

ÍGY ÉLÜNK



Ahol jó dolgozni

Milyen az ideális munkahely? Abban szinte mindenki egyetért, hogy a magas fizetés nem elég ahhoz, hogy jól érezzük ott magunkat. Rugalmasság, egymásra figyelés, személyesség, a családdal való törődés – talán ezek a legfontosabb kulcsszavak ahhoz, hogy szívesen dolgozzunk.

– Nem könnyű összeszervezni a szabadságot az iskolai szünetekkel, de még ennél is nehezebb az, hogy a főnököm nincs tekintettel a gyerekek miatti váratlan eseményekre, egy délutáni szereplésre, a betegségekre – mondja egy kétgyerekes anyuka, aki csak egy a sok ezer kötéláncos közül, aki folyamatosan egyensúlyoz munka és család között. Szó szerint a percekkel versenyeznek – odaérnek-e időben a gyerekért az iskolába, óvodába, bölcsődébe, sikerül-e még a munkaidő vége előtt leadni a prezentációt, kinyomtatni a számlát, kiszolgálni az utolsó vevőt. Az átlag magyar munkavállaló sajnos nem olyan szerencsés, hogy családbarát munkahelyen dolgozhasson.

Táv munka, céges bölcsi, vállalati üdülő

Egy családbarát munkahelyen a dolgozóban látják az anyát, apát, testvért, szülőt is, itt a munkavállaló önmaga lehet. Szerencsére egyre több cég jön rá, hogy ha figyelembe veszi az alkalmazottak magánéletét, és a munkát megpróbálja minél jobban ahhoz igazítani, akkor a munkavállalók elégedettebbek és motiváltabbak lesznek.

Mihálka Csilla, a Sanofi kismamaprogramért is felelős humánerőforrás-szakértője szerint, ha egy munkahely lojális a dolgozóval, akkor ez nagy eséllyel visszafelé is működni fog. Vagyis ha a munkavállaló boldogabb, kiegyensúlyozottabb, akkor ez az egész munkahelyi légkörre kisugárzik: motiváló és inspiráló hatással lesz a többiekre. – Ha megkérdeznék egy dolgozónkat, hogy miért ajánlja a munkahelyét másnak, elsőként nagy valószínűséggel a cég által nyújtott plusz juttatásokat fogja felsorolni. Például azt, hogy kedvezményesen tud sportolni, hogy magas színvonalú orvosi ellátásban részesülhet, hogy van saját üdülőházunk. De megemlíti a vállalati óvodát, a külföldi gyerek-cserenyaraltatást, a nyári napközis táborokat is. És az is fontos, hogy a gyermekekkel otthon lévő kismamáinknak biztosítjuk a folyamatos kapcsolattartást, hogy zökkenőmentesen térhessenek majd vissza a munkába.

Így volt ez Szita Katalin adótanácsadó menedzserasszisztens esetében is, aki a kislánya születése után egy évvel a BDO Magyarországhoz ment vissza dolgozni. – Amikor Emese egyéves lett, az adótanácsadó részleg

vezetői megkerestek azzal, hogy dolgozhatnék négy órában. Megnyugtattak, hogy a kislányomat is magammal vihetem a munkahelyemre, az ottani családi napközibe. El se tudtam képzelni, hogyan működhet a kisgyerekes lét és a munka együtt. De azóta is megy a dolog, Emese már hároméves. A hétfős gyerektársaságban igazán jól érzi magát, én pedig szülőként azt látom, hogy tényleg jó helyen van a kislányom. Tágas helyiségekben, gazdagon felszerelt játékparkkal, udvari játszótérrel, gyönyörű mosdóval, igényes környezetben töltheti a délelőtti óráit. Nálunk minden megbeszélés kérdése: az is az én döntésem volt, hogy már hat órában vagyok a cégnél. A vezetőink úgy gondolják, hogy nem jó a gyerekek kora reggeltől késő délutánig bölcsődében lennie, és felismerték, hogy az ő javukat is szolgálja, ha nyugodt édesanyák dolgoznak náluk. Ilyen körülmények mellett szerintem az ember könnyebben vállalkozik következő gyerekeire.

Az apák is fontosak nekünk

Nem kell rögtön plusz költségekre gondolni, ha a cég családbarátta akar válni. A munkavállalók számára az egyik legfontosabb



szempont semmibe sem kerül: ez pedig a rugalmasság! Például hogy egy szerelő fogadása otthon, vagy a gyerek orvosi vizsgálata ne kerüljön fél nap szabadságba. Kasuba Viktor, a Fornax Kft. projektigazgatója szerint nagy biztonságot ad a napi munkában a tudat, hogy ha elintézni való adódik, nem probléma azt akár munkaidőben megejteni. Úgy mondják ők, hogy az ember a szabadságát ügyintézés helyett töltsen inkább a családjával. – Nálunk mindenki maga felel a munkájáért, azért, hogy az határidőre készen legyen. Ő osztja be az idejét, így akár otthonról is dolgozhat, ha mondjuk beteg a gyerek. Ez mindaddig működik, amíg a munkavállaló nem él vissza a rugalmassággal. Nálunk ez még nem fordult elő, hiszen ez a rendszer mindenkinek jó. Nálunk van gyerekzsoba, ahova nyugodtan be lehet hozni a csemetét, ha éppen nincs kire hagyni. A kicsi itt egész nap ellehet, míg anya vagy apa mellette, az erre a célra kialakított munkasarkokban dolgozik. Egyébként magánemberként, szülőként is többször találkozunk egymással, például a rendszeres augusztusi gyereknapunkon.

Ilyen megvalósított kis csodákat keres a Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom, ezért hirdeti meg minden évben a Családbarát Vállalat díjat. Több száz kis-, közepes és nagyvállalat nyújtja be rá a pályázatát, amelyek mindegyike dolgozóbarát ötletek tucatjait tartalmazza. A kisvállalatok közül idén az ötvenfős Sonrisa Informatikai Kft. nyerte el a díjat. Ők a bizonyították arra, hogy nemcsak az édesanyáknak kedvezhet

a családbarát kategória, hiszen ennél a cégnél nyolcvan százalékban férfiak dolgoznak.

– Részben családalapítás előtt álló fiatal férfiak dolgoznak nálunk, és mi igenis hosszú távon gondolkodunk velük – meséli Tóth Adrienn, a társaság humánerőforrás-vezetője. – Segítünk az esküvőszervezésben, nászajándékkal köszöntjük az ifjú párt. Azért, hogy „nálunk” szülessenek meg a gyerekeik, apabarát munkahelyet teremtettünk: a születés előtti két-három héten és az összeszokási időszakban távmunkában dolgozhatnak, babakelengyét adunk az újszülöttnak, különböző kiadványokkal látjuk el az újdonsült apukákat, ügyintézési checklistát adunk a kezükbe. Van vándorbaba-kelengyénk: bölcső, mérleg, etetőszék, játékok forognak a cégen belül, kinek mire van éppen szüksége. Rendszeresen tartunk „Sonrisa friends” baráti összejöveteleket és „Sonrisa kids” családi találkozót, a szünetekben animátor-foglalkozásokat és táborot szervezünk.

Ez a munkahely egyébként nem szimplán apabarát, hiszen már a munkakörnyezet is otthonosságot sugároz: zsúfolt íróasztal-sorok helyett különböző lengő, felfüggesztett ülőalkalmatosságokon és kényelmes

fotelekben gondolkodhatnak a szoftverfejlesztő informatikusok.

A 180 fős BDO Magyarország szintén felkerülhetett a családbarát dobogó legfelső fokára. A könyvvizsgálattal, könyveléssel, adótanácsadással foglalkozó cégcsoport háromnegyed részben nőket foglalkoztat, akik közül sokan édesanyák. Családi napközit és bölcsődét tartanak fenn, rugalmas munkavégzést és részmunkaidőt biztosítanak, otthonról a távmunka is megoldható náluk. A családós dolgozók kedvezményes nyári munkarendet és ötnapos pótszabadságot kapnak. A hosszú hétvégék előtt korra délután haza lehet menni, persze csak akkor, ha a munkavállaló nem akar inkább a munkahelyi fitnessteremben edzeni, pingpongozni vagy csocsózni.

Kisebbségi fluktuáció, kevesebb táppénz

Egyre több munkaadó tudja, hogy a nyereségesség nemcsak a bevételektől és költségektől függ, hanem sokat számít a támogató munkahelyi környezet is. Az elégedettebb, motiváltabb, egészségesebb dolgozó egyéni szintű előnyei ugyanis átfordíthatóak vállalati szintű előnyökre: csökken a fluktuáció, kevesebb a képzési költség és a táppénzes időszak. – Mi nyolcan vagyunk testvérek, így édesanyám közel húszéves gyed-gyes időszak után ment vissza dolgozni. Amikor bementünk szüleim munkahelyére az éppen aktuális kisebb testvérünkkel, érezni lehetett a családbarát levegőt: mindenki együtt örült a szüleimmel az újabb jövevénynek – meséli Windisch László, a Magyar Nemzeti Bank alelnöke. – Mint munkáltató persze tudom, hogy nehéz egyensúlyozni a költségtakarékosságot és a családbarátság között, de azt is tapasztaltam, hogy megfáradt munkavállalóra sikeres vállalatot építeni nem lehet. Tehát igaz, hogy rövid távon – látszólag – nem éri meg a rugalmasság, a családbarát munkahely szempontjainak érvényesítése, de hosszú távon mindenképpen megtérülnek a pluszköltségek. Sőt, abban is biztos vagyok, hogy Európát a gazdasági kátyúból a családok megerősítése fogja tudni kihúzni, hiszen a társadalmi tőke megerősödése a GDP növekedését vonja maga után.

Békési Erika

VOKS AZ ÉLET MELLETT

– A családbarát munkahelynek azon túl, hogy óvjuk a kismamákat, filozófiai üzenete is van. Hiszen mit jelent az, hogy a családot védmezzük? Voks az élet mellett, annak elismerése, hogy a legfőbb érték maga az élet! Kopp Mária orvos, pszichológus kutatásai alapján kiderült, hogy a családban élők egészsége jobb az egyedülálló társaikénál, hiszen a szeretetkapcsolat egészen biokémiai szintekig hat. A mozgalmat nevezhetnénk szociális vagy életvédő hungarikumnak, hiszen azt a célt tűzte ki maga elé, hogy minden gyerek megszülethessen, akire az édesanya és az édesapa vágyik. Ez pedig a számos kormányzati intézkedés mellett is csak családbarát munkahelyekkel valósulhat meg.



*dr. Bagdy Emőke
pszichológus*

