



Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara - Együtt működünk!

Kereskedelemfejlesztés

Enterprise Europe Network

Dél-Dunántúli Gazdaság

Regionális Innovációs Centrum

Klaszterek

Oktatási Központ

Magyar-Horvát Tagozat

Szolgáltatások

Szakképzés

Mesterképzés

Békéltető testület

Kamaránkról

KAMARAI REGISZTRÁCIÓ ÉPÍTŐIPARI KIVITELEZŐK REGISZTRÁCIÓJA VILLANSZERELŐK ÉS A VÍZSZERELŐK NYILVÁNTARTÁSA KAPCSOLAT PÁLYAVÁLASZTÁS
MFKB - BARANYA MODERN VÁLLALKOZÁSOK PROGRAMJA - SZEMLÉLETFORMÁLÁS LETÖLTHETŐ DOKUMENTUMOK

» Kezdőoldal » Dél-Dunántúli Gazdaság



Nyitrai Autóház - Pécs

7630 Pécs, Schroll J. u. 5.
TEL.: 0036 72 / 270 027
www.renaultnyitrai.hu

2018 a „nők éve” Baranyában

Szerző: Kis Tünde | 2018. szeptember 18.

Cimkék: Dél-Dunántúli Gazdaság

Tetszik 0

Megosztás

G+

Nyomtat

Mind a társadalom, mind pedig a nők, maguk egyre inkább felfedezik azokat az értékeket, azt az erőtartalmat, szellemi és kreatív potenciált, amely a „gyengébbik” nemből rejtőzik. A 21. században rengeteg lehetőség kínálkozik a lányok, nők, asszonyok, hölgyek számára, hogy kibontsák tehetségüket, megélik nőiségüket, energiáikkal hozzájáruljanak az emberiség jobbá tételéhez. Ehhez jelentenek támogatást, segítséget azok a projektek, amelyek idén indultak Baranyában és amelyekhez a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara is csatlakozott konzorciumi partnerként.

„A nők bizonyos élethelyzetek megváltozásával kezdenek el vállalkozni”

A család VAGY karrier kontra család ÉS karrier viszonylatok közül ma már nem kell választaniuk a nőknek Magyarországon, dr. Törőcsik Mária, a PTE egyetemi tanára, a Trendinspiráció Műhely alapítója szerint a család ÉS karrier együtt megfelelően menedzselhető.

A TELJESÍTÉSIGAZOLÁSI SZAKÉRTŐI SZERV TÁJÉKOZTATÓI

ARCHÍVUM

- Nem gondolom, hogy ilyen éles választás elé kerülnek ma hazánkban a nők, az viszont már más kérdés, hogy valaki saját elhatározásából dönt-e úgy, hogy a családot választja vagy pedig a karriert – mondja a professzor asszony. – Ezek a kérdések csak egy idealizált elképzelésben merülhetnek fel, hiszen az élet nem ilyen, hogy előre eldöntjük, melyik lehetőséget válasszuk, mert nagyon sok minden felülírhatja ezt. Lehet egy nő alapbeállítódása, hogy családanya lesz, de bármennyire is szeretné, mondjuk, anyagi okokból nem tudja megtenni. Esetleg nincs hozzá párja.

A különféle szociológiai felmérésekben a magyar nők többsége úgy nyilatkozik, hogy szeretnének gyereket. Viszonylag kis százalékban fordul elő, amikor valaki azt gondolja, hogy nem fog gyereket szülni. Egy friss felmérés szerint a magyar nők 11 százalékának nem lesz gyereke fogamzóképes kora végére, de ez általában nem elhatározás kérdése, mint inkább az élet következménye. Az viszont, hogy tudatosan nem vállalnak gyereket a nők, egy erősödő tendencia. Összefüggésben van az individualizációval, azaz hogy az egyén a saját élete céljait követi, netán kényelmes, nem akarja megszakítani a karrierjét, vagy egyre inkább olyan feladatokat vállal, amelyek nem teszik lehetővé a gyerekvállalást. Azt látjuk a különféle megkérdezésekből, hogy sokkal több gyereket terveznek a nők, mint ahány végül is megszületik. Egy friss kutatás szerint a magyar nők átlagosan 27,9 éves korukban szülik az első gyermeküket és fogamzóképes éveik végéig átlagosan 1,9 gyermeknek adnak életet. Nyilván könnyebb lenne dolgozni a gyerekek mellett, ha több támogató intézmény működne. Ha valakinek bébiszittert kell fogadnia, amíg a munkájával van elfoglalva, az már megnehezíti a választást.

- Milyen tendenciák láthatók a nők munkavállalásával kapcsolatban? Megjelennek-e az atipikus foglalkoztatási formák?

- Úgy látom, hogy többet beszélnek róla, mintsem valami is történe az atipikus foglalkoztatást illetően. Az, hogy félállásban, netán otthonról dolgozik valaki, nálunk egyfajta kikerülést jelentenek a „fősodorból”, tehát így nem teljes értékű munkaerőként kezelik a nőt. Ez azt is jelenti, hogy nagyjából elfelejtheti a karriercélokat, hiszen nem igazán számíthat előléptetésre, nem támogatják a szakmai fejlődését. Nem hiszem, hogy ezen a területen jelentős előrelépést tettünk volna. Ez egyébként nagy baj. A nők munkavállalása meghatározó, tehát a nők nagyobb része dolgozik, de azért látható, hogy a 70-es, 80-as évekhez képest mégis kevesebb a számuk.

- Néhány évvel ezelőtt a Trendinspiráció Műhely kutatást végzett az új idősök, azaz az 50+ generáció fogyasztási szokásairól. Ebben a tanulmányban megfogalmazták, hogy ez a korosztály már nem az a visszahúzódó rétege a társadalomnak, mint volt 5-10 éve, a korábbiánál sokkal aktívabb életet él. Ez a fajta aktívabb lét a karrierre is érvényes? Netán több az új karriert építő nő is?

- Sajnos, az látszik, hogy ha valaki kikerül a munkahelyéről 40+-osan, nagyon nehezen tud munkát vállalni. Még akkor is, amikor manapság sokkal jobb az elhelyezkedési lehetőségek – elvileg. Gyakorlatilag az látszik, hogy a kor hátrányt jelent a munkaerőpiacon. A 40+-osoknak még van esélyük, esetükben lehet munkahely-váltáson, koncepcióváltáson gondolkodni. Az 50+-os nők inkább már ki akarnak tartani a meglévő munkahely mellett (akár a nyugdíjazásig), mert nem nagyon van esélyük máshol állást kapni. Felmerülhet persze, hogy vállalkozni kell. Azt látjuk, hogy a nők bizonyos élethelyzetek megváltozásával kezdenek el vállalkozni, én magam úgy tapasztalom, hogy a vállalkozás indítása sokkal inkább a gyerekvállalás utáni időszakban, inkább a 30-asokra jellemző.

- Milyen az elfogadottsága a társadalom, a család részéről, hogy a fiatal nők vállalkozást indítanak? Egyáltalán milyen nehézségekkel találják szembe magukat?

- Ennek pozitív a kontextusa, társadalmilag elismert, elfogadott, viszont az kétségtelen, hogy a legtöbb ilyen vállalkozás, amit végigkísérhettünk, jellemzően a „puha” területre vonatkozott. Gasztronómia, vendéglátás, turizmus, kézműves – tehát olyan területeken vállalkoznak, amelyen van ismeretük vagy amit szívesen csinálnak. Például gyerekneveléssel kapcsolatos tábort, szolgáltatásokat szerveznek, egy időben a magánóvodák voltak ilyenek, mostanában előtérbe került a magániskola alapítása. Vannak más jellegűek is, mint mondjuk a korábbi munkahelyről hozott tapasztalatra épített kisebb cég, online marketing ügynökség, grafikai stúdió.

Sok függ attól, hogy miként ítéli meg a környezete a vállalkozó nőt. Ha a vállalkozásban önmegvalósítás zajlik és nem kényszerből csinálja, akkor annak hasonló a társadalmi tükröződése is. Azt gondolom, hogy ha valaki komolyan elkezd és elkötelezetten működik, akkor előbb-utóbb elismerik a munkáját, de ezért meg kell küzdeni. Én, magam pozitívan vélekedek a nők vállalkozóvá válásáról, feltételezem, hogy többen el fognak mozdulni ebbe az irányába, főleg ha jó példákat látnak maguk előtt. Ebben nagyon sokat segítenének a támogató közösségek. Jó lenne, ha a nők preferálnák a női vállalkozókat.

Család- és KarrierPONT Szigetváron: egyre többen ismerik a lehetőséget

Számos helyzetben szüksége lehet egy nőnek támogatásra élete során: pl. a gyermekgondozással töltött évek után visszatérne a munkába, de nem tudja, hogyan tegye, illetve hol végezhetne el hozzá egy képzést. Esetleg a hozzátartozóját ápolja és néha jó lenne magának is kikapcsolódnia. Vagy szüksége van valakire, aki meghallgatja a problémáit és segít megoldani azokat. Többek között ezekre a helyzetekre fókuszál az a 3 éves projekt, a „Nőnap 365, Nőközpont működtetése Nyugat-Baranyában”, amelyet a Láthatár Közhasznú Egyesület valósít meg két konzorciumi partnerrel – a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamarával és az IFKA-val – Szigetvár, Szentlőrinc és Sellye térségében.

- A projektben létrehoztunk Szigetváron egy központi helyet a „Magtárban”, ahol bababarat módon alakítottuk ki az ügyfélfogadót és a tanácsadó helyiséget, illetve az irodánkat – mondja Csiszár-Parrag Beatrix szakmai vezető. – A projekt működtetéshez elengedhetetlen a három konzorciumi partner kiváló együttműködése. Az egyik fontos elem a munkáltatók megszólítására fókuszál – ezt biztosítja a kamara. A kulcsszó itt a munkáltatók érzékenyítése a nők, a kisgyermekes anyák foglalkoztatására, az atipikus foglalkoztatási formák szem előtt tartásával. A GYES-en, GYED-en, GYET-en lévő kismamákat, illetve azokat a nőket szeretnénk bevonni a programba, akik a hozzátartozójukat ápolják, számukra többfajta képzést és szolgáltatásokat biztosítunk. A képzések között angol és német nyelvi képzés, valamint aranykalászos gazda képzés szerepel és jogosítványszerzésre is van lehetőség. Szolgáltatásaink között egyéni coachingot biztosítunk, de van munkavállalási és mentálhigiénés tanácsadás is. A tanácsadások, illetve a képzések ideje alatt gyerekfelügyeletet is biztosítunk.

- Hogyan találják meg a célcsoportban lévő nőket? Tudják, hogy létezik ez a program?
- Január elején indult a projektünk, az első év tulajdonképpen arról szól, hogy köztudatba jöjjünk, azaz értesüljenek a program működéséről. Ezt az ún. szakmai és családi tanácsadó napok biztosítják, ezek által igyekszünk bevonni, megszólítani az ügyfeleinket. Járjuk a falvakat, pl. a falunapokon tájékoztatjuk az érdeklődőket a lehetőségről. Jelen vagyunk a közösségi médiában, de a széles partneri hálónkra is támaszkodhatunk, hiszen sok éve dolgozunk a térségben.

- Miként fogadják az asszonyok ezt a fajta közeledést?
- Azt tapasztaljuk, hogy nagyon örülnek neki, rendkívül pozitívak a visszajelzések. Rengeteg információt kapunk tőlük, hogy valójában miben szenvednek hiányt, és igyekszünk az igényekhez igazítani a kínálatunkat. Például ha valaki kisgyermeket nevel, eleve hátrányos helyzetben van a munkaerőpiacon, mert a munkáltatók nehezen tolerálják, ha megbetegszik a gyermek és az anya kiesik a munkából. De már volt olyan megkeresésünk is, hogy nyelvtudásra lenne szükség a diploma átvételéhez. Vagy érdeklődnek a vállalkozóvá válás iránt, ehhez pl. támogatást is nyújtunk egyfajta marketingcsomag formájában. Emellett vannak workshopjaink, ahol megismerhetik egymás tapasztalatait, mindez hozzájárul ahhoz, hogy később önállóan is tudjanak boldogulni. Szeretnénk kialakítani egy egymás közötti kölcsönös segítségnyújtási rendszert, ami hosszú távon működhet.

- Van-e jelentősége annak, hogy Szigetváron és térségében indult el a projekt?
- Ez egy hátrányos helyzetű térség, ezért azt gondolom, hogy minden olyan szolgáltatás, amihez hozzáférhetnek a hölgyek, az segítség. A nagyvárosokban sok szolgáltatás áll rendelkezésre, de minél inkább a hátrányosabb területek, illetve a kisebb települések felé haladunk, annál inkább ritkulnak a lehetőségek. Ezért az az egyik küldetésünk, hogy a lehető legközelebb vigyük a segítséget a nőkhöz.

- Milyen együttműködő partnerekre találtak a térségben?
- Már több intézménnyel sikerült kialakítani kapcsolatot, a védőnők, az önkormányzatok, a polgármesterek igen jól fogadták a jelenlétünket. Felkerestük a védőnői szolgálatot, a gyerekorvosokat és a családsegítőket is. Vállalkozásokkal is próbálkoztunk, a szigetvári kamarával is remek az együttműködés, rengeteg segítséget kapunk tőlük. A közeljövőben tréningeket, workshopokat tartunk munkáltatóknál, mert hívnak bennünket. Van olyan cég, ahol szinte csak hölgyeket foglalkoztatnak és jelezték, hogy szükségük van a segítségünkre.

Pécsi Család- és KarrierPONT

A nők munkaerőpiaci helyzetének javítását tűzte ki egyik fő céljául az a hároméves projekt, amely Pécsi Család- és KarrierPONT néven május 7-én kezdte meg működését a baranyai megyeszékhely belvárosában. A projekt megvalósításának elengedhetetlen feltétele, hogy olyan hálózati együttműködést alakítsanak ki, ami segíti a nők foglalkoztatásának növelését, és javítja a család, valamint a munka összeegyeztethetőségét, a munkáltatók és a munkavállalók helyi szintű együttműködését. A „CSAKPONT” munkatársai átfogó tájékoztatást és segítséget nyújtanak a munkaerőpiacra kapcsolatos tudnivalókról, a munkába állás módjáról is.

- Elkezdődött a hálózatosodás a konzorciumi partnerek párbeszédével, valamint az iroda működése során kialakult kapcsolatainkkal és nagy mértékű lendületet kap a Tanácsadó Testület felállításával – mondja dr. Nagyné Márton Sarolta, a Család- és KarrierPONT képviselője. – Megalakult egy öttagú grémium olyan szakemberek, vezetők részvételével, akik a társadalom különböző területeiről érkeztek, segítségükkel hatékonyan térképezhetjük fel, hogy jelenleg mi hibádzik a nők ideális életéhez, foglalkoztatásához, az atipikus foglalkoztatási formák általánossá tételéhez. Általuk további olyan szereplőket tudunk megszólítani és bevonni, akik hozzájárulhatnak a hatékonyságunk növeléséhez.

- Milyen szolgáltatásokat, programokat vehetnek igénybe a Család- és KarrierPONTban a nők?

- Elindítottuk „gyerektaxi” szolgáltatásunkat, amely azoknak a szülőknek nyújt segítséget, akiknek a munkaideje túlnyúlik az iskola, az óvoda, a bölcsőde nyitvatartási idején, vagy gondot okoz számukra, hogy gyermeküket eljuttassák a szükséges különórákra, fejlesztő foglalkozásokra. A programba bekerülő gyerekeket hivatásos sofőr és gyermekfelügyelő szállítja. Saját rendezvénnyel kapcsolódtunk a május elején zajlott Születés hete programsorozathoz, itt számos önkéntessel gyarapodtunk, akik a későbbiekben segítik küldetésünk megvalósítását. Tervezzük, hogy éves szinten 6 családi rendezvényt (pl. Apák napját, Nagyszülők napját vagy a Láthatatlan munka napját) tartunk, 3 rendezvényt szervezünk a női foglalkoztatás bővítése témájában, lesz 10 rendezvényünk az atipikus foglalkoztatás népszerűsítéséért, meghirdetjük „Az év női példaképe” online pályázatot és felmérést végzünk a helyi munkáltatók körében az atipikus munkavégzésről.

Emellett egyéni tanácsadásokra is várjuk a nőket. Képzések szervezését, a munkaerő és a munkáltató egymásra találásának elősegítését vállaljuk, eddigi ügyfeleink elsősorban álláskeresőként, karrierváltásban kértek tanácsot. Felvettük a kapcsolatot a munkaügyi központtal, illetve keressük az együttműködés lehetőségét a polgármesteri hivatal területi szociális központjaival, valamint a családsegítő szolgálatokkal is, hogy a munkába visszatérni vágyó nőknek ajánlják a szolgáltatásainkat.

- Milyen jellegű képzések elindításában gondolkodnak?

- Projektünk keretében a képzések lebonyolításáért a MIOK a Hátrányos Helyzetű Emberekért Alapítvány felel, amelynek munkatársai ellátják a pénteki napok ügyfélfogadását is. Számos érdeklődőt regisztráltunk már a képzésekre. A legnépszerűbb a stresszkezelési módok és a személyiségfejlesztés tematikájú volt, de többen érdeklődnek a konfliktuskezelési tréning iránt is. Terveink szerint hamarosan elindul a Stresszkezelési módok és technikák képzés, több kurzus pedig szeptembertől lesz látogatható.

- Jó példa lehet az atipikus foglalkoztatásra az, hogy a projektben dolgozó szakemberek is így dolgoznak. Ennek a munkaszervezésnek milyen előnyeit tapasztalták meg a mindennapokban?

- A Pécsi Család- és KarrierPONT-ban a szakmai munkatársak rész munkaidőben, távmunkavégzési lehetőséggel, munkaidőkeretben dolgoznak, és az is lehetőség számukra, hogy ha nem tudják megoldani a gyermekük felügyeletét – ami a nyári iskolaszünetben több munkatárs esetében előfordult –, akkor magukkal hozzák az irodába a gyermeküket. Az ügyfélfogadás rendjének kialakítása bevált a gyakorlatban: mivel mindkét tanácsadónk egyidejűleg tartózkodik az irodában (a hivatalos nyitvatartásnak megfelelően), segíteni tudják egymást a tanácsadás idején, illetve a nyári szabadságolások is fennakadás nélkül megoldhatók. Ez a családbarát munkaszervezési mód hatékonyak bizonyul: a munkatársak feladataikat a legjobb tudásuk szerint, jó hangulatban, egymást segítve végzik, ami hozzájárul ahhoz, hogy az ügyfelek felé is pozitív képet közvetítsünk az irodánkról, illetve a munkáltatók számára is „jó gyakorlatként” mutassuk be az atipikus foglalkoztatást.

FEMME projekt – a nők vállalkozóvá válásáért

A nők vállalkozóvá válását és foglalkoztathatóságuk javítását tűzte ki célul a FEMME (Fostering the Exchange of Practices to Empower Mumpreneurship in Europe) nemzetközi projekt, amelyben a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara projektpartnerként vesz részt. Nyolc ország tapasztalatait és legjobb gyakorlatát osztják meg egymással a partnerek azért, hogy a még nem dolgozó nők bevonásával válaszoljanak a munkaerőpiaci kihívásokra.

- A FEMME projekt elsődleges célja, hogy segítsen kiterjeszteni az inkubátorok, oktatók, trénerek látószögét olyan vállalkozói ismeretek és kompetenciák felé, amelyek a gyermekvállalás után saját vállalkozást indító nőket támogatják vagy hozzájárulnak az oktatásukhoz – foglalja össze röviden Pazaurek Szabina, a kamara munkatársa, mi is a lényege a tavaly ősszel kezdődött és 2019 őszéig tartó „Bevált gyakorlatok cseréje a nők vállalkozóvá válásának elősegítéséhez Európában” alcímet viselő projektnek. – A programban megnevezett „mumpreneurship” magában foglalja az anyaságot és a vállalkozói létet; olyan nőket értünk alatta, akik kismamaként, anyaként úgy döntöttek, saját vállalkozást indítanak. Európában ezt a mozgalmat többnyire olyan nők informális csoportja alkotja, akik úgy érzik, hogy szükségük van a saját közösségük kialakítására a tapasztalatcsere és az egymástól való tanulás, illetve az üzleti tevékenységük bővítése érdekében.

- Milyen fő elemekből áll a projekt, azaz mire keresnek megoldást a résztvevő partnerek?

- Egyrészt magában foglalja a „mumpreneurship” női vállalkozói létről trénerek és felnőttoktatók képzését, a női vállalkozók támogatását, a „mumpreneur”-ök, női vállalkozók helyzetének felmérését a partnerországokban. Emellett a női vállalkozókat támogató kezdeményezéseket, jó gyakorlatokat osztják meg egymás között a tagok, de projektelem a női vállalkozói lét megismertetése egy európai „mumpreneur”, női vállalkozói hálózat kialakításával, illetve az egyik cél a nemek között a gazdasági/társadalmi egyenlőség biztosítása.

- Miért kerültek fókuszba az anyavállalkozók?

- Az eddig elkészült tanulmányok azt mutatják, hogy egyre több nő indít saját vállalkozást az Európai Unióban és ez érvényes Magyarországra is. Napjainkban az EU lakosságának 52%-a nő, a foglalkoztatásban lévő 234,6 millió európai 65,3%-át (98,8 millió) a női munkavállalók teszik ki. A női vállalkozók aránya azonban csupán egyharmad az egyéni vagy társas vállalkozások között az EU-ban. Nem véletlen, hogy mind nemzeti, mind uniós szinten a női vállalkozói potenciál kevésbé kihasználatlan gazdasági növekedési és munkahelyi forrást jelent, amelyet tovább kell fejleszteni és tudatosítani a fontosságát, lehetőségeit a vállalkozói és magánszférában egyaránt. A hagyományos női és anyaszerep sokszor nehezen egyeztethető össze egy cég menedzselésével és a közgondolkodásban a vállalkozó még mindig férfiszakmának számít. Magyarországon a női vállalkozók aránya az uniós átlag alatti 28,2% volt 2017-ben, ami azt jelenti, hogy minden harmadik üzlet tulajdonosa vagy vezetője nő, valamint egyre több női vezető is van a cégek élén.

- Melyek a női vállalkozók sajátosságai, milyen különbségek vannak a férfi és a női vállalkozók között?

- A nők és férfiak vezette vállalkozások közötti különbségek már a cégalapítást motiváló tényezőkben is megmutatkoznak. Sok EU-s országra jellemző, hogy a nők a pénzügyi tőke és a támogató szolgáltatásokhoz való hozzáférés hiánya miatt szükségből vállalkoznak, ugyanakkor a nők máshogy értékelik a sikert, mint a férfiak. Többségük hajlandó kevesebbet keresni, hogy sikeres legyen a vállalkozása, a férfiak viszont kevésbé kaphatók erre. A márka megteremtése lényegesebb a nők számára, míg a férfiaknál a cég üzleti növekedése az elsődleges. A nők vállalkozás indításánál inkább hagyatkoznak a család, a barátok segítségére és pénzügyi támogatására, mint üzynökségek, tanácsadó cégek vagy pénzügyi intézetek szolgáltatásaira.

- Hol tart most a projekt megvalósítása?

- Olaszországban tartottuk július közepén a 2. projekttalálkozót, ahol bemutattuk és megvitattuk a női vállalkozók helyzetéről készült átfogó tanulmányunkat és a partnerországok tapasztalatait, legjobb gyakorlatait, a szakmai és kutatási eredményeinket. Ezek mellett bemutattak több, az „anyavállalkozók” helyzetét javító elképzelést. A jó gyakorlatok azokra a leggyakrabban felmerülő kihívásokra és igényekre próbálnak választ adni, amelyekkel a nők – különös tekintettel az anyákra – szembesülnek egy új vállalkozás indításakor. Azonos elemek fedezhetők fel a jó gyakorlatok többségében, ezek: a képzés, a mentorálás és coaching, a támogató csomagok, a kapcsolat- és hálózatépítés, valamint a tudatosság. A FEMME projekt célja egy női vállalkozói hálózat kialakítása.