

Ο διπλός ρόλος του εργαζόμενου φροντιστή

Μαρία Δούκα, Καθηγήτρια Εφαρμογών ΑΤΕΙ Αθήνας,
Κοινωνική Λειτουργός, ΜΑΗSS, ΜΑΣPSW

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το άρθρο αυτό αναφέρεται στους φροντιστές που ταυτόχρονα είναι και εργαζόμενοι. Ο διπλός αυτός ρόλος εμποδίζει τον φροντιστή να ανταποκρίνεται άριστα και στα δύο καθήκοντα, του δημιουργεί στρες και αποτελεί αιτία που τον οδηγεί να πάρει σοβαρές αποφάσεις για το εργασιακό του μέλλον. Η παραίτηση από την εργασία του λόγω των αναγκών για φροντίδα ενός αγαπημένου ατόμου μπορεί να έχει επιπτώσεις οικονομικές, συναισθηματικές και να δημιουργήσει προβλήματα υγείας στο μέλλον. Ταυτόχρονα δεν έχουν θεσπιστεί νόμοι εκ μέρους του κράτους που να διευκολύνουν την παραμονή του στην εργασία και να τον προστατεύουν από τυχόν αυθαιρεσίες εργοδοτών. Τέλος, παρατίθενται κάποιες προτάσεις που αν θα μπορούσαν να υλοποιηθούν, θα ήταν βοηθητικές προς τους φροντιστές.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: εργαζόμενος φροντιστής, αντικείμενα του φροντιστή, αντιμετώπιση εργοδοτών, προτάσεις βελτίωσης συνθηκών, κρατικές παροχές

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Φροντιστές μπορούν να οριστούν τα άτομα που παρέχουν χωρίς αμοιβή φροντίδα στους άρρωστους, ανάπηρους ή ανήμπορους συγγενείς τους. Οι λαμβάνοντες την φροντίδα μπορούν να χωριστούν σε χρόνιους ασθενείς, ανάπηρα παιδιά, συζύγους, ηλικιωμένους γονείς, άλλους συγγενείς, φίλους και γείτονες.

Η βιβλιογραφία σχετικά με το θέμα είναι ελλιπή στην Ελλάδα καθώς η φροντίδα των ηλικιωμένων είναι μία διαδικασία – λειτουργία που αναλαμβάνει η οικογένεια ενώ ταυτόχρονα φαίνεται ότι το κράτος έχει δώσει μικρή προτεραιότητα στις πραγματικές ανάγκες που προκύπτουν όταν μία οικογένεια φροντίζει κάποιο μέλος της.

Ο χρόνος της φροντίδας διαφέρει αφού εξαρτάται από την ασθένεια και την χρονιότητά της. Οι φροντιστές που μένουν στο ίδιο σπίτι με κάποιο συγγενή τους, θεωρείται ότι όλη την ημέρα είναι απασχολημένοι με την φροντίδα του, αφού βοηθούν στην ατομική φροντίδα, όπως μπάνιο, χρήση τουαλέτας, καθώς και φυσικές δεξιότητες όπως η κίνηση σαν άσκηση αλλήλα και σαν μετακίνηση. Επιπλέον κάνουν συντροφιά στο άτομο, του μιλάνε ή φροντίζουν να φάει, πληρώνουν τους λογαριασμούς, και διεκπεραιώνουν επιπλέον και άλλα πρακτικά θέματα όπως η αγορά φαρμάκων και η καθαριότητα χώρου (Maher and Green 2002).

Καθώς ο πληθυσμός γηράσκει όλο και περισσότεροι άνθρωποι θα αναλάβουν τον ρόλο του φροντιστή για αγαπημένα άτομα αφού η ανάγκη για φροντίδα θα αυξηθεί με δεδομένη την έλλειψη ουσιαστικών παροχών εκ μέρους του κράτους πρόνοιας.

Το αντικείμενο του φροντιστή

Παραδοσιακά, οι γυναίκες, περισσότερο από τους άντρες έχουν αυτό το ρόλο. Τα καθήκοντα του φροντιστή μοιάζουν ατέλειωτα. Φαίνεται ότι το περισσότερο μέρος της μέρας το περνάει με την σκέψη, ποιες υποχρεώσεις έχει κι όταν τελειώσει με την μία φροντίδα απασχολείται με τι πρέπει να κάνει στην συνέχεια. Συνοπτικά, η φροντίδα περιλαμβάνει τις εξής δράσεις:

- Βοήθεια στην ατομική φροντίδα (π.χ. ντύσιμο, μπάνιο, τουαλέτα)
- Βοήθεια στην μετακίνηση (π.χ. περπάτημα, ανασήκωμα από το κρεβάτι)
- Νοσηλευτικές δεξιότητες (π.χ. έλεγχος αίματος, πίεσης, αλλαγή ρούχων, υποστρωμάτων, χορήγηση φαρμάκων)
- Συνοδεία στους ειδικούς (π.χ. επίσκεψη στο γιατρό, στο νοσοκομείο, στην κομμώτρια, φροντίδα ποδιών κλπ.)
- Συνεχής επαγρύπνηση και έγνοια (π.χ. συνεχής επίσκεψη στο

δωμάτιο, παρακολούθηση την νύχτα μήπως χρειαστεί κάτι)

- Συναισθηματική στήριξη του ασθενή
- Πρακτικές οικιακές δεξιότητες (π.χ. προετοιμασία γευμάτων, αγορά πραγμάτων, καθαριότητα χώρου)
- Βοήθεια σε οικογενειακές υποχρεώσεις (π.χ. πληρωμή λογαριασμών και διεκπεραίωση εγγράφων).

Τα καθήκοντα των φροντιστών διαφοροποιούνται ανάλογα με το άτομο που φροντίζουν: Για παράδειγμα όταν φροντίζουν γονείς πρέπει επιπλέον να αντιμετωπίζουν ιδιοτροπίες του χαρακτήρα, να τους βοηθήσουν να μην αποσυρθούν κοινωνικά, να τους απασχολούν στο σπίτι, να φροντίζουν για κατάλληλο ντύσιμο και ατομική υγιεινή, να έχουν συνεχή παρουσία, να τους συνοδεύουν, να τους ψυχαγωγούν κ.ά.

Όταν φροντίζουν τους συζύγους τους πρέπει επιπλέον να παίρνουν αποφάσεις για λογαριασμό τους, να αναλάβουν όλη την ευθύνη του σπιτιού και ψυχολογική υποστήριξη.

Αν φροντίζουν μεγαλύτερα άτομα όπως παππούδες και γιαγιάδες, απαιτείται να παρέχουν συντροφιά, να τους κρατούν σε καλή ψυχολογική κατάσταση, να τους πηγαίνουν βόλτα, εκκλήσιασμό, στις κοινωνικές τους υποχρεώσεις, να βοηθούν να διατηρήσουν την ανεξαρτησία τους, την ατομική καθαριότητα τους, την αγορά και χορήγηση φαρμάκων, επικοινωνία με γιατρούς, φροντίδα για την διατροφή τους, θέματα της σύνταξης τους, λογαριασμών και διαχείρισης χρημάτων.

Αυτοί που φροντίζουν άτομα με ψυχικές νόσους έχουν σαν καθήκον να τους βοηθούν να ζουν ασφαλείς, έχουν πάντα στο νου τους μήπως συμβεί κάτι, αντιμετωπίζουν περίεργες ή και επιθετικές συμπεριφορές, φροντίζουν για την ατομική τους υγιεινή και αναλαμβάνουν τον συνεχή έλεγχο και την παρακολούθηση ώστε να παίρνουν την φαρμακευτική τους αγωγή.

Τέλος αυτές που δεν μένουν με το συγγενικό τους πρόσωπο στο ίδιο σπίτι, αλλά σε κάποια απόσταση, παίρνουν συχνά τηλέφωνο να δουν τι κάνει, φροντίζουν για το πλήσιμο των ρούχων και των πιάτων, την καθαριότητα του σπιτιού, τα ψώνια και μικρές επισκευές. Επίσης κατά καιρούς μπορεί να χρειάζεται να μένουν στο σπίτι τους οι ασθενείς. Επιπλέον χρειάζεται να μετακινούνται συχνά για να επισκεφτούν το άτομο που φροντίζουν.

Άλλο ένα σημαντικό πρόβλημα σχετίζεται με την ανάγκη για νοσηλεία, όποτε προκύψει. Οι φροντιστές χρειάζεται τότε να πάρουν σε σύντομο χρονικό διάστημα αποφάσεις σχετικά με την φροντίδα, την εργασία τους και τον χρόνο που διαθέτουν.

Οι σημαντικές αποφάσεις

Ο ρόλος του φροντιστή προκύπτει ξαφνικά ή και σταδιακά, πολλούς δε φορές το άτομο δεν έχει άλλη επιλογή. Η απόφαση του να γίνει φροντιστής μπορεί να συνδέεται με την επιθυμία του να αναλάβει την φροντίδα, αλλά από την άλλη πλευρά μπορεί να μην υπάρχει εναλλακτική λύση και άρα γίνεται μία αναγκαία επιλογή. Μερικές φορές αυτό συνδέεται με το γεγονός ότι το άτομο που βρίσκεται σε ανάγκη μένει στο ίδιο σπίτι με τον φροντιστή του οπότε στην περίπτωση αυτή δεν τίθεται θέμα επιλογής όπως αν έμενε ο ασθενής μακριά (Arber and Ginn, 1995).

Η πρόσληψη ενός ιδιώτη φροντιστή επίσης για πολλούς είναι απαγορευτική λόγω του κόστους της αμοιβής του. Υπάρχουν επιπλέον και οι συμπεριφορές που σχετίζονται με τα αισθήματα καθήκοντος, υποχρέωσης, αγάπης και ανταπόδοσης που εμπλέκονται στην παροχή φροντίδας και εμποδίζουν τον συγγενή να επιλέξει άλλες λύσεις από το να αναλάβει αυτός τον ρόλο αυτό (Mooney et al., 2002).

Άλλοι επίσης αναλαμβάνουν αυτό το ρόλο λόγω πιέσεων από τρίτους που μπορεί να είναι η οικογένεια αλλά και ο κοινωνικός περίγυρος ή επειδή αναμένεται ότι θα είναι οι φροντιστές, π.χ. ένα μοναχοπαιδί να αναλάβει την χήρα μητέρα του. Η παροχή φροντίδας συνδέεται άμεσα με τις πολιτισμικές και τις ιδεολογικές πιέσεις της κοινωνίας που ζει ο φροντιστής. Οι σημαντικές στην πραγματικότητα δυσκολίες προκύπτουν όταν ο φροντιστής είναι εργαζόμενος και πρέπει να αποφασίσει αν θα παραιτηθεί ή όχι από την εργασία του.

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι που οδηγούν στην απόφαση να παραμείνουν εργαζόμενοι οι φροντιστές. Ο πρώτος είναι ο οικονομικός, εφόσον δεν μπορούν να υποστηρίξουν τις οικονομικές απαιτήσεις. Ένας άλλος λόγος είναι το γεγονός ότι αγαπούν την δουλειά τους και «κρατούνται» από αυτήν για να ξεφύγουν από τα δύσκολα καθήκοντα που τους περιμένουν στο σπίτι. Τέλος, μπορεί να φοβούνται ότι δεν θα βρουν δουλειά στο μέλλον αν διακόψουν την εργασία τους (Mooney et al, 2002).

Αιτίες που επηρεάζουν τους φροντιστές στις αποφάσεις τους γύρω από το επαγγελματικό τους μέλλον:

- **Οικονομικοί λόγοι:** Επειδή το κράτος δεν προσφέρει παροχές στα άτομα που είναι φροντιστές, πολλοί απαιτείται προκειμένου να αντεπεξέλθουν στα έξοδα να παραμείνουν στην εργασία τους ή ακόμα και να αναζητήσουν εργασία
- **Υγεία και καλή ζωή:** Πολλοί φροντιστές έχουν και οι ίδιοι κακή υγεία, ειδικά όταν βρίσκονται σε μεγαλύτερη ηλικία και με τα επιπλέον καθήκοντα μπορεί να μην μπορούν να κοιμηθούν την νύχτα να μην έχουν κοινωνική ζωή κλπ. και όλα αυτά να μην τους βοηθούν να πάρουν απόφαση να εργαστούν ή όχι.
- **Ατομικοί παράγοντες:** Ένας από αυτούς είναι η ηλικία. Για παράδειγμα ενώ βρίσκονται σε ηλικία που θα μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν παραμένουν εργαζόμενοι για οικονομικούς λόγους, ενώ άλλοι βιάζονται να συνταξιοδοτηθούν ακόμη και πρόωρα για να αναλάβουν τα καθήκοντα του φροντιστή. Επίσης άλλοι αναγκάζονται να βρουν δουλειά για να αντεπεξέλθουν, όμως αυτό μπορεί να είναι ανέφικτο γιατί δύσκολα ένας εργοδότης προσλαμβάνει κάποιον γύρω στα 50 με τέτοιες υποχρεώσεις.
- **Θέματα που σχετίζονται με την εργασία:** Ο συνδυασμός εργασίας και φροντίδας ή και η απόφαση να επιστρέψει κάποιος στην εργασία του αφού ο ρόλος του σαν φροντιστή έχει τελειώσει, επηρεάζεται από μία σειρά από παράγοντες. Αυτοί μπορεί να είναι ότι αισθάνεται ότι έχει ξεχάσει τις δεξιότητες που είχε πάνω στο αντικείμενο του, ότι μπορεί να έχουν εισαχθεί καινούργιες τεχνολογίες στη δουλειά του που δεν γνωρίζει, αγωνία ότι μπορεί να μην είναι επαρκής επαγγελματίας, να ανησυχεί για την αντιμετώπιση από τον εργοδότη κυρίως όταν προκύψει ένα έκτακτο γεγονός κα-

θώς επίσης και για την αντιμετώπιση εκ μέρους των συναδέλφων που έχουν αναλάβει τα καθήκοντα που είχε στο παρελθόν. Πιθανότατα ένα νέο ξεκίνημα σε ένα άλλο περιβάλλον με νέους συναδέλφους θα βοηθούσε να ξεπεραστούν αυτές οι αμφιβολίες.

- **Έλλειψη χρόνου:** Πολλές φορές αν και οι φροντιστές κρίνουν ότι τα χρήματα τους δεν είναι αρκετά αποφασίζουν να μην εργαστούν γιατί η ενέργεια που σπαταλούν στην φροντίδα τους απορροφά όλο τους τον χρόνο.
- **Ανασφάλεια για το μέλλον της κατάστασης του συγγενούς τους:** Στις περιπτώσεις για παράδειγμα, που ένας γονιός φροντίζει ένα ενήλικο παιδί με πρόβλημα ή σε μακροχρόνιες νόσους, δυσκολεύεται σαν φροντιστής να κάνει σχέδια γιατί δεν γνωρίζει αν ο ασθενής θα είναι μαζί του για πάντα, αν θα χρειαστεί μόνιμη νοσηλεία, αν χρειαστεί να ζήσει σε μία μονάδα αποασυλοποίησης. Επίσης αν χρειάζεται να συμβάλει οικονομικά στο πρόβλημα. Μπορεί πολλές φορές να τον αποτρέψει από το να αγοράσει ένα νέο σπίτι φοβούμενος τι έξοδα μπορεί να προκύψουν από το πρόβλημα του παιδιού του.
- **Θέματα συνταξιοδότησης:** Μένοντας χωρίς εργασία και πολλές φορές στηριζόμενοι στα έσοδα του ατόμου που φροντίζουν, μπορεί στο μέλλον να βρεθούν χωρίς εισόδημα για να ζήσουν. Αυτά τα θέματα πρέπει να τα λαμβάνουν υπόψη τους προκειμένου να αποφασίσουν τι είδους περιθαλψη και σύνταξη θα λάβουν στο μέλλον. Αυτός ο ρόλος αποτελεί κίνητρο για να μην διακόψουν την εργασία τους.

Ο εργαζόμενος σε ρόλο φροντιστή

Ο ρόλος του φροντιστή, μπορεί να σημαίνει διακοπή της εργασίας όπου υπάρχουν υπερβολικές ανάγκες για διάθεση χρόνου π.χ. δύο ασθενείς σε μία οικογένεια, ή όταν ο φροντιζόμενος δεν μπορεί να μείνει μόνος για πολύ ώρα, ή όταν ο φροντιζόμενος πρόκειται να χρειαστεί βοήθεια για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Όμως το να αφήσει κάποιος την εργασία του σημαίνει δραματική μείωση εισοδήματος για αυτό συνήθως δεν το επιλέγει και επομένως συνδυάζει δύο «καθήκοντα» (Joshi, 1995).

Ορισμένοι φροντιστές θα προτιμούσαν λιγότερες ώρες εργασίας που όμως είναι δύσκολο να τους παραχωρηθούν, ή διαφορετικό αντικείμενο εργασίας, ή να λαμβάνουν μικρότερη αμοιβή, ή να εργάζονται σπίτι κλπ. προκειμένου να είναι διαθέσιμοι στον φροντιζόμενο. Επίσης μπορεί να προτιμούσαν να μετακομίσουν πλησιέστερα στην εργασία τους ή να φέρουν το άτομο που φροντίζουν κοντά τους. Μπορεί επίσης να μην τοιμήσουν να αναζητήσουν άλλη εργασία έστω κι αν δεν είναι ευχαριστημένοι από την υπάρχουσα (Arber, and Ginn, 1995). Επίσης χρησιμοποιούν την άδειά τους όχι για ξεκούραση αλλά για τις πιθανές νοσηλείες και κάνουν συχνά χρήση ιατρικών αδειών (Philips et al, 2002).

Οι ανάγκες για φροντίδα μπορεί με το χρόνο να αυξηθούν, εξαρτάται από την φύση του προβλήματος που αντιμετωπίζει το άτομο, για αυτό και αναπάντεχες καταστάσεις μπορεί να προκύψουν όπως επιπλέον ανάγκες για φροντίδα ή μία κρίση όπως στην ψυχική υγεία. Αυτό το σημείο αποτελεί μία συνεχή αγωνία για τον φροντιστή. Επίσης οι φροντιστές μπορεί να νιώθουν συναισθήματα ενοχής και ψυχολογικού στρες, επειδή πρέπει να πηγαίνουν στην εργασία τους και να μην φροντίζουν επαρκώς το αγαπημένο τους άτομο (Seddon, et. al 2004), με αποτέλεσμα να μην αποδίδουν στην εργασία τους. Σε έρευνα που έγινε στην Αγγλία έγινε φανερό ότι οι φροντιστές στην δουλειά παρουσιάζουν τα εξής χαρακτηριστικά «λήθαργο, κόπωση και έλλειψη συγκέντρωσης, ανησυχούν για το τι θα πρέπει να κάνουν κατά την διάρκεια της ημέρας σαν φροντιστές, άγχος για το πως θα βγάλουν και τους δύο ρόλους σε πέρασ δηλ. του εργα-

ζόμενοι και του φροντιστή που είναι διαφορετικοί και που απαιτούν να ανταποκριθούν σε διαφορετικές απαιτήσεις και προσδοκίες» (Arksey, 2002:152).

Οι δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν τους οδηγούν πολλές φορές να αργούν κατά την προσέλευση στη δουλειά τους ή τους αναγκάζουν να φεύγουν νωρίτερα. Επίσης να απουσιάσουν, να έχουν μειωμένη απόδοση, δυσκολίες να συγκεντρωθούν στη δουλειά και διακοπές την ώρα της εργασίας για να μιλήσουν στο τηλέφωνο με το άτομο που φροντίζουν ή κάποιον που έχουν αφήσει στη θέση τους (Seddon, et al., 2004).

Η έλλειψη ενεργητικότητας στην εργασία, τα λάθη εξ αιτίας της κούρασης, οι προσπάθειες αποφυγής να αναλάβουν ευθύνες, οι αλλαγές στο πρόγραμμα της δουλειάς τους, η άρνηση να συμμετέχουν σε προγράμματα επιμόρφωσης ή και σε άλλες εκδηλώσεις που σχετίζονται με την δουλειά τους, δίνουν την εικόνα ενός ανεπαρκή εργαζόμενου. Αποτέλεσμα τούτου είναι ένα μεγάλο κόστος και για τον οργανισμό που εργάζονται (Phillips, 1995).

Τα θετικά της εργασίας

Ο συνδυασμός της αμειβόμενης εργασίας με την φροντίδα χωρίς αμοιβή μπορεί να κοστίσει σε άγχος και να κλονίσει την υγεία αυτών που έχουν τον ρόλο αυτό, αλλά μπορεί να έχει και θετικά αποτελέσματα εκτός από την ενίσχυση του εισοδήματος (Shearn and Todd, 2000).

Σε μία έρευνα που έγινε στην Μεγάλη Βρετανία βρήκαν ότι εκτός από το εισόδημα η εμπειρία της εργασίας είναι σημαντική για πολλούς φροντιστές και αποτελεί μία ανεκτίμητη αξία (Yeandle, et al 2002). Υπάρχουν ψυχολογικά και κοινωνικά οφέλη από αυτή καθώς η εργασία βοηθά να μην βιώσουν κοινωνικό αποκλεισμό, απομόνωση και περιθωριοποίηση (Becker, 2002).

Η εργασία βοηθά ανακουφιστικά με το να κάνουν ένα διάλειμμα από τα καθήκοντά τους, ή από το άτομο που φροντίζουν, να έχουν κοινωνικές επαφές, δίνοντας τους μία άλλη ταυτότητα από αυτή του φροντιστή και οικονομική άνεση (McLaughlin's 1991). Δεν υπάρχει διαφορά από το να εργάζονται σε πλήρη απασχόληση ή ημι-απασχόληση, όσον αφορά την ευεργετική επίδραση στην ψυχική τους υγεία (Hirst, 2003). Λαμβάνοντας υπόψη ότι πολλοί φροντιστές εγκαταλείπουν την εργασία τους, γίνεται επίσης εμφανές ότι αυτό έχει επίπτωση στην εξασφάλιση σύνταξης στο μέλλον.

Προτάσεις βελτίωσης των συνθηκών των φροντιστών

Προκειμένου να υπάρξει ισορροπία στους ρόλους τους θα ήταν χρήσιμο οι φροντιστές να μπορούν να διαλέξουν αν επιθυμούν να εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται στους δύο ρόλους. Οι εργοδότες δίνουν λίγη σημασία στο αν το άτομο που απασχολούν είναι και φροντιστής ώστε να είναι ελαστικοί, ιδίως όταν υπάρχει κάποια επιδείνωση της υγείας του φροντιζόμενου ή μία έκτακτη ανάγκη. Φυσικά, υπάρχει διαφορά στις διευκολύνσεις που έχουν αυτοί που εργάζονται στον δημόσιο τομέα σε σχέση με αυτούς που εργάζονται στον ιδιωτικό.

Μία σειρά από πρακτικές που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν φιλικές προς τους φροντιστές θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:

- Διευκόλυνση να μπορούν να τηλεφωνούν τακτικά στο σπίτι τους για να δουν αν είναι καλά ο συγγενής τους, αλλά και διευκόλυνση στην επικοινωνία με γιατρούς και άλλους συγγενείς τους
- Ευέλικτο ωράριο απασχόλησης για την περίοδο που φροντίζουν (αυτό μπορεί να αποβεί κουραστικό, αφού αν αργούν το πρωί θα πρέπει να γυρίζουν αργότερα και το βράδυ)
- Μείωση του ωραρίου τους (αυτό μπορεί να βρει αντίθετους τους εργοδότες, αλλά σημαίνει και μείωση αποδοχών για τον φροντιστή)

- Δυνατότητα να απουσιάσουν χωρίς αμοιβή και να μην χάσουν την εργασία τους
- Δυνατότητα να δουλεύουν σπίτι τους και να ολοκληρώνουν εκεί την δουλειά τους
- Δυνατότητα να μετατεθούν σε άλλο, με λιγότερες απαιτήσεις, αντικείμενο
- Διαθέσιμη φροντίδα από το κράτος για επείγουσες καταστάσεις
- Δυνατότητα να έχουν διαλείμματα από την φροντίδα π.χ. με την αντικατάσταση τους από νοσηλευτές όταν απαιτείται να διεκπεραιώσουν υποθέσεις του ασθενούς
- Δυνατότητα υποστήριξης στη δουλειά από συνεργάτες και συναδέλφους αλλά και από ειδικούς (Arksey et al, 2005).

Όλα αυτά εκτός από την θέσπιση πολιτικών-νόμων, συνδέονται και το επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Το ερώτημα που προκύπτει είναι κατά πόσο το όλο σύστημα εργασίας αντέχει αυτές τις διευθετήσεις και η απάντηση είναι «προφανώς όχι».

Αιτίες που σχετίζονται με τον λαμβάνοντα την φροντίδα

Τι θα συμβεί στον συγγενή μου όταν απουσιάζω; Αυτό είναι ένα ερώτημα που όλοι οι φροντιστές υποβάλλουν στον εαυτό τους όταν αποφασίσουν να συνεχίσουν ή να αρχίσουν εργασία. Πολλές φορές αισθάνονται ότι δεν είναι ασφαλείς να αφήσουν το άτομο που φροντίζουν μόνο του και επίσης ούτε οι ίδιοι αλλά ούτε και ο ευρισκόμενος στην ανάγκη για φροντίδα δέχεται κάποιος τρίτος να αναλάβει τις δραστηριότητες της φροντίδας και κυρίως την ατομική υγιεινή. Πολλοί φροντιστές με στενούς συγγενικούς δεσμούς το θεωρούν υποχρέωση απέναντι στην οικογένεια, πιστεύουν ότι είναι καθήκον τους και δεν διαπραγματεύονται μέσα τους το ρόλο αυτό. Αυτά τα συναισθήματα του φροντιστή κάνουν πιο εύκολη την επιθυμία ή την πίστη του ασθενούς για βοήθεια από τον ίδιο παρά από τρίτους.

Ένας άλλος λόγος που οι φροντιστές αποφασίζουν να εργαστούν ή να παραμείνουν σπίτι είναι η σταθερότητα και η προγνωσιμότητα της κατάστασης της υγείας του φροντιζόμενου. Τέτοιες περιπτώσεις είναι αυτές των ατόμων με προβλήματα νοντικής υστέρησης, ψυχικών προβλημάτων κ.

Παρόλα αυτά πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ότι όλες οι δουλειές δεν προσφέρουν την δυνατότητα ευελιξίας. Για παράδειγμα, οι δάσκαλοι/καθηγητές που εργάζονται σε σχολεία βρίσκονται σε ποιο δύσκολη θέση γιατί πρέπει να βρίσκονται στην τάξη συγκεκριμένες ώρες και μέρες, δεν μπορούν ούτε να αργήσουν κατά την προσέλευση αλλά ούτε κατά την αναχώρηση να αναπληρώσουν τον χρόνο. Πολλοί φροντιστές αναζητούν δουλειές που να δουλεύουν περιστασιακά ή και να αντικαθιστούν κάποιους που λείπουν ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στο ρόλο τους. Υπάρχουν αρκετοί που εργάζονται νύχτα, για να βρίσκονται σπίτι κατά την διάρκεια της ημέρας, αν και αυτός ο τρόπος εργασίας έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ξεκούραση και τον ύπνο αλλά και στην καλή τους υγεία. Πολλοί φροντιστές αισθάνονται ευγνωμοσύνη προς τους εργοδότες τους για την δυνατότητα ευελιξίας και πολλές φορές όταν υπάρχει κάποιος κενός χρόνος προσπαθούν να αναπληρώσουν τις ώρες που έχασαν. Αισθήματα υποχρέωσης προς τους συναδέλφους, ατομικές πιέσεις που ξεκινούν από τις αξίες του καθενός μπορεί να αποτελέσουν επιπλέον δυσκολίες.

Η εργασία στο σπίτι ή αυτοαπασχόληση ίσως να βοηθά περισσότερο αφού το άτομο μένει σπίτι και ταυτόχρονα εργάζεται και φροντίζει. Όμως σε αυτή την περίπτωση δεν υπάρχει καθόλου προσωπικός χρόνος.

Τι θα μπορούσε να βοηθήσει τους φροντιστές πραγματικά:

- Ευελιξία, και δυνατότητα να κάνουν αλλαγές ανάλογα με την περίπτωση της φροντίδας και την σοβαρότητα του προβλήμα-

τος, είτε στο ωράριο τους, είτε στο να εργάζονται σπίτι, ή να έχουν βοήθεια άμεση όταν υπάρχει κρίση

- Δυνατότητα να ορίσουν το δικό τους ωράριο
- Συνεργάσιμους διευθυντές και συναδέλφους
- Συμβουλευτική βοήθεια και πληροφορίες για τις δυνατότητες που έχει για επιλογές
- Εργασίες με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως περιορισμένος χρόνος απασχόλησης, μερική απασχόληση, μικρή απόσταση από το σπίτι

Προτάσεις προς το κράτος, Πολιτικές εργασίας

Η Κυβέρνηση θα πρέπει να πάρει αποφάσεις προς όφελος αυτών των ατόμων που έχουν το ρόλο του φροντιστή. Προκειμένου να τους υποστηρίξει για παράδειγμα θα μπορούσε να θεσπίσει νόμους ώστε η Τοπική Αυτοδιοίκηση, αλλά και άλλοι οργανισμοί να προσφέρουν δουλειά έστω και σε μερική βάση ή σε ευέλικτη βάση, αν ο φροντιστής επιθυμεί, για να καλύψει τα έξοδα, να γίνει σεβαστό το δικαίωμα του στην εκπαίδευση, στον ελεύθερο χρόνο, και να του δίνονται ευκαιρίες να καλύπτει τις επιθυμίες του. Επίσης να δώσει το δικαίωμα να φεύγουν με μειωμένο ωράριο από την εργασία για όσο διάστημα έχουν το ρόλο του φροντιστή, όπως χορηγείται στις μητέρες και στους πατέρες με βρέφη. Είναι γεγονός ότι ο χρόνος που απασχολείται ο φροντιστής εκτός της εργασίας του για την φροντίδα του αγαπημένου του προσώπου είναι πολύς και δεν είναι λίγες οι φορές που προκύπτουν προβλήματα κατά το χρονικό διάστημα που εργάζεται, όπως είναι οι έκτακτες καταστάσεις ή επείγουσες ή και τακτικές προσελεύσεις στο νοσοκομείο κλπ.

Πως θα μπορούσε το Κράτος να βοηθήσει ένα φροντιστή στο ρόλο του;

- Εύκολη πρόσβαση, και σωστές πληροφορίες για τις δυνατότητες περίθαλψης και νοσηλείας καθώς και των υπηρεσιών που θα μπορούσε να απευθυνθεί
- Βοήθεια στο σπίτι, με προσωπικό που να είναι ειδικευμένο στο πρόβλημα και ικανό, όπως φυσικοθεραπευτές, εργοθεραπευτές, νοσηλευτές, κοινωνικούς λειτουργούς κλπ.
- Ποιότητα στην φροντίδα με άμεση πρόσβαση στις υπηρεσίες που παρέχονται από το κράτος
- Πρακτική βοήθεια, όπως καθαριότητα, σιδέρωμα, ψώνια, καθαρισμός κήπου, προετοιμασία γευμάτων από προσωπικό που θα διαθέτει ο Δήμος
- Δραστηριότητες από εργοθεραπευτές που να είναι κατάλληλες για την ηλικία του ασθενούς, δραστηριότητες αναζωογονητικές την ημέρα π.χ. για τα άτομα με ψυχικά προβλήματα, μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα στις υπηρεσίες απασχόλησης και αποκατάστασης
- Λέσχες για απασχόληση μετά το σχολείο για τα παιδιά με ειδικές ικανότητες, κοινωνικές δραστηριότητες, δημιουργία δικτύου εθελοντών
- Κάλυψη επειγουσών καταστάσεων με δίκτυα άμεσης παρέμβασης
- Οικονομική βοήθεια για προσαρμογές στους χώρους του σπιτιού
- Βελτίωση της μετακίνησης, της συγκοινωνίας κυρίως σε απομακρυσμένες περιοχές αλλά και διαθέσιμου μέσου μετακίνησης δωρεάν
- Αξιοπρεπή επιδόματα που να καλύπτουν τις πραγματικές ανάγκες της νοσηλείας

Αυτοί που δεν εργάζονται και αποδεδειγμένα έχουν καθήκοντα φροντιστή θα πρέπει να παίρνουν ένα μικρό προνοιακό μισθό που θα καλύπτει τα έξοδα τους καθώς και φοροαπαλλαγές. Το διάστημα αυτό θα έπρεπε να θεωρείται ότι ήταν εργαζόμενοι και να υπολογίζεται σαν συντάξιμος χρόνος. Το κράτος με αυτή την προσφορά έχει τεράστιο κέρδος σε υπηρεσίες, λειτουργία ιδρυμάτων, πληρωμή νοση-

λευτών, οικονομική επιβάρυνση. Οι φροντιστές νιώθοντας ότι θέλουν να αναλάβουν αυτό το ρόλο για δικούς τους συναισθηματικούς λόγους αξίζουν την προσοχή και την βοήθεια από το κράτος. Η φροντίδα είναι ένα δύσκολο αντικείμενο που καλούνται να παρέχουν οι συγγενείς και γι αυτό πρέπει να υπάρχει μέριμνα να βρίσκονται σε καλή κατάσταση από πλευράς σωματικής αλλά και ψυχικής υγείας. Γι αυτό πρέπει να ακούγεται η φωνή τους και να γίνονται σεβαστές οι επιθυμίες τους και οι λύσεις που προτείνουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Arber S., Ginn, J., (1995), Gender differences in the relationship between paid employment and informal care, *Work, Employment and Society*, 9, 3, 445-71

Arksey, H. (2002), Combining informal care and work: supporting carers in the workplace, *Health and Social Care in the Community*, 10, 3, 151-61

Arksey H., Kemp P., Glendinning C., Kotchetkova I., Tozer R., (2005), Carers' aspirations and decisions around work and retirement, Department of Work and Pensions, Research Report No 290, Leeds, Her Majesty's Stationary Office

Becker, S., (2000), Carers and indicators of vulnerability to social exclusion, *Benefits*, 28, 1-4

Hirst, M., (2003), Health Inequalities and Impact of Caregiving, *Social Policy Research Unit*, University of York, York

Joshi H., (1995), The labour market and unpaid caring: Conflict and Compromise, in E. Perkins (ed.), *The Future of Family Care*, HMSO, London

Maier, J., Green, H., (2002), *Carers 2000*, The Stationery Office, London

McLaughlin, E. (1991), *Social Security and Community Care: The case of Invalid Care Allowance*, Department of Social Security, York

Mooney A., Statham J., Simon A., (2002), *The Pivot Generation: Informal Care and work after fifty*, Thomas Goram Research Unit, The Policy press

Phillips, J., (1995), Balancing work and care in Britain, in J. Phillips (ed.), *Working Carers: International perspectives on working and caring for older people*, Avebury, Aldershot, p. 42-57

Phillips, J., Bernard, M., Chitternden, M., (2002), *Juggling Work and Care*, The experiences of working carers of older adults, Policy Press, Bristol

Seddon, D., Robinson, C., Jones, K., (2004), *Carers in Employment: Towards an integrated system of support*, Centre for Social Policy Research and Development, University of Wales, Bangor

Shearn J., Todd, S., (2000), Maternal employment and family responsibilities: the perspectives of mothers of children with intellectual disabilities, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 13, 109-31.

Yeandle, S., et al, (2002), *Employed Carers and Family-friendly Employment Policies*, Policy Press, Bristol Joseph Rowntree Foundation