

Κάλυψη των αναγκών των ανθρώπων που παρέχουν φροντίδα

Πληροφορίες για τον οργανισμό:

Οργανισμός: Banque Populaire Val-de-Marne

Μέγεθος: 2000 εργαζόμενοι/ες

Τοποθεσία: Γαλλία

Τομέας: Τραπεζικός και Χρηματοοικονομικός

Το Πλαίσιο

Στη Γαλλία, μεταξύ 15% και 20% των εργαζομένων φροντίζουν καθημερινά έναν σοβαρά άρρωστο ή ανάπηρο συγγενή. Το ένα τρίτο των ανθρώπων αυτών αναγκάζεται να παραιτηθεί για να φροντίσει ένα ευάλωτο μέλος της οικογένειάς του. Αυτό το ποσοστό θα μπορούσε να φτάσει το 25% (ένας στους τέσσερις εργαζόμενους) έως το 2030, σύμφωνα με το AGIRC-ARRCO.

8,3 εκατομμύρια: ο αριθμός των ατόμων άνω των 16 ετών που βοηθούν τακτικά κάποιο κοντινό τους πρόσωπο για λόγους υγείας, απώλειας αυτονομίας ή αναπηρίας (DREES). Από αυτούς, 4,3 εκατομμύρια φροντίζουν κάποιο άτομο άνω των 60 ετών. Οι επιχειρήσεις πρέπει να αναγνωρίσουν τον ρόλο τους και να δράσουν.

Πώς ορίζουμε τα άτομα που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας;

Σύμφωνα με την Συνομοσπονδία Οικογενειακών Οργανώσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα άτομα που παρέχουν φροντίδα ορίζονται ως «μη επαγγελματίες που παρέχουν, κατά κύριο λόγο, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, βοήθεια σε εξαρτημένο άτομο λόγω προβλημάτων υγείας, αναπηρίας ή ηλικίας. Η βοήθεια αυτή αφορά καθημερινές δραστηριότητες, υλική, οικονομική ή ηθική υποστήριξη. Παρέχεται τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και για τουλάχιστον τρεις ώρες την εβδομάδα.»

Στη Γαλλία, το καθεστώς αυτό ορίζεται από τον νόμο για την «προσαρμογή της κοινωνίας στη γήρανση», που εφαρμόζεται από το 2016. Τα άτομα που παρέχουν φροντίδα στην οικογένειά τους προστατεύονται από το νομικό καθεστώς. Σύμφωνα με τον Κώδικα Κοινωνικής Δράσης και Οικογένειας της Γαλλίας, τα άτομα αυτά μπορεί να είναι σύζυγοι, σύντροφοι, άτομα με σύμφωνο συμβίωσης, απόγονοι ή πρόγονοι, ή συγγενείς εξ αίματος.

Για παράδειγμα, σύμφωνα με έρευνα της BVA με το Ίδρυμα April (2022), εργαζόμενοι/ες που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας λαμβάνουν κατά μέσο όρο 16 ημέρες άδειας τον χρόνο για να φροντίσουν την οικογένειά τους. Επιπλέον, αυτή η κατάσταση επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική τους πορεία, καθώς το 43% πιστεύει ότι η εξέλιξή τους έχει παρεμποδιστεί λόγω του συγκεκριμένου ρόλου.

Ο δείκτης "Aider & Travailler 2023", που δημοσιεύθηκε από την Interfacia τον Σεπτέμβριο του 2023, καταγράφει τις επιπτώσεις της φροντίδας στην εργασία:

- Το 34% των ατόμων που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας εγκαταλείπει την εργασία του
- Το 48% δεν μπορεί να βρει νέα δουλειά λόγω του ρόλου του
- Το 68% δηλώνει ότι η κατάστασή του επηρεάζει αρνητικά την εργασία του
- Το 41% δηλώνει ότι επηρεάζει και την επαγγελματική ζωή των συντρόφων του,
- Το 79% των συναδέλφων και διοικητικών στελεχών θεωρούν ότι υπάρχουν επιπτώσεις στην οργάνωση της ομαδικής εργασίας.

Πρόκειται για ένα θέμα που οι επιχειρήσεις πρέπει να αντιμετωπίσουν, ειδικά καθώς η προβλεπόμενη μείωση του βιοτικού επιπέδου των συνταξιούχων (κατά 15%-20% μέχρι το 2050) μπορεί εν μέρει να μετακυλιστεί στα άτομα που τους φροντίζουν, θέτοντας το κρίσιμο ερώτημα της κατανομής των ευθυνών φροντίδας μεταξύ των ανθρώπων που την έχουν ανάγκη, αυτών που την παρέχουν, και της συλλογικής αλληλεγγύης.

Το 2018, μέσω της συνεργασίας με τον οργανισμό Cancer@Work, η Banque Populaire, σύμφωνα με τον Philippe Triboulet, Διευθυντή Διαφορετικότητας και Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού, αναγνώρισε την ανάγκη υποστήριξης των εργαζομένων της και εντόπισε μια ιδιαίτερα παραμελημένη πληθυσμιακή ομάδα: τους εργαζόμενους/ες που παρέχουν φροντίδα.

Το πρόβλημα / η ευκαιρία

Το 2019, η συμβουλευτική εταιρεία Formell οργάνωσε διαδικτυακά σεμινάρια για όλο το προσωπικό της BP Val-de-Marne και προσέφερε υποστήριξη στους ανθρώπους της που έχουν αναλάβει υπηρεσίες φροντίδας. Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποίησε η εταιρεία, από τους 2.000 εργαζόμενους/ες, περίπου το 20% επηρεάζεται άμεσα από το ζήτημα. Από το 2019, η συνεταιριστική αυτή τράπεζα έχει αναπτύξει δράσεις για να διευκολύνει την καθημερινή ζωή των 400 εργαζομένων που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας.

Τι έγινε

1. Υλοποίηση μιας δομημένης προσέγγισης:

- Παροχή 4 επιπλέον ημερών άδειας ετησίως για άτομα που συνοδεύουν συγγενείς για ιατρική περίθαλψη ή διοικητικές διαδικασίες.
- Δυνατότητα τηλεργασίας ανάλογα με τις προσωπικές ανάγκες των εργαζομένων.
- Δημιουργία ταμείου αλληλεγγύης από ημέρες RTT¹ και αδειών από δωρεές συναδέλφων για τη στήριξη των εργαζομένων που φροντίζουν κάποιο άτομο στο τελικό στάδιο της ζωής του, είτε λόγω ηλικίας είτε λόγω ασθένειας.
- Δημιουργία του «Καφέ των Φροντιστών» σε συνεργασία με τον Σύλλογο Γάλλων Φροντιστών. Πρόκειται για ωριαίες τακτικές συναντήσεις 7-8 εργαζομένων που παρέχουν φροντίδα με στόχο την αμοιβαία υποστήριξη.

¹ Ημέρες Μείωσης του Χρόνου Εργασίας

Παρέχονται επίσης εκπαιδεύσεις των διοικητικών στελεχών κυρίως σε θέματα ευέλικτων ωραρίων και τηλεργασίας δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην απομόνωση που νιώθουν τα άτομα που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας. Τα διοικητικά στελέχη εκπαιδεύονται στη διαχείριση απομακρυσμένων ομάδων και τη διατήρηση των σχέσεων μεταξύ των μελών της ομάδας ανεξάρτητα από το που δουλεύουν, ώστε να αποφεύγεται η αποξένωση. Οι στόχοι εργασίας παραμένουν ίδιοι. Εκπαίδευση λαμβάνουν επίσης και τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού και οι κοινωνικοί εταίροι.

2. Πιστοποιήσεις: Cap Handéo και Σήμα Ποικιλομορφίας

Η BPCA Val-de-Marne έλαβε το 2019 την πιστοποίηση «Cap'Handéo – Επιχείρηση που δεσμεύεται απέναντι στους εργαζόμενους/ες φροντιστές», η οποία βοηθά τις επιχειρήσεις να ορίσουν δράσεις στήριξης των φροντιστών. Η πιστοποίηση αυτή προσφέρει επιπλέον στήριξη σε σχετικές δράσεις.

Οι πρωτοβουλίες της Banque Populaire Val-de-France οδήγησαν και στην απόκτηση του **Σήματος Διαφορετικότητας AFNOR**.

Αποτελέσματα

Μέχρι σήμερα, η BP Val de Marne έχει προσφέρει υποστήριξη σε σχεδόν 100 άτομα, 70 άτομα που παρέχουν φροντίδα και 30 διοικητικά στελέχη, στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού και κοινωνικούς εταίρους. Το 2022, το ταμείο αλληλεγγύης υποστήριξε την αναδιανομή συνολικά 58 ημερών άδειας.

1. Ενίσχυση του εταιρικού προφίλ

Το θέμα αυτό έχει τύχει ευρείας αποδοχής από όλους τους ανθρώπους της εταιρείας και τους κοινωνικούς εταίρους. Για την επιχείρηση, αποτελεί βασικό πυλώνα εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας γύρω από τη διαφορετικότητα και αποτελεί πλέον μέρος της εταιρικής της ταυτότητας. Η καλοσύνη είναι μία από τις βασικές αξίες της εταιρείας και ενισχύει τη δέσμευση των εργαζομένων.

2. Ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων

Σύμφωνα με τον δείκτη Interfacia του 2023, το 69% των φροντιστών δηλώνει ότι έχει αποκτήσει νέες δεξιότητες λόγω του ρόλου του, κυρίως στον καθορισμό προτεραιοτήτων, τη διαχείριση του χρόνου τους, και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους. Το ίδιο πιστεύουν και οι συνάδελφοι και τα διοικητικά στελέχη στην BPCA. Διαπιστώνεται επίσης θετικός αντίκτυπος στη συνοχή της ομάδας και στην οργάνωση της εργασίας.

3. Θέμα που θα αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία τα επόμενα χρόνια

Καθώς ο πληθυσμός γηράσκει, το ποσοστό των εργαζομένων που παρέχουν φροντίδα θα αυξηθεί δραματικά. Επίσης, η προβλεπόμενη μείωση 15%-20% του βιοτικού επιπέδου των συνταξιούχων έως το 2050 ενδέχεται να μετακυλιστεί στα άτομα που τους φροντίζουν, με αποτέλεσμα να αυξηθεί η επιβάρυνση των εργαζομένων, και να τεθεί εκ νέου το ερώτημα της δίκαιης κατανομής του φόρτου φροντίδας μεταξύ των ανθρώπων που χρειάζονται φροντίδα, αυτών που την παρέχουν, της συλλογικής αλληλεγγύης.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

<https://www.banquepopulaire.fr/communication/accompagner-protéger-aidants-aides/>

<https://www.monentrepriseinclusive.com/salaries-aidants-fonds-solidarite-banquepopulaire/>

<https://www.handeo.fr/>

<https://www.banquepopulaire.fr/valdefrance/aidants-decouvrez-les-dispositifs-qui-vous-sont-dedies/>

<https://www.monentrepriseinclusive.com/comment-lentreprise-peut-elle-accompagner-ses-salaries-aidants/>

<https://www.groupebpce.com/toute-l-actualite/le-groupe-bpce-sengage-aux-cotes-des-aidants-et-de-leurs-aides/>

<https://www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr/prix-2021/>

<https://www.bva-xsight.com/wp-content/uploads/2022/09/Barometre-des-aidants-Fondation-April-BVA-2022-vDEF.pdf>