

ویروس کرونا و کسب و کار (۱۱)*

مادران شاغل در دوران کرونا

سازمان‌ها چگونه می‌توانند از مادران شاغل در دوران کرونا و پس از آن حمایت کنند؟



موسسه رسا

رشد سرمایه انسانی ایران
BASA INSTITUTE

*این فایل توسط بی‌سی‌جی ایجاد شده و موسسه رشد سرمایه انسانی ایرانیان(رسا) در راستای مسئولیت اجتماعی خود اقدام به ترجمه و توزیع آن نموده است





<https://t.me/RasaHumanResource>
<https://www.linkedin.com/company/rasahr>

کووید-۱۹ زندگی مردم در سرتا سر جهان را با یک بحران جدی روبرو ساخته است و این ویروس روزبروز در حال گسترش می باشد و نگرانی های جدی در حوزه سلامت و رفاه اجتماعی به وجود آورده است و همچنین انواع استرس ها و سردرگمی ها را برای جوامع به دنبال داشته است . تغییرات در نظام آموزشی و تربیتی کودکان از جمله تعطیلی مدارس و مهد کودک ها از سخت ترین چالش های روزمره ای است که به موجب گسترش این ویروس به وجود آمده است ؛ در طرفی دیگر این ویروس چالشی جدی برای آن دسته از افراد به وجود آورده است که امکان کار در منزل و به اصطلاح به صورت دور کاری را ندارند و به موجب آن ساعات کاریشان کاهش یافته و مشکلاتی بعدی برای خانواده و فرزندانشان به وجود می آید . اما باید توجه داشت که آن دسته از افراد که شغل هایی منعطف دارند و می توانند دور کاری کنند بازهم با این چالش روبرو هستند که چگونه کودکان را در این طول این دوره مدیریت کنند ؛ این مقوله به خصوص در زنان ، بیشتر چالش بر انگیز است چرا که همواره زنان ۶۰ درصد بیشتر از مردان مسئولیت مدیریت کودکان را بر عهده دارند . در این زمان رهبران و مدیران سازمانها و شرکتها کار سختی را در پیش رو دارند چرا که باید تصمیماتی را اتخاذ کنند تا بوسیله آنان به زنان و مردان شاغل در زیر مجموعه شان آسیبی وارد نشود تا بدین وسیله خانواده آنان نیز با مشکل روبرو نگردد . در نهایت می توان گفت که چالش به وجود آمده می تواند زندگی تمامی کارمندان و کارگران شاغل در سرتا سر دنیا را تحت تاثیر قرار دهد و یا حتی می تواند تعادل جنسیتی که قبلا میان کارکنان یک مجموعه وجود داشته را نیز از بین ببرد.

مسئولیت مادران شاغل

با شیوع ویروس کرونا شمار بسیار زیادی از کودکان مجبور به ماندن در خانه هستند چرا که دولت ها به وسیله این تصمیم و سیاست ، سعی بر کاهش سرعت انتشار و گسترش ویروس کرونا دارند . از ابتدای شیوع کرونا بسیاری از مدارس و مراکز آموزشی تعطیل شده اند.

این وضعیت به خصوص در خانواده هایی که هم مادر و هم پدر در آن شاغل هستند بیشتر دیده می شود ؛ در جهان امروزی در اکثر خانواده ها هم مادر و هم پدر شاغل هستند ؛ مثلا در ژاپن و ایالات متحده حدود ۶۶ درصد و در کانادا و استرالیا حدود ۷۰ درصد ، در خانواده ها هم پدر و هم مادر شاغل هستند .

باید توجه داشت اگر شرکت ها و سازمانها هم به کارمندان خود اجازه دورکاری به میزان کافی را بدهند ، بازهم والدین با چالشی سخت روبرو خواهند بود چرا که باید به طور همزمان بر روند آموزشی فرزندانشان نظارت داشته باشند و هم کارشان را با راندمان بالا و به طور موثر انجام دهند





<https://t.me/RasaHumanResource>
<https://www.linkedin.com/company/rasahr>

و این مقوله زمانی بسیار پیچیده و سخت می‌شود که والدین شغل‌هایی داشته باشند که امکان دورکاری در آنها وجود ندارد.

اما با تمام این موارد بایستی پذیرفت که همواره فشار بر زنان نسبت به مردان بیشتر است به خصوص در خانواده‌هایی که هم مادر و هم پدر شاغل هستند، این بار مسئولیت بیشتر می‌شود؛ تا جایی که در اینگونه خانواده‌ها زنان حدود ۱/۵ برابر بیشتر از مردان مسئولیت دارند. زنان اغلب علاوه بر کنترل و مراقبت از کودکان، عهده دار مراقبت از افراد سالخورده خانواده نیز هستند که به موجب آن به اصطلاح در تنگنا قرار گرفته و بسیار آسیب‌پذیر می‌شوند. در ایالات متحده زنان در روزهای تعطیل و یا ایام مرخصی بیش از ۱۰ برابر بیشتر نسبت به مردان مسئولیت مراقبت از کودکان را دارند.

گام‌هایی در جهت کمک به والدین شاغل، به خصوص مادران

برای شرکت‌ها و سازمان‌ها مهم است که در مقابل عواقب این ویروس و تأثیرات آن بر کسب و کارشان مقاومت کنند و تا جایی که ممکن است آن تأثیرات را کاهش دهند؛ باید توجه داشت که این عواقب با توجه به تعطیلی مدارس و مراکز آموزشی و حضور بیشتر کودکان در خانه، بیشتر می‌گردد. زنان شاغل که کودک مدرسه‌ای دارند در مرحله حساسی حضور دارند و اگر مشاغل آنها مدیریتی نیز باشد این مشکل دو صد چندان می‌شود.

در روزهای سختی که امروزه با آن مواجه هستیم و این ویروس در حال گسترش است، سازمان‌ها با اتخاذ تصمیم‌ها و سیاست‌هایی از جمله: مرخصی استعلاجی، حمایت از مراقبت از کودکان، ساعات کاری منعطف می‌توانند در این مسیر پیشرو بوده و به نیروهای خود کمک شایانی کنند. بوسیله این شرایط زنان شاغل بهتر می‌توانند بین فضای شغلی‌شان و خانواده خود تعادل برقرار سازند.

در اینجا چهار توصیه به سازمان‌ها می‌کنیم تا به وسیله آن، والدین شاغل به خصوص زنان، آسیب کمتری ببینند:

۱- در تماس باشید، اولویت بندی کنید و منعطف باشید

فرض نکنید که کارمندانی که در حال دورکاری هستند، برنامه منظمی دارند و با ظرفیت قبلی خود کار می‌کنند. در این مورد پیشنهاد می‌شود که صاحبان مشاغل با کارمندان خود مرادده داشته باشند و با توجه به شرایط فعلی کارمندان خود را درک کنند و از نظر حجم کاری با آنها کنار بیایند. ماموریت‌های کلیدی و اصلی را مشخص کنید و وظایف مربوط به آن‌ها را اولویت بندی کنید.





<https://t.me/RasaHumanResource>
<https://www.linkedin.com/company/rasahr>

اساس وظايف واحد سازمانى برنامه ريزى كنيد نه بر اساس خود افراد. از اين رو فشار كار روى كاركنان والد كمتر مى شود.

۲- نگاه بلند مدت داشته باشيد و به والدين اجازه دهيد به صورت دور كارى مشغول باشند

اگر نياز است تا كارمندان خود را به مرخصى بفرستيد براى آن چاره اى بينديشيد چرا كه هم با اين كار و جلوگيرى از اجتماع آنها در محيط كار ، اصول بهداشتى را رعايت كرده ايد و هم در جهت جلوگيرى از زيان هاى مالى شركت قدم بر داشته ايد چرا كه حدود ۳۳ درصد از حقوق ساليانه ي كارمندان بايد صرف جايگزينى نيروى جديد شود .

۳- برنامه اى جهت لحاظ كردن شرايط فرزنددارى در ارزيابى هاى سالانه تنظيم كنيد

در اين خصوص مى توانيد مثلاً طرعى را برنامه ريزى كنيد كه مراقبت از كودكان و نتايج آن در تنظيم اهداف سالانه ي كارمندان و بر كارى كه انجام مى دهد لحاظ شود .

۴- با همدلى و با درك بالا رهبرى و مديريت كنيد

با توجه به وضع پيش آمده هيچ راه حل كاملى براى اين موضوع وجود ندارد مگر همدلى و منعطف بودن با كارمندان خود در وهله اول . توجه داشته باشيد كه مردان نيازمند كمك هستند حتى اگر آن را بيان نكنند چرا كه با توجه به اولويت ها ، فشار هاى اجتماعى زيادى بر دوش آنها است و همزمان مى خواهند كه متعهد به شغلشان بمانند . پىسعى در حل مشكل به صورت گروهى و جمعى داشته باشيد تا اين كه بار مسئوليت را به صورت فردى بر كارمندان قرار دهيد.

اكنون زمان بازگشت به عقب نيست

چالش هاى به شكل همين چالشى كه در آن هستيم در واقع موقعيت هاى بى نظيرى است تا به هم نوعان خود كمك كنيم و با آنها همدردى كنيم . بايد بپذيريم كه با توجه به چالش هاى كه هم اكنون براى خانواده ها به وجود آمده از جمله تعطيلى مدارس ، خانواده هاى كم در آمد را به شدت متضرر خواهد ساخت ؛ پس با توجه به همين موضوع دولت ها و سازمانها بايد اقداماتى را بينديشند تا خانواده ها با مشكلات بيشترى روبرو نشوند . موضوعى ديگر كه رهبران و مديران شركت ها و سازمانها بايد به آن توجه داشته باشند اين است كه چالش به وجود آمده امروزي نبايد باعث شود تا نقش زنان در كسب و كارها ، از بين برود و در واقع نبايد عقب گرد به وجود آيد.



برای کسب اطلاعات بیشتر درباره مدیریت کسب و کار خود در دوران بحران کرونا می‌توانید شماره‌های قبلی مجموعه «ویروس کرونا و کسب و کار» را از کانال تلگرام و یا صفحه لینکدین موسسه رسا به آدرس زیر دریافت نمایید:

آدرس کانال تلگرام موسسه رسا:

<https://t.me/RasaHumanResource>

آدرس صفحه لینکدین موسسه رسا:

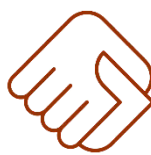
<https://www.linkedin.com/company/rasahr>

برای کسب اطلاعات بیشتر و دریافت مشاوره می‌توانید با ما در ارتباط باشید:

www.rasa-hr.com

۰۴۷۷ ۳۷ ۲۲ - ۲۱۰

۰۴۳ ۱۵ ۳۵ ۲۲ - ۲۱۰



موسسه رسا
رشد سرمایه انسانی ایرانیان
RASA.INSTITUTE