

Často dnes můžeme v různých časopisech i denním tisku najít články, které se zabývají zaměstnaností matek malých dětí, jsou rozvíjeny různé diskuse, kdy by se měly maminky vrátet z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, zda na rodičovské dovolené matky ztrácejí schopnosti důležité pro výkon zaměstnání, co jim brání v brzkém návratu zpět na trh práce apod.

Důležité je při těchto diskusích nezapomenout, tak jak dokládá i uvedená studie, na **význam všech životních fází** i na známou zkušenost, nepodceňovat žádnou z nich.



**„KDO ŽIJE JENOM PRO SEBE,
OCHUDÍ JINÉ O SEBE,
OCHUDÍ SEBE O JINÉ,
ZAKRŇÍ A ZAHYNE.“**

JAN WERICH

Vzdělávací program pro ženy ANIMA CZ prohlubuje u žen v různých životních fázích dovednosti a znalosti potřebné na trhu práce. Je realizován v rámci projektu CZ.1.04/3.4.04/26.00320 ANIMA CZ region3 – opatření na podporu slučitelnosti rodiny a zaměstnání a nabízí tyto typy kurzů:

- Kurz aktivního rodičovství pro rodiče na RD
- Motivační kurz pro ženy před nástupem do zaměstnání
- Kurz rozvoje kompetencí
- Kurz pro studentky a absolventky VŠ
- Ženy bez šance?
- Terénní motivační kurz
- Nová otcovská role muže

BLIŽŠÍ INFORMACE NALEZNETE NA
WWW.PRORODINY.CZ, WWW.CPR-ZLIN.CZ, WWW.RCBLANSKO.CZ

VYDALO NÁRODNÍ CENTRUM PRO RODINU
WWW.RODINY.CZ



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tento projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



Newsletter

vzdělávacího programu pro ženy

ANIMA CZ

Rodina a profese – nehledáme rozpor, ale harmonii

„Dnešní společnost se zabývá právy žen, rovnými příležitostmi a opomíjí to nezákladnější a nezastupitelné, povolání ženy k mateřství. Ráda vzpomínám na období, kdy jsem byla s dětmi šestnáct let na rodičovské dovolené. Určitě to bylo moje nejšťastnější období. Nebyla to ztráta času, ale svým způsobem škola trpělivosti, pozornosti, pokory, ale především lásky uprostřed rodiny.“ *Věra Luxová*

- ~ Kdyby se Vás někdo zeptal, jakou známku byste si dala po celodenní námaze, kdy jste například – 4x oblékla a svlékla každé dítě, uvařila oběd, vyluxovala, nakoupila, vyprala, vyžehlila, 25x odpověděla na otázku: „Mami, proč...?“, přečetla dvě pohádky a jednu převyprávěla, postavila 10x věž z kostek a 4x utěšila dětské slzy, dvě hodiny nosila šestkilové dítě v šátku na hrudi...
- ~ Kdyby se Vás někdo zeptal, jakou známku byste si dala po osmi hodinách v zaměstnání?
- ~ Jaká měřítka byste použila v obou případech?
- ~ Která činnost by se hodnotila snáze?
- ~ O co jde v rodině, o co jde v zaměstnání?

Souhlasila byste s větou, že v rodině jde především o vztahy umožňující rozvoj všech členů rodiny a v zaměstnání jde především o výkon, kterým prokazují svůj přínos pro firmu?



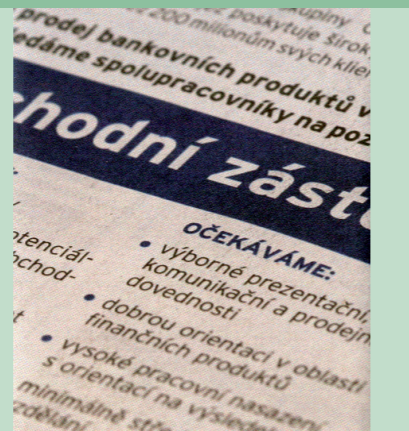
Možná se může někdy zdát, že péčí o rodinu ztrácíte, a že se proto budete hůře uplatňovat v zaměstnání. Nemusí tomu tak být, pokud si uvědomíte význam času stráveného s rodinou a dopad činností, které vykonáváte.

Známi psychologové hovoří o tom, že vlastní rozvoj nastává tehdy, pokud člověk dosáhne zdravé míry sebevědomí a sebeúcty a pokud zná smysl svého snažení. Jsou tedy každodenní i stereotypní činnosti matky prospěšné JEN pro děti, nebo mohou mít význam i pro samotné matky? Zdravé sebevědomí není závislé na stupni profesní angažovanosti, ale na **vědomí vlastní hodnoty, na uvědomění si toho, co (všechno) dokážu.**

Co tedy dokáží maminky a tatínkové, když pečují o své děti a domácnost?

Rodiče denně praktikují velmi rozmanité dovednosti, které nejsou výsledkem dlouholetých studií ani se automaticky nezískají léty praxe v zaměstnání, ale jsou výsledkem pestrých životních zkušeností. Tyto tzv. „měkké dovednosti“ jsou dnes velmi ceněny při výběru zaměstnanců a právě práce pro rodinu je významným „tréninkem“ těchto dovedností. Proto se nazývají **rodinné kompetence** a patří k nim zejména tyto dovednosti:

- komunikační dovednosti
- organizační dovednosti
- flexibilita
- schopnost řešit konflikty
- iniciativnost
- schopnost učit se novým věcem
- schopnost snášet zátěž a stres
- pedagogické schopnosti



Ještě jinak: zkusme si na chvíli představit zaměstnance pracujícího 12 hodin denně plus noční směny včetně víkendů. Jedná se o samostatného odborného pracovníka pracujícího v oblasti rozvoje lidských zdrojů, má zodpovědnost za menší kolektiv podřízených. Pracovní zařazení vyžaduje výborné organizační a komunikační dovednosti, vysokou míru flexibility a kreativity, schopnost plánovat, delegovat a snášet zátěž. Pracovník vykazuje širokospektré znalosti z mnoha oblastí včetně např. lékařství, psychologie, pedagogiky, gastronomie apod.

Patrně správně odhadujete, že nejde o skutečného zaměstnance, ale o rodiče na rodičovské dovolené. Tímto profesním jazykem můžeme analogicky popsat výkon funkce „žena/muž na rodičovské dovolené“.

Svět rodiny je světem vztahů, proto jej nelze zcela srovnávat se světem profesním, který je zaměřen na výkon. Ale přesto spolu tyto dva světy úzce souvisí a ovlivňují náš každodenní život. Je proto potřeba, abychom my rodiče a stejně tak zaměstnavatelé tuto souvislost viděli a docenili přínos rodičovství pro osobní růst.

Dle zahraničních výzkumů souvisí 84 % ze 44 měkkých dovedností nejčastěji hodnocených u přijímacích pohovorů s činností v rodině.

Z rodinných kompetencí profituje žena i její zaměstnavatel za předpokladu, že je žena ochotna v zaměstnání používat nabyté dovednosti stejně motivovaně jako doma.

V průběhu života se tedy vzděláváme a rozvíjíme různými způsoby, nezbytná je jak teorie ze škol či různých kurzů, tak praxe a bohaté životní zkušenosti. Důležité je uvědomit si, co je pro nás důležité v té které životní fázi, jaké jsou momentální potřeby a tužby nás samotných a naší rodiny. Jen my sami můžeme učinit svobodnou volbu a zvolit si vlastní cestu za vlastními cíli.

„NEJVÍC SE VYPLATÍ PLÝTVAT ČASEM NA DĚTI.“

LOUISE HARTOVÁ, PSYCHOLOŽKA

Po čem vlastně tedy ženy-matky touží?

Jsou to vrcholové pozice se stovkami hodin přesčasů? Nebo je to život matky na plný úvazek, kdy neexistuje jiný svět než rodina? Existuje nějaká „prostřední“ cesta? Tuto otázku si položila i dr. Catherine Hakimová z London School of Economics a na základě zkoumání životních strategií žen v současných vyspělých západních společnostech formulovala tzv. preferenční teorii, podle které můžeme ženy zařadit dle jejich preferencí životního stylu do tří ideálních typů bez ohledu na úroveň jejich vzdělání nebo sociální třídu: ženy orientované na domácnost, orientované na zaměstnání a adaptivní ženy.

orientované na domácnost
20 % žen (kolísá mezi 10–30 %)

Rodinný život a děti jsou hlavními celoživotními prioritami

Dávají přednost tomu nejít do zaměstnání
Klasifikaci získávají jako druh kulturního kapitálu

adaptivní
60 % (kolísá mezi 40–80 %)

Nejrozmanitější skupina zahrnující ženy, které svou práci a rodinu chtějí sladit, které svou orientaci na rodinu nebo zaměstnání mění podle situace, a ženy s neplánovanou kariérou

Chtějí pracovat, ale nechtějí vše podřídit budování kariéry
Získávají kvalifikaci s cílem uplatnit ji v zaměstnání

orientované na zaměstnání
20 % (kolísá mezi 10–30 %)

Hlavní prioritou je zaměstnání nebo rovnocenné aktivity ve veřejném prostoru – politice, umění, sportu atd., koncentrují se zde bezdětné ženy

Jsou oddány své práci
Kvůli zaměstnání nebo obdobným aktivitám výraznou měrou investují do získávání kvalifikace a školení

Co můžeme vyčíst z těchto řádků?

Mnoho žen (adaptivní) by bylo ochotno se z trhu práce dobrovolně stáhnout a věnovat se po určitou dobu mateřství na plný úvazek, poté by preferovalo po určitou dobu práci na zkrácený pracovní úvazek za účelem sladění rodinného a pracovního života, kdy by matky neviděly své děti jen pár hodin denně, uplatnily by svou kvalifikaci a dovednosti v zaměstnání a současně by svou prací přispívaly jak do rodinného rozpočtu, tak do rozpočtu státního.

Na sladění rodinného a profesního života neexistuje jeden recept, není ani cílem jeden recept vytvořit a kopírovat, protože přání a tužby žen a rodin jsou odlišné a žádné nejsou ani horší, ani lepší.

Spokojený život spočívá v uskutečňování takových voleb a strategií, které vyhovují každému člověku jinak. Pestrost těchto voleb je kořením života celé společnosti.

