



MELLÉKLET

A tematikus melléklet
támogatója a TESCO

Két ligában

MUNKÁBAN ÉS
CSALÁDBAN
NŐKÉNT





SZÖVEG –
GERGELY-BAKA ILDIKÓ

Milyenek a nők?

Deborah Tannen nyelvészprofesszor már az 1990-es években számos könyvet írt a férfiak és a nők kommunikációjának különbségéről, és a téma azóta is népszerű, rengeteg vicc, sztereotípa kapcsolódik hozzá. Az egyéni jellemzőket figyelembe kell vennünk, de vannak olyan adottságok, készségek, amelyek inkább a nőket jellemzik. Melyek ezek, és milyen előnyt jelenthetnek a családi életben és a munkahelyeken?

♦ „A nők sokkal jobban ki tudják fejezni az érzéseiket, mint a férfiak” – mondja dr. Mihalec Gábor pár- és családterapeuta. „Ezt az is okozhatja, hogy egyes munkahelyeken, ahol a férfiak vetélytársak, nem szabad kifejezni az érzelmeiket, mert visszaélhetnek vele. Az a baj, hogy ezt aztán hazavisszük, és otthon is érzelemmentesen, tárgyilagosan kommunikálunk. A párterápia alatt a nőket általában nem kell tanítanom az érzelmkifejezésre, de arra jó néhány ülés rá szokott menni, hogy a férfi megtanuljon helyszíni tudósítást adni arról, ami benne zajlik” – magyarázza a pszichológus.

„A nők jellemzően érzelemvezéreltebbek, empatikusabbak, gondoskodóbbak, és ezek a tulajdonságaik felerősödnek, amikor anyává válnak” – teszi hozzá Ternovszky Csilla, a ProLabora Kft. ügyvezetője. A cég azt auditálja, hogy mennyire családbarát egy cég. „Szülőként a nők megtanulnak egyszerre több helyre figyelni, fejlődik a szervező- és a problémamegoldó készségük, rátermettebbek lesznek. Ha eközben úgy érzik, hogy szakmailag lemaradásban vannak, mert kihagytak néhány évet, akkor a munkáltató küldje el őket képzésekre, mondja el, hogy milyen rendszereket használnak azóta, kik az új ügyfelek, illetve kezelje rugalmasan az egyedi élethelyzetből adódó nehézségeket. Ez utóbbira nagyon sok lehetőség van: megengedhetik az anyának, hogy heti egy-két nap otthon dolgozzon, hogy lecsúsztassa a munkaórát, de láttam például olyat is, hogy gyárban, ahol szalag mellett dolgoztak, kismamaműszakot alakítottak ki. Ha a cég bizalmat szavaz a visszatérő anyának, az többszörösen megtérül, mert a hölgy ebben az esetben gyors szakmai felzárkózást követően munkájában is hasznosítani tudja azokat a pluszkészségeket, amelyeket a gyeseen töltött időszakban szerzett” – teszi hozzá a szakértő.

Kép: Tim Gouw / Unsplash





Mihalec Gábor szerint az anyasággal nemcsak azt szokják meg a nők, hogy több dologra figyeljenek egyszerre, hanem megtanulnak rangsorolni dolgokat, nem elaprózódni a részletekben. Azokra a párokra, akik hozzá jártak, jellemző, hogy inkább a nő tartja számon a házimunkát, illetve a gyerekekhez kapcsolódó feladatokat, például a lecke ellenőrzését. „Mi, férfiak inkább az otthonon kívüli lét mentális terhét cipeljük, arra figyelünk, hogy meglegyen a megfelelő mennyiségű pénz. A nők ezzel szemben az otthonon belüli lét mentális terhét veszik magukra. Konfliktus akkor van, ha a feleség azt szeretné, hogy a férje

magától vegye észre az otthoni tennivalókat, a férfi viszont nem képes erre, mert nincs benne olyan mélységig, szólni kell neki. Arra van szükségünk, hogy a párunk helyzetbe hozzon minket, és ne utólag mondja, hogy »még ezt sem vetted észre«. Sok nőben él az a romantikus elképzelés, hogy »ha igazán szeret, akkor szavak nélkül is megért«, de a gondolatolvasás senkitől nem várható el, az az eredményes, ha előre megbeszéli a pár a teendőket. Ilyenkor a férfi tényleg el is végzi a feladatokat” – magyarázza a terapeuta. A nők tehát képesek átlátni az otthoni teendőket, és ennek nagy hasznát veszi a család. ♦



SZÖVEG –
SZŐNYI LÍDIA pszichológus

Időzsonglőrök

A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése embert próbáló feladat. Mik azok a módszerek, amik segíthetnek az összhang megtalálásában és fenntartásában?

◆ KINEK FONTOS?

A nőket fokozottan érinti a különböző életfeladatok és szerepek összehangolásának kérdésköre, hiszen többnyire ők végzik az otthoni feladatokat, a nemek közötti bérszakadék továbbra is jelentős és a munkaszerződéses bizonytalan formái is leginkább őket érintik. Még nehezebb az egyszülős családok helyzete, ahol a családfenntartó szerepében többnyire szintén a nők vannak. Ugyanakkor nemcsak mi, nők küszködünk a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésével, hanem a férfiak is egyre gyakrabban tapasztalják a két irányból érkező nyomást. A társadalom egyrészt azt várja el tőlük, hogy gondoskodjanak a család anyagi szükségleteiről, másrészt azt, hogy intenzíven részt vegyenek a család életében. A szemléletváltás, illetve a politikai és gazdasági intézkedések mellett a személyes felelősség kérdése sem elhanyagolható. Nigel Marsch, a téma egyik szakértője szerint nem érdemes kívülről várni a megoldást. „Ha nem tervezzük meg a saját életünket, akkor valaki más fogja megtervezni helyettünk, és lehet, hogy nem fog tetszeni nekünk az a beosztás” – vallja a szerző.

KIEGYENSÚLYOZOTT ÉLET

A szakirodalom szerint a munka és a magánélet egyensúlya akkor valósul meg, amikor mindkét színtéren elégedettek vagyunk, és jól funkcionálunk, a szerep-konfliktus pedig minimális szintre redukálódik. Lehetséges, hogy az adott pillanatban egy aktuális életfeladatunk nagyobb figyelmet követel, a többi pedig háttérbe szorul, ám ez a kibillenés csupán átmeneti. Az, hogy valóban egyensúlyban érezzük-e magunkat, azon is múlik, hogy összhang van-e a fizikai, az érzelmi, az intellektuális és a spirituális terület között az életünkben. Tisztában vagyunk-e azzal, hogy mi az, ami igazán fontos számunkra, és aszerint élünk-e? Milyen értékek és célok fontosak számunkra, mik az igényeink, illetve az elvárásaink?

Nincs mindenkinek megfelelő recept, aminek mentén belső konfliktusok nélkül választhatnánk a temérdek lehetőség közül, magunknak kell azt a kényes egyensúlyt megtalálni, ami talán nem tökéletes, de egy kielégítő élet záloga lehet.

10 TIPP AZ EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSÉHEZ

1. SZÁMOLJUNK LE A BÜNTUDATTAL!

Ismerjük fel azokat a generációs örökségeket, kulturális vagy társadalmi elvárásokat, amelyek nyomást helyeznek ránk! Figyeljünk a belső hangunkra, és csak azokhoz az elvárásokhoz ragaszkodjunk, amik valóban fontosak nekünk!

2. ENGEDJÜK EL A TÖKÉLETESSÉG ILLÚZIÓJÁT!

Nem kell egyedül cipelnünk a terheket, és nem kell tökéletesnek lennünk! Vonjuk be a családtagokat is a feladatok elvégzésébe, és fogadjuk el a segítségüket! Ezzel ők is jól járnak, hiszen a közös munkavégzés után egy nyugodtabb és kiegyensúlyozottabb nő és anya társaságát élvezhetik. A munkahehlyen a feladatok lezárásában segíthet, ha előre eldöntjük, hogy miből tudjuk, hogy készen vagyunk, és mennyi időt akarunk az adott munkával tölteni.



3. TARTSUK TISZTELETBEN A HATÁRAINKAT!

Idézzük fel a céljainkkal és értékeinkkel kapcsolatos válaszainkat, majd ezekhez igazítva húzzuk meg azokat a határokat, amikhez ragaszkodunk! Ha nincs összhang egy új feladat és a válaszaink között, nyugodtan mondjunk nemet!

4. LEGYÜNK JELEN!

Ha mindent egyszerre csinálunk, az nagymértékben leterheli az idegrendszert, ezért mindig csak az adott feladatunkra fókuszáljunk! A munka és a magánélet határozott különválasztása (munkahelyi telefon, üzleti e-mailek kikapcsolása a munkaidő után) segíthet a minőségi idő megteremtésében, és abban, hogy zavartalanul arra figyelhessünk, ami fontos. Érdeemes olyan rituálékat kialakítani, amelyek segítenek lezárni a munkával töltött időt, és érzelmileg is átállni az otthoni szerepeinkre.

A pomodoro technika hozzájárulhat, hogy az erőforrásainkat és a képességeinket maximálisan kihasználjuk. Osszuk fel az előtünk álló feladatot 25 perces részfeladatokra, majd állítsuk be az időzítőt, és amíg nem szólal meg, csak az adott feladattal foglalkozzunk! Utána tartsunk 5 perc szünetet, és vágjunk bele a következő részfeladatba!

5. ÁLLÍTSUNK FEL FONTOSSÁGI SORRENDET!

Amikor túl sok a feladat és túl kevés az idő, állítsunk fel fontossági sorrendet!

Az Eisenhower-mátrix egy egyszerű módszer, segítségével a fontos és sürgős dimenziók mentén osztályozhatjuk a feladatokat.

HA EGY FELADAT

fontos és sürgős:

csináld meg most!

fontos és nem sürgős:

tervezd be!

sürgős és nem fontos:

delegáld!

nem sürgős és nem fontos:

töröld!

6. VEGYÜK ÉSZRE AZ APRÓ LEHETŐSÉGEKET!

Nigel Marsch szerint a munka és magánélet közötti összhang megteremtése nem jelenti azt, hogy fenekestül fel kellene forognunk az életünket. Elegendő, ha észrevesszük az apró lehetőségeket. Egy meghitt ölelés, a kisgyermekünk bevonása egy közös feladatba, a telefonunk lehalkítása az esti rutin során nem igényelnek túl nagy erőfeszítést, mégis energiával töltik fel kapcsolatainkat.

7. TEHERMENTESÍTSÜK AZ ELMÉNKET!

David Allan szerint, ha leírjuk azokat a dolgokat, amelyeket el kell végeznünk, az agyunk kevésbé lesz túlterhelt. Érdeemes a feladatok lejegyzése közben arra is figyelni, hogy meghatározzuk a következő lépést, amit el kell végeznünk. Ahelyett, hogy azt írnanánk a listánkra, hogy bank, érdeemes a konkrét teendőt/teendőket leírni: megkeresni az ügyintéző

telefonszámát, időpontot foglalni és összegyűjteni a szükséges papírokat.

8. NE TERVEZZÜK TÚL AZ ÉLETÜNKET!

Tim Harford szerint a részletes napi tervezés túl sok energiánkat emészti fel és túl sok feszültséggel jár, mert mindig közbejöhethet valami, ami felborítja a terveket. Azt javasolja, hogy napi tervezés helyett készítsünk heti vagy havi tervet, a programjainkat pedig rugalmasan igazítsuk az akadályokhoz és a lehetőségekhez. A fix időpontokon kívüli teendőket ütemezzük aszerint, hogy éppen mi a legfontosabb és mi fér bele az időnkbe!

9. ISMERJÜK FEL A POZITÍV ÖSSZEFÜGGÉSEKET!

A munka és a családi szerepek inkább szövetségesek vagy ellenségek az életünkben? Amikor úgy érzem, hogy a hullámok összecsapnának a fejem felett, szeretek arra gondolni, hogy az egyik területen megismert érzések, élmények és készségek segítenek és pozitívan hatnak a másik területre, így téve teljessé azt, aki vagyok a különböző szerepeimben.

10. NE ENGEDJÜK LEMERÜLNI AZ AKSINKAT!

Engedjük meg magunknak a pihenést! Nem fog összedőlni a világ, ha nem csinálunk semmi hasznosat, és a feladatok szorításából kiszabadulva odafigyelünk a saját szükségleteinkre és igényeinkre. ♦



SZÖVEG –
SINKOVICS SZILVIA

FÉRFICIPŐBEN

Sok hivatást, amely 50 vagy 100 évvel ezelőtt a nőknél még kuriózumnak számított, ma már nem is tekintünk férfiasnak, de azért ma is meglepődünk néhány nő foglalkozásán. Miért lesz ma valakiből kamionos, bányamérnök, mangalicatenyésztő vagy szobrász? Milyen nehézségekkel kell megküzdenie annak, aki férfiasnak tartott szakmát választ?



„ÚGY, MINT A FLASHDANCE-BEN?”

Demcsák Dóra Vanda szobrász. Nem is akármilyen, munkájának szerves része a fém, a hegesztőgép és a flex. Egy nőtől ez meglepő, de mindig is tudta, hogy ez az ő hivatása. „Már kicsi koromban is fontos volt a különféle anyagok, textúrák megérintése, átalakítása. Valamit mindig babráltam, nyomkodtam,

gyűrögtem és ez ma sincs másképp. Az utam a szobrászathoz egyenes volt. A fémmel az egyetemen kerültem kapcsolatba. Félve kezdtem vele dolgozni, de időközben nagyon megszerettem a tulajdonságait, a képlékeny ridegségét, azt, hogy az utolsó pillanatilag variálható.”

Vanda hivatása, munkamódszerei rendszerint meglepetést okoznak: „Általában azt kérdezik: »Úgy, mint a Flashdance-ben?« A nagymamám mondta mindig, hogy valami nőiesebb szakmát is választhattam volna. Azt gondolom, hogy nem szerencsés mindent beskatulyázni, szerintem nem annyire élesen eltérő, versengő minőség a férfi és a nő. Gondolkodó és érző identitások vagyunk, különböző habitussal, adottságokkal, érdeklődéssel. A szobrászat gondolatok, érzések manifestációja, ami nem priviligiuma sem a nőnek, sem a férfinak.”



EGYEDÜL AZ UTAKON

Hegedűs Csilla korábban évekig egyedül járta Európát egy kamionnal. „Vonzott a szabadság, a világtájarás, a kocsi méretei, a távolságok. Fiatalon az embernek nincs sok vesztenivalója, így megkockáztattam. Amikor elkezdtem, elég kevés nő volt ezen a pályán, az pedig még ritkább volt, hogy egy nő egyedül fuvarozzon. Talán ezért viszonyultak hozzám

mindig máshogy, mint a többi sofőrhez. Többnyire azt érzékeltették, hogy ha bevállaltam egyedül nőként, akkor csináljak is meg mindent egyedül, kevesebb segítséget kaptam, mint például egy 100 kilós férfi. A többi kamionos általában csak mefigyelt, előítéletekkel várta, hogy mit rontok el. Nagy nyomás nehezedett rám, de így minden megoldott probléma után volt sikerélmény is.”

„Főleg azért féltem, mert nem tudtam, hogy mit csinállok majd, ha fizikai akadályokba ütközök, például kerékcsere-nél, rakománypakolásnál. A migránshelyzet se volt épp biztató, Belgiumban és Észak-Franciaországban volt félínivalóm. Illetve az a tudat sem nyugtatott meg, hogy egy 100 férőhelyes parkolóban éjszaka legalább 120 sofőr van, abból 115 férfi, és lássuk be, ez nem jó arány. Ehhez a szakmához nőként elég erős, határozott jellemre, kitartásra és lelkiere van szükség.”





ADÉL A BÁNYÁT IS MEGJÁRTA

Domján Adél bányás- és geotechnikai mérnök, jelenleg munkavédelemmel foglalkozik egy útépitő cégnél. Gyakorlatilag csak férfiak között dolgozik, de ezt egyáltalán nem bánja. „Eleinte környezetmérnök szerettem volna lenni, végül Miskolcra mentem továbbtanulni, ahol

hatalmas hagyománya van a bányászatnak. Beszippantott ez a világ. Tudtam, hogy nehéz lesz, de én soha nem a könnyebbik utat választottam. Kezdetben több kavicsbányában is dolgoztam, ahol rendszeren végigjártam a ranglétrát, minden munkafázisban részt vettem, végül munkavédelemmel kezdtem foglalkozni. Később az építőipar különböző szegmenseit jártam végig, így kötöttem ki a jelenlegi munkahelyemen, ahol munkavédelmi vezető vagyok. Korábban kivitelezéseket ellenőriztem kint terepen, illetve a laborokat, majd az aszfaltkeverőket is hozzám osztották. Jellemzően mindenhol férfiak dolgoznak, ráadásul a munkavédelmisseket nem nagyon kedvelik, hiszen a szabályok betartását ellenőrzik. Ezért igyekszem a jó megoldásokat is észrevenni és megemlíteni nekik.”

Adél kivitelezési munkahelyeken szinte soha nem találkozik más nőkkel. „A férfiak egyébként nagyon udvariasan fogadnak és előzékenyek. Látom a megleptségüket, hogy én megyek ki ellenőrizni, sőt, néha megpróbálják elhíttetni, hogy amit tesznek, úgy helyes, de aztán rájönnek, hogy engem nem lehet megvezetni. Egyébként a konfliktusokban nagyon egyenesek, ezt megtanultam tőlük az évek alatt. Tapasztalataim alapján a szakmában annak, hogy nő vagyok, legalább annyi előnye van, mint hátránya.”



„A NŐKET ELYNOMJÁK A MEZŐGAZDASÁGBAN”

Fekete Zsóka hivatása egyáltalán nem szokványos, övé az egyik legnagyobb mangalicatenyészet Magyarországon, közel 500 állat teszi ki az állományát. „Eleinte a családommal egy biozöld-feldolgozó vállalkozást szerettünk volna alapítani, és ehhez a mellékterméket hasznosító állatfajt akar-

tunk venni. 2012-ben a fiatal gazda pályázat elnyerése után adódott egy lehetőség, hogy megvásároljunk 20 mangalica kocát, majd a megérkezésük után egy héttel elkezdtek fialni. Így lett több, mint 50 mangalicám. Innen indult minden.”

Zsóka minden munkafolyamatban részt vesz, a takarításban és a feldolgozásban is. Az állatorvosi vizsgálatokat édesapjával végzi. Nincs könnyű dolga, úgy érzi, a nőket elnyomják a mezőgazdaság területén. „Határozottsággal és kitartással be tudjuk bizonyítani, hogy mire vagyunk képesek. Mi, nők sokkal felelősségteljesebben tudunk gondolkodni. Kitartóbbak vagyunk, és akkor is megyünk előre, ha kudarc ér minket. Nem torpanunk meg. Sokkal terhelhetőbbek vagyunk szellemileg. Fizikailag nyilván segítségre szorulunk.”

A rengeteg munkának, áldozatnak és kitartásnak köszönhető, hogy a gazdaság működik. „A családom, a barátaim büszkék rám. Igaz, féltenek is, mivel ez nem egy nőies szakma. De úgy gondolom, hogy aki úgy szereti a munkáját, mint én, az bármire képes.” ♦



SZÖVEG –
WILCSEK MÉDEA

A PROFESSZIONALIZMUS KISÖPRI AZ ELŐÍTÉLETEKET

A női munkaerő szerepe és megítélése a társadalomban ma is változik, már egyértelműen látszanak pozitív tendenciák, de van még hová fejlődni. Négy, különböző területen dolgozó, jelentős munkatapasztalattal rendelkező nőt kérdeztünk arról, találkoznak-e előítéletekkel a munkájuk során.



Réka, nyomozó: A rendőri szakmának azon ágazatában dolgoztam kilenc évig, ahol az állomány nyolcvan százalékát nők teszik ki. A vizsgálati osztályon a munka kreativitást, precizitást és monotoniatűrést igényel, és a vezetők – nagyrészt férfiak – visszajelzései alapján a nők ezen kompetenciái általában erősebbek. A férfi kollégák egy részét elismeri és mentorként tekint a kolléganőkre. Némelyek azonban úgy vélik, hogy egy nő nem érdemel ugyanannyi fizetést, mint egy férfi, mert fizikailag nem terhelhető olyan mértékben, illetve az anyák sokszor mennek táppénzre, és a gyermekre hivatkozva bizonyos munkákból kihúzzák magukat. Úgy gondolom, ezek előítéletek. Emellett, a hozzánk forduló sértett felek könnyebben nyílnak meg nekünk, nőknek, mert együttérzően kommunikálunk velük, ezáltal elnyerjük a bizalmukat. Jelenleg női vezetőm van, aki empátikusabban viszonyul hozzánk, mint férfi elődje, de a szakmaiságot ugyanolyan mértékben megköveteli.



Laura, projektvezető: 16 éve dolgozom projektmenedzsment területen. Jelenleg egy nagyon jó szervezeti kultúrájú, nemzetközi cég alkalmazásában, több mint ötven ember munkájának összehangolásáért, irányításáért vagyok felelős. Nem érzem úgy, hogy a munkám során bármilyen hátrányos megkülönböztetés érne a nemem miatt, de korábban, amikor pályakezdőként egy magyar cégnél dolgoztam, előfordult, hogy a fejlesztőkkel, a technikai szakértőkkel nézeteltérésem volt. Ők úgy gondolták, hogy én nem értek megfelelően az adott területhez, és a konfliktusra ráerősített bizonyos helyzetekben az, hogy nő vagyok.



Kinga, startup társalapító: A vállalkozásunkban a feladatköröket a kompetenciánk alapján osztottuk fel, így én a kommunikációval, a kapcsolati háló építésével és az aktuális projektmenedzseri feladatokkal foglalkozom. A férfi kollégáim egyenrangúként kezelnek, a munkámat az elért teljesítmény és az előrehaladás mentén értékelik. Úgy gondolom, hogy a startup szféra nemcsak a fejlesztések terén innovatív és kreatív, hanem társadalmi és közösségteremtési szinten is. A kifejezetten női vállalkozóknak meghirdetett versenyek, díjak pozitív megkülönböztetést jelentenek, a startup szféra katalizátora lehet annak, hogy egy női vállalkozó vagy innovátor a tevékenysége alapján tűnhessen ki, és ne a nemi hovatartozása mentén ítéljék meg.



Zita, patológus orvos: 16 éve dolgozom a szakmában, és úgy látom, az orvosok esetében szakterületenként változó a nemi hovatartozás jelentősége. A patológiát elnőiesedett területnek tartják, ennek megfelelően nálunk nem éri hátrányos megkülönböztetés a nőket, a középvezetői pozíciókat is többnyire ők töltik be. Sőt, a rezidensek felvételénél kifejezetten törekszünk arra, hogy fiúk is bekerüljenek, mert előfordult már, hogy a gyermekvállalások miatti munkaerő-kiesés nehézséget okozott az osztályon. Mindezek mellett tény, hogy vannak olyan területek, ahol egyértelműen nehezebb helyzetben vannak a nők. A sebészetben például egy lánynak sokkal többet kell dolgoznia és bizonyítania, mint egy fiúnak, ahhoz, hogy felvegyék rezidensnek. ♦





SZÖVEG –
JEAN ORSOLYA

Nekünk való munkahely

A fenti cím lehetne egy erőltetett szlogen is, a Tesco Magyarország dolgozói számára azonban igazi meggyőződés. A cégnél öt generáció dolgozik együtt, és a munkatársak 70 százaléka nő. Magukénak tudhatnak egy saját akadémiát, egy jótékonsági alapítványt és egy Családbarát Munkahely-díjat. **Szigeti Barbarával**, a Tesco Magyarország HR-vezetőjével arról beszélgetünk, miért jó „tescósnak” lenni.

◆ – Hogyan vált a Tesco Magyarország HR-vezetőjévé?

– Amikor a Tesco megnyitotta negyedik áruházát Szegeden, megpályáztam egy állást munkaügyi előadóként, és felvettek. Mindez 22 évvel ezelőtt történt, és azóta 8 városban 16 munkakört töltöttem be, mígnem eljutottam a jelenlegi pozícióba, és HR-vezető lettem. Szerencsésnek vallom magam, amiért rátaláltam arra a helyre, ahol karrier szempontjából megtalálhattam önmagam. Az én esetem azonban egyáltalán nem egyedí, mivel a vállalatnál a mai napig nagyon fontos, hogy minden munkatársunk kiaknázhassa a benne rejlő lehetőségeket úgy, ahogy az számára a legjobb, leghatékonyabb, akár saját területén belül, akár funkciókon átívelően.





– Mennyire jellemző a fluktuáció a cégre?

– A kollégáink több mint 50 százaléka 10 évnél régebben van a cégnél. Talán ez az adat mindent elmond. Nálunk öt generáció dolgozik együtt, a 45 év felettiak éppúgy megbecsült tagjai szervezetünknek, mint ahogy a pályakezdők sorsát is a szívünkön viseljük. A munkatársaink szeretnek itt dolgozni, nagyon jó a közösség,

családbarát az üzemeltetés, van lehetőség home office rendszerű és rugalmas munkavégzésre, és nem csak a pályakezdők számára vonzó, hogy a cég számos lehetőséget kínál a szakmai fejlődésre, többek között saját oktatási intézménye, a Tesco Akadémia keretein belül. Nem véletlenül lett a munkatársaink szlogenje: „Nekem való munkahely”.





– A Tesco Magyarország 2019-ben elnyerte a bronz fokozatú Családbarát Munkahely díjat. Mit jelent ez a hét-köznapi nyelvére lefordítva?

– Talán meglepő, de a kollégáink csupán a hatodik helyen említik a munkabért, ha arról kérdezzük őket, miért szeretnek itt dolgozni. Kollégáinkat leginkább a közösség, a csapat, a tescós család köti ide, a vállalatnál ugyanis a család az egyik fő érték. Nekem két lányom van, mindkettő a „tescós pályafutásom” alatt született, és a privát életemben az ő születésüket tartom az én saját olimpiai aranyérmemnek. Egy nőnek anyává válni csúcsteljesítmény, a terhesség, a szülés és minden, ami utána következik, felér egy olimpiai felkészüléssel, és fontos, hogy a munkahely ezt segítse. Büszkéek vagyunk rá, hogy munkatársainkat támogatni tudjuk, hogy a munkájuk mellett a családi életben is kiteljesedhessenek, és a mindennapokban megvalósíthassák a munka-magánélet egyensúlyát.

Népszerű a rugalmas foglalkoztatási formánk, illetve az áruházainkban elérhető fixen fix részmunkaidős rendszer, amely elsősorban azoknak kedvez, akiknek sokat számít a munkaidő garantált kiszámíthatósága, például a kisgyermekes szülőknek. A családbarát szemlélet részeként az áruházlánc különböző életeseeményekhez kötött pénzügyi segítséget, például iskolakezdési támogatást és extra szabadnapot biztosít a szülőknek, hogy az első napon elkísérhessék gyermeküket az iskolába. A friss szülőket babaváró termékcsomaggal lepjük meg az újszülött érkezésekor, és ez csak néhány példa a családbarát intézkedéseink közül, amelyekkel megkönnyítjük kollégáink számára a munkavégzés körülményeit.

– Keves vállalat mondhatja el magáról, hogy a vezetői fele nő, és a munkatársak között is igen magas, 70 százalékos ez az arány.

– A számok tükrében valóban elmondhatjuk, hogy a Tesco egy női cég, hiszen munkatársaink többsége nő. HR-vezetőként azt látom, hogy egy cégnél minden szinten szükség van a finom női energiákra, és örömmel tölt el, hogy ennyi nagyszerű nővel dolgozhatok együtt.

A hölgyek számára vonzó, hogy a Tesco az egyetlen munkáért egyenlő díjazás elvét követő vállalat, nincs üvegplafon és akár a legfelsőbb szintre is el lehet jutni a munkahelyi ranglétrán. Ezenkívül a munka-magánélet egyensúly is különösen fontos a női kollégáknak, amely

azonban megbillenhet a szülési szabadság során és a gyermeknevelés mellett. Büszkéek vagyunk rá, hogy immár 7000 „Tesco-gyerekünk” van, amiben talán annak is szerepe van, hogy a vállalat már a babavárás ideje alatt, majd munkába való visszatérésükkor, illetve azt követően is extra támogatást nyújt a kolléganőknek, hogy munkahelyi és családi szerepeiket össze tudják egyeztetni.

Fél éve indítottuk útjára a Women's Networköt, amelynek segítségével kolléganőink olyan őket foglalkoztató témákról is tapasztalatot cserélhetnek, mint a gyermeknevelés, az egészség, az anyaság, az őket érintő jogi kérdések, és segítséget kérhetnek szakmai fejlődésük és célkitűzéseik területén.

– A Tesco Magyarország alapértékei között fontos helyen szerepel a segítségnyújtás. Kiket és milyen formában támogat az egy éve létrehozott Tesco Angyal Alapítvány?

– Már korábban is azt láttuk, hogy mint egy igazi család, a kollégák összefognak egymás megsegítésére, ezért a vezetőség úgy döntött, hogy a Tesco vállalati szinten is szeretne ezek mögé a kezdeményezések mögé állni, illetve egyfajta keretet biztosítani a segítségnyújtásnak. Így jött létre tavaly áprilisban a Tesco Angyal Alapítvány. A támogatási alapot a munkatársak önkéntes adományai adják, amelynek minden forintját megduplázza a Tesco. Nem kell hatalmas összegekre gondolni, azt valljuk, hogy sokszor már 100 forint is elég lehet ahhoz, hogy jót tegyünk valakivel. A pénzadományokon kívül a munkatársaink önkéntes tevékenysége is hatalmas segítséget jelent a rászorulóknak. Ha szükség van ránk, egy emberként fogunk össze és állunk egy-egy fontos ügy mellé.

– A Tesco „Little Helps Plan” stratégiája egy rendkívül tudatos és felelős vállalat képét mutatja.

– Hisszük, hogy egy kis figyelmesség csodákra képes. Ez a meggyőződés határozza meg, mit teszünk világszerte munkatársainkért, a nekünk otthont adó több ezer közösségért, valamint az általunk naponta kiszolgált vásárlók millióiért. Gondoskodnunk kell róla, hogy termékeink megfizethetők, egészségesek, mindenki számára elérhetőek és fenntarthatóak legyenek, intézkedéseink pedig az emberek és bolygónk javát egyaránt szolgálják, hiszen felelősek vagyunk értük. ♦



SZÖVEG –
TOLNAI NÓRA sportszakpszichológus

HONNAN LEHET FELTÖLTENI AZ ENERGIATANKOT?

Az érzelmi és a munkahelyi stressz okozta kiégés szoros összefüggésben áll egymással. Bár a környezet nagy erővel hat ránk, hajlamosak lehetünk saját kompetenciáink terén látni a hiányokat, és erre nagyon sokszor a környezet is ráerősít: „ha erősebb, kitartóbb lennél, akkor ez nem történne meg”. Pedig a legtöbb esetben nem erről van szó, sőt, épp az ellenkezőjéről, és minden igyekezetünkkel próbálunk többet és többet teljesíteni. Ugyanakkor kis lépéseket mégis tehetünk a jóllétünk érdekében, és ha nem is a teljes munkahelyi makrokörnyezetet, de a közvetlen közeget tudjuk alakítani, és a hozzáállásunkon, hiedelmeinken lehet dolgozni.

- ◆ Bárki kerülhet olyan helyzetbe, ahol érzelmi kiégés fenyegeti, de leggyakrabban akkor fordul elő, ha tartós distressznek vagyunk kitéve, ha olyan megterhelő élethelyzetbe kerülünk, amiben át kell élnünk a veszteség utáni hiányok hosszas fájdalmát, esetleg tartós anyagi bizonytalansággal vagy krónikus betegséggel kell nap mint nap megküzdeni. A lista hosszú lehet, a közös pont az, hogy valamilyen környezeti kihívás tartósan vagy

Kép: Christopher Burns / Unsplash



jócskán meghaladja érzelmi kapacitásainkat, és nehezen vagy egyáltalán nem tudunk töltekezni. Nem egy személyiségvonásról vagy elégtelenségről van szó, mert a kiégés érzelmi állapotához eljutni mindig egy hosszú és megterhelő folyamat eredménye.

HOGYAN FORDULHATUNK VISSZA?

Mielőtt arról szólnánk, hogy miként kezelhető vagy fordítható át a kiégés, fontos megemlíteni, hogy ha nem foglalkozunk vele és még inkább „túlhúzzuk” magunkat, az mind testi, mind lelki egészségünkre negatívan hat. A stresszhormonok tartósan megemelkedett szintje számos egészségügyi kockázatot jelent, de életmódbeli szokásainkra is kihat, melynek további egészségügyi következményei lehetnek. A megváltozott étkezési szokások, a rohanó és nem megfelelő táplálkozás csak úgy, mint az alvásminőség romlása egy olyan spirálba tehet bennünket, amin egyre nehezebb alakítani.

Az érzelmi kiégés nem egyenlő egy-egy nehéz helyzetek okozta stressz feszültségével, inkább hasonlít arra, mintha be lennénk ragadva valamibe, amiből nincs kiút. Legelőször is ki kell mondanunk, mit élünk át, miben érezzük megrekedve vagy érzelmileg kimerülve magunkat. Ezután olyan erőforrásokra lesz szükségünk, amelyek feltöltenek és képesek kibillenteni a beragadtság érzésből. Rövid távú, belátható és reális célok kitűzésében újra tetten érhetjük az erőnket, amelyről épp azt éreztük, hogy híján vagyunk. A kapaszkodók, az erőforrások megtalálása, az örömforrások kialakítása és alkalmazása visszahat az egész rendszerre, és valódi segítséget tud jelenteni abban, hogy azután máshogy legyen.

Az, hogy kit mi tölt fel, nagyon egyéni lehet, de érdemes megfontolni választásaink során a társas (külső) és hormonális (belső) faktorokat. Azok a tevékenységek, melyek tartósan a szerotonin szint emelkedését és egyensúlyát segítik elő, általában valamilyen elengedettséggel és felszabadultság élményhez kapcsolódnak. A rendszeres fizikai aktivitás ilyen módon nem csak a testi egészséghez járul hozzá, de érzelmi állapotainkat is képes tartósan javítani – és ebben éppen a szerotoninrendszer egyensúlyba kerülésére a fő szerep, többek között például a kontroll élményének átélése mellett. Társas kapcsolataink, az egymással való törődés, vagy egy közös program szintén sokat segíthetnek abban, hogy pozitív élményekkel töltekezzünk.

Minden csak elhatározás kérdése? De hogy tudnánk szilárdan elhatározni valamit, amikor éppen a túlélésért küzdünk a sok teendő és feladat között? Lehet, hogy nem az elhatározásban kell a megoldást keresni?

BÍROM, EZÉRT CSINÁLOM?

Ez az elv idealisztikus csapda, egyenes útként vezethet a kiégéshez, ha nem fogadjuk el teljesítőképességünk határait. Nem robotok vagyunk, így testi és lelki kapacitásaink, terhelhetőségünk véges. Öngondoskodásnak is nevezhetnénk azt, ahogyan érdemes magunk felé fordulni, amikor a munka, kihívások, célok és kikapcsolódás közti egyensúlyt keressük.

Ha tudatosítjuk, hogy az öröm és szabadság érzésére szükségünk van, akkor elkezdhetünk e szükséglet mentén választani. Amikor egy-egy érzélem teret kap, és belülről indít meg, akkor az erőfeszítés nem az elhatározáshoz való ragaszkodásban érhető tetten – sokkal inkább az érzelmi öngondoskodásban, melyben van egyfajta szelídség, együttérzés, áramlás saját magunkkal. Rá lehet ismerni, hogy amikor például egy kikapcsolódási formát vagy aktivitást választunk magunknak, akkor azonnal megváltozik a viszonyulás önmagunkhoz: kibillenthetjük magunkat az áldozati szerepből.

MEDITÁLJUNK?

Mielőtt megijednénk a szó hallatán, hogy a meditáció valamiféle nagyon szigorúan vett hosszas mozdulatlan állapotot jelent, érdemes átkeretezni magunkban, hogy miről is van szó, és mit értünk meditáció alatt. Bármilyen meditáció, amiben el tudunk úgy mélyülni, ami számunkra megnyugvást, elcsendesedést hoz, amiben meg tudjuk engedni magunknak, hogy egy picikét csak legyünk. A mai túl gyorsan változó és ezáltal sok bizonytalanságot tartogató világban nagyon nagy szükségünk van ebben a tudatosságunkra. A felfokozott tempó előbb vagy utóbb bárkit képes bedarálni, és tudatosan kell figyelni arra, hogy adjunk magunknak időt a kikapcsolódásra, töltődésre, lelassulásra és megnyugvásra. Amikor valamiben képesek vagyunk elmélyülni, akkor azt érezhetjük, hogy nem kell erőltetni, szinte magától megy. Nem menekülés, inkább kapaszkodó. Nem megoldja a problémákat, de oldódást jelent, mert képes idegrendszeri szinten regenerálni a szervezetünket. ♦