

Család és? vagy? karrier

Hogy mikor és hogyan térjen vissza egy anya a munka világába, nem könnyű döntés. A családot és a munkahelyet összeegyeztetni komoly kihívás, és sokszor a munkaadók sem könnyítik meg a dolgunkat. Joó Zsuzsanna karrier-tanácsadóval arról beszélgettünk, hogy milyen lehetőségei vannak egy édesanyának a munkaerőpiacon, és hogy mi segíthet a megfelelő munkahely megtalálásában vagy megtartásában.

- Mennyire foglalkoztatja a karrierjük, a munkába való visszatérés a várandósság alatt a gyermeket vállaló nőket? Vagy inkább csak akkor gondolnak rá, amikor a gyed/gyes vége közeledik?

Mivel napjainkban kitolódik a házasságkötések és ebből adódóan a gyermekvállalás(ok) ideje, így előfordul, hogy akár 10-15 évvel a munkába állás után megy egy nő gyésre. Nem csoda, ha örül, hogy végre fellélegzik, és kiszakad a taposómalomból. Ebből adódóan a legtöbben nem is gondolnak a visszatérésre. Olyannyira nem hogy gyakorlatilag azon a napon gondolnak először a jövőre, amikor lejár a gyes/gyed. A viccet félretéve, ez nagyon komoly probléma, hogy gyakorlatilag felkészülés/felkészítés nélkül állnak ezek az asszonyok a jövőjük előtt, tele félelemmel, gátlásokkal.

- Vissza tudnak-e térni több év kihagyás után a korábbi vagy ugyanolyan pozícióba?

Ritka, ha valaki ugyanott és ugyanúgy tudja folytatni, főleg több év kihagyás után a munkáját. Ha valaki évekre kiesik, és ez mindegy, hogy milyen okból (gyes, betegség, külföldi út, tanulmányok miatt), akkor szinte mint kezdő tér vissza, azaz kezdeni mindent elölről. Ha ez egy férfival történik meg, akkor természetesen ő is ugyanolyan helyzetben van, mint egy asszony, aki gyereket szült.

Általában a vezető beosztásban levő nők térnek vissza nagyon hamar - gyakorlatilag 4-6 hónap múlva - a munkába. Ennyi időt általában várnak rájuk, addig megoldják a helyettesítésüket. Ha ennél hosszabb időt szeretne gyermekével otthon maradni, vagy váratlan okok miatt nem tud visszajönni ilyen hamar, akkor be kell helyette állítani egy teljes értékű munkatársat. Nem véletlen tehát, hogy minél nagyobb a státusz és a fizetés, annál hamarabb igyekeznek vissza a nők ezekre a posztokra.

Néha nemcsak a beosztás, hanem az iparág is lehet olyan, hogy a tartósabb - tehát a fél éven túli hiányzás - már komoly hátrányhoz juttatja a nőket. Gondoljunk például az IT szektorra - nem véletlen, hogy olyan kevés nő dolgozik benne-, de akár a média világára is. Egy színésznő, egy modell nem hiányozhat sokat, mert rögtön

belépnek a helyére.

- A munkába korán visszatérő anyáknál karriervágy vagy pénzkérdés az újbóli munkába állás?

Az előbbiekből jól látható, hogy nagyon megtörhet egy szépen felfelé ívelő karrierív, és újból évekbe telik, mire ismét arra a posztra küzdi fel magát egy nő. Ezt sokan nem akarják megkockáztatni. De jóval többen vannak azok, akik a szűkös megélhetés miatt mennek vissza dolgozni, azaz kényszerből.

- Mennyire van igényük az anyáknak arra, hogy más munkakörülményeik között dolgozzanak, mint korábban, szülés előtt?

Egy-két-három kisgyerek mellett sokan nem vágnak ugyanolyan nyüzsgő, sok leterheltséggel járó munkára, mint a gyés előtt. A kisgyerekes anya egyet szeretne: időben letehesse a lantot ahhoz, hogy a délutánját és az estéjét a családjának szentelhesse. Na, ebben nem segíti őket a munkahely. Szomorúnak tartom, hogy Magyarországon az atipikus munkahelyek száma csekély, nem ismerik, és nem akarják a munkahelyek a részmunkaidőt bevezetni, nem gondolkodnak rugalmasan a munkaidőben. Pedig állítom, hogy a gyerekeiért felelősséget vállaló anya az egyik legjobb munkaerő. Lojális, megbízható, erős, és joggal várja el, hogy az ő megváltozott igényeire is figyeljenek.

- Mi segíthet visszatérni ugyanarra a munkahelyre?

A kommunikáció. Mert minden emberi problémát ez segít elsimítani. Mitől fél a kismama? Attól, hogy nem veszik vissza. Esetleg nem ugyanoda. Mitől fél a munkáltató? Hogy nem jön a szülő nő vissza, hiába tartotta neki a helyet; nem akkor jön vissza, amikor ígérte, még otthon marad a második gyerekekkel három évet stb. Hát ezt kell tisztázni, megbeszélni, hogy mindkét fél tudja, mire számíthat. Sok felesleges görcsöt, félelmet fel lehet ezzel oldani, és egyértelművé lehet tenni a dolgokat.

- Mi segíthet, ha új állást kell keresni? Mi a titka azoknak, akiknek sikerül jó állást találniuk gyed/gyes után is?

Vallom, hogy időben kell elkezdni a visszatérést. Ugyanis ahhoz, hogy jó munkahelyet találjon egy kisgyerekes nő, nagyon sok idő kell. Ne feledjük, ezek az asszonyok elszoktak az álláskereséstől, az interjúkra járástól, sokszor éveken át nem öltözködtek fel rendesen. Meg kell szokni a visszatérést az emberek közé. Tehát először is lelkieken kell ráhangolódni az álláskeresésre. Ez nem könnyű, és nem megy egyik napról a másikra, tudom jól. Meg kell erősíteniük az önbizalmukat, újra megtalálni a nőiségüket, a szakmai tudásukat felfrissíteni, és egyre több időt szánni magukra. Egy kismama

ettől sajnálja leginkább az időt, pedig nem kellene. A munkahelyen nem mint anyára, hanem mint emberre tekintenek rá, és ebbe kell beleszoknia.

Sajnos sokszor súlyos diszkrimináció éri felvételkor a kisgyermekes anyákat. Ezért soha nem szabad beírni az életrajzba a családi állapotukat, a gyerekeik számát, sem azt, hogy jelenleg gyesen/gyeden vannak. Ez csak a személyes találkozáskor derüljön ki, de ott se ezzel indítsanak. Ne sajnáltassák magukat, ne akarjanak szájalmat kelteni maguk iránt, mert ezzel csak az ellentétes hatást érik el. A munkahelyeknek a problémamentes emberek kellene.

-

Kritikus időszak a munkahelyre való be- ill. visszailleszkedés is egy hosszabb távollét után. Mire kell figyelni, milyen hibákat követhetünk el?

Gyakori probléma a túlóráztatás. Úgy gondolom, hogyha az elején nem állunk ki magunkért a túlórák ellen, akkor soha nem kerülhetünk nyertes pozícióban.

Tehát már a visszatérés előtt tisztázni kell a főnökkel, hogy ezt nem tudjuk bevállalni. Ha ez nem tetszik neki, és folyton húzza a száját, akkor sok jóra nem lehet számítani a későbbiekben sem, tehát érdemes szép csendben más munkahely után nézni, ahol ezt tolerálják. Másik megoldás, ha esetleg a gyestről visszatérők egységfrontot alkotnak, és közösen fognak össze, azaz SENKI nem hajlandó túlórázni. Persze vannak olyan munkakörök, pl. a kereskedelemben, ahol ezt nem lehet kivédeni, de ha csak azért kell túlórázni, mert szűkösek az erőforrások, vagy szervezetlen a munka, ott a vezetőt egy ilyen egységes fellépés talán elgondolkoztatja, hogy jobban kellene megszervezni a munkát.

Szem előtt kell azt is tartani, hogy a munkahely a munkáé.

Nem kell a munkatársakat a gyerekeinkről szóló történetekkel és a családi életünkkel traktálni lépten-nyomon. Én személy szerint azt sem javaslom, hogy a gyerekeink fotói legyenek kirakva körbe az íróasztalunkon. Egyszerűen azért, mert a hatékony munkavégzéstől vonja el a figyelmet.

- Mi okoz leggyakrabban problémákat, miután az anya elkezd újra dolgozni, a család és a munka összeegyeztetése terén?

Az, hogy most már minden területen ezerszázalékosan akarnak megfelelni. Azaz a gyereknevelés, a háztartás, a férjük kiszolgálása, a munka területén is maximálisat akarnak nyújtani. PEDIG EZ NEM MEGY! Valamiből le kell adni. Sokkal többet kellene bevonni a férjeket a családi munkába, a gyerekekkel való törődésbe. Merjen kérni a feleség! Törődjön önmagával is: a külsejével, a lelkével, az eszével.

Ne feledjük, a női lét egyik legszebb időszakát éli át ilyenkor egy nő életkorban, egészségben, potenciálban. Sajnos sokan annyira leterheltek, hogy úgy szaladnak el ezek az évek, hogy idejük sem volt élvezni ennek a korszaknak a szépségeit és örömeit.

Az interjút készítette: Kocsisné Péterfy Hajnal

Forrás: babafalva.hu