

# Φροντίζοντας τις ανάγκες των παρόχων φροντίδας

«Οι πάροχοι φροντίδας είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν διακρίσεις στον χώρο εργασίας, όπως μείωση των καθηκόντων τους, άρνηση προαγωγών ή μισθολογικών αυξήσεων. Η έμφυλη προσέγγιση είναι απαραίτητη καθώς πάνω από το 50% των παρόχων φροντίδας είναι γυναίκες, ποσοστό που φτάνει το 60% σε περιπτώσεις μεγάλης εξάρτησης.

## Εισαγωγή

Στην Ελλάδα, έχει καταγραφεί ένας αρκετά υψηλός αριθμός ατόμων που αναλαμβάνουν ενεργητικά τη φροντίδα άλλων συγγενικών προσώπων. Δεδομένης της αύξησης της ηλικίας του πληθυσμού, ένα όλο και μεγαλύτερο ποσοστό του ανθρώπινου δυναμικού πλήττεται από αυτή την κατάσταση. Ενώ η ευρεία υιοθέτηση των υβριδικών και απομακρυσμένων ρυθμίσεων εργασίας θεωρείται συχνά από το προσωπικό ως μια ευκαιρία για καλύτερη εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η εμπειρία των εργαζόμενων παρόχων φροντίδας αξίζει μεγαλύτερη προσοχή.

# Οι βασικές προκλήσεις της παροχής φροντίδας στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία

Μεταξύ των εκατομμυρίων ανεπίσημων παρόχων φροντίδας, το 61% είναι εργαζόμενοι/ες. Κατά μέσο όρο, οι εργαζόμενοι πάροχοι φροντίδας είναι 42,2 ετών και αφιερώνουν 9,8 ώρες την εβδομάδα στη φροντίδα των συγγενικών τους προσώπων. Οι πάροχοι φροντίδας αντιπροσωπεύουν ένα διαρκώς αυξανόμενο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού: μέχρι το 2030, ένα στα τέσσερα άτομα θα είναι πάροχοι φροντίδας. Η φροντίδα για τα συγγενικά μας πρόσωπα δεν είναι πια μόνο ένα προσωπικό ζήτημα, αλλά ένα πραγματικό ζήτημα για τις εταιρείες.

**Ποιες είναι οι προκλήσεις για την υποστήριξη των παρόχων φροντίδας στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία;**

## Η επίδραση στους παρόχους φροντίδας

Είτε εργάζονται κυρίως στο γραφείο είτε εξ' αποστάσεως, οι εργαζόμενοι πάροχοι φροντίδας πρέπει να εξισορροπούν τις προσωπικές και επαγγελματικές τους υποχρεώσεις μέσα στην ίδια μέρα, ή ακόμα και στην ίδια ώρα. Η απομακρυσμένη εργασία θεωρείται κάποιες φορές ως ένας τρόπος για καλύτερη διαχείριση αυτών των απαιτήσεων και για τη δημιουργία μιας υγιέστερης εξισορρόπησης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: δουλεύοντας από το σπίτι, οι πάροχοι φροντίδας μπορεί να έχουν τη δυνατότητα να κάνουν διαλείμματα για να φροντίσουν τα αγαπημένα τους πρόσωπα, να τα συνοδεύουν σε ιατρικά ραντεβού κ.λπ.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η απομακρυσμένη εργασία, αν δεν διαχειριστεί και υποστηριχθεί σωστά, μπορεί να μην παρέχει τα αναμενόμενα οφέλη στους παρόχους φροντίδας: υπάρχει κίνδυνος σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, ειδικά αν δεν γίνονται διαλείμματα καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας. Αντίστοιχα, οι πάροχοι φροντίδας μπορεί να απομονωθούν από την ομάδα επειδή δεν είναι φυσικά παρόντες/ουσες και μπορεί να θεωρηθούν λιγότερο ότι έχουν λιγότερη διαθεσιμότητα.

Οι εταιρείες πρέπει επομένως να υποστηρίζουν τους παρόχους φροντίδας, λαμβάνοντας υπόψη υγειονομικές παραμέτρους, την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής, και τη δυναμική διαχείρισης των ομάδων σε περιβάλλον υβριδικής και εξ' αποστάσεως εργασίας.

## Η επίδραση στην ομάδα

Η διατήρηση της συνοχής της ομάδας σε υβριδικά και απομακρυσμένα εργασιακά περιβάλλοντα είναι μια μεγάλη πρόκληση αυτού του σύγχρονου

τρόπου εργασίας. Αυτό ισχύει σε μεγάλο βαθμό όταν αντιμετωπίζονται οι ανάγκες των παρόχων φροντίδας, οι οποίοι μπορεί να εργάζονται πιο συχνά εξ' αποστάσεως και να αισθάνονται αποσυνδεδεμένοι από την υπόλοιπη ομάδα.

Οι εταιρείες πρέπει να είναι ξεκάθαρες σχετικά με τις ρυθμίσεις απομακρυσμένης εργασίας και τις επιπλέον ημέρες που μπορεί να χορηγηθούν για την υποστήριξη των παρόχων φροντίδας. Αν επιτραπεί στους παρόχους φροντίδας να εργάζονται απομακρυσμένα περισσότερες ημέρες από τους συναδέλφους τους, η σαφής επικοινωνία και η διαφάνεια είναι ουσιώδης για την αποφυγή συναισθημάτων αδικίας. **Αυτή η ανοιχτή προσέγγιση βοηθά επίσης στην ανάδειξη των αναγκών των εργαζομένων και ενθαρρύνει την αμοιβαία υποστήριξη και την ενσυναίσθηση μέσα στις ομάδες.**

Ιδανικά, θα πρέπει να βρεθεί μια ισορροπία μεταξύ της ευελιξίας που απαιτείται από τους παρόχους φροντίδας και των οργανωτικών αναγκών (π.χ. συναντήσεις από κοντά, παρακολούθηση έργων κ.λπ.).

## Η επίδραση στις συνθήκες εργασίας και την ανάπτυξη της καριέρας των παρόχων φροντίδας

Οι πάροχοι φροντίδας είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν διακρίσεις στον χώρο εργασίας, όπως μείωση των καθηκόντων για τα οποία είναι υπεύθυνοι, άρνηση προαγωγών ή μισθολογικών αυξήσεων. Περισσότερο από το 15% των παρόχων φροντίδας φοβούνται ότι η επαγγελματική τους εξέλιξη θα κινδυνεύσει, και το 13% έχει ήδη βιώσει κάποια μορφή στιγματισμού<sup>1</sup>. Απαιτείται επίσης μια έμφυλη προσέγγιση για την κατανόηση των προκλήσεων της συμπερίληψης: περισσότερο από το ήμισυ των παρόχων φροντίδας είναι γυναίκες, ποσοστό που φτάνει το 60% σε περιπτώσεις μεγάλης εξάρτησης.

## Αναγνώριση του Ρόλου των Παρόχων Φροντίδας

### Καλλιέργεια μιας συμπονετικής κουλτούρας

Το πρώτο βήμα για την παροχή υποστήριξης είναι η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και η ενθάρρυνση του ανοιχτού διαλόγου. Οι πάροχοι φροντίδας ενδέχεται μερικές φορές να υπόκεινται σε αρνητικές ή στερεοτυπικές αντιλήψεις από τους συναδέλφους τους. Το αίσθημα εμπιστοσύνης είναι ουσιώδες, για να αισθάνονται οι πάροχοι φροντίδας ότι μπορούν να συζητούν άνετα τον ρόλο τους και τις ανάγκες

<sup>1</sup> In French: Courrier Cadres : Soutenir les aidants familiaux : le rôle clé du manager, <https://courriercadres.com/soutenir-les-aidants-familiaux-le-role-cle-du-manager/>  
<https://rework-project.eu>

τους – αν το επιθυμούν.

Η δημιουργία μιας συμπονετικής κουλτούρας μπορεί επίσης να περιλαμβάνει τον ορισμό «σημείων επαφής για τους παρόχους φροντίδας»: άτομα μέσα στην εταιρεία που να λειτουργούν ως βασικά σημεία επαφής για παροχή πληροφοριών και παραπομπών σε κατάλληλους μηχανισμούς υποστήριξης.

### Ανάπτυξη πολιτικής για την υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των παρόχων φροντίδας

Τα καθήκοντα φροντίδας είναι τόσο ποικίλα όσο και οι ίδιοι οι πάροχοι φροντίδας. Ο στόχος είναι να βοηθηθούν τα άτομα αυτά στη διαχείριση τόσο της εργασίας όσο και της προσωπικής τους ζωής, και να αποτραπεί η εξάντληση και η κατάθλιψη. Μια τέτοια πολιτική θα μπορούσε να περιλαμβάνει συλλογικές συμβάσεις που να καθιερώνουν άδειες για παρόχους φροντίδας, ψυχολογική υποστήριξη ή συνεργασίες με εξειδικευμένους οργανισμούς, ιδιαίτερα για την παροχή νομικής ή διοικητικής βοήθειας.

## Ο ρόλος των διοικητικών στελεχών και των επαγγελματιών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

### Διοικητικά Στελέχη



- Παρακολούθηση σημείων πιθανής κόπωσης ή εξάντλησης των παρόχων φροντίδας.
- Συμβολή στη διαμόρφωση μιας ατμόσφαιρας υποστήριξης και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων ενσυναίσθησης στην επικοινωνία.

### Στελέχη Ανθρώπινων Πόρων



- Παροχή υποστήριξης και εκπαίδευσης στα διοικητικά στελέχη για την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι πάροχοι φροντίδας.
- Ενσωμάτωση των ειδικών αναγκών των παρόχων φροντίδας στις πολιτικές για την υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία των εταιρειών.
- Διασφάλιση ίσων ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης.



### Βιβλιογραφικές Αναφορές

- [California Employers Association](#), "The Remote Work and Caregiving Dilemma"
- <https://www.employers.org/blog/2023/10/26/default/the-remote-work-caregiving-dilemma/>
- [Forbes](#), "New Research Shows Remote Work Essential For Caregivers"
- <https://www.forbes.com/sites/glebtsipursky/2023/01/27/new-research-shows-remote-work-essential-for-caregivers/>