

# mama wraca do pracy



## **Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem/dziećmi**

### **Raport z akcji lokalnych MAMA WRACA DO PRACY**

zorganizowanych przez Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU

i Fundację Kobieta w Regionie

w trzech małopolskich miastach: Krzeszowicach, Chrzanowie i Oświęcimiu

w ramach projektu Mobilna Drużyna Równowagi Praca Rodzina  
współfinansowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Opracowanie



Kraków, 2013

## Spis treści

1. O projekcie
2. Powrót do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka - sytuacja kobiet na rynku pracy - analiza danych
3. Powrót do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka - perspektywa kobiet biorących udział w projekcie
4. Wnioski i rekomendacje
  - 4.1. Jak przygotować akcję lokalną dla mam - ważne wskazówki
  - 4.2. Scenariusz akcji "Mama wraca do pracy"
5. Podsumowanie



## 1. O projekcie

Pojawienie się na świecie dziecka to wielka zmiana dla całej rodziny, a dla niektórych prawdziwa rewolucja. Zmieniają się priorytety życiowe, obowiązki, relacje w rodzinie, przewartościowaniu ulega wiele spraw. To jak długo kobieta pozostaje z dzieckiem/dziećmi w domu to bardzo indywidualny wybór. Jednak zawsze nadchodzi moment, w którym trzeba podjąć decyzję dotyczącą swojej aktywności zawodowej. Część matek wraca do pracy zaraz po urlopie macierzyńskim, część po urlopie wychowawczym, część kobiet nie ma do czego wracać, więc będzie musiała na nowo szukać zatrudnienia. Niektóre matki muszą pracować - głównie ze względu na sytuację finansową swojej rodziny. Część będzie się wahać - czy to w ogóle dobry pomysł, aby pracować zawodowo, czy to się opłaca, czy to ma sens? Powrót do pracy wiąże się z wieloma lękami i rozterkami: kobiety obawiają się przede wszystkim, czy dziecko nie ucierpi z powodu rozłąki z matką oraz tego jak poradzą sobie z łączeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Problemem dla młodych mam są też relacje z pracodawcą: jak rozmawiać o powrocie, o możliwościach, o dalszej współpracy? Mamy, które już długo nie pracowały mają wiele obaw i lęków związanych z szukaniem zatrudnienia. Oderwanie od rynku pracy skutkuje niską wiedzą na jego temat, brakiem kompetencji i motywacji w zakresie skutecznego powrotu do pracy, małą wiedzą na temat zmian zachodzących na rynku pracy (słaba znajomość przepisów Kodeksu Pracy), wymagań pracodawców, nowych rozwiązań (np. Elastycznych Form Zatrudnienia). Pojawiają się pytania dotyczące sytuacji na rynku pracy, metod poszukiwania zatrudnienia, rozmów kwalifikacyjnych, odświeżenia czy podniesienia swoich kompetencji.

**Aby pomóc mamom w rozwiązaniu problemów i wątpliwości związanych z powrotem do pracy Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU we współpracy z Fundacją Kobieta w Regionie w lipcu 2013 r. zorganizowało w trzech małopolskich miastach akcje lokalne - spotkania dla mam pod nazwą "Mama wraca do pracy". Akcje te były głównym elementem projektu pn. Mobilna Drużyna Równowagi Praca - Rodzina współfinansowanego ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach Konkursu Inicjatyw Organizacji Pozarządowych na najlepsze projekty z obszaru wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.**

Głównym celem projektu było podniesienie świadomości społecznej w Małopolsce na temat istniejących w Polsce rozwiązań, które wspierają kobiety wracające na rynek pracy po urlopiach macierzyńskich, wychowawczych lub po przerwie związanej z opieką nad osobą zależną oraz upowszechnianie wiedzy na temat możliwości, które sprzyjają godzeniu życia rodzinnego i zawodowego, a tym samym pomagają w skutecznych powrotach do pracy.

W ramach projektu utworzona została grupa ekspercka o nazwie Mobilna Drużyna Równowagi Praca Rodzina, która wyruszyła na tournée upowszechniające rozwiązania sprzyjające powrotowi mam do pracy. Drużyna w ramach swojego regionalnego tournée, wzięła udział w Akcjach Lokalnych, które odbyły się w trzech małopolskich Miastach: Krzeszowicach, Chrzanowie i Oświęcimiu. Miejsca odbywania się akcji lokalnych zostały wybrane celowo, są to bowiem regiony charakteryzujące się szczególnie niskim wskaźnikiem

zatrudnienia kobiet. Akcje skierowane były do kobiet wracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem (przebywających na urloпах macierzyńskich, wychowawczych) a także bezrobotnych i poszukujących pracy. Spotkania dla mam składały się z trzech części (prezentacje, warsztaty i konsultacje indywidualne), które prowadzone były przez grupę specjalistek od lat wspierających kobiety w aktywizacji zawodowej: doradczynię zawodową (specjalistki ds. godzenia życia rodzinnego i zawodowego), prawniczkę, specjalistę ds. rekrutacji i psycholożkę. Na każde spotkanie mamy mogły przyjść wraz z dziećmi, dla których organizatorzy zapewnili profesjonalną opiekę animatorów. Łącznie w akcjach lokalnych wzięło udział ponad sto mam i tyle samo dzieci. Po zakończonych spotkaniach został przygotowany reportaż filmowy "Mama w raca do pracy", w którym przedstawione zostały najważniejsze tematy poruszane podczas spotkań z mamami (reportaż dostępny na: [www.youtube.com/watch?v=GkP-u2mpyyk](http://www.youtube.com/watch?v=GkP-u2mpyyk))

Rezultatem projektu, jest również niniejszy raport, który oddajemy w Państwa ręce. Opracowanie to składa się z trzech części. W pierwszej przedstawiamy krótko obraz małopolskiego rynku pracy pod kątem kobiet i ich aktywności zawodowej oraz analizę sytuacji matek powracających do pracy po przerwie. W części drugiej prezentujemy wyniki i podsumowanie warsztatów oraz konsultacji indywidualnych, w których brały udział kobiety podczas akcji lokalnych. To ważna część tego opracowania, gdyż stanowi istotny głos w dyskusji na temat sytuacji, problemów i oczekiwań samych kobiet powracających do pracy. Z analizy dostępnych materiałów badawczych wynika, że brakuje badań jakościowych dotyczących sytuacji kobiet-matek na rynku pracy. Dostępne są dane ilościowe, statystyki dotyczące sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, brakuje jednak pogłębionych, zakreślonych na szerszą skalę badań jakościowych, wyodrębniających z grupy kobiet, grupę matek - pozostających poza rynkiem pracy ze względu na fakt urodzenia i wychowywania dziecka/dzieci. Jak pokazuje analiza wypowiedzi mam biorących udział w projekcie, sytuacja kobiet, które przerwały pracę zawodową lub w ogóle nie podjęły zatrudnienia po okresie urodzenia i opieki nad dzieckiem/dziećmi jest nieco odmienna od sytuacji bezrobotnych i niepracujących kobiet bezdzietnych. Mamy więc nadzieję, że ta część raportu stanie się ważnym przyczynkiem do dyskusji na temat problemów i możliwości rozwiązań wspierających matki powracające na rynek pracy.

W trzeciej części opisujemy nowatorskie działania jakimi są spotkania "Mama wraca do pracy". Tu znajdują Państwo szczegółowy opis wydarzenia, rekomendacje jak zorganizować takie spotkania i jakie mogą przynieść one rezultaty.

## 2. Powrót do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka: sytuacja kobiet na rynku pracy - analiza danych

Prawie połowa matek dzieci do lat trzech pozostaje z nimi w domu (na urlopie macierzyńskim 21 proc., wychowawczym 16 proc. lub wykorzystuje urlop po macierzyńskim 9 proc.); do pracy wróciła jedna trzecia z nich, jedna piąta nie pracuje zawodowo (bo np. studiuje), siedem proc. matek nie planuje w ogóle powrotu do pracy - wynikało z badań przeprowadzonych na zlecenie marki Bebilon w 2011 r. Wyniki tegorocznych badań pokazują, że sytuacja się nie polepsza: tylko 1/4 ankietowanych pracujących przed ciążą mam wróciło do pracy. Badanie wykazało również, że aż 19 proc. ankietowanych mam jest bezrobotna.

Sytuacja kobiet na rynku pracy nadal jest mniej korzystna niż sytuacja mężczyzn. Według statystyk w Małopolsce w 2011 r. **odsetek kobiet w grupie biernych zawodowo wynosił 61 proc. a mężczyzn 39proc.** (Rynek pracy w Małopolsce 2011, WUP Kraków 2012, s. 4). Jako główny powód braku aktywności kobiety podają obowiązki rodzinne (Diagnoza Społeczna 2011, „Wykluczenie społeczne, s.12). W naszym województwie wciąż **wzrasta też liczba bezrobotnych kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka**: IV kwartał 2010 - 12306 os; IV kwartał 2011 - 13822; IV kwartał 2012 - 15 570 (wzrost o 9,7 proc.) (Sprawozdanie Kwartalne WUP Kraków). W 2012 r. **liczba bezrobotnych kobiet w ogóle bezrobotnych w Małopolsce wzrosła o 6,8 proc.** i wyniosła 84 177.

W strukturze pracujących nadal utrzymują się wieloletnie tendencje przewagi pracujących mężczyzn (52,8 proc.) i mieszkańców miast (51,5 proc.) nad liczbą pracujących kobiet i mieszkańców wsi (Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2011, Kraków 2012). Sytuacja mężczyzn, w tym ojców, jest lepsza - rzadko postrzegani są przez pracodawców przez pryzmat obowiązków rodzinnych. W projektach PLinEU kierowanych do rodziców, mimo równościowej promocji ojcowie stanowili średnio tylko 5 proc. beneficjentów (projekt Praca Przyjazna Rodzicom - 10%, Centrum Aktywności Lokalnej - 1%; Kompromis na rynku pracy innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet - 4%).

Jak wynika z naszych doświadczeń kobiety chcące powrócić na rynek pracy doświadczają wielu problemów. Świadomość społeczeństwa, ale też samych kobiet na temat istniejących barier i możliwości ich pokonania nadal jest mała. Trudna sytuacja kobiet powracających do pracy po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem/dziećmi i ich nierówne wobec mężczyzn szanse na rynku pracy mają swoje źródło w dwóch rodzajach problemów, które podzielić można na: „zewnętrzne” - dotyczące sytuacji na rynku pracy, nastawienia i stopnia ogólnospołecznej wiedzy nt. kwestii godzenia życia zawodowego i rodzinnego, stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn (w tym funkcjonowanie, dominującego zwłaszcza na wsiach, tradycyjnego modelu rodziny) oraz „wewnętrzne” - odnoszące się do indywidualnych postaw, nastawienia, wiedzy i umiejętności samych kobiet, które stają przed wyzwaniem powrotu na rynek pracy po dłuższej przerwie. Te dwa rodzaje problemów, bardzo ściśle na siebie oddziałują, łączą się, tworząc łańcuchy przyczyn i skutków obecnej sytuacji kobiet - matek na rynku pracy.

#### **a) Problemy „zewnątrze”:**

Niewystarczająca jest wiedza ogólna na temat dostępnych zasobów wspierających kobiety w aktywizacji zawodowej. Powrót do pracy znaczenie ułatwiają partnerskie relacje w rodzinie, pomoc otoczenia, przełamywanie stereotypowego podejścia do ról kobiecych i męskich oraz do aktywności zawodowej kobiet. Tymczasem fakt posiadania dziecka jest nadal przyczyną nierównych szans kobiet na rynku pracy. Tradycyjny model rodziny, tak silnie funkcjonujący wciąż w społeczeństwie, przyczynia się do dyskryminacji kobiet, wyrażającej się w ich: niższej aktywności zawodowej, niższych zarobkach, postrzeganiu ich przez pryzmat obowiązków rodzinnych i traktowaniu tej grupy jako mniej efektywnej. Równocześnie rynek pracy wymaga od mężczyzn większego zaangażowania i dyspozycyjności. Kobiety wielokrotnie podkreślają, że czują się gorzej traktowane od mężczyzn na lokalnym rynku pracy. Poszczególne przyczyny feminizacji lokalnego bezrobocia stanowią układ wzajemnie powiązanych barier, które utrudniają, a czasem wręcz uniemożliwiają aktywność zawodową kobietom (Kobieta aktor na rynku pracy - Kraków 2010, s. 63). Ponadto pomimo istniejących możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy są one wykorzystywane w bardzo małym stopniu. Doradcy zawodowi biorący udział w realizowanym przez Stowarzyszenie PLinEU projekcie Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca-rodzina, pracujący z rodzicami powracającymi na rynek pracy, podkreślają również niską wiedzę klientów na temat elastyczności rynku pracy oraz małą wiedzę na temat praw pracowników i kodeksu pracy. W świadomości społecznej opinia na temat elastycznych rozwiązań jest zła, obserwuje się niechęć i wyraźny opór wobec ich wykorzystywania. Brakuje podejścia, które zakłada, że elastyczne formy zatrudnienia czy elastyczny czas pracy są dobrym narzędziem wspierającym godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Istotne w tym zakresie wydaje się promowanie elastycznych form zatrudnienia jako sposobu, który stosowany przejściowo, gdy wymaga tego sytuacja, może być idealnym zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Ważne jest także, aby uświadamianie na temat zalet stosowania rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, podkreślało, że z ułatwień tych mogą, a nawet powinni korzystać także mężczyźni, a nie tylko kobiety.

#### **b) Problemy „wewnętrzne”:**

Kobiety niejednokrotnie nie umieją sobie poradzić z indywidualnymi problemami związanymi z samooceną, relacjami z dziećmi, partnerem, otoczeniem. Przerwa w aktywności zawodowej pogarsza sytuację niemal każdej kobiety: spada poczucie własnej wartości, zanika proaktywna postawa, ograniczeniu ulega umiejętność poruszania się na rynku pracy (Raport: Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet, WUP Szczecin 2011, s.26, ). Kobiety doświadczają trudności w przeorganizowaniu życia swojego i rodziny, często nie widzą możliwości wprowadzenia zmiany, które umożliwiłyby powrót do pracy (Problem godzenia życia zawodowego i rodzinnego w opinii rodziców,



pracodawców i specjalistów rynku pracy; SBP Profile; badania jakościowe; Kraków 2012). Cytowane badanie pokazuje również, że kobiety mają tendencje w takiej sytuacji do myślenia o sobie jako o pokrzywdzonej i niesprawiedliwie potraktowanej przez los. Temu uczuciu towarzyszy bierność, wrażenie bezradności i brak przekonania, że choć częściowo jest się „kowalem własnego losu” (s. 12). Przeprowadzone badania podkreślają, że niewystarczający poziom partnerskich relacji w rodzinie oraz małe przyzwolenie na reorganizację obowiązków domowych bardzo ograniczają aktywność zawodową kobiet, podczas gdy na poziomie Unii Europejskiej dąży się do systematycznego jej zwiększania. O skali problemu świadczą także wyniki rozmów przeprowadzonych w ramach projektu *Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca-rodzina* z 50 doradcami zawodowymi (w tym 20 z małopolskich urzędów pracy). 100% ankietowanych przyznało że problem wyboru praca-rodzina dotyczy ponad połowy ich klientów; blisko 60% uważa, że kobietom można pomóc poprzez poruszenie wszystkich obszarów składających się na godzenie ról osobistych i zawodowych – planowanie zawodowe z ukierunkowaniem na rozwiązywanie problemów życia zawodowego i rodzinnego, doradztwo psychologiczne, działania uświadamiające konieczność przyjmowanie aktywnej postawy w poszukiwaniu pracy i wprowadzaniu zmian.



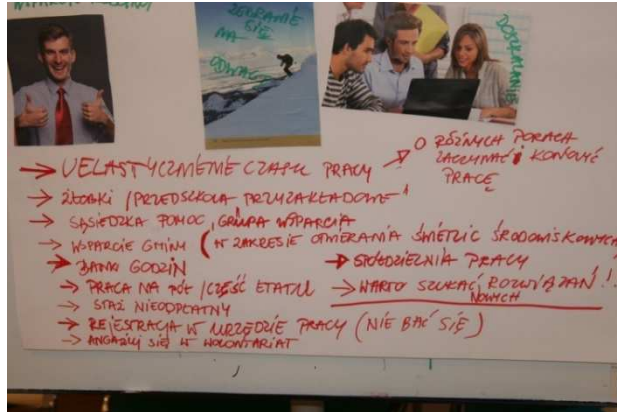
### 3. Powrót do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka - perspektywa kobiet biorących udział w projekcie.



Ważną częścią akcji lokalnych "Mama wraca do pracy" były warsztaty grupowe "Mama na rynku pracy", podczas których uczestniczki spotkań w małych grupach, przy wsparciu specjalisty mogły podzielić się swoimi doświadczeniami, porozmawiać o problemach związanych z powrotem do aktywności zawodowej oraz wspólnie poszukiwały najlepszych rozwiązań pomagających przełamać bariery powrotu na rynek pracy. Podczas każdego z trzech spotkań mamy w czterech grupach stworzyły mapy problemów i propozycje ich rozwiązań. Analiza zebranych informacji pozwala wyróżnić pewne obszary problemowe, wskazywane przez kobiety najczęściej. W każdej z grup, niezależnie od miasta w którym odbywały się warsztaty, mamy jako podstawowy problem utrudniający powrót do pracy lub podjęcie zatrudnienia podawały kwestie związane z opieką nad dzieckiem. Chodziło głównie o brak zinstytucjonalizowanych form opieki nad dziećmi, a więc brak miejsca w żłobkach i przedszkolach. Często mamy wskazywały także na brak pomocy rodziny w opiece nad dzieckiem, problemy związane z koniecznością opieki nad dzieckiem chorym oraz niedostosowanie godzin otwarcia placówek opieki do godzin pracy rodziców. Proponowanymi rozwiązaniami dla tych ostatnich przeszkód były propozycje włączenia do opieki nad dziećmi dziadków, rodziny, znajomych (często pojawiały się propozycje tworzenia grup pomocy sąsiedzkiej czy banków godzin - gdzie można się wymieniać pomocą w opiece nad dziećmi, np. naprzemiennie odbierać dzieci z przedszkola). Problem opieki nad dzieckiem podczas pracy mamy, wiąże się także z drugą kwestią, wymienianą w każdej grupie warsztatowej: "barierami psychologicznymi" wyjścia z domu do pracy. Bariery te dotyczą dwóch zasadniczych obszarów: sytuacji w rodzinie i nastawienia kobiet do pracy zawodowej i swojej osoby. Wśród tych problemów kobiety głównie opisywały obawy i lęki dotyczące pozostawienia dzieci pod opieką osób trzecich oraz kwestie związane z nową organizacją życia rodzinnego, podziałem obowiązków i zadań. Obawy dotyczące dzieci koncentrują się wokół pytań: jak dzieci zareagują na nową sytuację, jak sobie poradzą pozostawione pod opieką obcych osób, jak to wpłynie na ich rozwój. Powrót mamy do pracy to też wiele obaw związanych funkcjonowaniem domu i rodziny na nowych zasadach. Mamy



wskazywały, że obawiają się nadmiaru obowiązków, tego, iż nie zdołają pogodzić życia zawodowego z rodzinnym. Dla wielu kobiet problem stanowi brak akceptacji ze strony rodziny lub męża/partnera dla ich decyzji o powrocie do pracy. W wielu przypadkach kobiety są przekonywane przez partnerów lub rodzinę, że ich praca zawodowa się "nie opłaca", że z ekonomicznego punktu widzenia lepiej by pozostawały w domu. Brak partnerskich relacji



w rodzinach, sprawiedliwego podziału obowiązków domowych pomiędzy obojga rodziców znacznie utrudnia kobietom podjęcie decyzji o powrocie do pracy. Kobiety podkreślały że, aby sprawnie godzić obowiązki domowe z zawodowymi, zwłaszcza gdy dzieci są młodsze, chciałby pracować na część etatu lub korzystać z elastycznych form czasu pracy (np. zaczynać i kończyć pracę

o różnych porach). Ilość i różnorodność prezentowanych przez mamy rozwiązań godzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi wskazuje na ich dużą elastyczność i gotowość do wprowadzania zmian w swoje życie. Potrzebują one jednak wsparcia w tym zakresie (m.in. ze strony rodziny, pracodawców) i zwiększenia swojej wiedzy na temat dostępnych rozwiązań (np. na temat EFZ).

Podczas warsztatów mamy wiele uwagi poświęcały omawianiu problemów związanych z swoimi subiektywnymi odczuciami lęku i niepokoju wobec nowej sytuacji. Mamy wskazywały na swoją niską samoocenę, brak pewności siebie i wiary we własne możliwości oraz duży stres związany z kontaktami z pracodawcą. Jak podkreślały mamy, dłuższy okres przebywania z dzieckiem w domu, pewien rodzaj izolacji od środowiska pracy i spraw zawodowych, powoduje spadek samooceny i pewności siebie, dezaktualizują się kompetencje i kwalifikacje zawodowe, w związku z czym rodzą się lęki i obawy o swoją sytuację na rynku pracy. Kobiety boją się rozmów o pracę, samoprezentacji, nie wierzą, że ich wiedza i umiejętności mogą być wysoko oceniane. Dla kobiet które długo nie pracowały największym problemem zdaje się być wytłumaczenie potencjalnemu pracodawcy "przerwy" w zawodowym życiorysie i potrzeba usprawiedliwienia sytuacji pozostawania w domu z dziećmi. Pokazuje to, że w odczuciu kobiet, czas spędzony w domu na opiece

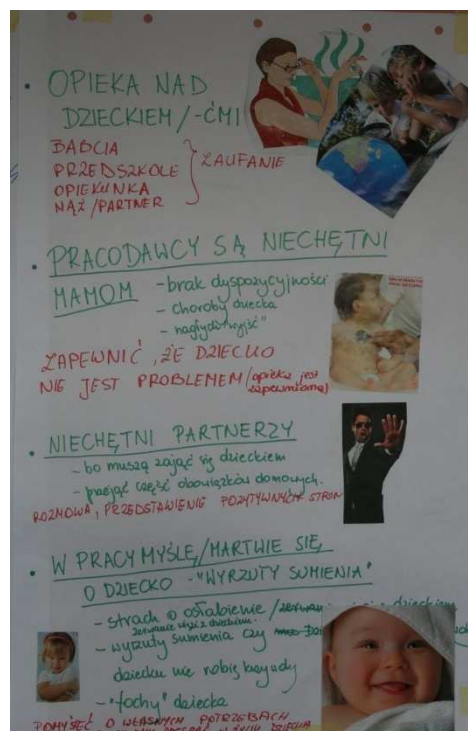


i wychowywaniu dzieci jest nisko oceniany przez innych, jako mniej wartościowy i korzystny od czasu aktywności zawodowej. Dlatego też, mamy widzą konieczność doksztalcania się, ciągłego podnoszenia swoich kompetencji, rozwijania zainteresowań i umiejętności, a także konieczność innej niż tylko "domowa" aktywności, nawet wtedy gdy nie pracuje się zawodowo. Jako dobre rozwiązanie dla uniknięcia izolacji i "zasiedzenia się" w domu

kobiety wymieniają różne formy aktywności społecznej, pracę wolontaryjną w czasie pozostawania np. na urlopie wychowawczym, po to aby nie "wpaść z obiegu", by mieć kontakt ze światem dorosłych i móc wykazać później w swoim życiorysie zaangażowanie inne niż tylko rodzinno-domowe.

Jak trudno jest kobietom wyjść z bierności zawodowej, jak wiele lęków i niepewności budzi powrót do pracy, potwierdzają też raporty doradców ze spotkań indywidualnych. Ze specjalistką ds. rekrutacji mamy najczęściej rozmawiały o tym, jak dobrze zaprezentować się na rozmowie rekrutacyjnej (jak mówić o swoich zaletach, jak pracować nad poczuciem własnej wartości), konsultowały dokumenty aplikacyjne (CV i listy motywacyjne) oraz radziły się na temat tzw. trudnych pytań podczas rozmów o pracę (motywacji do pracy, wynagrodzenia, dyspozycyjności). Podobnie podczas konsultacji indywidualnych z psychologiem mamy najczęściej chciały dowiedzieć się, jak poradzić sobie z niskim poczuciem własnej wartości, niską samooceną, brakiem pewności siebie i trudnościami w komunikacji z innymi.

Trzecią grupę przeszkód wymienianych przez mamy stanowią kwestie związane z pracodawcą i sytuacją na lokalnym rynku pracy. Kobiety wskazywały na takie bariery powrotu do pracy jak: brak ofert pracy odpowiadających ich kwalifikacjom, zbyt wysokie oczekiwania pracodawców, niskie zarobki, wysokie koszty pracy (np. drogie i czasochłonne dojazdy do pracy). Wśród rozwiązań tych problemów wymieniano głównie konieczność uczestniczenia w kursach i szkoleniach zawodowych, przekwalifikowanie się, stałe podnoszenie kompetencji. Podczas rozmów indywidualnych z doradcami zawodowymi kobiety najczęściej korzystały z porad dotyczących planowania swojego rozwoju zawodowego, szukały informacji nt. lokalnego rynku pracy, a także informacji dotyczących zakładania własnej działalności gospodarczej lub spółdzielni socjalnych. To kolejny dowód na to, że matki w obliczu problemów, np. braku odpowiednich dla nich ofert pracy są gotowe na zmiany, np. zmianę zwodu i nie boją się podejmować wyzwań, np. poprowadzenia własnego biznesu. Wielokrotnie kobiety poruszały też kwestie związane z niechęcią pracodawców do zatrudniania matek, z dyskryminowaniem ich jako mniej dyspozycyjnych (z powodu opieki podczas choroby dzieci, nagłych zdarzeń) a często także, ze względu na dodatkowe obciążenia obowiązkami rodzinnymi, mniej efektywnych w pracy. Konieczne jest więc wypracowywanie kompromisowych rozwiązań między pracodawcami a matkami, opartych na wzajemnym szacunku i zrozumieniu swoich potrzeb i możliwości. Zdaniem matek możliwe jest dojście do porozumienia, potrzeba tylko dobrej komunikacji i otwartości z obydwóch stron.



## **4. Wnioski i rekomendacje**

Duże zainteresowanie mam udziałem w akcjach lokalnych oraz pozytywna ocena wystawiona przez mamy w ankietach końcowych każdego spotkania, utwierdziły nas w przekonaniu, że warto organizować tego typu inicjatywy. Kompleksowe, wszechstronne wsparcie oraz praca związana z wzmocnieniem motywacji i działania nastawione na indywidualne podejście oraz ukierunkowane na konkretne potrzeby kobiet planujących powrót do pracy przynoszą wymierne korzyści, są wysoko oceniane przez same kobiety i mogą stanowić dobrą podstawę do ich dalszej aktywizacji zawodowej. W tym miejscu chcielibyśmy podzielić się z Państwem naszymi doświadczeniami w organizacji takich działań.

### **4.1. Jak przygotować akcję lokalną dla mam - ważne wskazówki**

#### **Utworzenie grupy eksperckiej.**

Aby zapewnić mamom kompleksową pomoc konieczna jest współpraca ze specjalistami z kluczowych dziedzin wpierających matki w powrocie do pracy. W skład naszej grupy eksperckiej weszły: doradczynie zawodowe - specjalistki ds. godzenia życia zawodowego i rodzinnego, psycholog, specjalistka ds. rekrutacji, prawniczka oraz moderatorka spotkań. Grupa ta pracowała nad merytorycznym przygotowaniem programu akcji lokalnych, scenariuszy prac warsztatowych oraz materiałów dla uczestniczek spotkań. Podczas akcji lokalnych eksperci prowadzili krótkie prezentacje, dotyczące kluczowych obszarów związanych z powrotem na rynek pracy, moderowali warsztaty grupowe dla mam i udzielali porad indywidualnych. Zadaniem ekspertów było przede wszystkim uświadomienie kobietom ich praw, ale też ogromnych możliwości, potencjału jakim dysponują, zachęcenie ich do zrobienia pierwszego kroku w kierunku aktywizacji.

#### **Wybór miejsca spotkania.**

Aby zapewnić szeroki dostęp do udziału w spotkaniu należy wybrać odpowiednie miejsce i czas spotkania. Wskazane jest organizowanie tego typu akcji w miejscach dobrze skomunikowanych, do których możliwy jest dojazd środkami komunikacji publicznej, w budynku bez barier architektonicznych, które uniemożliwiają poruszanie się z wózkami dziecięcymi. Ważne jest także zapewnienie mamom możliwości przyjscia na spotkanie z dziećmi. Aby jednak mamy mogły w pełni efektywnie wykorzystać czas przeznaczony dla nich, dobrze jest zorganizować profesjonalną opiekę do dzieci. Podczas naszych akcji lokalnych "Mama wraca do pracy" dla dzieci powyżej pierwszego roku życia animatorki zabaw dziecięcych przygotowały ciekawe zabawy edukacyjne, muzyczne i ruchowe. Dzieci wzięły także udział w konkursie plastycznym "Tata w domu mama w pracy". Młodsze dzieci mogły przebywać wraz z mamami - w sali w której odbywało się spotkanie przeznaczono specjalne miejsce z zabawkami dla najmłodszych. Warto dodać, że dla wielu matek udział w spotkaniu wraz z dziećmi był pierwszą sytuacją, gdy zostawiły dziecko pod opieką obcych osób. Dzięki temu, że dzieci pod opieką wykwalifikowanych animatorek były dość blisko,

mamy miały poczucie bezpieczeństwa i kontroli, a jednocześnie mogły zaobserwować, jak radzą sobie ich dzieci i one same w nowej sytuacji.

## Pakiet materiałów

Każda mama powinna otrzymać pakiet materiałów szkoleniowych i warsztatowych oraz krótki spis - "ściągę" na temat tego gdzie można szukać wsparcia, do kogo można się zgłosić w razie problemów (np. spis poradni psychologicznych, informacje o Urzędzie Pracy i jego ofercie, informacje o NGO działających w regionie na rzecz rodziców, informacje o żłobkach i przedszkolach). Podczas akcji "Mama wraca do pracy" uczestniczki otrzymały także innowacyjne narzędzie Bilans - Balans. Jest to formularz (stworzony w projekcie Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca-rodzina) służący diagnozie własnej sytuacji zawodowej i osobistej oraz pomagający w podjęciu decyzji o zmianach w swoim życiu.

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLInEU oraz Fundacja Kobieta w Regionie ZAPRASZAJA MAMY przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, bezrobotne lub nieaktywne zawodowo, chcące wrócić do pracy po przerwie lub poszukujące zatrudnienia, do udziału w akcji:

# mama wraca do pracy

**dla mam**

Na początek:  
O powrocie do pracy opowiada pracujące mamy- doradczki zawodowa, psycholożka, prawniczka, specjalistka ds. rekrutacji.

Następnie:  
Warsztaty grupowe dla mam: „Mama na rynku pracy”  
– wspólnie stworzymy mapę problemów i możliwości ich rozwiązywania.  
Indywidualne porady i konsultacje ze specjalistami dotyczącej: rozmów z pracodawcą, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, kwestii prawnych, godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, motywacji do pracy, problemów z dziećmi itp.  
Loteria – do wygrania spotkanie z osobista stylistką.  
Na czas spotkań dla mam zapewniamy opiekę nad dziećmi!

**dla dzieci**

Zabawy edukacyjno-ruchowe  
Konkurs plastyczny „Jaka w domu, mama w pracy”  
Poczęstunek

Udział w akcji jest **BEZPŁATNY**  
– zapisz się już dziś!

Zgłoszenia:  
tel. 12 4 11 05 24  
e-mail: [mama@plineu.org](mailto:mama@plineu.org), [www.plineu.org](http://www.plineu.org)

**Krzeszowice**  
12 lipca 2013  
10:00 - 16:00  
Centrum Kultury i Sportu w Krzeszowicach  
ul. J. Wajtkowskiego 1

**Chrzanów**  
19 lipca 2013  
10:00 - 16:00  
Placik Ośrodek Kultury i Sportu w Chrzanowie  
ul. W. Stronawskiego 1

**Oświęcim**  
26 lipca 2013  
10:00 - 16:00  
Oświecimskie Centrum Kultury  
ul. J. Świdzińskiego 24

Projekt współfinansowany ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Organizatorzy:  
Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLInEU  
Fundacja Kobieta w Regionie

Partner medialny:  
Urząd Gminy Chrzanów  
12 4 11 05 24

Partnerzy wspierający:  
Projekt współfinansowany ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej  
Urząd Gminy Chrzanów  
Urząd Gminy Oświęcim

## 5. Rekrutacja i promocja.

Bardzo ważnym elementem w organizacji tego typu spotkań jest odpowiednia promocja wydarzenia. Akcje "Mama wraca do pracy" miały szeroki zasięg lokalny a poprzez ich otwarty charakter zapewniony został udział jak największej liczby osób. Aby nie zniechęcać potencjalnych uczestniczek do wzięcia udziału w spotkaniu zastosowano proste i jasne procedury rekrutacji. Każda mama mogła zgłosić chęć udziału w spotkaniu telefonicznie, mailowo lub osobiście u doradcy zawodowego w Urzędzie Pracy. Rekrutacja do tego typu projektu może być trudna, gdyż same mamy często nie są świadome, że mogą liczyć na jakąkolwiek pomoc albo, że mogą coś w swoim życiu zmienić i często są sceptycznie nastawione do tego typu inicjatyw. Dlatego tak ważne jest aby zespół specjalistów dotarł bezpośrednio do mam. Pomocna może być współpraca z innymi podmiotami, np. organizacjami pozarządowymi, instytucjami oświatowymi, instytucjami rynku pracy jest przy promocji wydarzenia i dotarciu do potencjalnych uczestniczek. Ważne jest oczywiście, aby Akcje były wydarzeniami bardzo atrakcyjnymi i dostosowanymi do potrzeb naszej grupy docelowej. Matki muszą widzieć korzyści wzięcia udziału w takim spotkaniu. Dlatego zaleca się promocję przy wykorzystaniu wszystkich, także niestandardowych narzędzi. Informacje o wydarzeniu powinny być napisane prostym, jasnym językiem korzyści, dostosowanym do grupy docelowej. Ważny jest też wybór kanałów dystrybucji informacji: ogłoszenia i artykuły o wydarzeniu w prasie lokalnej, lokalnych portalach internetowych, plakaty informacyjne



i ulotki w miejscach odwiedzanych przez matki z dziećmi (przedszkola, żłobki, przychodnie zdrowia) a także np. w urzędach pracy, instytucjach kultury. Dobrze zainicjować krótkie wydarzenie promocyjne w miejscu gdzie przebywa wiele mam np. można w dużym parku, gdzie często bywają mamy z pociechami zorganizować pokaz dużych baniek mydlanych, przy okazji którego można rozdawać ulotki informujące o spotkaniu.

## 4.2. Scenariusz akcji "Mama wraca do pracy"

Poniżej przedstawiamy scenariusz naszej akcji "Mama wraca do pracy", który można potraktować jako przykład i modyfikować pod kątem specyfiki danego wydarzenia, np. skupiając się tylko na jednym temacie lub rozwinąć go w cykl spotkań.

### Sesja I. WPROWADZENIE

Krótkie wprowadzenie, przygotowane i prowadzone przez moderatorkę spotkania, która wytłumaczy dlaczego tak ważny jest temat przedsięwzięcia, jak będzie wyglądało spotkanie, omówi podstawowe zasady.

### Sesja II. PREZENTACJE



15 minutowe prezentacje każdej z ekspertek dotyczące jej obszaru merytorycznego. Celem tej sesji jest zwiększenie wiedzy kobiet powracających na rynek pracy na temat sposobów godzenia ról zawodowych i rodzinnych oraz rozwiązań sprzyjających pracy zawodowej kobiet. Przykładowe tematy prezentacji:

**„Dlaczego warto pracować”** – o wartości pracy oraz o atutach Mam na rynku pracy prezentacja **doradczyni zawodowej**.

**„Co zyskuje rodzina gdy mama pracę zaczyna”** – o pozytywnych zmianach, jakich doświadcza rodzina pracującej Mamy prezentacja **psychologa**.

**„Od rozmowy do pracy”** – o tym, jak rozmawiać z pracodawcą prezentacja **specjalistka ds. rekrutacji**.

**„Mam prawo pracować”** – o prawach Mam na rynku pracy prezentacja **prawniczki**.

Ważne jest to, aby wcześniejsza praca nad prezentacjami miała charakter wspólnego projektu. Spójność wystąpień ma bowiem zasadnicze znaczenie dla dobitności naszego przekazu, który ma pokazać, że skuteczny powrót mamy na rynek pracy jest uzależniony od wielu czynników. Znaczenie ma znajomość swoich praw, umiejętności odpowiedniego zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, ale także planowanie rozwoju zawodowego w oparciu o system własnych wartości i ideę godzenia ról zawodowych i rodzinnych.

### Sesja III. WARSZTATY GRUPOWE



Praca w grupach zostanie poprzedzona krótkimi ćwiczeniami integracyjnymi, aby stworzyć atmosferę otwartości i wzmocnić zaangażowanie uczestniczek w prace grupowe. Podczas tej części spotkania kobiety wymieniają się doświadczeniami i problemami związanymi z powrotem na rynek pracy. Każda grupa jest moderowana przez inną ekspertkę i po wspólnej pracy zaprezentuje na forum efekty swojej pracy – mapę problemów i możliwych rozwiązań związanych z aktywnością zawodową matek. Celem tej sesji jest integracja lokalnego środowiska mam, lepsze poznanie się.





## Sesja IV. KONSULTACJE INDYWIDUALNE



Po zakończeniu warsztatów eksperci udzielają porad indywidualnych. Ustawione zostają cztery stoliki spotkań: z doradczynią zawodową (specjalistką ds. godzenia życia rodzinnego i zawodowego), z prawnikiem, ze specjalistką ds. rekrutacji, psychologiem.

W ramach konsultacji indywidualnych mamy będą miały możliwość uzyskania porad w następujących obszarach:

- specjalistka ds. rekrutacji – praktyka rozmów kwalifikacyjnych, negocjacje z pracodawcą, to także możliwość omówienia trudnych (często niedozwolonych) pytań i odpowiedzi jakie padają w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej typu: „Co Pani robi jak dziecko się rozchoruje”; „Czy planuje Pani kolejne dzieci”; „Dlaczego ma Pani taką długą przerwę w pracy”.
- prawniczka specjalizująca się w kodeksie pracy, elastycznych formach zatrudnienia – elastyczne formy zatrudnienia, dyskryminacja kobiet w miejscu pracy, kwestie prawne związane z urlopami macierzyńskimi/wychowawczymi, kodeks pracy.
- doradczynie zawodowa, która w ramach projektu „Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca-rodzina” uzyskała kompetencje specjalisty ds. godzenia życia zawodowego i rodzinnego - każda osoba uczestnicząca w spotkaniu otrzyma narzędzie do autodiagnozy swojej sytuacji pod kątem godzenia życia rodzinnego i zawodowego (Bilans Bilans). Wyniki lub sposób wykonania będzie można skonsultować ze doradcą zawodowym. Ponadto przy tym stoliku można także skonsultować swoje dokumenty aplikacyjne, wyjaśnić konkretne wątpliwości, porozmawiać o swoich predyspozycjach zawodowych i planowaniu kariery.

- psycholog – różne aspekty rozwoju osobistego w kontekście powrotu na rynek pracy: motywacja, pewność siebie, asertywność w dokonywaniu wyborów, radzenie sobie z dziećmi w sytuacjach zmian (często dość trudnych), partnerskie relacje w rodzinie, świadomość rodzicielska a rozwój zawodowy;

## SESJA TOWARZYSZĄCA



Mamy będą miały możliwość wzięcia udziału w Akcjach razem z dziećmi, dla których animatorzy zorganizują zajęcia. Dla młodszych dzieci animator zorganizuje zabawy ruchowe/edukacyjne. Starsze dzieci zostaną zaproszone do wzięcia udziału w konkursie plastycznym pt. „Tata w domu, mama w pracy”. W ramach konkursu dzieci będą mogły stworzyć pracę plastyczną na temat tego, jak wyobrażają sobie sytuację w której to mama pracuje zawodowo, a tata zajmuje się domem. Wszystkie dzieci biorące udział w konkursie otrzymają drobne upominki. Dla mam zostanie również zorganizowana loteria w której główną nagrodą będzie spotkanie z profesjonalną wizażystką. Wizażystka odwiedzi mamy w ich miejscu zamieszkania, a jej porady mają przygotować mamy do powrotu na rynek pracy w zakresie autoprezentacji. Wizażystka prześwietli szafę, zaproponuje listę zakupów, dokona analizy sylwetki, pomoże dobrać makijaż.

## 5. Podsumowanie

Jak wynika z analiza efektów prac warsztatowych mam (mapy problemów), raportów z konsultacji indywidualnych oraz rozmów z mamami podczas akcji "Mama wraca do pracy", kobiety powracające do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem/dziećmi są bardzo niepewne swojej sytuacji, pełne obaw o dzieci i rodzinę, oraz o to jak poradzą sobie z godzeniem obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Często w tej trudnej sytuacji kobiety pozostawione są sobie same - bez wsparcia ze strony męża/partnera i rodziny, nie wiedzą gdzie szukać fachowej pomocy specjalistów (np. doradców zawodowych). Kobiety potrzebują głównie wsparcia motywacyjnego, potwierdzenia swoich umiejętności i wiedzy, pewnego ukierunkowania i pomocy w orientacji na rynku pracy. Dla kobiet, które wracają do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym podstawowym problemem jest zapewnienie opieki nad dziećmi, a także związane z tym lęki i obawy dotyczące rozłąki z dzieckiem. Trudność stanowią też relacje z pracodawcą: często brak możliwości powrotu na dawne stanowisko pracy, brak zrozumienia i otwartości na potrzeby pracownika-matki (np. niechęć wprowadzania elastycznych form i czasu pracy) a w skrajnych przypadkach nieprzestrzeganie praw matki. Kobiety które długo nie pracowały, ponieważ w ogóle nie podjęły zatrudnienia przed urodzeniem dzieci lub zrezygnowały z pracy na rzecz wychowywania dzieci, muszą ponownie szukać swojego miejsca na rynku pracy i często w ogóle nie wiedzą od czego zacząć swoją aktywizację zawodową. Nie wiedzą jak i gdzie szukać pracy, jak się dobrze zaprezentować pracodawcy. Ze względu na fakt pozostawiania nieaktywnymi zawodowo przez dłuższy okres, są bardziej narażone na dyskryminację i doświadczanie nierówności szans na rynku pracy. Dłuższe pozostawianie poza aktywnością zawodową i skupienie się tylko na sferze rodzinnej powoduje również, że kobiety nie potrafią sobie poradzić z problemami godzenia życia zawodowego i rodzinnego - często już samo wyobrażenie o trudnościach związanych z łączeniem pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem/dziećmi powoduje zaprzestawanie działań zmierzających w kierunku powrotu do pracy lub odkładanie decyzji o powrocie do pracy na przyszłość. Niepracujące kobiety często borykają się z problemami psychologicznymi i logistycznymi związanymi z pozostawieniem dziecka pod opieką osób trzecich czy zapisaniem do żłobka/przedszkola. Dodatkowo praca w domu, polegająca na opiece nad dziećmi nie cieszy się społecznym uznaniem, powodując spadek poczucia własnej wartości. Kobiety te tracą umiejętność odnajdywania się w sytuacjach trudnych emocjonalnie (np. rozmowa kwalifikacyjna), przeciwstawiania się dyskryminacji. Dlatego tak istotne jest wpieranie kobiet - matek w powrocie na rynek pracy. Organizowanie spotkań - akcji lokalnych dedykowanych mamom, nastawionych na pomoc w rozwiązywaniu ich problemów i motywowanie ich do podejmowania działań, jest ważnym elementem wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

### **Organizatorzy:**

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU

ul. J. Kasprowicza 9a/1, 31-523 Kraków

tel. 411 05 24, e-mail: plineu@plineu.org

www.plineu.org



Fundacja Kobieta w Regionie

ul. Dębowa14, 32-067 Tenczynek

tel. 792 042 880, e-mail: monika@kobietawregionie.pl

www.kobietawregionie.pl



### **Patroni medialni:**



### **Partnerzy wspierający:**

Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego, Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu, Miejski Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji w Chrzanowie

Projekt współfinansowany ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach Konkursu Inicjatyw Organizacji Pozarządowych na najlepsze projekty z obszaru wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.



Ministerstwo Pracy  
i Polityki Społecznej