

A régió piacvezető HR szolgáltatója szerint a jelenlegi feszes munkaerő-piaci helyzetben az eddigieknél aktívabban is érdemes minden mozgósítható foglalkoztatási csoportot megszólítani a munkáltatóknak. Többek között a kisgyermekes édesanyákat is. Juhász Csongor, a Prohuman ügyvezető igazgatója szerint a kismamák bevonására, megtartására holisztikus szemléletmódra van szükség, családbarát, mindkét szülőnek kedvező céges HR politikára és támogató munkahelyi környezetre.

Számos új kutatás szerint a munkavállalók oldaláról a rugalmasság az egyik legfontosabb elvárás a munkáltatóval szemben. A cégek pedig – függetlenül attól, hogy fizikai vagy inkább irodai, szellemi munkáról van szó – sokat fejlődtek e téren. A nagyfokú digitalizáció miatt számos munkakörben adottak a feltételek ahhoz, hogy akár otthonról, rugalmas beosztásban dolgozzanak a kollégák. Ez az átalakuló közeg a kisgyermekes édesanyáknak is kedvez, akiket egyre több munkavállaló igyekszik bevonni, újból visszacsábítani a munka világába.

Juhász Csongor, az éves szinten több, mint 17 ezer közvetített munkavállalót foglalkoztató Prohuman ügyvezető igazgatója szerint számos előnnyel jár, ha egy vállalat úgy dönt, még aktívabban nyit a gyermekvállalás utáni visszatérést fontolgató anyák felé. „Tapasztalataink szerint a legtöbb kisgyermekes édesanyának kiváló az időmenedzsment készsége. Jobban tervezik és osztják be az idejüket, mint mások – mutat rá Juhász Csongor. – Nyilvánvaló oka mindennek, hogy a kisgyermekkel együtt járó feladatok miatt fontos a precíz időbeosztás. Ebben az élethelyzetben pedig sokat segíthet a rugalmas munkaidő és az otthoni munkavégzés lehetősége. Mi azt látjuk, hogy némi flexibilitásért „cserébe” a kisgyermekes anyukák sok esetben egyenesen keresik a kihívást, és nagy lelkesedéssel térnek vissza a munka világába a gyermekkel otthon töltött hónapok, évek után.”

A szakember hozzátette: a régió piacvezető HR szolgáltatójaként körülbelül 700 partnerrel dolgoznak együtt, köztük a világ legnagyobb vállalataival és számos hazai ügyféllel. „Jó hír, hogy egyre több pozitív példával találkozunk. Vannak kimondottan a gyermekvállalás utáni visszatérést segítő kezdeményezések és olyan programok, amelyek azt célozzák, hogy az otthon töltött idő alatt se szakadjon ki teljesen a szülő a vállalati vérkeringésből. Számos olyan visszajelzést kapunk, hogy segítséget jelent az is, ha a munkahelyi környezet családbarát szempontok alapján kerül kialakításra.” – foglalta össze.

A Prohumán számos partnerénél van baba-mama szoba, hogy az édesanya nyugodt körülmények között tölthessen el egy kis időt a gyermekével a munkahelyén. Gyakoriak a gyermekbarát céges rendezvények, ahol animátor segítségével, gyereksarokban foglalják le a gyerekeket, hogy a szülőknek se kelljen lemaradniuk a vállalati összejövetelről. A szakember szerint egyre nyitottabbak a cégek a rugalmas megoldásokra, legyen az részmunkaidő, távmunka, home office, vagy olyan extra juttatás mint a gyermek betegsége esetén is kivehető plusz „betegszabadság.”

„Manapság a hagyományos szülői szerepek átrendeződnek, és ehhez a cégek is kezdenek igazodni. Nemrég egy partnerünknel egy HR vezetőt búcsúztattunk, mert hamarosan anyai örömök elé néz. Jelezte, hogy 6 hónapot marad majd otthon, ugyanis ekkor a férje váltja; a második félévben ő lesz otthon a gyermekkel. De olyan cégről is tudunk, ahol az apa extra,

fizetett apasági szabadságra jogosult a gyermek születésekor. Jó látni ezeket az előremutató példákat, de azért összességében elmondható, hogy lenne még hova fejlődni a családbarát HR politika terén.” – összegezte Juhász Csongor.