

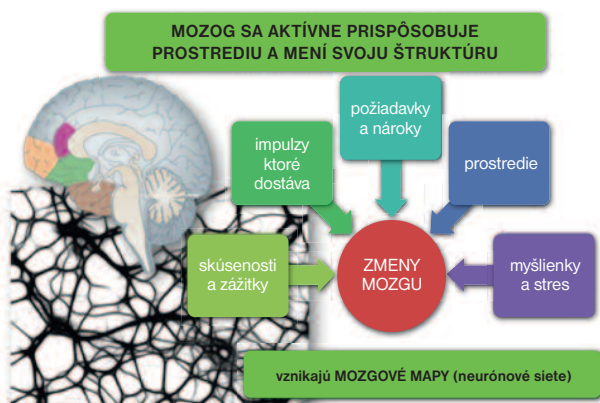
NÁVRAT DO PRÁCE PO MATERSKEJ DOVOLENKE – ÚSPEŠNÝ PROJEKT ČI ILÚZIA? (1. ČASŤ)

Čo vás prvé napadne, keď vám niekto spomenie tému: „Návrat do práce po materskej dovolenke?“ Dá sa na to pripraviť? V poslednej dobe sa veľmi často stretávam vo svojom okolí s týmto fenoménom, tak na strane zamestnávateľa, ako aj na strane zamestnankýň.

Na jednej strane sa o tejto téme veľa hovorí a teoretických odporúčaní je nespočetne veľa. Na strane druhej je akútny nedostatok praktických informácií a odporúčaní, ako sa efektívnejšie začleniť naspäť do pracovného procesu. Mnohé ženy potvrdili, že prax je oveľa náročnejšia, ako sa môže na prvý pohľad zdať. Ako navzájom súvisia neuroplasticita mozgu, mozgové mapy a návrat ženy do práce po materskej (rodičovskej) dovolenke? Pre základné vysvetlenie je dôležité pochopiť základné princípy fungovania mozgu.

MOZOG JE ORGÁN, KTORÝ SA EVOLUČNE VYVINUL, ABY NÁM UMOŽNIL PREŽITIE... PRÁVE TO JE JEHO NAJDÔLEŽITEJŠÍM POSLANÍM.

Ludský mozog sa aktívne prispôbuje aktuálnym potrebám a požiadavkám nášho života. Formuje sa na základe impulzov, ktoré mu dáva náš každodenný život. Mozog sa nenarodí hotový, ale sa vytvára počas celého života človeka. Je biologicky pripravený na to, aby sa vytváral našimi zážitkami a skúsenosťami a podľa toho sa prispôbuje



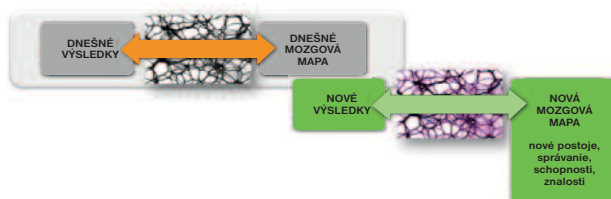
štruktúra – architektúra mozgu. Tvoria sa tzv. MOZGOVÉ MAPY (neurónové siete).

ČO FORMUJE NÁŠ MOZOG?

My sami – naša aktivita počas dňa. To, na čo myslíme. To, čo robíme. To, ako reagujeme na okolie a podnety. Náš mozog je sumárnym výstupom našich myšlienok, činností a reakcií. Na ich základe sa vytvárajú MOZGOVÉ MAPY. Čím častejšie opakujeme tie isté činnosti, stávajú sa automatickejšie a robíme ich podvedome. Práve preto je náročné meniť zabehnuté správanie a návyky ľudí. Neraz ste iste počuli argument typu: „Starého psa novým kúskom nenaučíš...“

ČO JE KOMPETITÍVNA NEUROPLASTICITA?

Ak niektoré činnosti nerobím, zabúdam ich. V angličtine na to majú skvelú frázu: „If you do not use it, you'll lose it.“ Smutná správa pre veľa ľudí určite je, že neplatí princíp: „Ak sa raz niečo naučím, viem to navždy.“ Bez toho, aby som poznatky a skúsenosti aplikoval v praxi a používal ich, si ich neudržiim v hlave. Je to ako s cudzím jazy-



kom. Hneď ako ho prestanem používať, postupne sa mi začne vytrácať z pamäti a ak ho nepoužívam niekoľko rokov, strácam schopnosť v ňom komunikovať.

AKÉ SÚ PREDPOKLADY ZMENY?

Na to, aby som si vytváral nové mozgové mapy a aktívne

VYJADRENIA MANAŽÉROV:

PhDr. Mariana Dolinská, HR Manager Allianz Business Services s.r.o.

Materské dovolenky sú stále ešte málo diskutovaný fenomén, zaslúžia si oveľa viac pozornosti. Kedysi nám na materské dovolenky odchádzali dvadsaťročné asistentky, dnes sú to tridsať a viacročné stredné manažérky, často zaradované do kategórie kľúčoví ľudia.

Firma túžiacia po dlhodobom úspechu by nemala takýchto ľudí strácať. Spoločnosť Allianz má špeciálne vnútorné pravidlá, lepšie povedané odporúčenia, ktoré naozaj fungujú. Manažéri zostávajú v kontakte s dámami na materskej. Súčinnosť s personálnym manažmentom je tu samozrejme nevyhnutná, priznajme si, väčšinou sú to v realite personalisti, ktorí tento kontakt udržiavajú. Tým sa do personálnych plánov nielen na najbližší rok, ale napríklad v trojročnom výhľade dostávajú aj náklady na dámy, ktoré sa chcú po uplynutí materskej alebo rodičovskej dovolenky vrátiť a nikto nie je ich návratom prekvapený, ba až zaskočený. Na druhej strane treba byť úprimný, dva až tri roky sú v živote firmy dlhým obdobím. Málokedy prebehne tento čas bez organizačných zmien a reštrukturalizácie. To ale len potvrdzuje zmysel udržiavania kontaktu. Aktívne mamičky takto sledujú dianie vo firme a majú možnosť pripraviť sa na návrat vo viacerých variantoch. Často to umožní predísť nepríjemným prekvapeniam.

Na záver jedna pozitívna vec – materstvo mladým ženám pomôže získať nové „mozgové závitky“ navyše – veľkú dávku zodpovednosti a vynikajúci manažment času. ■

Mgr. Jana Zoláková, Personálny manažér

Téma návratu žien do práce po materskej či rodičovskej dovolenke sa v súčasnosti venuje veľká pozornosť. Integrácia pracovného a rodinného života je často diskutovanou témou.

Na našom trhu existujú spoločnosti, ktoré sú tzv. „family friendly“. V rámci svojich benefitov umožňujú zosúladienie pracovného i rodinného života formou home office, pohyblivou pracovnou dobou, dovolenkou nad rámec zákona a pod. Dovolím si konštatovať, že takýto model je najprínosnejší benefit pre pracujúce matky.

Aby žena – matka, po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky mala možnosť zaradiť sa do pracovného života pomerne hladko, je potrebná jej aktivita už počas materskej/rodičovskej dovolenky. Konkrétne mám na mysli neustále vzdelávanie sa, prístup k informáciám a ich zdieľanie či už so spolupracovníkmi, alebo špecialistami v danom odbore a na neposlednom mieste i komunikácia so zamestnávateľom týkajúca sa firmného diania. ■

podporoval zdravie mozgu, v prvom rade potrebujem nové impulzy. Druhým predpokladom je plná pozornosť. Tým, že sa venujem novým činnostiam, musím sa oveľa viac sústrediť. Ak nové veci budem dostatočne dlho opakovať, mozog po čase vytvorí novú mozgovú mapu a prestáva používať tú starú. Niektoré zmeny si vyžadujú dlhší čas a vyšší počet opakovaní, iné sme schopní zrealizovať v priebehu niekoľkých dní.



AKO SA MENÍ MOZOG ŽENY NA MATERSKEJ DOVOLENKE A ČO SA S NÍM DEJE?

Odpovedou je, čomu sa venujú počas dňa na materskej dovolenke. Aká je ich náplň domácich povinností, radostí a starostí s deťmi? Varenie, kŕmenie, spánok, kakanie... Mnohé z nich tvrdia, že zabúdajú na to, čo sa dialo v práci. Zabúdajú zručnosti, ktoré každodenne používali. Menia sa zákony, legislatíva, vývoj ide dopredu a mnohé mamičky na materskej úplne strácajú kontakt s pracovnou realitou. To má jasný dosah na ich pocity. Cítia sa menejcenné, neisté a neveria si v pracovnej oblasti. Fakt je ten, že mozog nám vie zabezpečiť naše prežitie a práve v náročných situáciách sa učí oveľa rýchlejšie a efektívnejšie.

Ako sa nestratiť v procese integrácie do pracovného života? Ako vníma situáciu návratu do práce matka na materskej?

zisk

Ako sa nestratiť v procese integrácie do pracovného života? Riešte návrat ako projekt:

1. Definovaním jasného cieľa dávate vášmu mozgu signál, čo od neho očakávate.
2. Nestresujte sa, nemajte nerealizovateľné očakávania.
3. Naplánujte si jednotlivé fázy vášho projektu. V každej fáze budete musieť realizovať jednotlivé činnosti, ktoré vám zaberú čas a zdroje.
4. Vyhraďte si na projekt požadovaný čas a energiu. Priebežne budete sledovať, kde sa vo vašom projekte nachádzate, a tým budete mať menej stresu a nejasností.
5. Na záver projektu nezabudnite na poučenia z chýb a oslavu výsledku = úspešná integrácia do pracovného života! ■

Aký pohľad má zamestnávateľ? Aký je dosah na dieťa? Ako je dôležitá v tomto procese spätnej integrácie do pracovného života rola muža – partnera? V druhej časti článku sa budeme detailnejšie venovať rôznym pohľadom. Vaše konkrétne skúsenosti a odporúčania môžete zdieľať v rámci projektu SMART HR 2015. ■

Autor: Ing. Peter Minárik, Executive partner COMM-PASS

tréningy a poradenstvo | www.commpass.sk