

Sama planuję sobie pracę

Wróciłam do pracy zaraz po urlopie macierzyńskim, kiedy mój synek miał tylko 4 miesiące. Jednak w odróżnieniu od innych matek nie musiałam gorączkowo szukać niani i martwić się, jak połączę pracę z macierzyństwem. Bo jestem na urlopie wychowawczym, ale równocześnie pracuję i zarabiam. A wszystko we własnym domu, przy swoim komputerze - pisze w DZIENNIKU Karina Hanisz.

Jak to możliwe? Rok temu buszując po internecie, trafiłam na artykuł o prowadzonym przez wrocławską Fundację Rozwoju Demokracji Lokalnej projekcie "Rodzic-Pracownik". Projekt pomaga młodym matkom na urlopie wychowawczym podjąć pracę. Pomyślałam, że to byłoby dla mnie - nauczycielki angielskiego - idealne rozwiązanie. Do szkoły wracać nie chciałam, ale przecież mogłam dokładnie tak jak przed urodzeniem dziecka tłumaczyć i robić korekty tekstów w domu.

Szybko skontaktowałam się z fundacją, a tam dowiedziałam się, że muszę znaleźć pracodawcę, który zechce wziąć udział w projekcie "Rodzic-Pracownik". Z tym nie było większego problemu, bo już wcześniej wyrobiłam sobie we Wrocławiu sporo kontaktów w firmach zajmujących się tłumaczeniami. Sprawę ułatwiło to, że również moja nowa firma - biuro turystyczne - działa niemal wyłącznie w internecie i na palcach jednej ręki można tam policzyć pracowników, którzy osiem godzin dziennie siedzą w biurze.

Od roku pracuję więc w domu: tłumaczę teksty z języka polskiego na angielski, redaguję je, a potem jeszcze robię ich korektę i wysyłam do mojego pracodawcy. Formalnie jestem zatrudniona na umowę-zlecenie. Pracuję w systemie zadaniowym i jestem rozliczana tylko z tego, co zrobię.

Tylko za to dostaję też pieniądze. Szef wyznacza mi zadania na dwa miesiące, co umożliwia dokładne zaplanowanie czasu i wygospodarowanie na przykład wolnego tygodnia w marcu, gdy zleceń jest mniej. I z każdym miesiącem widzę, że system działa coraz lepiej. A relacje z szefem układają się wręcz wspaniale, choć kontaktujemy się wyłącznie przez internet, bo nawet do siebie nie dzwonimy.

Mój dzień rozpoczyna się zazwyczaj między siódmą a ósmą rano, kiedy synek się budzi: jemy razem śniadanie, czytamy książeczki i bawimy się. Gdy koło południa Radek zasypia, włączam komputer i wyciągam książki. Gdy się budzi, odkładam wszystko na bok i znów zajmuję się synkiem. Potem jest czas na gotowanie obiadu i spacer w parku.

Pracę planuję sama. Zresztą już na samym początku postanowiłam, że będę siadać do komputera tylko wtedy, gdy Radek śpi albo gdy w domu jest ktoś, kto może się nim zaopiekować. I po roku mogę powiedzieć z czystym sumieniem, że kobieta to doskonale zorganizowany pracownik - potrafi nie tylko zadbać o wykonanie na czas zleconych jej zadań, ale także zrobić zakupy i posprzątać mieszkanie. Więc uważam, że elastyczny system zatrudnienia jest wręcz wymarzony dla młodych matek z dziećmi.

Wszyscy znajomi pytają mnie, jakie są plusy takiej pracy? Jest ich naprawdę wiele - przede wszystkim to, że nie muszę opuszczać domu, więc odpadają przejazdy, które są nie tylko czasochłonne, ale także kosztowne. Na dodatek stale podnoszę swoje kwalifikacje zawodowe, bo mam niemal codziennie kontakt z językiem. Ale najważniejsze jest oczywiście to, że mogę być cały czas z synem - dzięki temu widziałam, jak stawał pierwsze kroki i zaczął mówić.

A minusy? Czasami brakuje mi kontaktów towarzyskich, rozmów i plotek z kolegami z biura. I to jest właściwie jedyna wada pracy w domu, nie tak dotkliwa przecież. Żałuję też, że na razie projekt "Rodzic-Pracownik" działa jedynie na Dolnym Śląsku. Bo przecież nawet ten pilotażowy w skali całego kraju program pokazał, że wiele osób zatrudnionych w urzędach mogłoby zupełnie spokojnie wrócić do domu. Trzeba tylko przełamać wciąż obowiązujący stereotyp, zgodnie z którym praca liczy się tylko wtedy, gdy oznacza siedzenie pod okiem szefa przez osiem godzin.

Ja jestem żywym dowodem na to, że praca może wyglądać zupełnie inaczej.

Gawryszczak: Namawiamy pracodawców, by zatrudniali młode matki

Anna Kuczyńska: Skąd pomysł na projekt Rodzic-Pracownik?

Szymon Gawryszczak*: Zrobiliśmy badania, z których wynikało, że wiele kobiet nie decyduje się na macierzyństwo w obawie przed utratą pracy.

Polski kodeks pracy gwarantuje wprawdzie zatrudnienie po powrocie z urlopu macierzyńskiego, jednak w praktyce albo kobieta jest przenoszona na inne, zazwyczaj niższe stanowisko albo wręcz jest ono likwidowane. Więc pomyśleliśmy, że trzeba zrobić wszystko, aby ułatwić matkom podejmowanie pracy, zwłaszcza w czasie urlopu wychowawczego. I tak na bazie unijnego projektu Equal powstał nasz własny Rodzic-Pracownik.

Jakie są jego główne założenia?

Promujemy elastyczne formy zatrudnienia dla rodziców na urlopie wychowawczym. Pokazujemy, że to jest możliwe i uczymy, jak to robić w ramach istniejących przepisów.

Czy trudno było znaleźć chętnych do udziału w projekcie?

Z pracownikami nie mieliśmy żadnych problemów, trudniej było z pracodawcami. To naturalne, bo pracodawca zawsze pyta o korzyści dla firmy, a my przed rozpoczęciem projektu nie wiedzieliśmy, jakie będą jego efekty. Ale udało się - do naszego projektu przystąpiło 25 rodziców, w tym jeden ojciec, oraz 18 pracodawców.

I jak to działa?

Rodzice są zadowoleni, bo nie muszą rezygnować z pracy, nie popadają w zawodową stagnację, a wręcz rozwijają się. Ale jednocześnie często martwią się o stosunki z innymi pracownikami, bo czują, że są postrzegani jako osoby uprzywilejowane. W Polsce wciąż pokutuje przekonanie, że praca wykonywana w domu jest gorsza od pracy w biurze.

A co zyskuje pracodawca?

Przede wszystkim wzrasta wydajność pracy w firmie, a zaraz potem zmienia się na lepsze jej kultura organizacyjna. Ale najważniejsze jest to, że dla osoby zatrudnionej w elastycznym systemie nie trzeba tworzyć nowego miejsca pracy - to wielka oszczędność dla przedsiębiorstwa.

A jakie są zagrożenia?

Czasami pracownicy skarżą się na poczucie izolacji i dlatego trzeba im koniecznie stworzyć możliwość przychodzenia do firmy. Tu przydaje się pomoc naszych psychologów, którzy określają, jakie cechy powinien mieć elastyczny pracownik - a musi być samodzielny i bardzo zdyscyplinowany. Choć - mówiąc między nami - matka zawsze sobie poradzi.

*Szymon Gawryszczak jest szefem Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej, Centrum Dolnośląskie

Byrski: Sporą część pracy można przenieść do domu pracownika

Anna Kuczyńska: Jak się pan dowiedział o projekcie Rodzic-Pracownik?

Piotr Byrski*: Zupełnie przypadkiem. Opowiedziała nam o nim jedna z pracownic, której właśnie kończył się urlop macierzyński, a zaczynał wychowawczy. Bardzo nas to zainteresowało, bo właściwie cała działalność naszej firmy opiera się na telepracy.

Jak to w praktyce działa?

Dosłownie wszystko odbywa się przez internet - kontaktujemy się z pracownikami wyłącznie za pomocą e-maili. Potem tylko sprawdzamy wykonanie prac, które polegają na przygotowywaniu treści na strony internetowe naszego biura turystycznego. Komputery dla pracowników dostaliśmy od fundacji.

W jakich branżach taki system pracy sprawdza się najlepiej?

Przede wszystkim w biurach, ale tylko na takich stanowiskach, które nie wymagają bezpośredniego kontaktu z klientem. Przy obecnej zaawansowanej technologii można sporą część działalności biurowej przenieść do domu pracowników. Istnieją przecież przeciw najróżniejsze formy zabezpieczeń systemów komputerowych, więc można bez obaw całe oprogramowanie firmy zainstalować na komputerach telepracowników.

Co zyskuje firma zatrudniająca ludzi w elastycznym systemie?

Przede wszystkim wielkie zaangażowanie matki, która zazwyczaj na urlopie wychowawczym nie ma możliwości zarabiania. My natomiast nie tracimy na dłuższy czas sprawdzonego już pracownika.

*Piotr Byrski z firmy Wirtualny Turysta biorącej udział w programie Rodzic-Pracownik