

## Péče a zaměstnavatelé aneb praktické rady jak naplnit očekávání zaměstnavatele

Podívejme se na očekávání podle některých požadavků zaměstnavatele na zaměstnance a jejich možné naplnění.

POŽADAVEK	Jak to vidí zaměstnavatel	Co může nabídnout pečující rodič
<b>Flexibilita</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– vidí možná nebezpečí zneužívání času pro vyřizování záležitostí nesouvisejících s péčí o rodinu</li><li>– obává se, že zaměstnanec nebude ochoten přizpůsobit svůj denní režim potřebám firmy</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– představit realistickou nabídku svých možností</li><li>– doložit svou flexibilitu na konkrétních příkladech</li><li>– dokázat, že zmenšená časová a prostorová flexibilita může být nahrazena např. originalitou a rychlostí při řešení problémů</li></ul>
<b>Organizační schopnosti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– očekává samostatnost a kreativitu, týmovou spolupráci, řešení konfliktů, toleranci, empatii, zainteresovanost</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ukázat, že tyto požadavky byly prací pro rodinu prohloubeny – např. zvládnání více věcí najednou, plánování – timemanagement, zvýšená odolnost vůči stresu apod.</li></ul>
<b>Komunikační schopnosti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– očekává schopnost komunikace jak s kolegy, tak s klienty, schopnost argumentace, prezentační schopnosti, jasné postoje, věcnost, neodbíhání od tématu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ubezpečit o znalosti odlišnosti komunikace v rodině a na pracovišti, kde se cení především věcnost, nadhled, jasné vyjádření názoru</li><li>– popíše svoje zkušenosti z komunikace v rodině = vztahové prostředí</li></ul>
<b>Motivace – zodpovědnost</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– očekává ochotu učit se novým věcem, iniciativu,</li><li>– očekává i jinou motivaci, než je očekávaná mzda</li><li>– nemůže tolerovat časté „rušivé vlivy“ související s osobním životem</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– dát najevo, že tyto potřeby vnímá</li><li>– srozumitelně vyjádří svoje případné požadavky ohledně zabezpečení péče o členy rodiny</li><li>– snaží se iniciativně zabezpečit zadané úkoly, snaží se vyjít vstříc např. požadavku nestandardního místa a času plnění úkolu</li></ul>

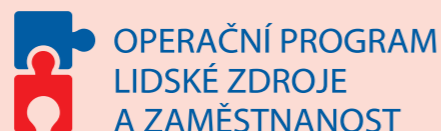
Rodičovství by mělo být považováno za součást pracovní role a zaměstnanci by neměli být chápáni jako odtržení od dalších sfér života. Spokojení zaměstnanci a zaměstnankyně – rodiče – jsou díky své loajalitě výhodnější pracovní silou, pokud je zaměstnavatel ochotný naslouchat jejich potřebám a vytvářet podmínky pro kombinaci pracovních a rodinných rolí. Otcové by měli mít možnost být rodiči a nenechat se manipulovat do role živitele, která často předpokládá mnohem vyšší pracovní nasazení, a tím snižuje jejich účast na rodinném životě.

**PŘEJEME VÁM, ABY VAŠE RODINA DOKÁZALA „SMÍŘIT“ SVŮJ SVĚT S TÍM PRACOVNÍM!**

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.

BLIŽŠÍ INFORMACE NALEZNETE NA [WWW.PRORODINY.CZ](http://WWW.PRORODINY.CZ), [WWW.CPR-ZLIN.CZ](http://WWW.CPR-ZLIN.CZ), [WWW.RCBLANSKO.CZ](http://WWW.RCBLANSKO.CZ)

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



VYDALO NÁRODNÍ  
CENTRUM PRO RODINU  
[WWW.RODINY.CZ](http://WWW.RODINY.CZ)

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



N<sup>o</sup> 3  
Newsletter  
vzdělávacího programu pro ženy  
**ANIMA CZU**

### Rodič mezi nároky péče o dítě a nároky trhu práce

Už od dob našich babiček se z nejrůznějších stran připomíná, že ženy-matky jsou vystaveny dvojímu tlaku: ze strany rodiny a ze strany zaměstnání. A co víc – každodenní zkušenost, potvrzovaná výzkumy, hovoří o tom, že v současné době tento tlak sílí. Důvodem je vysoké pracovní zapojení žen na trhu práce a převládající model dvoupříjmové domácnosti, kde každý člen rodičovského páru pracuje na plný pracovní úvazek. Tato situace ovlivňuje jak rozhodování jednotlivců, tak následně život společnosti. Nejedna průzkum mezi mladými lidmi dokazuje, že mladí lidé zakládají rodinu s menším počtem dětí, než bylo jejich původní přání a plány.

Zveme Vás proto k malému zamyšlení nad tím, jak především samy v sobě „smířit“ rodinu a zaměstnání. Záměrně používáme místo zaběhlého skloubit či harmonizovat slovíčko „smířit“, protože jsme přesvědčeni, že péče nemusí být překážkou pro úspěšné zapojení na trhu práce. Dokonce si myslíme, že je v určitém smyslu i přínosem.

Na problematiku péče o dítě je pohlíženo z různých úhlů pohledu. Nedostatečná péče věnovaná dětem v rodině bývá zmiňována v souvislosti s kriminalitou mládeže či obecně s nutnou ústavní péčí, škola počítá s dostatečnou péčí v rodině v podobě přípravy žáků na vyučování, psychologové hovoří o potřebě vytvořit pevnou vazbu s pečující osobou a tak vytvořit v dítěti předpoklady pro učení.

S fenoménem stárnutí Evropy se hovoří o potřebě dostatečné míry zaměstnanosti a v této souvislosti je někdy péče o děti považována za překážku zapojení na trhu práce.

**JE PRAVDA, ŽE MÁ ČESKÁ REPUBLIKA MALOU MÍRU ZAMĚSTNANOSTI ŽEN-MATEK NEJMLADŠÍCH DĚTÍ?**

V České republice je zaměstnáno 19 % matek s nejmladším dítětem do tří let věku oproti zemím s krátkodobým modelem mateřské a rodičovské dovolené, jako je např. Švédsko se 72 % nebo Nizozemsko se 73 % zaměstnaných matek dětí do tří let věku.

Bohužel se většinou neuvádí, že většina těchto žen pracuje na zkrácený úvazek: například v Rakousku odpracuje bezdětná žena v průměru 35 hodin týdně, žena s ročním dítětem necelých 22 hodin, žena se sedmiletým dítětem necelých 26 hodin a žena s osmnáctiletým dítětem necelých 32 hodin týdně.



Tuto možnost by preferovalo i velké množství žen v ČR, zejména v určitých fázích rodinného cyklu. Dle výzkumů je mezi ženami s dětmi do 6 let věku preference částečného pracovního úvazku výrazná, český pracovní trh však tuto variantu nabízí velmi zřídka. Většina českých žen se po rodičovské dovolené vrací na plný pracovní úvazek a navíc se setkávají s vysokými nároky trhu práce, kdy např. české ženy odpracují týdně o 7–8 hodin více než ženy ve Francii nebo Skandinávii. Nemluvě o tom, že jejich mateřské povinnosti nejsou nijak zohledňovány a péče o děti není společností ceněná. Každá žena by měla mít možnost svobodné volby ve smyslu času, který si přeje strávit s dětmi doma, mimo pracovní trh, a každá tato volba by měla být rovnocenně hodnocena ze strany společnosti.

## Není péče jako péče – problém ve společnosti s významem péče

Nejednou jsme svědky diskusí, při nichž si muži i ženy přehazují úkoly související s péčí jako horký brambor. Ženy se právem cítí přetížené dvojí směnou a ne všichni muži si jsou vědomi nezastupitelnosti otce v rodině.

Rychle narůstá počet studií, které dokládají, že otec se dokáže stejně dobře postarat o dítě jako matka. Podle zkušeností psychologů i mnohých rodičů lze říci, že pro dítě je stejně důležitý vliv matky jako otce, ale nelze říci, že by bylo jedno, kdo péči poskytuje. Rozdíl je určitě ve způsobu, jakým se stará otec nebo matka.

Péče má v sobě obsaženy dva rozměry – fyzický (pracovní) a emocionální, který zahrnuje city, blízkost, odpovědnost. Rozměr fyzický je přenositelný. Může se stát, že je dokonce lhostejné, zda práci vykonává člověk nebo stroj, např. praní prádla, umytí nádobí. **U vykonávané práce ale nejde vždy jen o to, aby byla vykonána.**

Práci můžeme totiž sdělovat svoje postoje, vyjadřovat svůj vztah, emoce. Tento rozměr je nepřenositelný, protože v sobě obsahuje osobnostní a morální dimenzi.

**Péče** jako kreativní a naplňující činnost, která v sobě nese morální dimenzi, zůstává zásadní měrou spojena s konkrétní pečující osobou a nemůže být vyjádřena tržní hodnotou, tu můžeme přiřadit pouze rozměru fyzickému, službě. V tomto smyslu můžeme pohlížet také na mateřství a otcovství – nelze je charakterizovat jen jako směs nároků a z nich vyplývajících aktivit, které jsou zaměřeny pouze na výkon služeb během procesu výchovy dětí. Tento přístup by potom totiž logicky navozoval otázku, nakolik je potřebné, aby tyto služby byly vykonávány samotnou matkou či otcem, nebo zda a v jakém rozsahu je přínosné je objednat u profesionálních poskytovatelů, pečovatелů, jejichž výkon je již zcela uznávanou aktivitou na trhu práce.

Prakticky řečeno: lze spočítat, kolik by stála péče v rodině, pokud by byla objednána u agentur péče o děti, úklidu domácnosti apod. Ale málokdo si uvědomuje, kolik nové hodnoty „vyprodukuje“ rodina.

Zkuste si spočítat, kolik času trávíte u rozmanitých činností během dne a kolik byste za uvedené služby zaplatili profesionální agentuře. V Německu spočítali, že finančně vyjádřený objem vyprodukované hodnoty v rodině obnáší 55 % hodnoty hrubého domácího produktu.

### JAK JE MOŽNÉ, ŽE SE PÉČE V RODINĚ DO HRUBÉHO DOMÁCIHO PRODUKTU NEZAPOČÍTÁVÁ?

Problém spočívá v tom, že se zatím ekonomické ukazatele soustřeďují pouze na měření takových činností, které procházejí trhem, to znamená jsou předmětem koupi nebo prodeje.

Lze však doufat, že se jednou dočkáme posuzování důležitosti péče i z pohledu, jaký přináší pro fungování společnosti. V loňském roce jsme mohli zachytit první vlaštovku od Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví Evropského parlamentu, který poukázal na to, že „pečovatелé hrají v oblasti mezigenerační solidarity klíčovou roli“, a povzbuzoval členské státy k uplatňování strategie týkající se pečovatелů.



„DĚTI ROSTOU K DOSPĚLOSTI A RODIČE S NIMI ZRAJÍ K ŽIVOTNÍ MOUDROSTI.“

**Proč?** Péče přináší nové hodnoty, ať už jde o péči o seniory nebo péči o děti. Pokud rodinný příslušník pečuje o seniora v rodině, zabezpečuje tak jeho plnohodnotný život ve stáří, při péči o dítě zabezpečuje současně výchovu dítěte a navíc poskytováním péče prohlubuje svoje dovednosti – kompetence, které může uplatnit i v zaměstnání. Tyto rodinné kompetence získané či prohloubené prací pro rodinu patří k tzv. měkkým dovednostem, velmi ceněným na trhu práce. Právě pro tyto neformální znalosti získané zúčastněným pozorováním a zkušenostmi jsou firmy vyhledávány jako producenti jedinečných hodnot. Rodinné kompetence a jejich význam pro rodiče při návratu do zaměstnání si můžete znovu připomenout v Newsletteru č. 1.

„VÍME MNOHEM VÍCE, NEŽ DOKÁŽEME VYSLOVIT.“

## Jaké problémy řeší rodiče v souvislosti s potřebou péče o rodinu

### KDO SE VÍCE VĚNUJE PÉČI A PROČ

Asi nebude pro nikoho překvapivé, že za nejvíce diskutované je považováno rozdělení domácích prací mezi muže a ženy v období rané péče o děti. Neznamená to, že by se otec na péči o děti nepodílel, dokonce v tomto období může být jeho zapojení největší z hlediska věku nejmladšího dítěte v rodině. Nicméně rozdíl v nárocích časových, organizačních, emocionálních a mentálních na muže a ženu je nejvýraznější, jak dokládají výzkumy. Tradiční model dělby práce v době mateřské a rodičovské dovolené ženy, kdy žena je doma a pečuje kromě dítěte i o chod domácnosti, zatímco muž se realizuje v zaměstnání, je pro většinu rodičů přijatelný a je i považován za legitimní. Tento model se však stává zjevně problematickým v době návratu ženy do sféry placené práce. Toto zjištění potvrzují poznatky z jiných zemí - pokud se v době mateřské a rodičovské dovolené v rodině zavede asymetrický model dělby práce, jen těžko se mění v následujících obdobích.

### VÝZNAM KOMUNIKACE

Aby mohli oba rodiče sladit rodinné a pracovní závazky, je potřeba si vykomunikovat své představy a prodiskutovat svoje možnosti jak doma, tak v zaměstnání.

Přestože po návratu do zaměstnání na ženě zůstává větší část „druhé směny“ v rodině, jakékoliv zapojení dalších členů rodiny do zabezpečení chodu domácnosti a péče je pro ženu pomocí a podporou a pro děti obohacím. Komunikace je v tomto případě klíčová a vyžaduje značnou toleranci, ochotu, asertivitu a respekt. Rodiče by se měli naučit citlivě delegovat úkoly i na děti úměrně jejich věku a celá rodina by se měla snažit porozumět pocitům a potřebám svých členů.

Také v zaměstnání hraje komunikace důležitou roli. Nejen pečující matky mají při nástupu do zaměstnání určitá očekávání směrem k zaměstnavateli v souvislosti se svým mateřstvím, ale i zaměstnavatel má svá očekávání v souvislosti se zabezpečením chodu firmy. Je proto nutné, aby jak ženy, tak zaměstnavatelé o těchto očekáváních věděli a našli společná řešení. Je důležité pozitivně a vstřícně přistupovat k očekáváním druhé strany, nabízet alternativy řešení, vysílat správná a jasná sdělení.

„VYŘČENÉ NEZNAMENÁ SLYŠENÉ,  
SLYŠENÉ NEZNAMENÁ POCHOPENÉ,  
POCHOPENÉ NEZNAMENÁ PŘIJATÉ.“