

Kdy jste byla v životě úspěšná?

Jmenujte, prosím, tři příklady úspěchu ve Vašem životě:

- 1.
- 2.
- 3.

Daří se Vám bez dlouhého přemýšlení odpovědět?

Pokud ne, je to proto, že:

- ✓ myslíte, že takové otázky nejsou pro ženu na rodičovské dovolené ty nejdůležitější,
- ✓ máte pocit, že nemáte čas se nad možnostmi úspěchu zamýšlet nebo o ně usilovat,
- ✓ 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 považuji jen to, co přináší moje práce druhým, a přitom více či méně pociťuji, 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 se schopno 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, nasvačit dítě, vyvenčit dítě, udělat večeři, přivítat manžela, náležitě ho ocenit, zeptat se jak se měl v práci, nakrmit dítě, udělat večeři, nakrmit dítě, nakrmit manžela, nakrmit sebe, udělat hygienu večer. Všechno to tak nějak zpacifikovat, dát dítě spát, vyžehlit, vyprat, narvat nádobí do myčky, vyrvat nádobí z myčky. Přečíst si taky nějaký časopis, abych úplně nezakrňela a večer se podívat na svůj oblíbený seriál a padnout do postele. A ráno zas znovu. Mezitím občas nějaké cvičení s Klárinkou a nějaká mimořádná akce, sem tam nějaký doktor, očkování.“

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

„A jste tady stále zavřená a nedostanete se, 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 nevádí, že kojíte na veřejnosti. Jezdíte s kočárkem za největšího vedra, za největší zimy. Jako já si nestěžuju, ale je to záhu!“¹

Takový způsob uvažování ve spojení s nedostatečným společenským uznáním péče má na rodiče a zvláště matky malých dětí hned dvojí 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 neuvažuje se další rozměr péče vedoucí k otázce: „Nakolik potřebuji/ 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 činnosti v rodině. Balance 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 vrací 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.*“

V projektu M_ANIMA nabízíme osvojení práce s rodinnými kompetencemi a další způsoby k upevnění zdravého sebevědomí.

Bližší informace na www.rodiny.cz. Napište nám manima@volny.cz

¹ diplomka



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pozice – Family manager – v čem se liší od jiných profesních pozic?

- ✓ Už Vás někdy napadlo, že výraz mateřská či rodičovská **dovolená** není výstižný?
- ✓ 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 úvazku = >

.....< = 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 jistě zřejmé, že pokud se působení v rodině odbude slovy „jsem doma“, je takové sdělení velmi nevýstižné, 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 minimalizovat? Takový způsob prezentace práce „rodinné manažerky“ může budit dojem, že rodičovská péče je vlastně nepotřebná.

Nebylo by lepší používat na oba světy – rodiny i profese - stejné úhly pohledu, jak jsme o nich hovořili v 1. letáku, a nestavět obě základní životní sféry proti sobě? Je ovšem důležité znát specifika světa rodiny i profese a nepodceňovat úskalí, která jsou s nimi spojena.

Nabízí se otázka: „**Nakolik je možno porovnávat činnost pro rodinu s prací v zaměstnání?**“

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 psychickou péči, nežádí se výkonnostními principy profesní práce. Proto se práce spojená s emocemi nedefinuje jako práce.“

Stručně řečeno, je práce pro rodinu 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 nedoceněn: celkový objem času, který ženy věnují neplacené práci, je oproti mužům více než dvojnásobný (56 hod. vs. 25 hod.), zatímco v zaměstnání tráví pouze o necelou pětinu méně času než muži (40 hod. vs. 47 hod.).¹

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.¹ Snahy vedoucí k vyššímu zapojení mužů v rodině jsou zatím nedostatečné. Muži se obávají nepochopení zaměstnavatelů a následného 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 nově vzniklé hodnoty ve společnosti zvláště 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?

Odpověď nabízí projekt M_ANIMA. Bližší informace na www.rodiny.cz. Napište nám manima@volny.cz

¹ Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus, VÚPSV 2010



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Co jsem v uplynulých letech u-dělala? A v čem by bylo užitečné pokračovat?

- ✓ 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 nablízku i dětem školního věku, protože:

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

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 vašich schopnostech přesvědčit budoucího zaměstnavatele.

Další informace k tématu najdete na www.rodiny.cz. Napište nám manima@volny.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Je návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené těžký?

- ✓ 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?

Velké procento maminek by po rodičovské dovolené preferovalo práci na zkrácený úvazek nebo práci z domova. Pro téměř devadesát procent dotázaných žen je alternativní úvazek, který umožňuje skloubit pracovní a rodičovské role, hlavním důvodem vedoucím ke změně zaměstnavatele. Maminky jsou ochotné eventuelně i akceptovat nižší mzdu, pokud jim zaměstnavatel alternativní úvazek nabídne. Kromě zkráceného úvazku jsou často požadovaným prostředkem snazší harmonizace rodiny a zaměstnání flexibilní formy práce- zejména pružná pracovní doba a práce z domova. Jen necelá čtvrtina maminek by se po RD ráda vracela na úvazek plný.

Na českém pracovním trhu je ale stále nedostatek nabídky zkrácených pracovních úvazků a dalších alternativních forem práce a pokud existují, jsou paradoxně více rozšířeny u mužů než u žen.

Také toužíte po zkráceném úvazku? Zkuste se zamyslet proč?

Zkrácený úvazek

VÝHODY

.....

.....

.....

NEVÝHODY

Práce z domova

Co převažuje? Zvážíli jste všechna PRO a PROTI ?

+ Zkrácený úvazek	- Zkrácený úvazek
- více času pro rodinu - ideální pro přechod k plnému pracovnímu úvazku - vhodné i pro zaměstnance se zdravotním znevýhodněním	- 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 zaměstnaneckým výhodám (dotované stravenky, využívání služebního auta apod.), a obtížně získá úvěr či hypotéku. Nižší příjem se promítá i do výše důchodu. Dalším rizikem mohou být nereálné požadavky zaměstnavatele na objem práce, která se nedá během práce na zkrácený úvazek stihnout. Pracovník pak formou přesčasů či řešení pracovních záležitostí mimo pracovní dobu odpracuje tolik hodin, jako by pracoval na celý úvazek. Dalším rizikem může být reorganizace pracovních míst na pracovišti, kdy bývají 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	- 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	- 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

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 střechou, jinak by se snadno mohlo stát, že časté přerušování práce, odbíhání k dětem či odkládání na pozdější hodiny způsobí zhoršení kvality odvedené práce a k úspoře času tak vlastně nemusí docházet. Velkou nevýhodou pro maminky po RD je riziko sociální izolace způsobená minimálním kontaktem s pracovním kolektivem.

Další informace o alternativních formách práce najdete na www.rodiny.cz. Napište nám manima@volny.cz

Co potřebuji pro úspěšný návrat do zaměstnání?

U spousty žen s blížícím 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.....trápí Vás také tyto pocity?

Zkuste 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, nákupů, péče o děti i domácnost, učení se s dětmi, praní, žehlení, pochůzky po úřadech, lékařích.....a mnoho dalších. Mnohdy za těmito 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.

Nepřipomíná Vám výčet dovedností inzeráty s poptávkou 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 vystudovaný 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,.....*



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

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

Zmíněné dovednosti a kompetence nejsou výsledkem mnohaletých univerzitních studií, ale pestrých životních zkušeností, ke 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, hlídání domácího rozpočtu, rozlišování důležitých a nedůležitých úkolů, plánování aktivit rodiny a jejích 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, který umí dobře argumentovat a vést dialog. Totéž platí v rodině: práce s různými názory, řešení nedorozumění, vyjednávání, zachování si odstupů, umění říkat „ne“, důslednost.....

Takto bychom mohli rozebírat 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.

Naše sebevědomí tedy může povyrůst, když si srovnáme, co všechno dokážeme a jaké kompetence ovládáme 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 posilují a rozvíjejí své kompetence a sebevědomí pro trh práce.

Více se o rodinných kompetencích dozvíte na www.rodiny.cz. Napište nám: manima@volny.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Význam komunikace o vzájemných potřebách mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Při hledání zaměstnání nebo při samotném návratu na pracoviště po RD nestačí jen být si vědoma svých kvalit, znát své dovednosti a kompetence a umět je vhodně nabídnout svému zaměstnavateli. Velkou roli 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 sladění rodiny a zaměstnání a potřeby zaměstnavatele pro úspěšný chod společnosti:

Moje potřeby

.....

.....

.....

Potřeby zaměstnavatele

.....

.....

.....

Potřeby zaměstnavatelů často vyčteme z inzerátů nebo se dozvíme při přijímacím pohovoru : „Hledáme flexibilního, motivovaného zodpovědného pracovníka, požadujeme dobré 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.

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

Flexibilita

-dle zaměstnavatele

Zaměstnavatel očekává plné nasazení , důležitá je pro něj včas a dobře odvedená práce, nemůže brát ohledy na jednotlivé události jednotlivých zaměstnanců. U zaměstnaných matek vidí zaměstnavatel nebezpečí ve zneužívání času vyhraněného péči 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 originality a vyšší rychlosti při řešení problémů nebo schopností 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

Ženy 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 úkolu 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 organizaci práce v zaměstnání. Musí nabídnout dovednosti získané a posílené prací pro rodinu, jako např. zvládání více činností najednou, pohotové reakce na změny, smysluplné hospodaření 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 připravené více scénářů, odpovědí a návrhů 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.

V projektu M_ANIMA nabízíme více nabídek řešení.

Bližší informace na www.rodiny.cz. Napište nám manima@volny.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz