

Når levealderen stiger, trenger flere eldre omsorg. Framover trenger derfor flere både kvinnelige og mannlige arbeidstakere å tilpasse sitt arbeid denne omsorgsoppgaven. Nye generasjoner menn og kvinner er vant til og verdsetter likestilling. Det legger et press på bedrifter til å tilpasse seg denne nye virkeligheten.

FORHOLD Å TA I BETRAKTNING

For å legge til rette for mannlige omsorgspersoner i virksomheten, er det særlig tre forhold du må ta i betraktning:

TYPE VIRKSOMHET

Ulike virksomheter har ulike hindringer, avhengig av arbeidstidsordning og hva slags arbeid som utføres. En kontoransatt, en lærer, en snekker, en politibetjent, en sjåfør eller en industriarbeider vil ofte møte ulike hindringer.

BEDRIFTSKULTUR

Bedriftens kultur og verdier kan representere hindringer for mannlige omsorgspersoner. Der arbeidskulturen er konkurransepreget, kan omsorgsarbeid bli nedvurdert. Er bedriftskulturen verdidrevet, kan omsorgsoppgaver lettere bli akseptert.

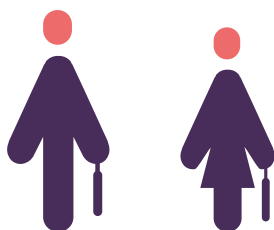
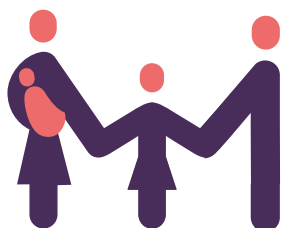
LEDERSTIL OG LEDELSENS ROLLE

Det har betydning om virksomheten har en hierarkisk ledelsesmodell med linjeledelse, eller en mer uformell lederstruktur. I begge tilfeller vil det være viktig med mellomledere som opptrer tilstrekkelig sensitivt og fordomsfritt for å legge til rette for mannlige omsorgsgivere

HVILKE HINDRINGER KAN MANNLIGE OMSORGSPERSONER MØTE?

Nedenfor beskriver vi vanlige hindringer i Europa, avdekket i **Men in Care-undersøkelsen** (2021).⁶

KJØNNSTRADISJONELLE BEDRIFTSKULTURER



I **Men in Care**-undersøkelsen fant vi klare forventninger til at kvinnelige ansatte skulle ofre egne karrierer, for å innta rollen som foreldre. Noen tilsvarende forventning fant vi ikke til menn. Vi fant også at mange menn begrenset sin egen utøvelse av omsorgsarbeid. Menn bidro til felles omsorgsoppgaver hjemme, men bare til et visst punkt, som å følge barn til barnehagen og til fritidsaktiviteter på kveldstid.

Det er ikke nødvendigvis arbeidsgiver eller andre på jobben som hindrer menn til å ta i bruk ordninger for å balansere sitt arbeids- og privatliv. Det at det også finnes hindringer i menns egne hoder, ble framhevet av både mannlige ansatte og ansatte i HR. Slik gjenspeiles de ulike kjønnete forventningene både hos menn selv, og i bedriftskulturen.

Arbeidsplassen ser ofte ut til å bli oppfattet som en «maskulinitetskonkurrans», der menn skal vise at de er «ekte menn». Et press på menn til å leve opp til en viss form for maskulinitet, og til å tjene penger, gjenspeiles gjerne i organisasjonskulturen og praksis på arbeidsplassen. Det medfører at menn ikke får nødvendig støtte til å benytte seg av ordninger for bedre å balansere sine arbeids- og omsorgsforpliktelser.

USIKKERHET OG FRYKT FOR Å BLI TILSIDESATT



Mannlige arbeidstakere innrømmet at de fryktet å bli straffet eller erstattet, dersom de benyttet seg av permisjoner for å utføre omsorgsoppgaver, eller benyttet andre ordninger for en bedre arbeid-familiebalanse. Enkelte uttrykte også en forventning om at dersom de benyttet seg av foreldrepermisjonen, ville oppgaver og posisjon bli overtatt av vikaren deres eller andre.

I et arbeidsmiljø der forventningene til arbeidstakerne er uklare, eller oppfattes som grenseløse, vil mange menn nedprioritere sine omsorgsforpliktelser. De kan i slike tilfeller være tilbøyelige til å svare på e-poster og delta på møter etter ordinær arbeidstid, selv om det er uheldig for deres privatliv – og selv om virksomheten ikke forventer det. Mange tenker likevel at dette er slik ambisiøse ansatte oppfører seg.

Faste møter, både internt og med eksterne samarbeidspartnere, representerte en hindring for å kunne utføre omsorgsoppgaver. Møter eller andre fastsatte oppgaver tidlig om morgenen eller sent på ettermiddagen, hindret mange i å utføre omsorgsoppgaver hjemme. Flere mannlige ansatte sa de opplevde en følelsesmessig konflikt. På den ene siden ønsket de å følge barnet sitt til barnehagen eller skolen. På den andre siden ble morgenmøter oppfattet som essensielle for å planlegge arbeidsdagen på kontoret, og noe det var verdt å delta på.

ARBEIDSTID



MANGLLENDE KJENNSKAP TIL TILTAK

Mange mannlige arbeidstakere er ikke klar over egne rettigheter som omsorgspersoner. Mange har heller ikke kjennskap til ordningene de har krav på.

Dette kom fram i flere av intervjuene, som her:

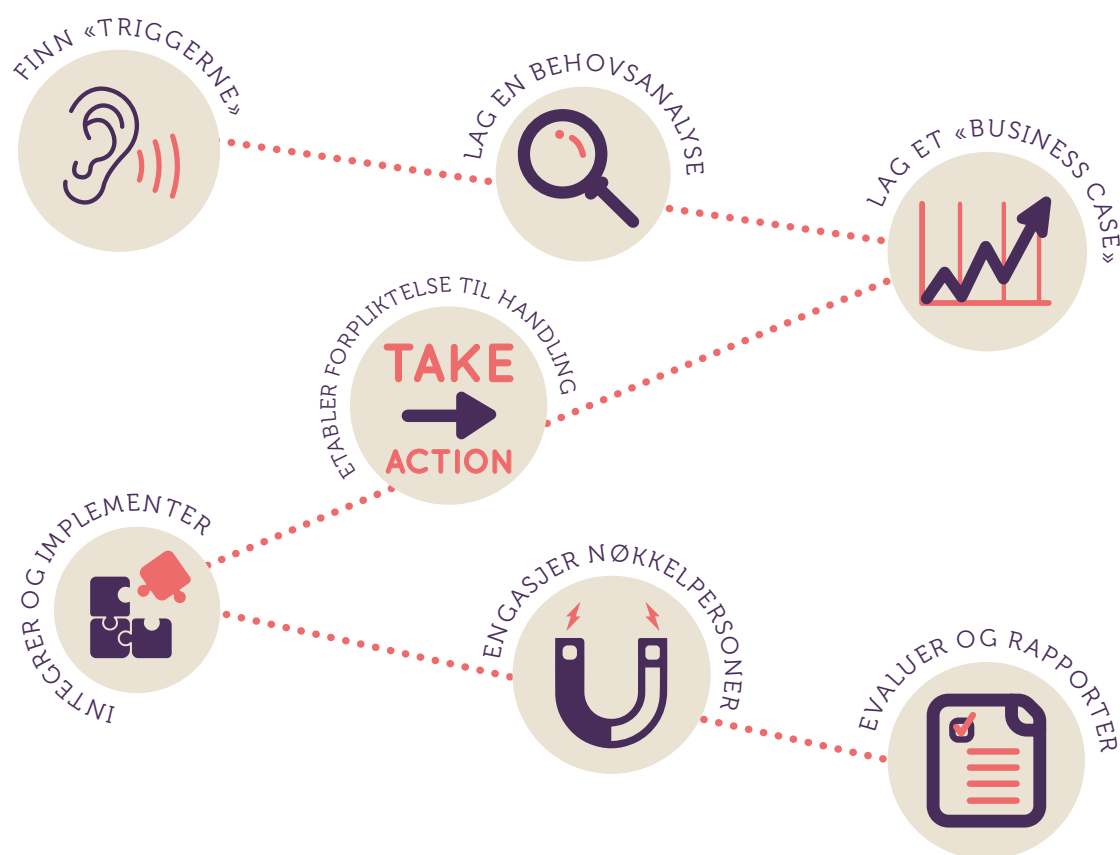
«En kollega byttet nylig avdeling, og hadde en ny sjef. Han var ikke sikker på om han hadde lov til å jobbe hjemmefra [...] forleden hadde han vondt i ryggen. Jeg sa «hvordan jobber du ikke hjemmefra, du har jo skjerm og tastatur». Han svarte «... jeg vet ikke om det er tillatt i den nye avdelingen».

Informasjonen til mannlige ansatte om bedriftenes ordninger for å balansere mellom jobb og privatliv, var ofte utydelig og mangelfull. Mange mannlige ansatte var ikke blitt informert om egne rettigheter verken av HR-avdelingen, av lederen eller i form av nyhetsbrev, brosjyrer, workshops eller liknende. Dette tyder på en kjønnsstradisjonell oppfatning, der virksomhetene først og fremst tenker på kvinner og ikke menn som omsorgspersoner. Informasjon som naturlig gis til kvinner, tilflyter ikke menn.

Noen kan hevde at menns manglende kjennskap til ordningene skyldes at de ikke er interessert, eller framstår som uinteresserte for arbeidsgiver. Uavhengig av hva som er tilfelle, risikerer virksomhetene at menn som omsorgsgivere, og menns balanse mellom jobb og privatliv, forblir et tema det ikke snakkes om.

7 TRINN TIL BEDRE STØTTE FOR MANNLIGE OMSORGSPERSONER

De følgende sju trinnene fra prosjektet **Men in Care** er basert på erfaringer fra vår egen studie i 21 virksomheter⁶, og *Graysons Seven steps to being a good employer for working carers* (2017)⁷. Vi mener trinnene kan benyttes for omsorgspersoner av alle kjønn, selv om vår studie altså har rettet seg særlig mot menn.



AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

Å arbeide for å tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeid og familieliv er framhevet i arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt⁸. Trinnene vi beskriver samsvarer med oppgavene som arbeidsgiver har ifølge likestillingsloven:

- Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling.
- Analysere årsaker til identifiserte risikoer.
- Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten.
- Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a til c.



TRINN 1

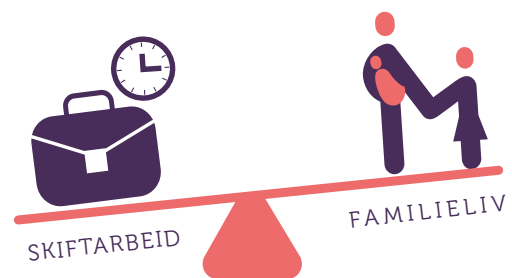
Finn «triggerne»

Hva er «triggerne» - altså stresspunktene - i din virksomhet?

Hva gjør det vanskelig for arbeidstakere å forene sine arbeids- og omsorgsforpliktelser?

Hvilke hindringer er det hensiktsmessig å starte med?

Utgangspunktet for flere av virksomhetene vi undersøkte, var arbeidstidsordninger som ansatte hadde vanskeligheter med å forene med omsorgsoppgaver. I én virksomhet ble for eksempel kveldsskiftet i turnusen sett på som ødeleggende for familielivet til ansatte med små barn. Når det ble erkjent at det var manglende kjønnsbalanse og for lite mangfold i ledelsen eller blant de ansatte, fikk mange virksomheter ekstra motivasjon til å starte en prosess.



MULIGE «TRIGGERE» I DIN VIRKSOMHET

- Fedre bruker ikke hele fedrekvoten, eller får ikke brukt permisjonstiden de har behov for.
- Ansatte slutter eller bytter stilling når de kommer tilbake fra foreldrepermisjon eller andre permisjoner. Dette er ofte grunnen til at virksomheter mister kvalifiserte kvinnelige ansatte.
- En kultur der overtid og overarbeid blir ansett som noe positivt. Dette setter ofte en usunn standard for arbeidsmiljøet.
- Høy turnover.
- Høyt ikke-planlagt fravær.
- Flere kvinner enn menn jobber deltid eller redusert, og kvinner har en dårligere karriereutvikling.⁹
- Stadige saker og konflikter med tillitsvalgte.
- Virksomheten ønsker å redefinere sine målsettinger som en arbeidsgiver for ansatte med omsorgsoppgaver.



TRINN 2

Lag en behovsanalyse

Når virksomheten har definert sine «triggere» og har bestemt seg for hvor man vil starte, er neste trinn å lage en behovsanalyse. Hva gjør det vanskelig og hva kan gjøre det enklere for ulike grupper arbeidstakere å kombinere sine arbeids- og omsorgsforpliktelser? I behovsanalysen kan gjerne alle triggerpunktene inkluderes.

I arbeidet med å kartlegge hindringer og behov, og for å finne mulige løsninger, er det viktig at alle inkluderes; fagforeninger, arbeidstakere av alle kjønn, arbeidstakere med ulikt omsorgsansvar og ledelse på ulike nivåer.

HVORDAN KAN OMSORGPERSONENES BEHOV DEKKES?

Er det gode ikke-formaliserte løsninger som allerede praktiseres i deler av virksomheten? Er det eksempler og inspirasjon å hente fra andre og liknende virksomheter?

Til behovsanalysen er det anbefalt å utarbeide statistikk på kjønn og alder på noen sentrale områder.

- Uttak av foreldre-, pappa- og omsorgspermisjon
- Stilling etter tilbakekomst fra foreldre-, pappa- og omsorgspermisjon
- Bruk av sykedager til omsorg for barn
- Deltids og heltidsstillinger i virksomheten
- Bruk av hjemmekontor
- Ledere og ansatte som tilbys og benytter fleksibel arbeidstid

HVORDAN TILRETTELEGGE FOR HJEMMEKONTOR?

Siden starten på koronapandemien våren 2020 har bruken av hjemmekontor økt. Vi har sett både fordeler og ulemper av dette. En ulempe vil for mange være en mer uklar grense mellom når de er på jobb, og når de har fri. Mange rapporterer både lengre og mindre effektive arbeidsdager. Mange erfarer også en økning i jobbavbrudd på fritiden, i form av meldinger og telefoner som blir besvart.

Summen av ulemper gjør at flere spørsmål må tas med i behovsanalysen:

- Hvilke rutiner har man for kommunikasjon for ansatte på hjemmekontor?
- Bør arbeidstiden på hjemmekontoret spesifiseres eller endres?
- Bør det avklares bedre når ledere og ansatte skal være digitalt og fysisk tilgjengelige for hverandre?
- Hvordan kan arbeidsgivere sikre like jobb- og fremmelsesmuligheter for personer som jobber på arbeidsplassen, og personer som ofte jobber hjemmefra? I den siste gruppen er andelen kvinner høyere enn andelen menn.

Se www.arbeidstilsynet.no¹⁰ for regelverk og tips.

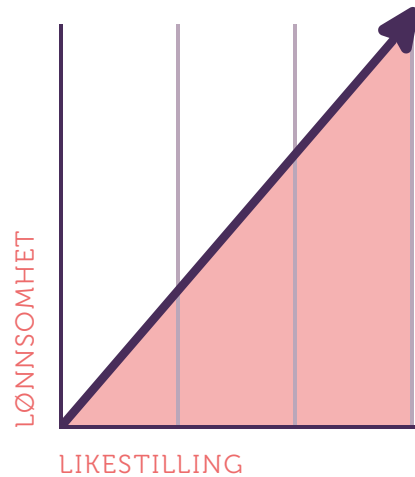


TRINN 3

Lag et «business case»

Virksomhetene i **Men in Care**-undersøkelsen utmerket seg ikke bare med likestilling, og ved å gi ansatte gode muligheter til å balansere sine jobb- og omsorgsforpliktelser. De viste seg også å gå godt økonomisk. En bedre arbeid- og familiebalanse i virksomhetene dreier seg med andre ord ikke bare om rettferdighet og samfunnsansvar for å tilrettelegge for omsorgspersoner. Det lønner seg også.

Økonomiske argumenter kan være til god hjelp. I innledningen nevnte vi noen. Her er noen flere.



LAVERE REKRUTTERINGSKOSTNADER

Mange bytter jobb eller reduserer arbeidstiden sin når de får barn, eller får andre omsorgsforpliktelser. Virksomheten mister kunnskapene, ferdighetene og erfaringene disse arbeidstakerne har utviklet over tid, og vil ha behov for å finne erstattere for dem.

MANGFOLDIG OG INKLUDERENDE REKRUTTERING

Hvis retningslinjer for rekruttering og forfremmelse i praksis betyr en innsnevring til personer og ledere som er villige til å "ofre" alt (familie, venner og fritid), vil virksomheten miste et viktig mangfold blant sine kvalifiserte ansatte.

BEHOLDE ELDRE ARBEIDSTAKERE

En vanlig grunn til at seniorer slutter i jobben, er for å ta vare på syke partnere, syke foreldre eller for å ta vare på sin egen helse. Å gi støtte til seniorer med omsorgsansvar vil derfor bidra til å holde dem lenger i jobb. Virksomheten vil fortsatt kunne dra nytte av deres erfaringer og kunnskaper.

SIKKERHET OG REDUSERT FARE FOR UØNSKEDE OG KOSTBARE HENDELSER

I mannsdominerte virksomheter og sektorer (industri, energi og transport) representerer en høy turnover og overarbeid ofte en dobbelt fare: Både for arbeidstakere som er særlig utsatte for skader og ulykker, og for virksomhetene i form av en økt sikkerhetsrisiko.



TRINN 4

Etabler forpliktelse til handling

Etter kartleggings- og analyseprosessen, er neste trinn at virksomheten forplikter seg til å støtte omsorgspersoner av alle kjønn. Det kan nedfelles i en egen likestillings- eller mangfoldsplan, som del av oppfølgingen av aktivitets- og redegjørelsesplikten eller som del av en tariffavtale. Fordi omsorg og likestilling ofte forbindes med kvinner, vil mange menn tenke at virksomhetens likestillingstiltak ikke gjelder for dem. For å få menn til å bruke ordningene som tilbys, er det derfor avgjørende at planen eksplisitt retter seg mot menn som omsorgspersoner.

I arbeidet med å formalisere hvilke konkrete tiltak som skal tas inn i planer eller tariffavtalen, er det lurt å benytte seg av ekspertise på likestilling og mangfold. Representanter for arbeidstakerne må trekkes aktivt med.

Dette dreier seg ikke bare om å oppfylle lovbestemte minimumsstandarder for tilrettelegging for balanse mellom arbeids- og privatliv. Du som arbeidsgiver bør gå foran og lede utviklingsarbeidet, og fremme bruk av omsorgspermisjoner (som fedrekvoten) på tvers av avdelinger og ledernivåer. (Se egen oversikt over aktuelle ordninger lenger nede i veilederen.)

BASERT PÅ EN EGEN BEHOVSANALYSE BØR DU FREMME OMSORGSRELATERTE MODELLER FOR BRUK AV:



Mange med omsorgsforpliktelser må korte ned på tiden de er borte fra hjemmet, eller tilpasse arbeidstiden til barnehagen eller skolen. Det vil ofte være til hjelp å foreta endringer i eksisterende skift- og arbeidstidsordninger.

ARBEIDSTID ER ET KJERNEOMRÅDE FOR ENDRING

I virksomheter der lange arbeidsdager er normen, eller der det å jobbe mye gir status, får ofte de som bruker tid på omsorgsarbeid et stempel som «annerledes». Gå derfor inn for retningslinjer som kan redusere overtid og overarbeid. Implementering av en innarbeidet og akseptert normalarbeidsuke for alle i virksomheten vil være nyttig. I noen virksomheter tas dette et skritt videre, ved å prøve ut firedagers arbeidsuke. Andre velger å redusere arbeidstiden innenfor en femdagers arbeidsuke. I begge tilfeller, vel og merke uten å endre lønnsnivået.

LEDERE BØR GÅ FORAN SOM ET GODT EKSEMPEL

I vår undersøkelse fant vi at en del menn synes det er vanskelig å være åpne og snakke om omsorgsarbeidet de gjør for sine nærmeste. Det trengs derfor ledere som viser at også de har omsorgsforpliktelser, og som også drar nytte av virksomhetens ordninger for foreldrepermisjon, fleksibel arbeidstid, hjemmekontor og så videre.



OVERSIKT OVER ORDNINGER FOR Å BALANSERE ARBEID OG OMSORG

Komprimert arbeidstid

Fleksible arbeidstid

Årlig arbeidstid med plusstid og minustid

Hjemmekontor eller fjernarbeid

Rutiner for å redusere overtid og overarbeid

Omsorgspermisjoner

Tilpasning av turnus etter omsorgsbehov

Jobbdeling

Informasjon og støtte rettet mot personer med omsorgsansvar

Gradvis pensjonering

32-35 Timers arbeidsuke

Sabbatsår, permisjoner og andre avbrekk fra karriere

VIKTIGE STØTTEORDNINGER FORVALTET AV NAV¹¹

- Foreldrepenger, mødre- og fedrekvote
- Dager for å være hjemme med syke barn
- Pleiepenge ved barns sykdom, som ved sykehusopphold
- Pleiepenge for pleie av en nærstående person ved livets slutt
- Pensjonspoeng for omsorgsarbeid

Les mer på www.nav.no



TRINN 5 Integrer og implementer

I **Men in Care**-undersøkelsen understreket mange av de mannlige ansatte med omsorgsansvar at støtten de hadde fått fra sin nærmeste leder, hadde vært avgjørende for å klare å forene arbeids- og omsorgsforpliktelsene deres. Selv ved store utfordringer med å forene slike forpliktelser, er mange menn tilbakeholdne med å ta opp problemene med lederen sin.

Ansatte generelt, og spesielt mannlige ansatte, vil ofte være redde for å bli sett på som for lite dedikerte og pålitelige medarbeidere. Holdningene og handlingene de møter hos ledere, vil være avgjørende for om mange ansatte tar i bruk fleksibel arbeidstid eller andre ordninger. Dette er imidlertid ikke bare et spørsmål om lederens holdninger og handlinger. Det henger også sammen med hvordan lederoppgaver implementeres i virksomheten.

MEDARBEIDERSAMTALEN

Spørsmål om balanse mellom jobb og familie bør være med i den årlige medarbeidersamtalen mellom leder og ansatt. Dette kan for eksempel tas opp slik:

I løpet av det siste året, hvordan har du opplevd at jobben har passet til andre forpliktelser du har i livet ditt?

Er det forbedringer vi kan gjøre slik at det blir enklere for deg å ivareta omsorgsoppgaver eller andre forpliktelser du har i livet ditt?

PLANLEGGING AV FORELDREPERMISJON

Virksomheten bør innarbeide rutiner for at ledere gjennomfører samtaler med kommende fedre, i god tid før fødselen. Målet for samtalen vil være å lage en plan for gjennomføring av foreldrepermisjonen. Når og hvor lenge skal permisjonen tas? Ønsker den kommende faren ikke å bli kontakter under permisjonen, eller er det kommunikasjon han ønsker å opprettholde, for eksempel om sosiale aktiviteter? Snakk også om behovet for å sette inn vikar for ham når han er borte, og lag en plan for oppstart av arbeidet etter permisjonen.

PROSEDYRE FOR Å HOLDE OVERSIKT OVER ARBEIDSTID OG FOR Å HINDRE OVERARBEID

Overtidsarbeid har helseskadelige konsekvenser, spesielt for arbeidstakere med betydelige omsorgsforpliktelser. Virksomheten bør derfor ha prosedyrer for oppfølging av arbeidstid og overtidarbeid. Arbeidstakere som ble intervjuet i **Men in Care**-undersøkelsen viste seg å sette pris på ledere som var i stand til å se om og når de var overarbeidet, og som jobbet for å finne gode løsninger for dem.

OPPLÆRING

Menn med omsorgsansvar ønsker ledere som kjenner til deres hjemmesituasjon og hvem de har omsorg for (barn, eldre eller syke). Men ofte ser ikke ledere den situasjonen som de er i og forstår ikke hvordan arbeidsmiljøet best tilpasses deres behov som omsorgspersoner. Mange har ikke små barn selv, eller en annen betydelig omsorgsoppgave, og ser derfor ikke omsorgsarbeidets relevans for virksomhetens drift.

Hvis ledere skal kunne henvende seg til og lede omsorgspersoner på en god måte, trenger de støtte og opplæring. Et første steg vil kunne være en introduksjon til vanlige utfordringer som omsorgspersoner kan møte i arbeidslivet (sensitivitetstrening).



I vår undersøkelse fant vi at mange ledere og ansatte tror at menns omsorg for barn eller andre ikke har med likestilling å gjøre. Det har det! Når en mann tar en større del av omsorgsoppgavene i hjemmet, frigjør det tid en kvinnelig partner kan bruke på sin karriere. Når mange menn i en virksomhet viser at de kan prioritere omsorgsoppgaver, så endrer det normene og gjør det enklere for kvinner å gjøre karriere. Likestilling er også at både kvinner og menn gis rammer til å ha omsorg for barn og andre de har et nært forhold til. Seminarene og øvelsene om maskuliniteter og kjønnsstereotyper kan være egnede virkemidler for å synliggjøre menns rolle i likestillingsarbeidet i virksomheten.



I mange virksomheter kan ansattes relative frihet gjøre det vanskelig å organisere egne arbeidsoppgaver, og gjøre at jobben «invaderer» privatlivet. I møte med slike utfordringer tilbyr flere virksomheter coaching eller selvledelseskurs til ansatte. Ofte er likevel utfordringene av en type som ikke kan løses av den enkelte, som når den totale arbeidsmengden er for stor, eller der det er uklart hvem som tar de ulike beslutningene i virksomheten.

Ved bruk av selvledelseskurs og coaching er det viktig å sikre at ansvaret for utfordringer på ledernivå ikke blir liggende på den enkelte ansatte.

INFORMASJON

Et kjernepunkt i implementeringen er å gjøre arbeidstakere og ledere oppmerksomme på virksomhetens ordninger for å balansere arbeid og omsorg.

Alle tariffavtaler, kjønns- og mangfoldsplaner og andre strategier og retningslinjer bør være å finne på virksomhetens hjemmesider eller intranett. I **Men in Care**-prosjektet understreket noen av de undersøkte virksomhetene behovet for en egen veileder for nyansatte. Detaljerte beskrivelse av virksomhetens ulike ordninger vil sette hver enkelt ansatt i stand til å vurdere og velge hva som passer best for deres behov for å utøve omsorg. Samtidig kan ansatte også orientere seg lettere om ulike stillinger og oppgaver i virksomheten.

Vi vet at uformelle samtaler mellom menn om barn og omsorgsordninger ofte er ikke-eksisterende på arbeidsplassen. Det er derfor svært viktig at virksomheten sikrer god og tilgjengelig informasjon. Her bør foreldrepengeordningen, ordninger for omsorg for barn og ordninger for syk partner og syk forelder framheves. Informasjonen bør tilpasses menn i bruken av bilder, ikoner, farger og språk.

For å synliggjøre at mannlige ansatte kan benytte foreldrepengeordningen - også utover fedrekvoten - kan virksomheten vurdere å gjennomføre en kampanje om og for fedre. Fedre i virksomheten kan også synliggjøres på nettsidene, på intranettet eller i sosiale medier.



I den daglige driften er det en fordel om det legges til rette for orienteringer om virksomhetens ordninger for å balansere arbeid og omsorg. Temaet kan være et fast tema på fellesmøter med alle ansatte, for eksempel en gang i måneden.

KONTAKTPUNKT

I mange situasjoner kan ansatte ha behov for detaljert informasjon, og ledere kan ha behov for å diskutere enkeltsaker. I store og mellomstore virksomheter bør det finnes et kontaktpunkt med ekspertise om balanse mellom arbeids- og familieliv som alle kjenner til. Ofte vil det være HR-avdelingen. For ansatte er også ofte fagforening og tillitsvalgte en nyttig tilgang til informasjon. Tillitsvalgte bør trekkes med i saker der ansatte og ledelsen kan ha ulike synspunkter.

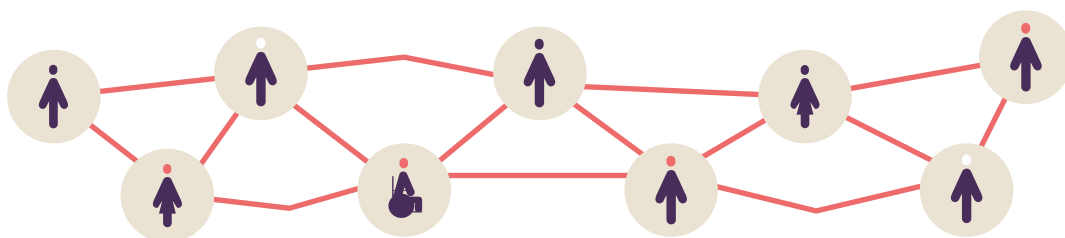


TRINN 6 Engasjer nøkkelpersoner

Å legge til rette for deltakelse i eksterne nettverk kan være nyttig for å bygge en kultur for omsorg.

Eksterne nettverk som tar for seg mangfold, funksjonsvariasjon og likestilling kan være nyttige for erfaringsutveksling, og de kan også bidra til utvikling av nye tiltak og løsninger i virksomheten. Det vil ofte være nødvendig å konsultere eksperter og nettverk med spesialistkunnskap, som når det gjelder å støtte arbeidstakere som yter omsorg for familiemedlemmer med demens.

Det er også viktig å legge til rette for at mannlige ansatte kan dele sine erfaringer med omsorgsarbeid med andre ansatte.



Arbeidsgivere i mellomstore og store virksomheter kan oppmuntre til etablering av fedregrupper. Mannlige ansatte må inkluderes i nettverk som tar for seg det å være foreldre, å ta seg av funksjonshemmede barn, å ha omsorg for syke partnere eller andre syke pårørende eller når det gjelder spørsmål knyttet til psykisk helse. Omsorgsnettverk for erfaringsdeling og sosial støtte er viktig for ansatte av alle kjønn. Slike nettverk er også nyttige for å sette søkelys på felles problemer ansatte med omsorgsoppgaver har i virksomheten, og for å finne løsninger på disse.

Slike omsorgsnettverket bør markedsføres internt i nyhetsbrev, via intranett eller på annen måte. Det kan også tilbys seminarer, nettarrangementer og individuell støtte. For virksomhetens legitimitet er det viktig at ledere og nøkkelpersoner støtter eller er synlige i nettverkets aktiviteter.

Noen av virksomhetene i **Men in Care**-undersøkelsen arrangerte sosiale arrangementer, som fedre- og familiedager. Dette bidrar til å utvikle empati og forståelse for sammenhengene mellom ansattes liv og virksomhetens drift.



TRINN 7

Evaluer og rapporter

La oss si at virksomheten din har satt seg som mål å støtte mannlige omsorgspersoner og omsorgspersoner av alle kjønn. Tiltak og ordninger er blitt innført, og gjennomført. Det er da nødvendig både for virksomheten og alle involverte at det trekkes mest mulig lærdom av det som er gjort:

Hva er resultatene av de gjennomførte tiltakene og ordningene?

Hvor mange ledere og ansatte har tatt tiltakene i bruk?

Hva er status på tvers av avdelinger og ledernivåer?

På dette trinnet bør virksomhetens statistikk og kunnskap på sentrale områder oppdateres og fornyes, se trinn 1 og 2 ovenfor.

Medarbeiderundersøkelser om arbeidsmiljø kan være en verdifull kilde til informasjon om hvordan det står til i virksomheten. Brukes slike undersøkelser, er det lurt å inkludere spørsmål om balanse mellom arbeid og privatliv, omsorgsbehov, egenomsorg og overarbeid.

Slike oppdateringer om virksomhetens støtte til omsorgspersoner (*trinn 7*) bør gjennomføres årlig, og arbeidet bør gjøres i tett samarbeid med alle parter. Arbeidet kan med fordel knyttes til virksomhetens planarbeid for mangfold, som del av en strategi for balanse mellom arbeids- og privatliv, eller som en del av virksomhetens arbeid med **aktivitets- og redegjøringsplikten**.

Arbeidsgivere bør dokumentere at de oppfyller sine målsetninger på fire områder:

VIRKSOMHETENS RETNINGSLINJER

Ansattes balanse mellom arbeids- og privatliv, omsorgsforpliktelser og ivaretagelse av egen helse er innarbeidet i tariffavtaler, HR-planer og relevante retningslinjer. Menn som foreldre og omsorgspersoner er eksplisitt nevnt i disse.

STØTTE PÅ ARBEIDSPLASSEN

Ansatte med omsorgsforpliktelser har tilgang til støtte og tjenester på arbeidsplassen. Den enkelte ansatte har tilgang til informasjon om både bedriftsinterne og offentlige ordninger og regler.

KOMMUNIKASJON, BEVISSTGJØRING OG OPPLÆRING

Retningslinjer og tilgjengelige ordninger kommuniseres regelmessig til alle ledere og ansatte.

KOLLEGASTØTTE

Det legges til rette for at ansatte med omsorgsforpliktelser kan støtte hverandre, og dra nytte av felles erfaringer.

NOTER

¹ Hanlon, Niall. 2012. *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. New York: Palgrave Macmillan.

² Leigh-Hunt, N., Bagguley, D., Bash, K., Turner, V., Turnbull, S., Valtorta, N., Caan, W. 2017. An overview of systematic reviews on the public health consequences of social isolation and loneliness. *Public Health*. 2017 Nov;152:157-171. doi: 10.1016/j.puhe.2017.07.035. Epub 2017 Sep 12. PMID: 28915435.

³ Umberson, Debra, Williams, Kristi, Thomas, Patricia A., Liu, Hui, Thomeer, Mieke Beth. 2014. Race, Gender, and Chains of Disadvantage: Childhood Adversity, Social Relationships, and Health. In: *Journal of Health and Social Behavior*. 55(1):20-38; SAGE Publications.

⁴ [Fernández-Lozano, Irina, Jurado-Guerrero. 2021. Carving out Space for Caring Masculinities. Results from a European Study. Men in care. Workplace support for caring masculinities. Action grant VS-2018-0417.](#)

⁵ [Directive \(EU\) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.](#)

⁶ [Gärtner, Marc, Scambor, Elli, Warat, Marta, Eds. 2021. Transnational Analysis of Studies in Organisations. Men in care. Workplace support for caring masculinities. Action grant VS-2018-0417.](#)

⁷ Grayson, David. 2017. *Take Care. How to be a Great Employer of Working Carers*. United Kingdom: Emerald Publishing.

⁸ [Kultur- og likestillingsdepartementet. 2019. Likestillings- og diskrimineringsloven, Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid](#)

⁹ Fernandez-Lozano, I., González, M. J., Jurado-Guerrero, T., & Martínez-Pastor, J. I. (2020). *The hidden cost of flexibility: A factorial survey experiment on job promotion*. *European Sociological Review*, 36(2), 265-283.

¹⁰ [Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 2002: Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. I lys av den økte bruken av hjemmekontor er det nylig gjort endringer i forskriften. Endringen gjelder fra 1. juli 2022. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2022-03-18-409>](#)

¹¹ Arbeids- og velferdsforvaltningen, Nav.no

VILKÅR FOR BRUK

© 2022.

Dette verket er lisensiert under en

[CC BY-NC-SA 4.0 license](#).

[ISBN 978-84-09-32437-8](#)

KONTAKT

Teresa Jurado-Guerrero

fra UNED (Spanias universitet for

fjernundervisning)

tjurado@poli.uned.es

LAYOUT

[GRIGRI](#)

[@magathings](#)



Prosjektet Men in Care, og denne veilederen, er utført med økonomisk støtte fra EUs program for sysselsetting og sosial innovasjon "EaSI" (2014-2020). Innholdet i publikasjonen representerer ikke nødvendigvis Europakommisjonens offisielle meninger.

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES



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

