



Munkakalauz

a dolgozó szülőknek



JÓZSEF ATTILA

Nem tud úgy szeretni

*Nem tud úgy szeretni a világon senki
Mint az édesanyám tud engem szeretni.
Akármit kívántam megtette egy szóra,
Még a csillagot is reám rakta volna.
Mikor a faluban iskolába jártam,
Rendesebb egy gyerek nemigen volt nálam.
El nem tűrte volna ő azt semmi áron,
Hogy valaki nálam szebb ruhába járjon.
Éjjel – nappal őrzött mikor beteg voltam,
Magát nem kímélte, csak értem aggódott.
Mikor felgyógyultam, fáradt két szemében
Öröm könnynek égtek, s csókolva becézett.
Én Istenem áldd meg, őrizd az anyámat,
Viszonzhassam én ezt a nagy jóságot.
Lássak a szemében boldog örömkönnyet,
Ne lássam én soha búsnak, szenvedőnek.*

Dolgozó? Anya? Mindkettő?

(munka és magánélet összehangolása)

Életében egy nő sokféle szerepet tölt be. Van, hogy egy életszakaszban többet is: egyszerre akar tökéletes anya, feleség, munkaező és emellett nő lenni. Nem kell, hogy mindenben a tökéletesre koncentráljon, hiszen nem baj, ha a mosatlan edények egyik este elől maradnak, mert a gyermekkel önfeledten játszottak...

A tökéletesség elhanyagolható, a lényeg, hogy adott helyzetekben tudjuk, melyik szerep betöltése a legfontosabb. Ha megtaláljuk az egyensúlyt, akkor boldogok leszünk úgy párkapcsolatban élő nőként, mint anyaként vagy munkatársként. A harmónia megteremtése fontos a munkahelyi, a családi élet és a társas kapcsolatok között, mivel e három színtéren zajlik életünk; egyik sem kevésbé fontos a másiknál.

Bízunk magunkban és ne hallgassunk a gyakran hallható vádakra, amelyeket legtöbbször csak az irigység vezérel: „Bölcsődébe adja a gyermekét, mert fontosabb a munka? Milyen anya az ilyen?”..... Ezzel lelkiismeret-furdalást okoznak, ami nem megalapozott. *A gyermeknek és az egész családnak egy kiegyensúlyozott, boldog anyára van szüksége.* Ha olyan szerepbe kényszerülünk, amiben nem érezzük jól magunkat, rossz érzésünk kihat az egész családra, a gyermek fejlődésére is.

Tegyük fel magunkban a kérdést: Mi van, ha beteg a gyermekünk, tudom otthon ápolni? Tudok akár éjszaka is dolgozni, ha fontos határidős munka van? Ha mindkettőre igen a válasz, jó úton haladunk az elengedhetetlen harmónia megtartásában.

Gyermekvállalás és munka összehangolásának tudatos tervezése

Életed akkor lesz a legharmonikusabb, ha már a családtervezés elején végiggondolod, hogyan fog hatni a gyermeknevelés a jövőbeni munkádra. Legcélszerűbb pontokba szedni, hogy mit hogyan fogsz tenni már a várandótság elejétől. Vállald fél bátran, hogy gyermeket vársz, és – ha nincs egészségi ok az otthonmaradásra –



pocakkal is tudsz dolgozni. Vedd számba, hogy a munkahelyen mi az, amit még meg tudsz csinálni, milyen határidős munkák vannak, kell-e munkakört változtatnod a következő pár hónapra, hogyan és kinek tudod átadni munkádat. Fontos, hogy a vezetőkkal, kollégákkal mindezt pontosan egyeztesd. Emellett tervezd meg azt is, meddig szeretnél dolgozni, mik az otthoni teendők (festés, felújítás, babakelengyevásárlás...), mikor kívánod megtenni azokat, mennyi időt szánsz rá. Ha mindezeket végiggondoltad és felvázoltad, akár egy határidőnapló alapján, biztos lehetsz abban, hogy időben végzel minden otthoni és munkahelyi teendővel, magabiztosan várhatod babádat, miközben a munkahelyről is úgy távozol egy időre, hogy nem hagysz elvarratlan szálakat. Ez a munkáltatót is elégedettséggel tölti el.

Hogyan és kit tájékoztass arról, hogy babát vársz?

Mielőtt folyosói pletykák indulnak munkahelyeden, érdemes tervet készíteni arról, hogyan és kit fogsz tájékoztatni a baba érkezéséről.

GONDOLD ÁT A KÖVETKEZŐ KÉRDÉSEKET! VAN RÁ JÓ VÁLASZOD?



• Meddig fogsz dolgozni?

A főnök és a kollégák szeretnék tudni meddig fogsz dolgozni, meddig számíthatnak rád, és számunkra is biztosabb, ha van kész terv. Tudni kell, hogy Magyarországon a szülési szabadság megkezdhető a gyermek tervezett érkezése előtt négy héttel, de egészségügyi okból betegszabadságot is ki lehet venni. Gond

dold át a munkakörülményeidet: mennyire veszélyeztetik a babát vagy téged? Ha lehet, igyekezz kényelmesebb munkakörülményeket teremteni.

• Hogyan fogsz együttműködni egy új kolléga betanításában?

Akármennyi időt töltesz is gyermekgondozási távolléttel, a munkakörödet valakinek el kell majd látnia. A munkahelyed szeretné látni, hogy együttműködő vagy, és mindent megteszel, hogy az átmenet gördülékeny legyen. Ez segíteni fog, amikor újra el szeretnéd látni munkádat.

- **Milyen speciális szükségletei vannak a kismamának?**

Várandósan dolgozni nem ugyanolyan, mint a várandósság előtt volt. Másképp érzed magad, fáradékonyabb lehetsz, rosszul érezheted magad. Jó, ha tisztában vagy azzal, hogy ezek a változások hogyan hatnak a munkavégzésre, illetve a munkavégzés hogyan hat a közérzetre. Ha ismered a határaidat, könnyebb lesz a főnökkel olyan körülményeket kialakítani, amelyek a legjobban megfelelnek neked és a munkahelyednek is.

HOGYAN MONDD MEG A FŐNÖKÖDNEK?

- Sokan úgy gondolják, hogy nem szükséges az első harmadban közölni a terhesség tényét a munkahelyen. Mégis ügyelj arra, hogy a főnököd ne pletykaként hallja meg a folyosón! Az első harmadban jelentkező nehézségeket is jobban megértheti a főnököd, ha tisztában van a helyzettel.
- A főnökoddal nyugodt körülmények között, egy átgondolt megbeszélésen közöld a hírt. Legjobb, ha nem négy szemközt történik ez a beszélgetés. Érdemes a fenti három kérdésre már kész válasszal rendelkezni, mielőtt a főnökhöz mész. Mindketten jobban jöttök ki a helyzetből, ha már átgondoltad a lehetőségeidet és a korlátaidat.
- Légy pozitív! Legjobb, ha azt sugárzod, hogy mindent átgondoltál, de rugalmas maradsz. Soha ne kérj bocsánatot, tudasd, hogy csodálatos dolog, hogy gyermeket vársz, de emellett a főnököd nehézségeit is megérted.
- Azt, hogy pontosan mikortól nem fogsz dolgozni, illetve milyen hosszú időt töltesz távol, jobb egy második megbeszélés témájává tenni.
- Biztosítsd a főnököt már az első megbeszélésen, hogy vissza fogsz jönni és számíthat rád!
- Tájékoztasd a munkatársakat is! Távozásod számukra is nehéz lehet, hiszen nem tudják, ki fog megbirkózni a feladataiddal.
- A későbbiekben tájékoztasd az üzleti partnereket, ügyfeleket is! Közöld velük, hogy ki fog helyettesíteni!



A kismama nem köteles a várandósságot közölni munkáltatójával, ám a vonatkozó munkajogi szabályokat a munkáltató csak akkor tudja betartani, ha tudomást szerez a várandósságról. Ha eltitkolod, hogy babát vársz, később nem hivatkozhat az arra, hogy a munkáltató nem teljesítette az előírt kötelezettségeit.

A terhes, illetve a szülő nőt 24 hét (168 nap) szülési szabadság illeti meg, amelyet úgy kell kiadni, hogy abból 4 hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság legkorábban a szülés várható időpontját megelőző 4 héttel, legkésőbb a szülés napjával kezdődik, és idejére terhességi gyermekágyi segély (TGYÁS) vehető igénybe. (Mt.)



Lehet dolgozni várandósan?

A legtöbb munkakört várandósan is el lehet látni. Ám minden kismamának érdemes megvizsgálnia, hogy a munkája milyen részfeladatokból áll, és ezek milyen fizikai és pszichés megterheléssel járnak. A világon a legtermészetesebb dolog, hogy várandósság idején a munka háttérbe szorul, de valószínűleg a jövőben szeretnél még dolgozni, akár azon a munkahelyen, ahol eddig, így hosszútávon jobb úgy távozni, hogy te is és a munkáltatód is elégedett a helyzettel.

VÁRANDÓSSÁG ALATTI KÉNYELMETLENSÉGEK

A munkavégzés a várandósság ideje alatt sokszor okozhat nehézséget, részben a hormonháztartás változása, a súly és a súlyeloszlás változása miatt. Bármilyen kényelmetlenséget érzékel is, beszélj róla orvosoddal vagy a védőnővel, ők fel tudják mérni, hogy nem valamilyen súlyos állapot előjele-e, amit érzel.

A „reggeli rosszullét” a várandósság első harmadában jellemző. Nem túl jól veszi ki magát, ha ki kell szaladnod egy megbeszélésről, ezért érdemes megfigyelned, hogy a nap mely részeiben érzed legjobban magad, és a fontos megbeszéléseket, telefonokat így időzíteni.

A kismamák *fáradékonyabbak* lehetnek. Ha meg tudod figyelni, hogy a munkaidő mely részében vagy a leginkább fáradékony, érdemes ott szünetet tartani, és egy kis sétát tenni a friss levegőn. Ugyancsak segít, ha napközben kellő mennyiségű vizet iszol. Munka után pedig légy jó magadhoz, és pihenj sokat, aludj nagyokat. Az éjszakai pihenők hozzá fognak járulni ahhoz, hogy a következő napon is jól érezd magad a munkában.

Sokan panaszkodnak *hátfájásról* is, amelyet a megnövekedett súly és pocak cipelése okoz. Néhány ötlet segíthet abban, hogy megelőzd a hátfájást:



- használj megfelelő emelési technikát, ami kíméli a hátat!
- Lehetőleg semmit se emelj a csípődnél magasabbra!
- Ha a munkaköröd sok emeléssel jár, jobb ha a feladataid módosítását kéred!
- Ha ülő munkát végzel, polcold fel a lábadat! Bármilyen szék, doboz vagy akár a szemetes is.
- Rendszeresen nyújtóztasd ki a tagjaidat!
- Állítsd be a számítógéped vagy a telefonod, és fél óránként szánj pár pillanatot mozgásra, nyújtózkodásra!
- Kerüld a magas sarkú cipő viselését, hordj kényelmes lábbeliket!

A kismamák majd 70%-a panaszkodik keze, lába vagy más *tagjai bedagadásáról*, vizesedéséről. Az álló munkát végzőknél különösen gyakori a lábak dagadása. Néhány egyszerű trükkel csökkenthető ez a kényelmetlenség is: polcold fel a lábadat! Ahogy korábban is írtuk: bármire felteheted a lábad, ha hosszasan kell ülő feladatokat végezned. Mindig tarts a közeledben egy pohár vizet! Szervezetednek sok folyadékra van szüksége, és a folyamatos ivás segít megakadályozni a lábdagadást is. Viselj kényelmes bő ruhákat!



A munkáltató kötelezettsége, miután a munkavállaló bejelentette várandósságát (1992. évi XXII tv. a Munka Törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.):

A nőt terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges.

A várandósság miatt ideiglenesen más munkakörbe áthelyezett, vagy áthelyezés nélkül módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott nőt minden esetben megilleti előző átlagkeresete.

Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkabért kell folyósítani.

A munkáltató köteles munkaidőben elengedni munkavállalóját, ha a terhességgel összefüggő vizsgálatokat csak munkaidőben lehet elvégezni. A munkavállalót a kötelező orvosi vizsgálat idejére távolléti díj illeti meg.

A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, a szülési szabadság, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság, valamint a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt. A felmondási határidő ezen időtartamokat követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el. (Mt. 90§) Rendkívüli felmondással azonban ezen időszak alatt is megszüntethető a munkavállaló munkaviszonya, de csak akkor, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet. Ebben az esetben a munkáltatónak kötelessége írásban indokolni a felmondást.

Várandós nő számára sem rendkívüli munkavégzés, sem éjszakai munka nem rendelhető el (Mt. 120§).

Ha mégis a megszüntetnék a munkaviszonyodat ezen idő alatt, panasszal fordulhatsz az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (www.ebh.hu), valamint munkaügyi bírósághoz is fordulhatsz.

Relaxációs technikák

Általában a stressz a mindennapi élet velejárója, a várandósság során viszont biztosnak kell lenned abban, hogy nem ér annyi stressz, ami a saját egészségedet vagy a babádét befolyásolhatja. A stresszt nem önmagában a munka, vagy a nehezen megoldható helyzetek okozzák, hanem ezek kezelése.

A stressz jelei lehetnek: a rossz alvás, a fejfájás vagy a gyakori megbetegedések. Íme néhány stratégia a hatások csökkentése érdekében:

- szervezd meg a feladataidat! Kisebb feszültséggel jár, ha egyszerre csak egy dologra koncentrálsz.
- Oldd meg a problémákat! Ha felmerül valamilyen probléma, akármilyen kicsi is legyen, igyekezz azonnal megtalálni a megoldást, vagy azt a kollégát, aki meg tudja oldani. Kérj bátran segítséget a munkatársaidtól!
- Csökkentsd a terhelést! Ne hozz nagy döntéseket, ne vágj új feladatokba várandósan. Legjobb, ha minden olyan feladatot, ami nem kötelező vállalat, átadsz másnak.
- Mozogj sokat! Sok olyan mozgásforma van, amely várandósan is folytatható vagy elkezdhető. Ebben orvosod vagy a védőnő tud segíteni.
- Oszd meg a félelmeidet munkatársaiddal! Lehet hogy nem fog elvezetni a megoldáshoz, de csökkenti a feszültséget és biztos, hogy kapcsolatokat is jobbra fog válni.
- Aludj és pihenj sokat!

Kényelmesebb munkakörülmények

Ha a munkahelyedet kényelmesebbé teszed, megelőzhetsz sok kellemetlenséget, és egészségesebben hordhatod ki babádat is. Néhány apró tippet gyűjtöttünk össze, amelyek megvalósítása nem különösebben költségigényes vagy bonyolult:

- ülőmunka esetében figyelj oda, hogy a szék kényelmes legyen! Ül egyenesen és kényelmesen, figyelj oda, hogy a hát és váll egyenes legyen, hagyj helyet a pocakodnak, a lábaidat kis terpeszbe helyezd. Helyezd el úgy az aktákat, munkaeszközöket, hogy a lehető legközelebb legyenek!
- A terhesség megnövelheti a testhőmérsékletedet, ezért mindig figyelj, hogy ne melegedj ki nagyon! Öltözz vékonyabban, és ha teheted, állítsd alacsonyabbra az iroda fűtését, szellőztess gyakran!
- Kerüld az egészségtelen helyeket, a dohányfüstöt, a zajos tereket vagy az olyan helyeket, ahol vegyszereket használnak!
- Lassíts! Ne siess sehová, inkább indulj el korábban.
- Gyakran tarts szünetet, állj fel pár percre, vagy sétálj egyet legalább óránként!
- Ne végezd megterhelő fizikai munkát!





Gyermekgondozási távollét

Miután tájékoztattuk a munkáltatót, megterveztük a legfontosabb lépéseket a munkahelyi és a családi élet terén, újabb kihívás vár ránk. Hogyan tartsunk kapcsolatot a munkahelyünkkel, miközben babánkkal otthon vagyunk? Keressük mi őket, vagy várjunk a jelentkezésükre? A kommunikáció mindig kétoldalú. *Ne várjunk ölbe tett kézzel otthon, hogy majd felhív valaki a munkahelyünkről*

és megkérdezi, miért nem jöttünk el a céges rendezvényre. Legyünk kezdeményezők, ha a munkahelyünkön nincs kialakult gyakorlat a kapcsolattartásra, keressük meg mi a számunkra kedvező módot, ami anyagilag sem terhel meg minket (pl. MSN, skype stb.). Ha hallanak rólunk, számítani is fognak ránk a jövőben!

Kommunikáció a munkahelyünkkel

Munkahelyeddel, az ottani kollégákkal sokféleképpen tarthatsz kapcsolatot: telefonon, e-mailen, egyéb elektronikus programmal, hagyományos levelezés útján és személyesen is. A kapcsolat minősége és tartalma különbözteti meg e formákat. Vezetőiddel, a HR-es kollégákkal leginkább hivatalos ügyekben, illetve a visszatérés tervezésében tartsd a kapcsolatot. Informális tájékoztatást a munkahelyi életről a közvetlen kollégáktól tudhatsz meg. Ne felejts el utánanézni, hogy munkahelyeden mi a szokás a távollévőkkel való kapcsolattartásban, pl. küldenek-e hírlevelet, kapnak-e meghívót rendezvényekre stb.

A hosszú távú kapcsolat csak akkor lesz eredményes, ha te is minden tőled telhetőt megteszel a kapcsolat folyamatos fenntartásáért!

Míg otthon gyermeked gondozásával törődsz, a munkahelyen tovább zajlik az élet, változnak a rendszerek, a kollégák. Érdeemes legalább félévente érdeklődni a változásokról, hogy azok számodra is követhetőek legyenek. Személyes látogatást is tervezhetsz, eközben gyermekeddel új élményekkel gazdagodhatsz: közös közlekedés, új környezet, kirándulás anyával. Mindig előre jelezd érkezésedet, hogy a kollégák is tudjanak szánni rátok egy kis időt.

Apa a munkahelyen és otthon

A fent felsorolt tervezési folyamat részben az apákat is érinti. Nekik is meg kell tervezni a munka és a magánélet összehangolását: mikor tud hazaérni a családhoz, át kell-e szervezni munkahelyi tevékenységeit, miben tud segíteni az otthoni teendőkben stb. A leendő apa szintén kommunikáljon munkahelyével az új családtag érkezéséről.

Lényeges, hogy a gyermek megszületésekor az apa is igényelhet 5 nap munkaidő-kedvezményt, illetve ő is választhatja – fizetés nélküli szabadság mellett – a gyermek otthoni gondozását (GYED, GYES).

„Az apa, mint családfenntartó” képe a mai kétkeresős családmodellbe már nehezen illeszkedik. Egyre nagyobb az igény az apák megnövekedett szerepére a családban, és egyre elfogadottabb a családi feladatokat is ellátó apa képe. Bátran fel lehet vállalni a munkahelyen is, ma már nem számít meglepetésnek.



Az apa épp úgy be tud segíteni a gyermekgondozásba, -nevelésbe, mint a háztartási teendőkbe, a bevásárlásba, a takarításba.

Az otthoni teendők megosztását a szülők közösen beszéljék meg. Próbáljanak kompromisszumra jutni, olyan feladatokat vállaljanak, amiket szívesen végeznek. Szülőtársad segítségét bátran fogadd el!

Ha bevonod társadat a mindennapi tevékenységekbe, a gyermek nevelésébe és gondozásába éppúgy, mint a háztartási teendőkbe, ő is másképp fog ezekhez hozzáállni. Nem fogja magát kívülállónak érezni, érzelmi kapcsolatot tud kialakítani gyermekével. Nem marad ki a fontosabb eseményekből: amikor a baba először az oldalára fordul, amikor megszólal vagy megteszi első lépéseit. Az élményeket soha senki nem veheti el tőletek, csodálatos dolog, ha közösen élitek át ezeket. Bátorítsd párodat, hogy merjen ő is közel kerülni a kicsihez. Segíthet az etetésben, tisztába tevésben, és persze nincs jobb, mint amikor apa hancúrozik a gyermekkel.

Családtámogatási rendszer

A családtámogatási rendszer jogszabályi előírásai időnként változhatnak. Érdeemes mindig előre tájékozódni az aktuális ellátásokról, arról, hogy meddig és milyen feltételekkel gondozhatod otthon a gyermeket. 2010. május 1-től változtak a jogszabályok, így (az ezután született gyerekek esetében) gyermekgondozási segélyt csak a gyermek 2 éves koráig lehet igénybe venni; a gyermekgondozási díj folyósítási feltételei is változtak. További aktuális információk érhetőek el: www.magyarorszag.hu, www.allamkincstar.gov.hu, www.szmm.gov.hu és különböző babaportalokon (pl.: csaladinet.hu, babanet.hu).

A MUNKAVÁLLALÓKNAK A GYERMEK SZÜLETÉSÉVEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN JÁRÓ SZABADSÁGOK:

A szülő nő 24 hét szülési szabadság illeti, melyet úgy kell kiadni, hogy abból 4 hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.

A munkavállalót (női és férfi munkavállalót egyaránt!) fizetés nélküli szabadság illeti meg

- a gyermek harmadik életéve betöltéséig a gyermek otthoni gondozása céljából;
- a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;
- a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Ikrek esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.

Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig, kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

PÉNZBELI ELLÁTÁSOK:

ANYASÁGI TÁMOGATÁS (szabályozását az 1998. évi LXXXIV. törvényben találja): anyasági támogatásra a szülést követően az a nő jogosult, aki a terhessége alatt legalább négy alkalommal – koraszülés esetén legalább egyszer – részt vett terhesgondozáson. Minden szülő nőt megilleti, függetlenül attól, hogy volt-e korábban biztosítva.

TERHESSÉGI GYERMEKÁGYI SEGÉLY (TGYÁS): Terhességi gyermekágyi segély annak jár, aki a szülést megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt, és a biztosítás tartama alatt vagy a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon belül szül, vagy a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon túl táppénz, illetőleg baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt, vagy a folyósítás megszűnését követő huszonnyolc napon belül szül.

A szülési szabadság időtartamára jár. Bővebb információ: www.oep.hu

GYED: Szintén biztosítottasághoz kötött ellátási forma. Erre a tgyás lejártá után, tehát 168 nap után jogosult a kismama. A GYED-JOGOSULTSÁGHOZ SZÜKSÉGES MUNKAVISZONY IDEJE A 2010. ÁPRILISA UTÁN SZÜLETŐ GYEREKEK ESETÉBEN 365 NAP.

GYES: A gyermek 2 éves koráig (a 2010. április 30. után születő gyerekek esetében), illetve a tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek 10. életévének betöltéséig. Iker gyermekek esetén a GYES a gyerekek iskolakezdési évének december 31. napjáig jár. Igénylőlapot kell kitölteni, összege egyenlő az öregségi nyugdíjminimummal. Fontos tudni, hogy a legújabb törvényi szabályozás megengedi, hogy a GYES-ben részesülő szülő a gyermek 1 éves kora után teljes állásban dolgozzon, miközben a GYES összegét továbbra is kapja. Bővebb információ: www.allamkincstar.gov.hu

GYET (GYERMEKNEVELÉSI TÁMOGATÁS): A gyermeknevelési támogatást az a szülő, nevelőszülő vagy gyám veheti igénybe, aki saját háztartásában három vagy több kiskorút nevel. A támogatás a legfiatalabb gyermek 3. életévétől 8. életévének betöltéséig jár. A jogosultság független az előzetes biztosítási időtől, illetve a család jövedelmi, vagyoni helyzetétől.

CSALÁDI PÓTLÉK: A családi pótlék a gyermeket saját háztartásában nevelő szülőnek a gyermekre tekintettel jár, főszabályként a gyermek tankötelezettségének lejártáig. A családi pótlékot a Magyar Államkincstár vagy a családi pótlék kifizetésére jogosult munkáltató folyósítja. Bővebb információ: www.allamkincstar.gov.hu.

Visszatérés a munka világába

Felkészülés a visszatérésére (anyaság és munka, karrier és család)

Sokunkban kételyek merülnek fel, mikor az újra munkába állásra gondolunk. Elgondolkodunk, hogy vajon visszavesznek-e, kapok-e megfelelő fizetést, visszamehetek-e a régi munkakörömbé, vagy egyáltalán megvan-e még a munkahelyem? E kételyek gondos utánajárással és tervezéssel csökkenthetőek.

Mindegyikünk élethelyzete más és más. Valaki anyagi nehézségek miatt kényszerül arra, hogy a tervezettnél korábban vállaljon munkát, valakinek az otthon töltött idő a legfontosabb, és csak a gyermek 3 éves korában tér vissza





a munka világába. Sokan gondoljuk úgy, hogy munkánkat is szeretnénk örömmel végezni, munkahelyi kapcsolatainkat is szeretnénk megtartani a gyermeknevelés mellett. Mindenki egyénileg döntheti el, saját élethelyzetétől függően, hogy mikor és hogyan szeretne a kisgyermek mellett dolgozni. Fontos, hogy saját dön-

tés legyen, és ne mások befolyására dolgozzunk, vagy maradjunk még otthon!

Az újbóli munkába járás új helyzetet teremt a család életében. Az édesanya új szerepet is betölt, amely kihat az egész családra. A felkészülésre időt kell szánni a család minden tagjának. Még a kicsi gyermeknek is jelezni kell és beszélni róla, hiszen a nap nagy részében nem anyával lesz otthon.

Gondold végig, milyen következményei lesznek a munkába járásnak:

- Mikor kell kelni, ki vigyáz a gyermekre, intézménybe fogadják-e, mikorra érsz haza, hogyan teljen a délutáni együttlét ideje...?
- Leszűkül a szabadidő: a munkából hazaérve kevesebb idő marad a gyermekre, de a háztartásra, sőt a párodra és önmagadra is.
- Bátran kérhetsz segítséget a családtagoktól! Párod részt vehet a háztartási munkákban, főzésben.
- Készülj fel arra, hogy az elején bizony fáradt leszel. Más az életritmus, amelyet a szervezetednek is követnie kell.
- A türelem meghozza gyümölcsét és hamar beáll az új napirend. Így sikeres lehetsz a munkában, építheted karrieredet, miközben a családon belül is harmónia uralkodik, mindenki nyugodt és kiegyensúlyozott.
- Próbáld a munkahelyi feladatokat különválasztani, hogy azok ne zavarják a családi életet. Amennyiben otthon is dolgozol, úgy építsd be a napirendedbe, hogy a családi életritmust a legkevésbé zavarja. A legideálisabb akkor, amikor a gyermek már alszik, vagy van, aki fel tud váltani a vele való törődésben.

A család és a karrier nem zárja ki egymást. Sok minden múlik a tervezésen, beosztáson és azon, hogy mennyi segítséget kapsz a családtagoktól. Jó szervezéssel és rugalmassággal minden megoldható.

Álláskeresés

Ha még nem dolgoztál a szülés előtt, vagy előző munkahelyedre nem tudsz visszamenni dolgozni, új állás után kell nézni. Gondold végig, hogy milyen munkát szeretnél! Fontos, hogy pontosan meghatározd céljaidat. Gondold végig és határozd meg a következőket:

- milyen területen szeretnél dolgozni (ágazat, végzettség, képesség szerint),
- alkalmazottként-e, vagy vállalkozóként,
- 4-6 órás részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben,
- tudsz-e vállalni több műszakot, hétvégi munkát,
- kötött vagy rugalmas munkaidőben dolgoznál-e,
- mikortól tudsz munkába állni,
- mikorra tudsz beérni a munkába, meddig tartson a napi munkaidő,
- milyen távolságban legyen a munkahely,
- hogyan tudod megoldani gyermeked napközbeni felügyeletét,
- mennyi a minimális összeg, amiért el tudod vállalni a munkát...

A fentiek meghatározása után nézd meg, hogy mi a legfontosabb, amiből nem engedhetsz, és mik azok a kérdések, amik változtatása még nem jelent gondot.

Gondold végig, hogy milyen új képességekre tettél szert, amióta megszületett a gyermeked: egyszerre több dologra koncentrálás, precizitás, jó szervezőkészség, rugalmasság, terhelhetőség stb. Tudásod is bővítheted, például idegen nyelvet gyakorolhatsz otthon, vagy egy számítógépes program kezelését is elsajátíthatod. Mindenképp hasznodra válhat.

Nézz utána, hogy igényelhetsz-e START-PLUSZ kártyát, amely a kisgyermeket nevelő szülőknek nyújt segítséget abban, hogy a gyermekgondozási ellátás ideje alatt vagy azt követően visszatérjenek a munkaerőpiacra.

Az álláskereséshez elengedhetetlen egy jó önéletrajz elkészítése. Európában az



Az a személy jogosult START-PLUSZ kártya kiváltására, aki:

- a gyermekgondozási segély (GYES), gyermekgondozási díj (GYED), gyermeknevelési támogatás (GYET), ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven (365 napon) belül kíván foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy
- a gyermek 1 éves korának betöltése után, a GYES folyósítása mellett kíván munkát vállalni, feltéve, hogy a GYES, GYED, GYET, családtag ápolásának időszakára igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve távollét alatt megszűnt a munkaviszonya, nincs (vagy a GYES folyósítása előtt sem volt) munkáltatója.
- Az a tartósan álláskereső (aki az utóbbi 16 hónap során 12 hónapig – pályakezdő esetén az utóbbi 8 hónap során 6 hónapig – a munkaügyi kirendeltség nyilvántartásában álláskeresőként szerepel).

A támogatás a kártyára jogosultak személyéhez kötődő, két éves időtartamú, anyagi jogon járó járulék-kedvezmény, ami azt a munkáltatót illeti meg, amely a kártya jogosultját munkaviszonyban foglalkoztatja. A munkáltatónak csak a kedvezményrel csökkentett közteher összegét kell havonta leróni. További információ: www.szmm.gov.hu

EUROPASS forma a leginkább elfogadott. Fontos, hogy az iskolákon és a munkahelyi tapasztalatokon kívül képességeidet, készségeidet is feltüntesd. Manapság egy munkakör betöltéséhez ezt nézik leginkább. Önéletrajz-mintákat az interneten is találhatsz.

Amint felkészültél rá, hogy munkába állj, indulhat az álláskereső! Ne várj csodákat a munkaközvetítő és munkaerő-kölcsönző cégektől. Általában 100 beadott jelentkezésre 1-2 választ várhatunk: „köszönjük jelentkezését, felvettük adatbázisunkba, a meghirdetett pozíció már betelt”. Ne csüggedj! Mégis érdemes ezen cégek honlapján keresztül elküldeni az önéletrajzodat, jelentkezésedet. Előfordulhat, hogy behívnak elbeszélgetésre, és ez nagyon jó gyakorlat az igazi állásinterjúhoz. Érdemes még újságokat is böngészni, vagy a munkaügyi kirendeltségek állásajánlatait figyelni (www.afsz.hu). A legfontosabb, és a gyakorlat alapján a legcélravezetőbb is, ha bátran vállalod, hogy állást keresel, és ezt nem is rejted véka alá. Jól körülírva mondd el ismerőseidnek, hogy mit szeretnél. Nem baj, ha épp egy régi osztálytárrsal futsz össze, vagy egy rég látott barát, esetleg jó szomszéd vagy iskolatárs. Sosem tudhatod, hol rejtőzik a szerencse, hol keresnek épp olyan munkatársat, mint te. Ismerősöd arra fog emlékezni, hogy beszélt veled, és mit szeretnél. Járj társaságba, használd az internet adta ismerkedési lehetőségeket is! *Bízz magadban! A visszatérés nem könnyű, új élethelyzet előtt állsz, de nem értékcsökkent emberként, hanem büszkén, családostként, felvértezve új ismeretekkel.*

Nem hagyományos munkák (részmunkaidő, távmunka stb.)

A **részmunkaidős munkavállalás** a hivatalos munkaidőnél rövidebb idejű munkaviszonyt takar, amely heti néhány órától akár heti 39 óráig is terjedhet. Felmérésekből az is kiderült: főként a kisgyermekesek élnének e lehetőséggel, ám az alacsony keresetek visszatartó erőt jelentenek.

A **lépcsőzetes munkaidő** bevezetése lehetőséget ad a munkavállalóknak a szabadabb időbeosztásra. Lépcsőzetes munkaidőről beszélünk, ha a dolgozók vagy a dolgozók egyes csoportjai némileg eltérő, de rögzített időpontokban kezdik illetve fejezik be a munkát.

A **rugalmas munkaidőrendszerek** – így a sűrített munkaidő vagy a törzsidő kombinálása az otthon végezhető munkával – lehetőséget ad a dolgozóknak a kedvezőbb életvitel kialakítására.

Az **osztott munkakör** kialakítása egy teljes munkaidős feladatkör szétosztását jelenti. Ám míg a részmunka alacsony státuszú és bérezésű formaként terjedt el, a kisgyermekes nők kezdeményezésére kialakuló job-share a magasan kvalifikált munkakörökre jellemző. Az a tény, hogy a feladat elvégzésének minőségét itt két ember látásmódja, képességei garantálják, szintén pozitívumként említhető. A munkavállaló szempontjából biztonságot jelent a pár léte, jelentős segítséget jelenthetnek egymásnak mind a munkában, mind a harmonikus életvitel kialakításában.



A **bedolgozói munka** ténylegesen a lakóhelyen végzett, otthoni munka (home-work, bedolgozás), amely jellegzetesen „női arcú”. Ebben a munkaformában gyakran olyan egyszerű termékeket állítanak elő, amelyek létrehozása nem igényel különösebb képesítést, befektetést, munkaeszközöket.

A **távmunka** lehetővé teszi cégen belül az egyes munkafeladatok térbeli elválasztását. A napi gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a legtöbb adatrögzítő vagy -feldolgozó, illetve telefonos ügyfélszolgálati teendőt el lehet végezteni a fővárosban vagy a nagyvárosokban lévő cégek központtól távolabbi településeken is. Számos olyan



munkakör van, amely betanulható és távmunkában végezhető. Előnyei: segít az elmaradott régiók felzárkózásában, jó lehetőséget teremt a kismamáknak, a mozgáskorlátozottaknak, a nagyobb városoktól távolabb élőknek – de más társadalmi rétegeknek is –, és megtakarítást jelent a munkaadóknak.

Az **önfoglalkoztatás** nem munkaviszonyban történő foglalkoztatási forma, így a munkajog által biztosított garanciarendszer e polgári jog által szabályozott munkavállalási formára nem vonatkozik. Így az önfoglalkoztatók szociálisan kiszolgáltatottnak tekinthetők, ugyanakkor nagyobb önállóságuk előnyné válhat. Magyarországon a tár-

sas vállalkozók is önfoglalkoztatók, vagyis az egyéni vállalkozók és az egyéni cégek mellett a betéti társaságok bel- és kültagjai, a közkereseti társaságok tagjai, a korlátolt felelősségű társaságok, a közös vállalatok és az egyesületek tagjai szintén, ha a társaság tevékenységében személyesen közreműködnek, és ez nem munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében történik. A szövetségi tagok külön kategóriát képeznek. Az önfoglalkoztatók közé tartoznak viszont a segítő családtagok, a kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozók és a mezőgazdasági őstermelők. Többségük a szolgáltatói szektorban működő egyéni vállalkozó, vagy jogi személyiség nélküli társas vállalkozások dolgozó tulajdonosa, illetve ezek családtagja.

A munkaszerződés jellege szerint legfontosabb atipikus munkaviszony a **határozott idejű szerződés**, amely Magyarországon 1 naptól 5 évig terjedő időre köthető, és legfeljebb kétszer hosszabbítható meg. Határozott idejű foglalkoztatás esetén nem értelmezhetők bizonyos jogi garanciák, így a felmondási jogosultság és tilalom, a végkielégítésre való jogosultság. Speciális, átmeneti időre szóló munkáltatói igény esetén, döntően a munkáltató kezdeményezésére alkalmazzák, ugyanakkor előnye mindkét fél számára a kiszámíthatóságban rejlik.

A mára önálló ágazattá fejlődött **munkaerő-kölcsönzés** során a gyakorlati munkaadó és a munkavállaló között nem jön létre jogviszony, a munkáltatói jogkör gyakorlója és a gyakorlati munkáltató nem ugyanaz a cég. A dolgozót munkaviszonyban alkalmazó kölcsönző cég a polgári jog keretei között szerződik azzal a szervezettel, ahol az ellátandó munkafeladat ideiglenesen felmerül. Munkaerő-kölcsönzés keretében ma már képzettségi szinttől függetlenül, valamennyi munkavállalói csoport esélyt kaphat a legalább átmeneti elhelyezkedésre. Így ez a foglalkoztatási forma csökkenti a munkaviszonnyal átmenetileg nem rendelkezők létbizonytalanságát, hozzájárul a piacképesség megőrzéséhez, a munkatapasztalat-szerzéshez, mindezt hosszú távú elkötelezettség vállalása nélkül.

Időgazdálkodás – az elfoglalt anyák 10 tippje

A mai nők életében a legnagyobb kihívás a munka és a magánélet összeegyeztetése: hogy egyszerre legyenek hatékony munkaerő, anya és feleség. Ez sok feladattal jár és jó adag szervezőkészséget igényel, mégsem reménytelen teljes és boldog életet élni.

Az időgazdálkodás (time management) egy, az üzleti életben is hatékonyan bizonyuló módszer, amelynek segítségével a dolgozó szülők is sikeresen helytállnak. Nagyon fontos, hogy elfogadjuk azt, hogy nem végezhetünk el mindent tökéletesen, de olyan egyensúlyt kell kialakítanunk, amelyben jól érezzük magunkat.

Az alábbiakban összegyűjtöttünk néhány *tippet*, amik segítségével könnyebben kezelhetőek a kihívások, és kiegyensúlyozott életet biztosíthatunk magadnak és a családodnak.



1. Figyeld meg, mi köti le az idődet! Vezess akár feljegyzést arról, hogy mivel mennyi időt töltesz.
2. Állíts fel fontossági sorrendet! Ha megfigyelted, hogy mivel mennyit foglalkozol, felállíthatasz egy sorrendet is. Mik azok a feladatok, amik a legfontosabbak számodra? Néha nagyon nehéz döntéseket kell meghozni, de annak érdekében, hogy egyensúlyban tartsd a dolgaiddat, van, amiről le kell mondani. Ha egyszer felállítottad a sorrendet, ne emelj be új feladatokat, csak ha valamiről lemondasz.
3. Vonj be másokat! Ne tartsd attól, hogy segítséget kérsz. A környékbeli fiatalok vagy friss nyugdíjasok közt biztos találsz olyat, aki segít a takarításban, vagy egyszer-egyszer elhozza a gyerekeket az oviból.
4. Ne akarj tökéletes lenni! Ne csináld egyedül a dolgokat azért, mert azt gondold, hogy csak te tudod tökéletesen elvégezni. Lehet, hogy az elvárásaid



túl magasak, valószínűleg senkinek sem fog megártani, ha egy kicsit nagyobb a rumli a lakásban, vagy egyszer-egyszer pizzát rendelsz a családnak.

5. Ne terheld túl a gyerekeket! Nekik ugyanúgy szükségük van pihenőidőre. Még akkor is, ha mindent ki szeretnének próbálni, korlátozd a programok és különórák számát. Nekik is meg kell tanulniuk sorrendet felállítani.

6. Ütemezd be a kikapcsolódást! Ne reménykedj benne, hogy majd jut idő pihenésre is, hanem tervezd be a teendők közé. És ha már eltervezted, ne hagyd, hogy a feladataid felülírják. Neked is szükséged van pihenésre és kikapcsolódásra, akár a családdal, akár a barátokkal.

7. Törődj a testeddel! Az egészség megőrzése az egyik legfontosabb cél legyen. Fordíts elegendő időt alvásra, mozgásra.
8. Oszd meg a terheket! Könnyebbé teheted az életedet, ha bevonod a teendőkbe a család tagjait, ha a környékbeli szülőkkel kölcsönös gyermekmegőrzést szerveztek.

9. Tanulj meg nemet mondani! Nem kell minden kéréssel egyetérteni, és nem kell minden lehetőséget megragadni. Mindig vizsgáld meg, hogy mennyi időt vesz igénybe a tevékenység, és hogy le tudsz-e mondani valamiről annak érdekében, hogy el tudd látni az új feladatot. Ne csak bízz benne, hogy eggyel több feladat bevéállása már nem számít.
10. Relaxálj! Hiába a jó szervezés, ha nem tudsz kikapcsolódni a szabadidőben, amit így teremtettél magadnak. Keress olyan technikákat, amelyek csökkenthetik a stresszt.

A dolgozó anyák legjellemzőbb félelmei

A problémamegoldás bizony a dolgozó szülők életének természetes része. Nem sokban különbözik más problémák megoldásától. A legtöbb dolgozó anyának vannak félelmei és bizonytalanságai. Összegyűjtöttük a legjellemzőbbeket és néhány választ is rájuk.

Tévhit: Az anya munkavállalása nem tesz jót a gyermek fejlődésének.

Nemzetközi vizsgálatok bizonyítják, hogy a gyermek hat hónapos kora után a munkavállalás már nincs negatív hatással a fejlődésre. Magyarországon a kisgyermekes nők ennél jóval hosszabb ideig vannak távol a munkaerőpiactól, de ez korábban nem így volt. A mostani fiatal szülők legnagyobb része maga is volt bölcsődés, a nagyszülők



generációja pedig még fiatalabb korban került gyermekgondozó intézményekbe. Mégsem bizonyítja semmi, hogy a korán bölcsődébe került gyerekek felnőtt korukban bármilyen jellemző problémával küzdenének, nem nagyobb a bűnelkövetők vagy a pszichiátriai betegek aránya köztük, mint a népesség többi részében.

Tévhit: Aki dolgozik is, nem lehet teljes értékű anya.

A munka és a család ugyanúgy fontos lehet egy nő életében. A család számára pedig a legjobb, ha az anya is teljes életet élhet. Egy boldog, kiegyensúlyozott anya, aki a karrierjével is elégedett, értékesebb időt tud gyermekeivel tölteni, és harmonikusabb mintaként szolgál gyermekei és környezete számára is.

Tévhit: A gyermekgondozó közelebb kerül a gyerekekhez, mint az anyja.



Minden anya érzi úgy néha, hogy a gyermekfelügyeletet ellátók több időt töltenek gyermekükkel, mint ők maguk. Tanulmányok bizonyítják, hogy a gyermekek akkor is jobban kötődnek az anyjukhoz, mint a gondozóhoz, ha az főállásban dolgozik.

Félelem: Távol az otthontól.

Ma már elavult nézetnek tekinthető, hogy egy nő helye otthon van. Függetlenül attól, hogy mik a legfontosabb dolgok az életünkben, összhangot kell találnunk azok között. Otthon és máshol is vannak teendőink; a munkahelyünkön, a karrierünkkel, a tanulmányainkkal, a barátainkkal vagy épp a hobbinkkal. Sok családban pedig az anya jövedelmére is szükség van. Jó megoldás, ha mindennap szánunk időt nemcsak a házimunkák elvégzésére, hanem a közös játéokra és beszélgetésre is.

Félelem: Elkényeztetjük a gyermeket, ha kevés idő marad rá.

A gyerekeknek szükségük van a szerető környezetre, egy gyereket nem lehet „túl-szeretni”. A nevelési elveink és módszereink nagyon különbözőek lehetnek, de egyáltalán nincsenek összefüggésben a munkában töltött idővel.

Félelem: Türelmetlenek lehetünk a gyermekkel.

Sokszor nehéz letenni a munkával járó problémákat, és még otthon is ezeken gondolkodunk, máskor fárasztóbb napokat élünk, és könnyebben haragudhatunk meg a körülöttünk lévőkre. Mindig magyarázzuk meg a gyerekeknek (úgy, ahogy ők megérti), hogy fáradtak vagyunk, és ez az oka a hirtelen hangulatunknak. Igyekezzünk kiüríteni a munkahelyi gondokat a fejünkéből, amikor a gyermekekkel vagyunk, és csak rájuk koncentrálni. Segítségre mindenkinek szüksége van!

Kire hagyjam a gyermekemet napközben?

Az első pillanattól hozzászoktathatjuk a babát, hogy hosszabb-rövidebb időre távol vagyunk tőle. Különösen fontos ez, ha tudjuk, hogy hároméves kora előtt visszamegyünk dolgozni. Legjobb, ha a családtagok bevonásával kezdjük. Kezdetből fogva bízzuk a gyereket partnerünkre időnként, kérjük meg a nagyszülőket, hogy segítsenek be.

Nagyszülők, pótnagyszülők

A legtöbb családban a nagyszülők szerepet vállalnak a gyermekek gondozásában. Sok család számára igazi kincsnek tekintenek a nagyszülőket és más közeli rokonokat. Természetes, hogy nem egyformák a gyermeknevelési elveink, de gondoljunk bele, hogy belőlünk is ők neveltek felnőttet, és a kicsinek sem fog ártani, ha időről időre új szemlélettel találkozik.



Azokban a családokban, ahol a nagyszülők nem elérhetőek vagy messze laknak, gyakran pótnagyszülőt keresnek. Egyre több nyugdíjas vállal, akár önkéntesen is, segítséget egy-egy család mellett. Ezek a kapcsolatok a pótnagyik számára és a család számára is sok örömet tartogatnak.

Barátnők, helyi közösségek

Sok családban megoldást jelenthet a barátnők vagy más kisgyerekes családok segítsége. A barátainkkal vagy a játszótéren megismert kismamákkal felváltva vigyázhatunk egymás gyermekeire. Így mindenki időről időre szabadidőt nyer, és a gyermekek is élvezik az együttlétet. A későbbiekben a bölcsis vagy ovis társak szüleivel is összefoghatunk.



Hivatásos gyermekfelügyelők

Néhány családban állandóan, sok helyen alkalmanként hivatásos bétisittereket vagy nevelőnőket vesznek igénybe. A teljes munkaidőben dolgozó nevelőnő folyamatos, szakképzett felügyeletet biztosít gyermekünknek, ám épp ezért ez a megoldás meglehetősen sokba kerül. A bétisitterek jellemzően vagy fiatalok (általában diákok), vagy nyugdíjasok. Érdemes olyan gyerekcsószt keresni,

akit már ismerünk, és a közelben lakik. Az is fontos, hogy a személyisége és a család passzoljon egymáshoz. Miután a bétisitter többnyire nem rendszeresen van a gyermekkel (hanem például egy estére vagy a gyermek betegsége esetén néhány napra), más kapcsolatot is alakítanak ki a családdal. Rendszerint egy gyerekcsósz több családnál is vállal feladatokat. Magyarországon több szervezet is foglalkozik képzett bétisitterek közvetítésével, e mellett is mindig győződjünk meg róla, hogy az adott személyt *mi* megfelelőnek tartjuk-e.

Bölcsőde

A bölcsődék igen nagy hányada állami/önkormányzati fenntartású, de vannak civil szervezetek (alapítványok, egyesületek) vagy egyházak által működtetettek is. Sajnos az az elmúlt évtizedekben drasztikusan csökkent a bölcsődei férőhelyek száma, így ma a 0-3 éves korosztály alig 10%-át tudják felvenni.

Néhány tipp, ha a bölcsődét választjuk:

- Már elég korán kezdjünk el a bölcsődébe íratáson gondolkozni. Mivel kevés a bölcsődei hely, ezért sok helyen már egy évre előre be kell íratni a gyereket.
- Gondoljuk át és döntsük el, mi a praktikusabb számunkra: ha az otthonunk, vagy ha a munkahelyünk közelében választunk bölcsődét?
- Érdeklődjük meg az intézménynél, hogy hány gyermek van egy csoportban, és hány gyerekre jut egy gondozónő. Ideális esetben ez a szám csoportonként nem több, mint tizenkét gyerek, és egy gondozónőre nem jut hat gyereknél több.

- Ismerkedjünk meg a gondozónőkkel, és bizonyosodjunk meg róla, hogy megfelelő időt biztosítanak a gyermekek beszoktatására!
- Ha gyermekünknek valamilyen allergiája, ételérzékenysége van, érdeklődjük meg, hogy tudnak-e számára speciális étrendet biztosítani.

Családi napközi

Családi napközi működtethető az ellátást nyújtó személy saját otthonában vagy más – erre a célra kialakított – helyiségben is. Ez az ellátási forma mindig kiscsoportos elhelyezést biztosít, ahová húsztetéstől tizennégy éves korig vehető fel gyermek. Egy-egy családi napközibe a saját gyermeket is figyelembe véve legfeljebb öt, több gondozóval hét gyermek járhat. Ha fogyatékos gyermeket is gondoznak, akkor négy, csak fogyatékos gyermekek esetén három fő lehet az ellátottak száma.

Integrált óvoda-bölcsőde

Egységes, az óvodai és a bölcsődei nevelés feladatait ellátó intézmény, amelyben legalább kétéves, legfeljebb óvodás korú gyermeket nevelnek, közös csoportban. Akkor alapítható, ha a települési önkormányzat nem köteles bölcsődét működtetni, és a gyermekek száma nem teszi lehetővé külön óvodai és bölcsődei csoport létrehozását, így viszont a település óvodás korú gyermekei közül mindenki ellátható.



Házi gyermekfelügyelet

A házi gyermekfelügyelet során a gondozó a gondozást és a felügyeletet a szülő otthonában biztosítja. Az alapellátás keretében gyermekek napközbeni ellátásaként házi gyermekfelügyelet a gyermek húsz hetes korától a tanköteles kor végéig, a gyermek ellátásában akadályozott szülő kérelmére nyújtható (pl. a szülő betegsége, kórházi kezelése idejére).

Hasznos linkek

<http://feek.pte.hu/>
www.jol-let.com
www.pestesely.hu
www.seed.hu
www.szmi.hu
www.tudatoseletert.hu

www.afsz.hu
www.allamkincstar.gov.hu
<http://babafalva.hu>
www.babanet.hu
www.csaladinapkozitanfolyam.hu
www.csaladinet.hu
www.csodacsalad.hu
<http://kanga.internode.hu/>
www.magyarország.hu
www.oep.hu
www.reginanet.hu
www.szmm.gov.hu
<http://www.zoldalma.hu>

KÉSZÜLT

a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával,
a Szakmai, a Magán- és a Családi Élet Fokozottabb Összehangolása Munkacsoport
gondozásában.

KÖZREMŰKÖDŐ SZERVEZETEK:

Budapest Esély Nonprofit Kft.

JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány

Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kara

SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány

Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet

Tudatos Életért Egyesület

Tartalom

Dolgozó? Anya? Mindkettő? (munka és magánélet összehangolása)	3
Gyermekvállalás és munka összehangolásának tudatos tervezése	3
Hogyan és kit tájékoztass arról, hogy babát vársz?	4
Gondold át a következő kérdéseket! Van rá jó válaszod?	4
Hogyan mondd meg a főnöködnek?	5
Lehet dolgozni várandósan?	6
Várandósság alatti kényelmetlenségek	6
Relaxációs technikák	8
Kényelmesebb munkakörülmények	9
Gyermekgondozási távollét	10
Kommunikáció a munkahelyünkkel	10
Apa a munkahelyen és otthon	11
Családtámogatási rendszer	12
Visszatérés a munka világába	13
Felkészülés a visszatérésére (anyaság és munka, karrier és család)	13
Álláskereső	15
Nem hagyományos munkák (részmunkaidő, távmunka stb.)	17
Időgazdálkodás – az elfoglalt anyák 10 tippje	19
A dolgozó anyák legjellemzőbb félelmei	21
Kire hagyjam a gyermekemet napközben?	23
Hasznos linkek	26

ÍRTA:

KOLTAI LUCA szociálpolitikus, egy gyermek édesanyja,
a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet munkatársa
VUCSKÓ BERNADETT szociálpolitikus, három gyermek édesanyja,
a Budapest Esély Nonprofit Kft. munkatársa.

SZERKESZTETTE: GÁRADNAY TEA

KORREKTOR: BUDAI MIKLÓS

TÖRDELÉS: MIKES VIVIEN

NYOMDAI MUNKÁLATOK: SOLT PRINT KFT.

KIADJA a Budapest Esély Nonprofit Kft., 2010. Budapest, ISBN 978-963-06-9077-5

