

Młoda mama na obcasach

Polscy pracodawcy coraz częściej decydują się na prorodziną politykę w swoich firmach. Nie znaczy to, że nie obawiają się absencji młodych mam i zwolnień chorobowych. Pracodawcy jednak zaczynają doceniać zalety pracowników-rodziców.

Dlatego ok. 44 % przedsiębiorców w najbliższych latach planuje zatrudnić kobiety powracające z urlopu macierzyńskiego w swoich firmach. (1) Coraz częściej też na rynku pojawiają się finansowane ze środków UE bezpłatne szkolenia, mające pomóc kobietom kontynuować karierę zawodową po powrocie z urlopu macierzyńskiego

.(2)

Wszystko po to by udowodnić, że „mama też może”.

Pracodawcy zaczynają doceniać młode kobiety, dla których kariera i macierzyństwo nie są pojęciami wykluczającymi się. Wiedzą, że młodej mamie powrót do pracy jest bardzo potrzebny, aby mogła po pierwsze kontynuować swoją karierę, ale też oderwać się od tzw. „pieluch”.

Po pierwsze bezpieczeństwo

Pomysłowość firm, które pragną wyjść naprzeciw kobietom, przybiera różne formy. Wciąż jednak gwarancja powrotu do pracy i możliwość dostosowania czasu pracy do potrzeb wynikających z opieki nad dzieckiem, jest najważniejsza.

- Oprócz gwarancji powrotu po urlopie macierzyńskim do pracy na swoje stanowisko, dajemy młodym mamom możliwość rozwoju m.in. poprzez wzięcie udziału w rekrutacjach wewnętrznych. To rozwiązanie nie jest zbyt często stosowane w firmach. Pracodawcy boją się, że mamy cały swój czas będą poświęcać maluchom, co może skutkować zaniedbywaniem obowiązków zawodowych. My myślimy inaczej. Dajemy szansę awansu, także młodym mamom, które często znakomicie radzą sobie w godzeniu obowiązków domowych z nowymi wyzwaniami w pracy. Z doświadczenia wiem, że zarządzanie czasem, priorytetyzacja zadań oraz nastawienie na cel jest często atutem mam, które chcą najbardziej efektywnie wykorzystać czas w pracy, aby móc skoncentrować się na rodzinie po powrocie do domu – wyjaśnia Katarzyna Sejwa, Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Sandoz Polska. - Niedawno awansowaliśmy jedną z naszych asystentek na specjalistę ds. sprzedaży szpitalnej. Każda z pracowników może też umówić się ze swoim przełożonym na elastyczne godziny pracy.

Umożliwiamy też pracę z domu i zachęcamy naszych kierowników do elastyczności w stosunku do naszych mam. Mamy też przykłady panów, którzy w naszej firmie korzystają z możliwości wykorzystania urlopu ‘macierzyńskiego’ W ramach naszej polityki prorodzinnej zadaliśmy także o to, aby w naszym pakiecie świadczeń dodatkowych znalazła się oferta, z której może skorzystać nie tylko pracownik, ale również jego rodzina – oferujemy rodzinne pakiety opieki zdrowotnej (również dla dzieci naszych pracowników od momentu urodzenia) czy zajęcia sportowe (tutaj dużą popularnością cieszą się zajęcia na basenie z małutkimi dziećmi).

Po drugie lojalność

Pracodawcy coraz częściej wychodzą z założenia popartego doświadczeniem, że młode matki są bardziej lojalne i odpowiedzialne od pozostałych pracowników. Pracodawcy wiedzą, że

przyjmując do pracy taką kobietę, na co najmniej kilka lat zyskują oddanego i lojalnego pracownika, i co niezwykle ważne - bardzo zmotywowanego.

- Wkrótce zostanę mamą. Planuję półroczny urlop macierzyński i powrót do pracy w pełnym wymiarze godzin, gdyż mój mąż przejmie wówczas opiekę nad dzieckiem. Cięża i zbliżające się macierzyństwo dały mi mnóstwo energii oraz motywację do jeszcze lepszej organizacji i szanowania czasu. Nic teraz nie odkładam na później, doskonałą też delegowanie zadań, mając świadomość, że wkrótce ktoś ode mnie je przejmie. Kluczowe wydaje mi się poczucie odpowiedzialności, które rośnie wraz z powiększającą się rodziną – tłumaczy Karolina Małagocka, PR &Marketing Manager, w fińskiej firmy F-Secure.

Po trzecie elastyczność

Bardzo przychylne młodym mamom są Centra Usług Wspólnych, które jak grzyby po deszczu wyrastają w Polsce. Skoro mogą obsługiwać firmy z całego świata, mając siedzibę w Polsce, mogą także zatrudniać pracowników wykonujących swoje zadania zdalnie. Tym bardziej, że klienci często oczekują obsługi w bardzo niestandardowym wymiarze czasu. Elastyczność, zatem, po obu stronach, jest coraz częściej standardem w relacjach biznesowych. System pracy elastycznej, przyjaznej kobietom w ciąży i młodym matkom, stosują najchętniej firmy z sektora IT. Duże koncerny z tej branży przetestowały taki system pracy już wiele lat temu. Programistą można być z dowolnego miejsca na świecie. A ponieważ w tego rodzaju firmach kobiety nadal stanowią mniejszość, pracodawcy starają się o nie dbać.

- Nasza firma działa na rynku IT, który jest zdominowany przez mężczyzn, zatem większość zatrudnionych stanowią panowie. Działamy jednak w 26 krajach, które różnią się kulturowo. O ile w Skandynawii kwestia partnerskiej opieki nad dzieckiem jest czymś naturalnym i oczywistym, o tyle w innych państwach podejście do tej kwestii bywa trochę lub nawet bardzo odmienne. Z tego powodu wsparcie firmy jest dostosowane do indywidualnych potrzeb przyszłych rodziców - opowiada Karolina Małagocka, PR &Marketing Manager F-Secure. – Zarówno młode mamy jak ojcowie na tzw. urlopie tacierzyńskim, mogą pracować elastycznie, mogą zostać zwolnieni z wyjazdów służbowych i korzystać z dostępnych rozwiązań, takich jak video- oraz telekonferencje, webinary, e-szkolenia.

Rysy na „szkle

To, co różni Skandynawię od Polski, przynajmniej na razie, to liczba urlopów tacierzyńskich. Z danych ZUS opublikowanych w 2010 roku wynika, że na 111 tys. urodzeń w Polsce, w pierwszym kwartale 2010 r. ZUS wypłacił zaledwie 2.447 zasiłków dla ojców z tytułu tzw. tacierzyńskiego. Dla mężczyzn pracujących w firmach skandynawskich półroczny urlop i opieka nad dzieckiem, jest czymś normalnym.

Wiele do życzenia pozostawia także wsparcie młodych rodziców w zakresie pomocy przy tworzeniu żłobków w miejscu pracy lub jego pobliżu. Z doświadczeń agencji pracy Start People wynika, że nawet firmy, które początkowo deklarowały chęć zakładania takich placówek, zrezygnowały z tego pomysłu z powodów proceduralnych.

- Żłobki w firmach rządzą się tymi samymi prawami, co żłobki tradycyjne. Zwłaszcza w dużych korporacjach, w których pracują ludzie młodzi, ambitni ukierunkowani na szybkie osiągnięcie wysokich wyników w pracy i szybką ścieżkę kariery, liczba osób decydujących się na rodzicielstwo jest zbyt mała, by firmie opłacało się tworzyć takie placówki. Tym bardziej, że oprócz przejścia przez długie i skomplikowane procedury, pracodawca musi zatrudnić

wykwalifikowanych opiekunów w odpowiedniej liczbie, słowem ponieść dodatkowe i nierzadko spore koszty zatrudnienia. Dlatego zapewne firmy, które poszukują za naszym pośrednictwem pracowników, nie oferują takich świadczeń – wyjaśnia Anna Brzezińska z agencji pracy Start People. – Również samorządy niezbyt gorliwie biorą się za rozwiązanie problemu. Np. w Gdyni, gdzie mamy jeden z naszych oddziałów, w centrum miasta działa zaledwie jeden państwowy żłobek i nie słyszeliśmy nawet, by planowano otwieranie kolejnych. Trudno, zatem dziwić się młodym ludziom, że długo zastanawiają się nad tym, czy zostać rodzicem czy też nie.

Prawo stoi po stronie kobiet

Prawo gwarantuje matkom powrót na swoje miejsce pracy, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego. Pracodawca może też zaproponować inne stanowisko odpowiadające kwalifikacjom zawodowym pracownika za wynagrodzeniem nie niższym niż to, jakie otrzymywał przed rozpoczęciem urlopu. Prawo gwarantuje też możliwość skrócenia urlopu wychowawczego. Pracownica, po wykorzystaniu, co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej jego części. Niewykorzystaną część urlopu macierzyńskiego może przejąć ojciec, pod warunkiem, że złoży pracodawcy stosowny wniosek. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy. Może też podjąć inną działalność, a także naukę lub brać udział w szkoleniach, o ile nie wyklucza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

O Firmach:

Sandoz, spółka należąca do grupy Novartis i światowy lider w produkcji leków generycznych, oferuje szeroki zakres wysokiej jakości, przystępnych cenowo produktów niepodlegających już ochronie patentowej. W ofercie Sandoz znajduje się ponad 1000 produktów leczniczych. Spółka ta sprzedaje je w ponad 130 krajach. Głównymi grupami produktów są antybiotyki, preparaty do leczenia chorób ośrodkowego układu nerwowego, leki gastroenterologiczne, preparaty do leczenia chorób sercowo-naczyniowych i hormonalne. Sandoz opracowuje, wytwarza i wprowadza te leki na rynek wraz z aktywnymi substancjami farmaceutycznymi i biotechnologicznymi oraz środkami przeciwniekcyjnymi. Posiada ponad 30 zakładów produkcyjnych na świecie. Równolegle do silnego rozrostu firmy w ostatnich latach, Sandoz dokonał serii przejęć spółek, takich jak Lek (Słowenia), Sabex (Kanada), Hexal (Niemcy), Eon Labs (Stany Zjednoczone), EBEWE Pharma (Austria) oraz ostatnio Oriel Therapeutics (USA). W 2010 roku firma Sandoz zatrudniała ponad 23 tys. osób (na pełnym etacie lub w równoważnym zakresie czasu) na całym świecie, a w pełnym roku podatkowym osiągnęła zysk netto ze sprzedaży na poziomie 8,5 mld dolarów. W Polsce Sandoz jest drugą, co do wielkości firmą generyczną i piątą firmą w rankingu firm farmaceutycznych. Posiada zakład produkcyjny w Strykowie pod Łodzią produkujący leki dla 45 krajów. Sandoz w Polsce zatrudnia ponad 1000 pracowników.

Start People jest jedną z czołowych Agencji Pracy i Doradztwa Personalnego, działającą na polskim rynku od 14 lat. Oferuje kompleksowe rozwiązania HR w zakresie leasingu pracowniczego, rekrutacji, selekcji oraz payrollu i doradztwa personalnego. Start People jest częścią międzynarodowej grupy USG People N.V., notowanej na giełdzie Euronext w

Amsterdamie. USG People należy do pierwszej piątki największych i najbardziej renomowanych firm w branży. Działa w 10 europejskich krajach (Austrii, Belgii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Luksemburgu, Niemczech, Polsce, Szwajcarii i Włoszech). Start People posiada kilkadziesiąt oddziałów na terenie całego kraju.

F-Secure. Kiedy Ty koncentrujesz się na tym, co dla Ciebie ważne i przyjemne, my zajmujemy się ochroną i zapewniamy Ci pełne bezpieczeństwo podczas korzystania z sieci. Dodatkowo robimy backup Twoich cennych plików, a także uniemożliwiamy kradzież poufnych informacji. Nasze usługi są dostępne u ponad 200 operatorów na całym świecie. Zaufały nam miliony użytkowników i firm. Korporacja F-Secure została założona w 1988 r. i jest notowana na giełdzie w Helsinkach. Więcej informacji o nas na stronie www.f-secure.com lub ww.f-secure.pl

(1). Za informacją dotyczącą badań firmy Regus.

(2). <http://www.global.waw.pl/szkolenia/projekty-efs/98-nowe-kwalifikacje-szkolenia-dla-kobiet-powracajacych-do-pracy-warszawa> ; <http://www.cis.wroclaw.pl/ofertacis/szkoleniaefs/moda-na-prace> ;

/źródło -Vision Group.pl/

{fcomment}