

VEILEDER FOR ARBEIDSGIVERE



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 denne publikasjonen representerer ikke nødvendigvis Europakommisjonens offisielle meninger.



HVORFOR VÆRE SPESIELT OPPMERKSOM PÅ MANNLIGE OMSORGSPERSONER?

Tilpassinger til ansatte fordi de utfører omsorgsarbeid, oppfattes ofte feilaktig som kvinnesak, eller en sak for ansatte med spesielle behov. Siden menn med omsorgsforpliktelser bryter med en slik forståelse og ofte opplever et press til å jobbe mer, kan de trenge ekstra støtte.

Å gi og motta omsorg er en grunnleggende måte mennesker bygger relasjoner med våre nærmeste på. 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.

Over tid har vi sett endringer på arbeidsplassene, der yngre mannlige arbeidstakere forventer å være delaktige omsorgspersoner.

Vi har et økende antall eldre arbeidstakere av alle kjønn som trenger å ta vare på egen helse, og vi har mange ansatte som har eldre i nær familie som de trenger å ta vare på.

Samfunnet har ikke råd til å dytte disse omsorgspersonene ut av arbeidsmarkedet. Og for den enkelte arbeidsgiver har det ofte en stor verdi å beholde kompetansen de besitter. Dette er noen av begrunnelsene for EU-direktivet om balanse mellom arbeids- og familieliv for foreldre og omsorgspersoner (2019). Direktivet skal iverksettes i alle medlems- og EFTA-land innen juli 2022.

Fullstendig versjon av veilederen for arbeidsgivere:
<https://www.men-in-care.eu/es/results>

I løpet av en yrkeskarriere opplever de fleste perioder der de har problemer med å finne en god balanse mellom sitt arbeids- og familieliv.

HVORDAN KAN DIN VIRKSOMHET LEGGE TIL RETTE FOR AT ALLE ANSATTE KAN BALANSERE SITT ARBEIDS- OG FAMILIELIV?

HVILKE HINDRINGER OPPLEVER MENN PÅ ARBEIDSPLASSEN NÅR DE SKAL KOMBINERE JOBB MED Å VÆRE SMÅBARNSFAR, TA VARE PÅ EGEN HELSE ELLER HA OMSORG FOR ANDRE DE HAR EN NÆR RELASJON TIL?

HVA TJENER VIRKSOMHETEN PÅ Å TILRETTELEGGE FOR OMSORGSPERSONER?



SJU TRINN TIL BEDRE STØTTE FOR MANNLIGE OMSORGSPERSONER

De følgende sju trinnene fra prosjektet **Men in Care** er basert på *Graysons Seven steps to being a good employer for working carers* (2017).

TRINN 1
Finn «triggerne»

- 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 uten forbehold blir ansett som noe positivt. Det setter ofte en usunn standard for arbeidsmiljøet.
- En problemstilling fremmet av ansatte eller fagforeningen.
- Fedre bruker ikke hele fedrekvoten, eller på andre måter forkorter sin foreldrepengeperiode.
- Fleire kvinner enn menn jobber deltid/reduert og har en tregere karriereutvikling.
- Høyt ikke-planlagt fravær. Høy turnover.
- Virksomheten ønsker å inkorporere «omsorg» for ansatte i sitt verdigrunnlag.

TRINN 2
Lag en behovsanalyse

- Utarbeide statistikk på kjønn og alder på:
- BRUK AV SYKEDAGER / OMSORG FOR BARN
 - UTTAK AV FORELDRE- / PAPP- / OMSORGSPERMISSJON
 - STILLING ETTER TILBAKEKOMST FRA FORELDRE- / PAPP- / OMSORGSPERMISSJON
 - DELTIDS- / HELTIDSTILLINGER
 - BRUK AV HJEMMEKONTOR
 - LEDERE OG ANSATTE SOM TILBYS FLEKSIBEL ARBEIDSTID

TRINN 3
Lag et «business case»

- Løft fram lønnsomhetsargumentene:
- LAVERE REKRUTTERINGSKOSTNADER
 - MANGFOLDIG OG INKLUDERENDE REKRUTTERING
 - BEHOLDE ELDRE ARBEIDSTAKERE
 - REDUSERE FAREN FOR ULYKKER OG KOSTBARE HENDELSER

TRINN 4
Etabler forpliktelse til handling

- Som fremmer omsorgsrelaterte arbeidsmodeller
- Som reduserer overtid og begrenser den vanlige arbeidstiden
- Der ledere går foran som gode eksempler
- ORDNINGER FOR Å BALANSERE ARBEID OG OMSORG
- Komprimert arbeidstid
- Fleksible arbeidstid
- Årlig arbeidstid med plusstid og minustid
- Omsorgspermisjoner
- Tilpassing av turnus etter omsorgsbehov
- Rutiner for å redusere overtid
- Hjemmekontor / fjernarbeid
- 32-35 Timers arbeidsuke
- jobbdeling
- Gradvis pensjonering
- Sabbatsår

TRINN 5
Integrer og implementer

- Virksomheten og lederne bør dele informasjon om målsetninger om mangfold, og om ordningene for balanse mellom arbeids- og privatliv, blant annet på nettsider og personalmøter.
- I store og mellomstore virksomheter bør man ha et kontaktpunkt som ledere og ansatte kan bruke til å diskutere saker og få detaljert informasjon om ordninger for balanse mellom arbeids- og privatliv.
- Lederne bør læres opp til å være oppmerksomme på vanlige utfordringer som omsorgspersoner kan møte i arbeidslivet.
- Spørsmål om balanse mellom jobb og familieliv/privatliv bør være en fast del av alle medarbeidersamtaler.
- Ledere bør innarbeide en rutine for samtale med kommende fedre om foreldrepermisjon, i god tid før fødselen.
- Virksomheter bør ha prosedyrer for oppfølging av arbeidstid og overtidarbeid, og ledere må kunne tre inn å finne løsninger.

TRINN 6
Engasjer nøkkelpersoner

- Virksomheten bør legge til rette for at mannlige ansatte kan dele sine erfaringer med omsorgsarbeid. Herunder oppmuntre til etablering av fedregrupper og bidra til å trekke mannlige ansatte med i nettverk og diskusjoner om psykisk helse, være foreldre, ta seg av barn med funksjonsvariasjon, syke partnere eller andre syke pårørende.
- Arrangementer kan organiseres der ansattes familie kan møtes i en uformell sammenheng.
- Virksomheten kan knytte seg til eksterne nettverk og initiativer på temaer som funksjonsvariasjon, mangfold, HR og likestilling. Det kan være nyttig for erfaringsutveksling og for å finne fram til nye løsninger.

TRINN 7
Evaluer og rapporter

- Arbeidsgivere bør dokumentere at de oppfyller sine målsetninger på fire områder:
- VIRKSOMHETENS RETNINGSLINJER**
Ansattes balanse mellom arbeids- og privatliv, og ivaretagelse av deres omsorgsforpliktelser er tatt inn i HR-planer og relevante retningslinjer. Menn som foreldre og omsorgspersoner er eksplisitt nevnt i disse.
 - KOLLEGASTØTTE**
Det legges til rette for at ansatte med omsorgsforpliktelser kan dra nytte av hverandres erfaringer.
 - KOMMUNIKASJON, BEVISSTGJØRING OG OPPLÆRING**
Retningslinjer og tilgjengelige ordninger kommuniseres regelmessig til alle ledere og ansatte.
 - STØTTE PÅ ARBEIDSPLASSEN**
Ansatte har tilgang til støtte på sin arbeidsplass til å ivareta sine omsorgsforpliktelser. Det omfatter både praktiske ordninger og informasjon.