

PRAVO BIZNIS OKRUŽENJE JE ONO KOJE POŠTUJE MAME I TATE I NJIHOVU DECU

Neke od najvećih svetskih kompanija promenile su poslovnu politiku i prilagodile je porodici, što je njih učinilo još privlačnijim poslodavcem, a roditelje produktivnijim i motivisanim. Ujedno i srećnim. Plaćeno roditeljsko odsustvo, pauza za dojenje, kvalitetne usluge brige o deci i davanja za decu, ipak mnogima i dalje nisu dostupni

Piše Zorica Marković

Premijerka Novog Zelanda Džasinda Ardern postala je planetarno popularna zbog svoje nekonvencionalnosti i empatičnosti, ali je posebnu pažnju privukla dok je na radnom mestu došla u javnosti. Jedan od njenih prioriteta, kako je rekla, jeste da „Novi Zeland učini najboljim mestom na svetu da se bude dete“. Te nove mere za podršku porodicama objavila je u Fejsbuk live videu, sa svog kauča, nakon što je podojila malu Neve. Treba li reći da je tromesečnu ćerku vodila na posao, na zasedanje u Ujedinjenim nacijama?

Ne postoji naučnik koji neće naglasiti da su prvih 1.000 dana najvažniji za budućnost deteta. Sama ta činjenica čini da se roditelj oseća još odgovornijim. S radnim vremenom od „devet do devet“, teško je balansirati. Preko 40 odsto dece mlađe od pet godina u zemljama srednjih primanja možda nikada neće ostvariti puni potencijal. UNICEF-ova kampanja „Svaki trenutak je važan – Pozitivno roditeljstvo“ podstiče sigurno i bezbedno okruženje za dete, koje ga razume i podržava, u kojem se ono oseća spokojno. Kako je za pravilan razvoj deteta veoma bitna uloga i mame i tate, od izuzetne je važnosti i razviti podršku šire zajednice roditeljima. Jedan od ključnih ciljeva UNICEF-a je da angažuje zajednicu i poslovno okruženje da podrže politike po meri porodice.

Jer podrška sistema, a posebno radne sredine od izuzetnog je značaja. Osim razumevanja, porodici je potrebno mnogo više. Zato su neke od najvećih svetskih kompanija promenile poslovnu politiku i prilagodile je porodici, što je njih učinilo još privlačnijim poslodavcem, a roditelje produktivnijim i motivisanim. Ujedno i srećnim. Plaćeno roditeljsko odsustvo, pauza za dojenje, kvalitetne usluge brige o deci i davanja za decu, ipak mnogima i dalje nisu dostupni. Kako se menja poslovna politika i orijentiše u „family-friendly“ biznis okruženje, i kako to da ostane dobro za biznis?

„Primer premijerke Novog Zelanda je najbolja moguća reklama za dojenje, jer je lična i iskrena, nastala u trenutku, bez mnogo promišljanja i promišljanja“, kaže za Nedeljnik Milina Petrović Milošević, direktorka Odeljenja za upravljanje i razvoj ljudskih resursa u UniCredit Banci. „To je samo još jedan dokaz da primeri iz stvarnog života, primeri najbolje prakse mogu da imaju najveći mogući uticaj“, ističe naša sagovornica. „Ukoliko zaposlenima obezbedite radno okruženje u kojem se vrednuje ne samo njihov profesionalni već i lični život, kreirate izvanrednu podlogu za buduću razvoj kompanije“, navodi Milina.

„Poslovna politika po meri porodice znači da se u kreiranju poslovnih pravila



i načina poslovanja fokus stavi pre svega na potrebe zaposlenih, na poštovanje njihovog slobodnog vremena i razumevanje da, osim toga što su deo kompanije, oni su i deo porodice“, kaže Natalija Pešić, rukovodilac ljudskih resursa Vip mobile. „Osećaj da poslodavac brine o njima i da ceni njihov privatni život, utiče na pozitivniju radnu atmosferu i motiviše naše zaposlene da svojim radom doprinesu uspešnosti kompanije koja razume njihove potrebe“, navodi Natalija Pešić i objašnjava kako to radi njena kompanija: kroz fleksibilno radno vreme, rad van kancelarije, poštovanje slobodnog vremena, podršku u vanrednim porodičnim okolnostima, pogodnosti za zdraviji život...

Aleksandra Triantafyllidou, direktorica ljudskih resursa IKEA SEE, kaže da je izuzetno važno kreirati radno mesto koje zaposlenima pruža mogućnost da napreduju ne samo profesionalno, nego i da nesmetano uživaju u različitim prioritetima u privatnom životu. „Kada je balans između privatnog i porodičnog života u pitanju, naročito smo ponosni na sledeće politike: refundiramo zaradu tokom porodičnog odsustva u iznosu od 100% plate i obezbeđujemo da zaposleni imaju povišicu i posle korišćenja roditeljskog odsustva. Ova mera je osmišljena kako roditelji koji koriste odsustvo, a u Srbiji su to uglavnom žene, ne bi bili uskraćeni za uvećanje zarade. Svim IKEA

Kako je za pravilan razvoj deteta veoma bitna uloga i mame i tate, od izuzetne je važnosti i razviti podršku šire zajednice roditeljima

tatama obezbeđujemo mesec dana plaćenog odsustva nakon što se mame vrate na posao“, navodi Aleksandra Triantafyllidou. IKEA posebnu pažnju posvećuje osetljivim grupama porodica, tako da i samohrani roditelji i roditelji dece sa posebnim potrebama mogu da koriste dodatne dane godišnjeg odmora. „Kolege čija priroda radnog mesta to dozvoljava imaju fleksibilno radno vreme, što znači da sami raspoređuju radne sate kako bi mogli da uklope i privatne obaveze, a kod onih koji rade u smenama, obezbeđujemo raspored smena 28 dana unapred, da bi imali dovoljno vremena da se organizuju.“ To stvara pozitivnu atmosferu na poslu, i ne samo to. „Preko 80% naših zaposlenih se oseća angažovano, i smatra da je radna sredina inkluzivna a njihov lični doprinos cenjen. Nije retkost da imamo kolege koje su preko dve decenije deo IKEA porodice, dok je globalni prosek sedam godina, što je veliki uspeh u industriji maloprodaje.“

„Poštovanje privatnog vremena i kvalitetan porodični život preduslov su lojalnih i zadovoljnih zaposlenih i dobre okolnosti za uspeh“, kaže Sanja Rajačić, direktorka Odeljenja za interne komunikacije i društveno odgovorno poslovanje Banca Intesa Beograd. Time su se i vodili u kompaniji kada su uvodili „Smart work“ koncept, podstičući bolje radno okruženje i motivaciju. „Koncept omogućava kolegama u onim organizacionim delovima gde je to moguće da koriste fleksibilno radno vreme (dolazak na posao u intervalu od 8 do 9.30 h) i rad od kuće ili od klijenta do četiri radna dana mesečno. Tako imaju slobodu da organizuju svoje radno vreme i ispunjavaju poslovne obaveze a da ne propuste one sitne, ali veoma dragocene momente – odvedu decu u vrtić i odu po njih kada im odgovara, prisustvuju priredbama i utakmicama...“, navodi Sanja Rajačić.

Milina Petrović Milošević navodi da je UniCredit Banka pre dve godine počela da podstiče mame da bez posebnog odobrenja, po povratku sa porodičnog rade polovinu radnog vremena. „Razlozi su najpre dojenje, kako bi se i majka i beba navikle na novi ritam, a onda i psihološki, jer im pomaže da povratak na posao i odvajanje od bebe budu lakši i postepeni.“

Kako roditelji nisu samo mame, kompanija je omogućila i tatama da koriste plaćeno odsustvo „kako bi bili sa svojim partnerkama u prvim danima nakon rođenja deteta, jer znamo da su u formiranju dobrog i negujućeg odnosa, povezivanju tata i beba ti prvi dani veoma važni“. „U tim prvim danima, i mamama je ta podrška neprocenjiva, jer to umeju da budu dani ispunjeni nesigurnošću, velikom brigom, odsustvom sna. Naša želja je da podržimo porodično zajedništvo i podršku, i da tate ne budu te koje propuštaju ove važne trenutke.“

Natalija Pešić navodi da je u Vip mobile poslovanje usklađeno sa porodicom ta dobitna strategija za obe strane, zaposlene i kompaniju. „Svim kolegicama koje su na porodičkom odsustvu isplaćujemo razliku do pune zarade. Naše mame nakon porodičnog imaju mogućnost da prve dve nedelje po povratku na posao rade četiri sata dnevno, bez uticaja na platu, dok roditeljima su više dece obezbeđujemo nadoknadu od 10.000 dinara mesečno, za treće dete do 15. godine starosti. Tate imaju dodatno pet dana plaćenog

odsustva za rođenje deteta, dok svi roditelji dobijaju slobodan dan za polazak deteta u prvi razred. Prilikom polaska deteta u vrtić, naši roditelji imaju mogućnost da prve dve nedelje rade van kancelarije, dok svi roditelji imaju mogućnost da decu upišu u vrtić u prostorijama kompanije.“ Ona dodaje da je zahvaljujući poslovnoj politici, Vip mobile 2017. godine postao prvi nosilac prestižnog međunarodnog Family Friendly Enterprise sertifikata u Srbiji.

U velikim sistemima kao što je MK Group, sa sedam hiljada zaposlenih i 75 kompanija u regionu i Srbiji, u tri potpuno različite industrije, vrlo je važno imati holistički pristup poslovnoj politici po meri porodice. Aleksandra Stojanović, direktorka korporativnih poslova MK Group, navodi da je važna stavka da roditelji ne sede u kancelarijama razmišljajući o tome kako propuštaju odrađivanje svojih mališana. Zbog toga kompanija posvećuje veliku pažnju važnim trenucima, kao što su prilagođavanje na vrtić ili polazak u školu. „Omogućili smo i klizno radno vreme, što se pokazalo kao izuzetno korisna inicijativa, naročito za novopečene roditelje. Nedavno smo, u okviru MKKids dana, otvorili vrata svojih kancelarija deci zaposlenih, koja su u par sati imala priliku da budu sa svojim mamama ili tatama na poslu. U okviru (tradicionalnog) internog projekta ‘Podrška porodici’ krajem godine, naša kompanija svakog zaposlenog koji je tokom godine postao roditelj, daruje određenom novčanom podrškom. Samo u poslednje dve godine, izdvojeno je preko 16 miliona dinara u tu svrhu“, ističe Aleksandra Stojanović. Naša sagovornica kaže da se takva politika poslovanja uvek prepoznata, pa je kompanija ponela nagradu „Priatelj porodice 2018“ u kategoriji velikih preduzeća. „O uspešnosti ovakvog pristupa dosta govori i podatak da je MK Group 2018. završila sa 117 beba, a tokom 2017. godine podržali smo ukupno 548 naših beba.“

Posebno zanimljiv koncept je i rad od kuće, koji se u Banca Intesa pokazao kao veoma koristan kada je potrebna veća koncentracija i fokus, a neretko se na ovaj način završi više poslovnih i porodičnih obaveza, navodi naša sagovornica Sanja Rajačić. Ona dodaje da emocija koju nosimo sa posla direktno utiče na naše okruženje. ■