

Tato publikace byla vytvořena
na podporu udržitelnosti projektu
**M_ANIMA – flexibilní vzdělávání
žen v aktivní fázi rodičovství podle
zahraničních zkušeností.**

**Projekt je spolufinancován
Evropským sociálním fondem
a Státním rozpočtem
České republiky.**

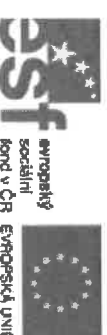
**V roce 2013 vydalo
Národní centrum pro rodinu
Průchodní 2, 602 00 Brno
www.rodiny.cz**



**Harmonizace rodiny
a zaměstnání
v krátkých zamyšleních**



**NÁRODNÍ
CENTRUM
PRO RODINU**



**evropský
sociální
fond v ČR**



EVROPSKÁ UNIE



**OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST**

**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz**

Milé čtenářky, milí čtenáři,

nabízíme vám jeden z výstupů projektu M_ANIMA. Příložená sada letáku byla využita vana během besed v místech pravdělného setkávání žen.

Cíl, k němuž letáky směřovaly, zůstává i po ukončení projektu. Snahou autorek je ukázat na přínos práce pro rodinu, která se může stát důležitým **obdobím osobního růstu – nejen pro dítě**, ale i pro rodiče, a přispět tak do mozaiky pohledů na potřebu pečujících rodičů, v drtivém počtu připadající žen.

V médiích i v práci se ženami se často setkáváme s překážkami, které působí nedostatek nabídek nerodičovské péče o děti i neuspokojivé možnosti práce na krácený úvazek a flexibilních forem práce. Ženy navíc mají tento nedostatek i jako omezení možnosti seberealizace v zaměstnání. V těchto případech velmi oceňujeme úsilí politiků, zaměstnavatelů a dalších občanských iniciativ, které přispívají ke zlepšení neuspokojivého, v evropském kontextu znepokojivého stavu.

V diskusích o této problematice ale postřídáme zmínku o tom, že zapojení na trhu práce je velmi důležitým způsobem zajištění do společensky důležitě práce, není ale možnost vylučnou. Z pohledu na udržitelný rozvoj společnosti sem patří právě i práce pro rodinu, zejména výchova budoucí generace.

Opomíjený význam materství má na ženu v intenzivní rodičovské fázi, která je zcela

nevýstíže nazývána materškou a rodičovskou dovolenou, velmi negativní vliv. Až neuvěřitelně snižuje sebevědomí, a tím i chuť k práci na sobě. Nedostatečně ocenění práce v rodině je navíc jedním z důvodů, proč je počet otců na rodičovské dovolené stále neuspokojivý a proč zaměstnavatelé často považují existující rodinné závazky svých zaměstnankyň či zaměstnanců za faktor snižující či znemožňující kvalitu výkonu.

Proč může být rodičovství přínosné i pro osobní růst?

Především proto, že práce pro rodinu je reálnou příležitostí k prohloubení důležitých psychosociálních dovedností – říkáme jim rodinné kompetence či měkké dovednosti, které umožní pracovat s větší efektivitou i v profesi.

Dokázat tyto dovednosti pojmenovat jazykem trhu práce a hlavně nebat se o nich hovořit, není samozřejmé, ale je velmi účinné. Umožňuje překlenout pomyslnou propast mezi světem rodiny a profesí a uvolňuje ruce pro takovou míru zapojení v rodině i na trhu práce, která není výsledkem strachu ze sociálního vyloučení, ale volbou odpovídající přáním i možnostem konkrétních rodičů. Příloženě letáky nabízí základní návod pro takový způsob uvazování.

Přejeme vám, abyste měli odvahou harmonizovat rodinu a zaměstnání nejen díky vynaloženému úsilí, ale i proto, že dokážete povazovat současně úkoly za příležitosti.

Kdy jste byla v životě úspěšná?

Jmenujte, prosím, tři příklady úspěchu ve Vašem životě:

1)

.....

2)

.....

3)

.....

Dají se Vám bez dlouhého přemýšlení**odpovědět?**

Pokud ne, je to proto, že:

a) myslíte, že takové otázky nejsou pro ženu na rodičovské dovolené ty nejdůležitější,

b) máte pocit, že nemáte čas se nad možnostmi úspěchu zamýšlet nebo o ně usilovat,

c) Vaše úspěchy nikoho nezajímají?

Při hledání odpovědi záleží samozřejmě na úhlu pohledu:

Považuji za úspěch to, co přináší moje práce druhým, nebo hodnotím svoji úspěšnost podle toho, co přináší práce mně samotné?

Dá se předpokládat, že spokojenost nastává tehdy, když se oba zmíněné pohledy na úspěšnost vyrovnají.

Problém nastává, když za úspěch práce pro rodinu považují jen to, co přináší moje práce druhým, a přitom více či méně pocítuji, že se sama nerozvíjím nebo že nedokážu čelit otázkám, „jak dlouho ještě budu doma?“

Jedna žena to vyjádřila slovy: „Co dělám? Tak ráno vstaneme, a než upravíme dítě do podoby, aby bylo schopno se takhle nějak pohybovat, než se nasnídáte, tak to uběhne tak hodina a půl. Uvařit, dítě, vyvenčit dítě, nakoupit, sníst oběd, uspat dítě, uklidit domácnost, probudit dítě, navesčit dítě, vyvenčit dítě, udělat večeři, přivítat manželka, náležitě ho ocenit, zeptat se, jak se měl v práci, nakrmit dítě, udělat večeři, nakrmit dítě, nakrmit manželka, nakrmit sebe, udělat hygienu večer. Všechno to tak nějak zpacifikovat, dát dítě spát, vyžehlit, vyprat, navat nádobí do myčky, vyrvat nádobí z myčky. Přečíst si taky nějaký časopis, abych úplně nezakrněla, a večer se podívat na svůj oblíbený seriál a padnout do postele. A táno zas znovu. Mezitím občas nějaké cvičení s Klarinkou a nějaká mimořádná akce, sem tam nějaký doktor, očkování.“

K tomu přistupuje nešímovost okolí, kterou popsala jiná žena následovně:

„A jste tedy stále zavěšená a tam, kde se nedostanete s kočárkem, tak tam nemůžete. Jste uvázaná na to, že každý dvě hodiny kojíte nebo každý tři hodiny a že musíte být doma, pokud Vám teda zrovna nevadí, že kojíte na veřejnosti. Jezdíte s kočárkem za největšího vedra, za největší zimy. Jako já si nestěžuju, ale je to záhu!“

Takový způsob uvážování ve spojení s nedostatečným společenským uznáním péče má na rodiče a zvláště matky malých dětí hned dvoji nežádoucí vliv:

■ z hlediska zaměstnatelnosti dochází ke ztrátě zdravého sebevědomí a tím i motivovanosti k sebevzdělávání a udržování kontaktu s profesním světem;

■ z hlediska rodičovského působení se hledá pouze odpověď na otázku: „Nakolik potřebuje rodičovskou péči naše dítě/děti?“ a neuvazuje se další rozměr péče vedoucí k otázce: „Nakolik potřebují/ potřebujeme jako rodiče k vlastnímu zrání pečovat o své děti? Nakolik chceme být nezastupitelní při předávání hodnotových vzorů?“

Nabízí se proto klíčová otázka:

Co přináší práce pro rodinu samotnému rodiči, v našem případě matce?

Zveme Vás na malou exkurzi do sousedního Německa, kde vznikl v rámci projektu EU „Rovné příležitosti pro muže a ženy“ nástroj nazvaný „bilance kompetencí“, který slouží k rozpoznání a ohodnocení neformálně získaných kompetencí u nichž je kladen důraz na činnost v rodině. Bilance kompetencí je považována za nástroj moderní personální politiky. Zajímavé je, že neslouží pouze k mapování znalostí získaných z formálního učení, ale například i sociální a osobnostní dovednosti, které jsou nezbytnou součástí kvalifikace. Cílovou skupinou pro použití nástroje jsou zaměstnané matky a otcové, pracovníci, kteří mají zájem na dalším vzdělávání a ženy, které se vracejí na trh práce. Zájemci o „bilanci kompetencí“ jsou systematicky vedeni k tomu, aby svůj dosavadní život reflektovali jako proces získávání vědomostí a dovedností a aby považovali rodinu za místo vzdělávání. Psychosociálním dovednostem, kompetencím, které jsou prohlubovány péčí v rodině, se také říká **rodinné kompetence**.

Pokud má ten, kdo pečuje o rodinu, zájem o vlastní růst, může běžné, a přitom často velmi náročné události rodinného života považovat za příležitost. Nemusí si, řečeno opět ústy jedné ženy, říkat: „Tak teď to nějak přečkám a pak teprve začnu znovu žít.“

- Už Vás někdy napadlo, že výraz mateřská či rodičovská **dovolená** není výstřední?
- Máte obavu z návratu do zaměstnání, protože jste v současnosti **jenom doma?**

Proč si myslíte, že je Vaše práce v rodině hodnocena jako dovolená či jako ztráta pro Vaše další pracovní uplatnění?

Zveme Vás k malému porovnání Vašeho zapojení při péči o rodinu, které jsme nazvali rodinná manažerka, a ve Vašem zaměstnání.

Family Manager

Vaše pozice v profesním životě

- ◀ velikost tívazku ▶
- ◀ pracovní náplň v oboru ▶
- ◀ očekávané pracovní výstupy ▶
- ◀ udržitelnost pracovních výstupů ▶
- ◀ forma společenského uznání ▶
- ◀ výše finančního ohodnocení ▶
- ◀ potřebné dovednosti ▶
- ◀ kariérní postup ▶

Výsledný popis obou uvedených „pracovních pozic“ se jistě liší podle konkrétní životní situace. Je ale jisté zřejmé, že pokud se působení v rodině odbude slovy „jsem doma“, je takové sdělení velmi nevýstředné, a proto by zasloužilo více pozornosti. Proč se tak často hovoří o tom, co všechno obnáší práce v určité profesi, v čem je zajímavá, a na druhé straně převažují příklady toho, jakými způsoby je možné domácí péči mini-malizovat? Takový způsob prezentace práce

Jednu z možných odpovědí dal profesor Richard Wilk z Indiana University, když napsal:

„Je typické, že se práce pro rodinu zaměřuje s potřebou po mezilidských vztazích. Ten, kdo vykonává psychologickou péči, neřídí se výkonnostními principy profesní práce. Proto se práce spojená s emocemi nedefnuje jako práce.“

Stručně řečeno, práce pro rodinu je zacílena na posilování mezilidských vztahů a práce profesní na podávání výkonů.

Hovořit o významu neplacené vztahové práce v souvislosti s rodičovskou dovolenou i dalším životem rodiny má velké opodstatnění.

Důvodů je celá řada.

1. Značný objem práce žen zůstává nedocenen: celkový objem času, který ženy věnují neplacené práci, je oproti mužům více než dvojnásobný (56 hod. vs. 25 hod.), zatímco v zaměstnání tráví ženy pouze o necelou pětinu méně času než muži (40 hod. vs. 47 hod.)¹¹

2. Vyšší zapojení mužů v péči o rodinu je z pohledu žen velmi žádoucí. V neposlední řadě proto, že se objem času, který muži věnují neplacené práci v rodině, nemění a je přibližně stejný, ať už je žena ekonomicky aktivní či nikoli. Snahy vedoucí k vyššímu zapojení mužů v rodině jsou zatím nedostatečné. Muži se obávají nepochopení zaměstnavatelů a násled-

ného ohrožení kariérního růstu. Je možné předpokládat, že by se vyšší prestiž práce pro rodinu příznivě projevila na vyšší angažovanosti mužů v péči o rodinu.

3. Neplacená práce vytváří pro společnost novou hodnotu. Výzkum ve Spolkové republice Německo prokázal, že hodnota neplacené práce by ve finančním vyjádření byla rovna 55 % objemu hrubého domácího produktu.

Cílem snah o nediskriminační ocenění neplacené práce není „připoutat ženu zpět ke kuchyni“, ale odstranit nedostatky v měření skutečného objemu nové vzniklé hodnoty ve společnosti zvlášť v době, kdy bude narůstat i potřeba péče o starší členy rodiny.

4. Délka rodičovské dovolené bývá spojována se ztrátou zaměstnatelnosti. K řadě faktorů, které způsobují obtížný návrat na trh práce, lze počítat i sociální vyloučení v podobě nedostatečného zájmu o pečující rodiče a s ním spojenou ztrátou zdravého sebevědomí a kontaktů s trhem práce.

- Jaký se nabízí „lék“ na udržení zdravého sebevědomí?
- Jak neztratit kontakt s trhem práce?

Nabízí se otázka:

„Nakolik je možno porovnávat činnost pro rodinu s prací v zaměstnání?“

¹¹ Zdroj: Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV 2010

■ Proč je důležité vědět, co jsem v uplynulých letech u-dělala?

■ Máte obavu, že to nikoho nezajímá?



Zveme Vás k malé inventuře toho, co jste s největší pravděpodobností za uplynulé období života jako pečující rodiče vykonali:

1) Byla vytvořena pevná citová vazba prostřednictvím kontaktu s dítětem od prvních dnů života.

2) Pevná vazba má klíčovou úlohu při rozvoji řeči a sociálního chování.

3) Pevná vazba je upevňována stabilním prostředím, které podporuje u dítěte pocit jistoty a umožňuje tak jeho rozvoj:

- matka udržuje stabilitu, hladí a konejší, rozumí předpojmové řeči, používá pro dítě známá slova, hned reaguje na dětské podněty, vytváří základy vývoje řeči;
- otec přivádí dítě k aktivitě, s dítětem pozoruje svět, učí dítě, aby uneslo odmítnutí a umělo si vydobýt pozornost.

Rodiče jsou společně tvůrci jedinečného výchovného stylu, který dává odpovědi na ty nejdůležitější otázky, které si rodiče kladou – jakým člověkem se má stát jejich dítě, jakých hodnot si má nejvíce považovat.

4) Doba prožitá s každým dítětem vytvořila i příležitost pro vznik rodinných rituálů (např. stálé místo u stolu, četba před spaním, pochvala).

5) Čas prožitý s dítětem vytvářel prostor pro experimenty, protože pokud má dítě jistotu náruče, do které se může vrátit, rádo se vydává na výzkumné cesty.

6) Čas prožitý s dítětem dává určitou záruku, že úkoly, které jsou na dítě kladeny, zajišťují přiměřenost nároků: dítě má být stimulováno vždy o něco víc, než kam došel jeho současný vývoj.

7) V dalších letech bude nezbytné, abychom jako rodiče byli blízkou i dětem školního věku, protože:

- rozvoji sociálních dovedností je posilován mezi nejbližšími rodinnými příslušníky – sourozenci, rodiči a prarodiči;
- schopnost obstat tvář v tvář problémům, nacházet uspokojivá řešení konfliktů a čelit jim se děti učí od rodičů, stejně jako od nich přijímají ujištění o své hodnotě;

- rodiče mají dostatek možností, jak ochránit děti před nástrahami mediálního světa, potřebují na to ale dostatek času, který mohou dětem věnovat;

- pouze rodiče mohou účinně jednat, když se dítě ocitne v situaci, kterou samo neumí vyhodnotit nebo vyřešit, např. je-li ohroženo šikanou.

- pouze rodiče mohou účinně jednat, když se dítě ocitne v situaci, kterou samo neumí vyhodnotit nebo vyřešit, např. je-li ohroženo šikanou.

Závěrem ještě dáme slovo dětským psychologům, podle nichž jsou právě rodiče těmi, kteří svému dítěti poskytují:

- bezpečí, jistotu
- smysluplný obraz světa
- přiměřené množství podnětů
- vědomí vlastní hodnoty
- otevřené dveře do budoucnosti



Domníváme se, že uvedený přehled dává tušit, že jste dosavadní práci neobohatili pouze zásadním způsobem život Vašich dětí, ale i sami sebe.

Záleží na Vás a na způsobu Vaší sebeprezentace na trhu práce, nakolik dokážete o svých schopnostech přesvědčit budoucího zaměstnavatele.

■ Máte se po RD kam vrátit?

■ Chystáte se změnit zaměstnání po RD? Jaké jsou důvody změny?

Z výzkumů vyplývá, že po skončení RD se jen asi třetina žen vrací ke svému původnímu zaměstnavateli. Důvody mohou být různé – od nevyhovujících podmínek minulého zaměstnání až po zjištění, že rodičovství nastartovalo i změnu kariérního uvažování. Spousta maminek během RD také začne samostatně podnikat a k původnímu zaměstnavateli či profesi se nevrací.

Jaké by byly Vaše nejzávažnější důvody pro změnu zaměstnavatele, resp. zaměstnání?

- nevyhovující pracovní doba?
- nemožnost práce na směny z důvodu péče o děti?
- délka dojíždění?
- jiné?

Také toužíte po zkráceném úvazku? Zkuste se zamyslet proč?

Jaké jsou výhody a nevýhody těchto forem práce?

+ Zkrácený úvazek

- více času pro rodinu
- ideální pro přechod k plnému pracovnímu úvazku
- vhodné i pro zaměstnance se zdravotním znevýhodněním

- Zkrácený úvazek

- nižší výdělek
- méně zaměstnaneckých benefitů
- větší riziko ztráty místa
- horší kariérní postup

Práce na zkrácený úvazek tedy má svá rizika. Kromě nižšího finančního ohodnocení má zaměstnanec těžší přístup k zaměstnancovým výhodám (dotované stravenky, využití služebního auta apod.) a obtížně získá úvěr či hypotéku. Nižší příjem se promítá i do výše důchodu. Dalším rizikem mohou být nerealně požadavky zaměstnavatele na objem práce, která se nedá během práce na zkrácený úvazek stihnout. Pracovník pak formou přeschásů či řešení pracovních záležitostí mimo pracovní dobu odpracuje tolik

+ Práce z domova

- úspora času stráveného cestováním za prací
- úspora nákladů na cestu
- vlastní rozložení pracovní doby
- úspora nákladů na pracovní místo (kancelář...)
- kontakt se zaměstnancem mimo pracoviště

- Práce z domova

- vyšší nároky na organizaci práce
- nutnost velké pracovní sebekázně
- omezený osobní kontakt se spolupracovníky
- vyšší nároky na zabezpečení telekomunikačních sítí
- vyšší nároky na kontrolu zaměstnanců pracujících na dálku

hodin, jako by pracoval na celý úvazek. Dalším rizikem může být reorganizace pracovních míst na pracovišti, kdy byvají pozice se sníženými úvazky rušeny jako první. Kariérní postup je také jednodušší pro ty, kteří pracují na plný pracovní úvazek.

Opakované výzkumy ukázaly, že zaměstnanec pracující na částečný úvazek vykazuje větší produktivitu práce – pracuje 80–90 % pracovní doby, zatímco zaměstnanec na plný úvazek využívá k práci cca 60 % pracovní doby.

Práce z domova předpokládá velmi dobrou komunikaci a zajištění vzájemně výhodných podmínek se zaměstnavatelem. Výhodou pro zaměstnance je zejména ušetřený čas a vlastní timemanagement, díky kterým se lépe podaří sladit profesní a rodinný život. To ovšem předpokládá velkou míru sebekázně při plnění pracovních úkolů a velmi dobrou organizaci práce a rodiny pod jednou stře-

chou, jinak by se snadno mohlo stát, že časové přerušování práce, odbíhání k dětem či odkládání na pozdější hodiny způsobí zhoršení kvality odvedené práce a k úspore času tak vlastně nemusí docházet. Velkou nevýhodou pro maminky po RD je riziko sociální izolace způsobené minimálními kontakty s pracovním kolektivem.

U spousty žen s blízcím se koncem rodičovské dovolené narůstá strach z návratu do zaměstnání – ať už na své původní místo nebo na zcela nové pracoviště. Často mají pocit, že nemají svému zaměstnavateli co nabídnout, že nesloží kloudnou větu, že mají malou praxi, že vše zapoměly... Tápí! Váš také tyto pocity?

Zkusíte pojmenovat alespoň dvě věci, které potřebujete pro bezbolestný návrat do zaměstnání:

- 1)
- 2)

Určitě mezi důležité věci potřebné pro návrat do zaměstnání patří zdravé sebevědomí a znalost vlastních dovedností a kompetencí. Tyto dvě věci spolu jdou ruku v ruce a je potřeba se naučit o svých dovednostech sebevědomě mluvit.

Jak na to?

Zamyslete se nad tím, kolik činností denně vykonáváte – od úklidu, přípravy jídel, nákupu, péče o děti i domácnost, učení se s dětmi, praní, žehlení, pochůzky po úra-

dech, lékařích... a mnoho dalších. Mnohdy za tímto činnostmi vidíme jen stres a stereotyp a neuvědomujeme si, že každá činnost si vyžaduje určitou dovednost, aby mohla být dobře vykonána. Mezi časté dovednosti, které potřebujeme k vykonávání každodenních úkolů, patří např.: organizační schopnosti, kreativita, flexibilita, komunikační dovednosti, schopnost snášet zátěž, trpělivost, odolnost vůči stresu, pečlivost, samostatné rozhodování, plánování a mnohé další.

Nezapomínejte Vám vyčít dovedností inzeráty s popávkou na pracovní pozice? I tam se nejčastěji objevují výše zmíněné dovednosti a bývají označovány jako tzv. soft skills – měkké dovednosti, které se neváží přímo na studovaný obor, ale na dovednosti a kompetence, které mohou být využity napříč širokým spektrem pracovních pozic. Záleží ovšem na tom, na jaké úrovni máme tyto měkké dovednosti rozvinuty a „natrénovány“.

Denní úklid – organizační schopnosti, trpělivost, zručnost, plánování, flexibilita, ...

Péče o děti – komunikační dovednosti, kreativita, pečlivost, odolnost vůči stresu, schopnost dělat více věcí najednou, flexibilita, řešení konfliktů, ...

Asistentka – organizační a komunikační dovednosti, pečlivost, plánování, řešení konfliktů, asertivita, flexibilita, ...

Zmíněné dovednosti a kompetence nejsou výsledkem mnohaletých univerzitních studií, ale pestřích životních zkušeností, kterým rodičovství a práce pro rodinu jistě patří a velkou měrou přispívají k „tréninku“ měkkých dovedností, kterým se v zahraničí říká rodinné kompetence.

Jak tedy vypadá trénink dovedností a kompetencí v rodině?

Organizační dovednosti a plánování

Plánování a organizace úkolů jsou jedněmi ze základních podmínek pro výdělečnou činnost na pracovišti, ale i pro práci v rodině: rozdělení práce pro rodinu a domácnost, přidání domácího rozpočtu, rozlišování důležitých a nedůležitých úkolů, plánování aktivit rodiny a jejich členů a desítky dalších každodenních úkolů.

Flexibilita

V pracovním světě se kromě časové flexibility cení schopnost rychle reagovat na nové situace a nastalé změny, což umožňuje firmám obstát v konkurenčním prostředí. V rodině: bezodkladné a samostatné řešení nečekaných událostí je na denním pořádku, přizpůsobování se novým okolnostem, které je nutno řešit s ohledem na všechny členy rodiny a také s ohledem na dostupné prostředky.

Řešení konfliktů

V zaměstnání se nejlépe prosadí ten, kdo umí dobře argumentovat a vést dialog. To- též platí v rodině: práce s různými názory, řešení nedorozumění, vyjednávání, zachování si odstupů, umění říkat „ne“, důslednost...

Takto bychom mohli rozebrat jednotlivé kompetence jednu po druhé a vždy bychom zjistili, že kompetence, které jsou potřebné pro zdárný výkon profese a chod rodiny, se překrývají. Rozdíl mezi prací profesní a prací pro rodinu spočívá v jejím zaměření – v zaměstnání jde především o zacílení na výkon, v rodině o zaměření na vztahy.

Nашe sebevědomí tedy může povyrůst, když si srovnáme, co všechno dokážeme a jaké kompetence ovládneme a můžeme nabídnout také svému zaměstnavateli. Důležité je „nepromarnit“ dobu strávenou prací pro rodinu, ale považovat ji za radostné období, kdy budují něco velmi důležitého ve své rodině a zároveň tím posílují a rozvíjí své kompetence a sebevědomí pro trh práce.



Při hledání zaměstnání nebo při samotném návratu na pracoviště po RD nestací jen být si vědoma svých kvalit, znát své dovednosti a kompetence a umět je vhodně nabídnout svému zaměstnavateli. Velkou rolí pro úspěšný a „bezbolestný“ návrat na trh práce sehrává dobrá komunikace a reálná znalost

svých potřeb. Ale nejen pracující matka má své potřeby, má je také zaměstnavatel.

Zkuste pojmenovat svoje nejvíce „akutní“ potřeby pro úspěšné sládní rodiny a zaměstnání a potřeby zaměstnavatele pro úspěšný chod společnosti:

Moje potřeby

.....

Potřeby zaměstnavatele

.....

Flexibilita

■ dle zaměstnavatele

Potřeby zaměstnavatelů často vyčteme z inzerátů nebo se dozvíme při přijímacím pohovoru: „*Hledáme flexibilního, motivovaného zodpovědného pracovníka, požadujeme dobrou organizační a komunikační dovednosti...*“ Pod těmito požadavky se ale mohou skrývat různé představy jak Vás, tak zaměstnavatele, a proto je více než žádoucí být připravena na vyjádření svých představ.

Zaměstnavatel očekává plné nasazení, důležitá je pro něj včas a dobie odvedená práce, nemůže brát ohledy na jednotlivé události jednotlivých zaměstnanců. U zaměstnanců matek vidí zaměstnavatel nebezpečí ve zneužívání času vyhraněného péčí o děti, který většinou toleruje (návštěvy u lékaře apod.) k vyřizování si záležitostí v pracovní době, které přímo nesouvisí s péčí o děti.

■ dle zaměstnankyně

Ženy častou chápou požadavek flexibility jen ve smyslu času a nedokáží zaměstnavateli nabídnout flexibilitu ve smyslu originali-

Jak to tedy vidí zaměstnavatel a jak žena může reagovat na jeho potřeby při zachování svých potřeb spojených s péčí o rodinu?

ty a vyšší rychlosti při řešení problému nebo schopnosti rychle se přizpůsobit novým okolnostem. Žena, která zaměstnavateli nabídne realistickou nabídku a umí doložit flexibilitu na konkrétních případech, určitě najde pochopení pro své potřeby při plnění rodičovské role.

Motivovanost a zodpovědnost

■ dle zaměstnavatele

Zaměstnavatel očekává maximální spolehlivost a soustředěnost, iniciativu a zápal pro práci. Samostatnost, profesionalita, práce v týmu, ochota učit se novému jsou dovednosti, které jsou také očekávány. Zaměstnavatel si nemůže dovolit tolerovat různé rušivé vlivy související s péčí o rodinu na úkor daných úkolů.

■ dle zaměstnankyně

Žena musí dokázat svou motivovanost a zodpovědnost jasně formulovanými požadavky souvisejícími s péčí o rodinu (např. dohodne, v jakou dobu bude pravidelně telefonicky kontrolovat děti), navrhnout zabezpečení plnění úkolů bez ohledu na např. nestandardní místo a čas plnění (např. práce z domova při nemoci dítěte, dopracování úkolů o víkendu apod.).

Organizační dovednosti

■ dle zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je prvotní rychlé a úspěšné řešení úkolů, očekává samostatnost a kreativitu, plánování, empatii, schopnost práce v týmu, řešení konfliktů.

■ dle zaměstnankyně

Ženy nesmí v první řadě vidět svoje vlastní potíže s hlídáním dětí a řešením jejich zdravotních problémů jako odpověď na organizační práci v zaměstnání. Musí nabídnout dovednosti získané a posílené prací pro rodinu, jako např. zvládnání více činností na jednom, pohotovost reakce na změny, smyslu plně hospodářství s časem, rychlé posouzení důležitosti úkolů, samostatné rozhodování a výběr optimálního řešení, odolnost vůči stresu, které mohou případně spolu s nabídkou motivovanosti a zodpovědnosti dostatečně nahradit případné absence z důvodů péče o nemocné děti apod.

Je vždy dobré mít připraveno více scénářů, odpovědi a návrhy řešení na případné dotazy zaměstnavatele ohledně rodiny a péče o ni, protože i zaměstnavatel musí dobře zvážit veškeré investice do zaměstnanců a musí mít jistotu, že i potřeby firmy budou naplněny.



Čtíte se často ve stresu? Máte pocit, že nic nestiháte? Že nic není tak, jak jste si naplánovala? Jak to, že máme pořádk málo času?

Lonlýnský kardiolog M. Scott dokazuje v bezedné studii, že péče o děti a domácí péče je psychicky náročnější než práce na plný úvazek. Po 24 hodin zaznamenával srdeční frekvenci matek a zaměstnaných osob a zkoumal míru stresu. Zatímco zaměstnané ženy mají pulz 80, u matek v domácnosti leží nad hranicí 100. Důvodem konstantně vysokého pulzu je fakt, že matky jsou stále v pohotovosti, musí být stále ve střehu, dokonce ani v noci s malými dětmi nekončí povinnosti.

Maminky jsou vždy připravené vycházet vstříc potřebám a nárokům svých dětí a chodu domácnosti a to se děje téměř vždy na úkor času pro ně samotné. Z dlouhodobého pocitu nedostatku času pak přirozeně dochází ke stresu. Mnohdy si totiž myslíme, že nutně potřebujeme spoustu času, abychom mohli něco podniknout, užít si, načerpat energii. Bylo by samozřejmě ideální mít 2 hodiny denně pro sebe, ale realita je jiná, a proto se musíme naučit využít každou skulinu v časové napnutých dnech a týdnech a nečekat, až nám spadne do klína hromada volného času.

Co všechno by měl zahrnovat „čas pro sebe“

Když se dítě narodí, může se zdát rodičům a zvláště matkám, že skončil jejich osobní život – všechno se má snahu točit kolem zdanlivě nepřeborného množství potřeb dítěte. Pokud bychom tyto pocity konzultovali s lékaři, dali by nám zapravdu v tom, že i celý mateřský organizmus prodělává skutečnou revoluci. Potom se ale vrací k normálu, přičemž do konce života bude možno při hlubším vyšetření poznat, kolik těhotenství žena prodělala. Podobně, i když ve větší závislosti na individualitě ženy, by se měla každá matka stávat sama sebou a přitom zůstat matkou. A právě ve chvílích, kterým říkáme „čas pro sebe“, má příležitost si uvědomovat i uspokojovat svoje potřeby. Proto je tak důležité, aby nejen takový čas byl k dispozici, ale aby i umožnil naplňovat všechny sféry osobnosti.

Čas pro sebe můžeme rozdělit do tří velkých skupin:

- 1) čas pro práci na sobě – vzdělávání, odpočinek,
- 2) čas na odpočinek a relaxaci – pasivní odpočinek,
- 3) čas na koničky – aktivní odpočinek.

Je jisté velmi individuální, které z potřeb a v jakém rozsahu se budeme věnovat, ale v žádném případě bychom neměli připustit strategii „vše pro dítě“.

Proč je strategie „vše pro dítě“ nevhodná i pro samotné dítě?

Především proto, že dítě samotné mění svoje potřeby, a to i vůči svým rodičům. Prvotní závislost dítěte na rodičích, díky níž získává základní důvěru ke světu, se postupně mění. S narůstajícím věkem potřebuje dítě vidět v rodičích vzor, jak se uplatnit v životě. Můžeme také hovořit o doprovázení dítěte ze světa dětské sebestřednosti k převzetí odpovědnosti za vlastní život.

Kde vzít čas na sebe?

Zkuste si rozpracovat plán: rozdělte si den na 24 hodin (odečtete dobu spánku) a najděte 10-, 15- či 20minutové skulinky, které byste mohla využít pro sebe – přečíst pár stránek z knižky, časopisu, zacvičit si pár cviků, nalakovat si nehty... Potom totéž udělejte ze sedmi dny týdne a najděte i delší úseky, které budou jen pro Vás a kdy můžete mít zajištěno hlídání dětí (manžel, babičky, kamarádky, dětský koutek) – pravidelné cvičení, jazykový kurz apod.

10 min. využiji k/na

20 min. využiji k/na

30 min. využiji k/na

Delší „skulinu“ využiji k/na



Nezoufejte, pokud nenajdete tolik skulinek, po kolika byste toužila, naučte se dobře využívat pro sebe ty chvílky, které najdete nyní. Za dalšího půl roku, až děti zase trošku povrosto, najdete jistě další prostor.

Dalších pár rad pro dobrou domácí management aneb jak se z toho nezbáznit:

- Definujte si jasné cíle. Rozlišujte přitom mezi dlouhodobými životními cíli a aktuálními cíli, kterých můžete dosáhnout v dohledné době.
- Dělejte vždy jen jednu věc „nejednou“.
- Plánujte jen 60 % ze svého času. Tím zbyvá prostor pro neočekávané, spontánní a aktuální.
- Smitte také jednou říci ne. To je zvlášť spolehlivý postup proti zlodějům času a energie: když se opravdu nehodí, aby sousedka přišla na kafe a probírala své problémy, pak jí řekněte přátelsky a zdvořile: „Ne, dnes to nejde!“
- Nemusí být všechno perfektní. Věci, které pro Vás nejsou tak důležité, směj být průměrné. Dopřejte si tuto úlevu.

1. Zbavit se dojmu, že na sebe nemáte čas.

- a. Stěžujeme si, jak máme málo času, ale jednáme tak, jako bychom ho měli nekonečně mnoho. *Lucius Annaeus Seneca*
- b. To jediné, co opravdu máme, je současná chvíle, nyní. *Sogjal Rinpoche*
- c. Za problémem, jak přidělovat čas, se skrývá ještě důležitější problém, a sice co chceme od života. *Richard Koch*

2. Rozhodovat se na základě vašich – rodinných – hodnot**Najděte tři nejdůležitější hodnoty:**

- 1)
- 2)
- 3)



Proč potřebuji na sobě pracovat, když jsou děti malé:

Jaké výhody má současná životní fáze aneb Moje rodina – moje firma:

Být manažerkou své rodiny poskytuje jisté výhody: můžete si práci organizovat podle svých představ, můžete si stanovit svou pracovní dobu, určovat pořadí a důležitost prací, delegovat práce na jiné členy. Ale každý dobrý manažer musí mít také dobrý plán a stanovené cíle, aby jeho firma nekrachovala. Určitě víte, co je pro Vás a pro Vaši rodinu v životě důležité, a snažte se, aby problémy a překážky všedních dnů zbytečně nebrzdily vaše plány a cíle.

Otázky K zamyšlení

Jakou hodnotou je pro Vás profesní život? Jde především o vydálek, nebo je řečím víc?

Chcete pracovat na sobě? Pokud ano, jakým způsobem?

Kolik času tomu můžete denně věnovat?

Pokud si s tímto někdy nevíte rady, nabízneme malý návod, jak rozřídit úkoly:

	důležité	
Úkoly, o které je potřeba se opravdu starat		Úkoly, které je potřeba vykonat ihned
nenaléhavé		naléhavé
Úkoly, které lze odložit na později nebo se jimi nezabývat vůbec		Úkoly, které lze přenechat jiným
	nedůležité	

Pokud bychom chtěli najít definici času, potom se dozvíme, že „čas je jedna ze základních fyzikálních veličin, již se měří vzdálenost mezi událostmi na první souřadnici časoprostoru“ a že „na povahu a smysl času existuje množství silně odlišných náhledů, a je proto obtížné nabídnout jeho nekonkrétní a jasnou definici“. Ale nám nejde o hledání definice času, ale o to, abychom zvládaly to, co chceme a co máme. Proto se nezabývejme managementem času (time-management), ale o managementem nás samotných (selfmanagement). To může být sice na první pohled náročnější, ale na druhou stranu je to účinný způsob, jak dosáhnout pocitu uspokojení z dobře vykonané práce a zabránit tzv. syndromu vyhoření, který nastává tehdy, když se dlouhodobě nedaří dosáhnout pocitu splněných úkolů.



Asi každá z nás přemýšlí o tom, jaký je náš život, jak jej zvládáme nebo nezvládáme podle svých představ, také jak vypadáme, na co máme čas a na co nemáme... Spoustu představ, jak by měl vypadat ideální život, nám dnes vnucují média. Ta vykrešlují ideál moderní ženy a muže, kteří jsou za všech okolností perfektní, a to zvláště ženy – šťihlé, atraktivní, krásně oblečené, vždy v pohodě, nezávislé a úspěšné v zaměstnání a ještě s dokonalou rodinou. Je snadné podlehnout této iluzi „perfektní“ ženy a snažit se tomuto ideálu přiblížit, ale realita bývá jiná. Pro většinu žen je tato iluze nedosažitelná (časově, finančně) a pak se trápí a propadají depresím, trpí pocity nespravedlnosti a beznaděje. Znamená to snad, že moderní žena nemůže být spokojená taková, jaká je? Musí měřit 180 cm a mít míry 90-60-90? Musí být slavná a mít nejzajímavější povolání na světě?

Právě moderní žena dobře ví, že ideály ve skutečnosti nežijí, dokáže mytům o ideální ženě přinejmenším čelit, když už je nemůže sama zbořit. Jak? Tím, že si je vědoma své vlastní hodnoty, svých kvalit, stojí si za svými rozhodnutími, buduje si zdravé sebevědomí nezávislé na diktaátu dnešní doby a řídí se vlastním rozumem. Je to běh na dlouhou trať, zvláště, když se momentálně nacházíme v aktivní fázi mateřství a zažíváme každodenní koloběh související s péčí o děti a domácnost.

Jak budovat a udržovat zdravé sebevědomí?

Určitě neexistuje jeden recept pro všechny, ale jsou malíčkosti, pomocí kterých se každá můžeme povzbudit, potěšit a zpříjemnit si den. Kromě chvilky pro sebe, kdy máme čas jen na sebe, své koníčky a zájmy, nabízneme pár tipů na „ozdravné“ úvahy:

- Nikdo mě nedokáže pochválit lépe než já
- Běru věci s humorem a nadhledem
- Jsem sama sobě šéfem – sama rozhoduji o čase a hospodářím s vlastními silami
- Nezapomínám na základní pravidla duševní hygieny: spánek, správná výživa, pohyb.



Časový koláč

Asi nejtřvanější obtíž, kterou budeme muset zvládnout po vstupu do zaměstnání, bude hospodářeni s časem. Čas je jistě jednou z významných hodnot našeho života. Půjde o to, abychom uměly najít čas i na sebe, čas na děti, čas na manžela. Brzy zjistíme, že si musíme umět napláňovat i volný čas, aniž by nás zaplavil pocit viny. Půjde o to vytvořit si vlastní styl práce a odpočinku.

Jednou z účinných technik je tzv. časový koláč. Jde o přehledné schéma činnosti během pracovního dne, které zaznačíme do kružnice rozdělené pomyslně na 24 dílků (hodin). Nejprve je nutné vyznačit část věnovanou spánku. Potom vyznačíme jednotlivé činnosti. Pravděpodobně se budou i některé činnosti překrývat. Čím detailněji jednotlivé činnosti identifikujeme, tím se nám budou v dalším časovém koláči, znázorňujícím situaci po odchodu do zaměstnání lépe přeskupovat a hlavně i delegovat na další členy rodiny.

Při práci s druhým koláčem potom uvažme, jakou poměrnou část dne chceme být v zaměstnání a na cestě tam a zpět, a „vyšetřeme čas“ ze stávajících činností. Pokud jsme dosud dělaly víc činností současně, přesuňme je na jiné činnosti (např. konverzaci s dětmi), oddělme také čas, který již nebudeme potřebovat (např. že nebudeme pravděpodobně vařit oběd a umývat nádobí atd.). Je možné, že součet času nebude činit 24 ho-

din, ale zřejmě více. Musíme vyšetřit alespoň tolik času, který budeme potřebovat na zamýšlenou pracovní dobu a čas na dopravu.

Na sladění rodiny a zaměstnání neexistuje jeden recept, každá musíme najít svoji cestu, která bude vyhovovat nám a našim rodinám v souladu s našimi hodnotami a prioritami.



Matka – úspěšná žena? 2

 Pozice – Family manager – v čem se liší 4

 od jiných profesních pozic? 4

 Význam péče pro dítě a pro rodiče 6

 Je návrat do zaměstnání po
 rodčovské dovolené těžký? 8

 Co potřebuji pro úspěšný
 návrat do zaměstnání? 10

 Význam komunikace o vzájemných
 potřebách mezi zaměstnancem
 a zaměstnavatelem 12

 Čas – můj nepřítel? 14

 Selfmanagement, práce na sobě 16

 Zdravé sebevědomí,
 timemanagement 18





Sladujeme rodinu a zaměstnání ...
nenabízíme však jeden recept,
ale pomáháme hledat cestu ...

