

## Jaká opatření rodinné politiky by přispěla k lepší vzájemné spolupráci generací?

### RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

je zatím určena výhradně pro rodiče dítěte. Nebylo by přínosné, kdyby se na péči mohli podílet i prarodiče dítěte, například ve třetím roce jeho života?

### OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY

je rovněž zatím vyhrazeno pouze rodičům dítěte. I zde platí, že by prarodiče mohli rodičovskou péči vhodně doplnit aniž by se nemocné dítě muselo vyrovnávat s přítomností nerodičovské osoby, k níž nemá bezpečný vztah.

### DŮCHODOVÁ REFORMA

je nejcitlivějším uznáním přínosu rodičovské generace pro společnost. V dosud platné úpravě se zohledňuje počet vychovaných dětí možností dřívějšího odchodu do důchodu neboli snížením věkové hranice odchodu do důchodu.

Velmi pozitivní začátek účinné podpory mezigenerační solidarity je rozhodnutí o daňových asignacích 1% sociálního pojištění přímo svému rodiči nebo pěstounovi na zvýšení jeho důchodu. K dalším opatřením by mohla patřit možnost společného sociálního pojištění manželů, kdy by se nárok na plnění ze sociálního pojištění rozložil mezi oba manžele bez ohledu na výši jejich jednotlivých příjmů nebo snížením odvodů do státního důchodového systému o 1 % za každé dítě u rodičů malých dětí.

## Na co se zaměřit, aby nedocházelo k diskriminaci starších spolupracovníků a spolupracovnic?

### respektovat a oceňovat

lidskou zralost, která se projevuje v psychosociálních dovednostech

### dávat šanci pro

zvládnutí práce s výpočetní technikou a osvojení nutných jazykových znalostí

### naplňovat princip rovných příležitostí

bez ohledu na věk a pohlaví

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.



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

VYDALO NÁRODNÍ  
CENTRUM PRO RODI-  
NU, [WWW.RODINY.CZ](http://WWW.RODINY.CZ)

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

PŘEJME SI, ABYCHOM OCENILI  
PŘÍNOSY, KTERÝMI SE MOHOU  
GENERACE VZÁJEMNĚ OBDAROVÁVAT



### ČÍM MŮŽE PŘÍSPĚT STARŠÍ GENERACE PO UKONČENÍ KARIÉRY?

S narůstajícími nároky profesního světa i potřeby času na výchovu mladé generace se začíná počítat s pomocí starší generace. Pozornost se v tomto případě neomezuje pouze na pokrevní prarodiče, ale zavádí se institut tzv. babičky a dědečka na zapůjčení. Řada rodin přichází o vlastní babičky a dědečky, ať je to z důvodů vzdálenosti bydliště, úmrtí či doposud aktivního pracovního a osobního života vlastních prarodičů. Proto vzniká poptávka po „náhradních“, „adoptivních“ či „náhradních“ babičkách a dědečcích, kteří alespoň částečně zaplní nepřítomnost těch vlastních. Jde v jistém smyslu o dobrý výměnný obchod, kdy rodiče získají pomoc a „babičky a dědečci“ naplní své citové potřeby, které zase z různých důvodů nemohou naplnit ve vlastní rodině. Psychologové říkají, že je lepší si babičku či vnoučata „adoptovat“, než na mezigenerační vztahy rezignovat a ochudit se o přínosy jedné pro druhé. Jeden z prvních projektů na „zapůjčení“ babičky a dědečka rozjíždí např. brněnské Centrum pro rodinu a sociální péči, inzertní poptávka probíhá nejčastěji na webových stránkách organizací věnujících se seniorům.



Newsletter

vzdělávacího programu pro ženy

ANIMA CZ 4

N°

4

## Spolupráce generací

O významu jedné generace pro spokojenou existenci generace předcházející či následující nebývá pochyb. A přesto patří ke znepokojivým zprávám zjištění o tom, jak se bude v blízké budoucnosti zvyšovat počet starých lidí připadajících na jednoho daňového poplatníka, dnes je toto číslo 2,2 poplatníků na jednoho starobního důchodce, a s tím spojené předpokládané zvyšování nákladů na zdravotnictví.

Abychom přispěli i k opačnému pohledu na tuto statisticky doložitelnou skutečnost, chceme upozornit i na možnosti spolupráce generací v profesním životě a při sladování rodinného a profesního života.

### ČÍM OBOHACUJE VĚKOVÁ RŮZNORODOST PRACOVNÍ TÝM?

Odborníci říkají, že starší spolupracovníci a spolupracovnice jsou především stabilizujícími členy týmu. To se projevuje v jejich realistickém přístupu k aktuálním úkolům, díky němuž jsou ochotni dělat to, co je třeba, aby si udrželi svoji práci. K práci navíc přistupují spolehlivě. Tím ale jejich vliv na stabilitu týmu nekončí. Nepodléhají tak lehce panice, protože již mnohé zažili a viděli. Výzkumy ukazují, že starší lidé navíc umějí lépe ovládat své emocionální projevy a vykazují nižší hladinu pracovního stresu. Jsou loajální, vykazují nižší fluktuaci a větší spokojenost s dlouhodobým zaměstnáním. Tyto postoje se se stoupajícím věkem posilují. Ve většině případů nepředstavují ani kariérní ohrožení pro své mladší kolegy a kolegyně. **Nebojují o vedoucí postavení**, ale spíše o stálý příjem. Výhodou bývá i jejich hospodárný přístup ke svěřenému majetku, který se projevuje i v takových maličkostech, jako je používání tužek, dokud jdou ořezávat, zašívání oblečení nebo život bez klimatizace. Nezanedbatelná ovšem je i častá schopnost předávat zkušenosti, které nelze nahradit studiem.

Je zřejmé, že taková očekávání lze naplnit pouze tehdy, když nechybí vědomí vlastní hodnoty.

Další zajímavou inspirací ze zahraničí je práce dobrovolníků, především z řad seniorů, kteří plní úlohu předčítání dětem nebo pomáhají s přípravou do školy.

## Spolupráce může mít i podobu placené činnosti

### KLADY, ZÁPORY, MOŽNOSTI

Pokud použijeme slova živnostenského zákona, máme na mysli tzv. vázanou živnost „Péče o děti do tří let věku v denním režimu“ v oboru činnosti č. 72 nebo tzv. volnou živnost pro děti starší tří let „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“, v oboru činnosti č. 79.

Pozorné čtenářky již jistě vědí, že máme na mysli profese, které se od nepaměti říkalo chůva. Chůva je žena (muži nejsou z této profese vyloučeni, i když jich je zatím mizivé procento), která nabízenou péči poskytuje převážně v domácnosti dítěte či dětí.

V porovnání se zahraničím se zatím u nás těší menší oblibě. Důvodů může být celá řada. Zopakujme si nejdůležitější přednosti péče chůvy, jejíž péče se odborně také nazývá neinstitutonální péčí o děti, na rozdíl od jeslí a školek poskytujících institucionální formu péče. Vzhledem k individuálnímu přístupu k potřebám rodičů i dítěte patří k důležitým přednostem maximálně možná časová přizpůsobivost chůvy a možnost brát ohled na stávající vývojové období dítěte a jeho zdravotní stav. Péče chůvy je proto velmi vhodná v případech, kdy dítě z jakéhokoli důvodu špatně snáší dětský kolektiv nebo když rodiče chtějí mít co možná největší flexibilitu ve své profesi a současně trávit co možná nejvíce času s dětmi.

Nezanedbatelná je ale i role chůvy coby stálé osoby rozšiřující často úzký rodinný kruh. Chůva, samozřejmě pokud se podaří navázat přátelský vztah s rodinou, dokáže být i rádkyní nezkušeným rodičům nebo dotvářet svojí přítomností rodinnou atmosféru, a tak spoluutvářet bezpečí domova. Důležitý je i její osobní příklad, který poskytuje dětem další zkušenost s možnými životními postoji a vzorci chování. V některých případech může dokonce v rodině doplnit i to, čeho se dítěti či dětem ve vlastní rodině nedostává. Chantal Poullain-Polívková to vyjádřila slovy: „Chůva není náhražka maminky, je to někdo blízký navíc“ (časopis děti a my 4/11).

Překážkou pro využití služeb chůvy může být v porovnání s jeslemi či školkou její vyšší finanční náročnost. Zde záleží samozřejmě na možnostech a prioritách rodičů. Naproti tomu je služba chůvy po finanční stránce dostupnější než hlídací agentura a navíc nabízí stálejší výchovné působení, než může nabídnout často se měnící pracovnice agentury.

### JAK SE STÁT CHŮVOU?

Podle stávající legislativy je možno pečovat o děti do tří let pouze s předepsaným zdravotnickým vzděláním. Po přijetí připravované legislativní úpravy by se kvalifikační předpoklady pro poskytování tzv. vázané živnosti měly zmírnit.

Nevýhodou pro české zájemkyně o tuto činnost je jejich určitá bezprizornost způsobená neexistencí zastřešující organizace, která by zajišťovala nejen inzerci, ale i školení a vedení registru osvědčených nabídek služeb, jako například [www.familiata.cz](http://www.familiata.cz).

### MOŽNOSTI PÉČE O SENIORY

Se zvyšující se délkou života a klesající porodností narůstá i počet těch, kteří zůstávají ve svém stáří sami. I když se v našich podmínkách méně objevuje potřeba po celodenních společnicích, jak tomu je například u našich rakouských a německých sousedů, přesto lze očekávat, že se bude zmíněná živnost „poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ čím dál tím více uplatňovat i jako pomoc v domácnosti seniorů.

HEZKÝ DEN VŠEM,

MÁME DVA MILÉ, ZDRAVÉ A ŠIKOVNÉ KLUKY,  
DEVĚT A TŘI ROKY. HLEDÁME BABIČKU, DĚDEČKA,  
NEBO OBA DVA. MÁTE CHUŤ STÁT SE SOUČÁSTÍ  
NAŠÍ RODINY? BYDLÍME V PRAZE NA ŽIŽKOVĚ.  
NEJDE NÁM JEN O HLÍDÁNÍ DĚTÍ, ALE HLAVNĚ  
O PŘEDÁVÁNÍ ZKUŠENOSTÍ A ZÁŽITKŮ MEZI  
GENERACEMI.

## Spolupráce je tím přínosnější, čím více si je každá generace vědoma svých předností

Je škoda, že se více hovoří i píše o případech diskriminace v zaměstnání z důvodů věku než o přednostech každé, tedy i té starší, generace. Následující řádky se pokusí dát do vzájemné souvislosti často protichůdné postoje nejmladší a nejstarší generace zúčastněné na trhu práce.

Je zřejmé, že nejpřínosnější je nejen o přednostech vědět, ale především je využívat při spolupráci.

1. **Mladí lidé** mají potřebu rozšiřovat již dosažené vzdělání a **jejich starší kolegové** si teoretické informace snáze dávají do souvislostí s plněním konkrétních úkolů.
2. **Mladí lidé** vítají nové příležitosti, které jim rozšíří kvalifikaci často bez ohledu na jejich uplatnění pro stávajícího zaměstnavatele, a **jejich starší kolegové** jsou loajální vůči zaměstnavateli stávajícímu.
3. **Mladí lidé** mají dobrý fyzický potenciál a **jejich starší kolegové** vynalézavěji a účelněji s tímto potenciálem zacházejí.
4. **Mladí lidé** jsou rychlejší a dynamičtější, **jejich starší kolegové** mívají větší odstup a vidí věci ve větších souvislostech.
5. **Mladí lidé** jsou nepopsané listy – bez trpkých zkušeností a zlovyků z předchozích zaměstnání – a **jejich starší kolegové** se mohli naučit překonávat obtíže a snášet zátěž.
6. **Mladí lidé** potřebují věnovat čas svému osobnímu životu nebo rodině s malými dětmi a **jejich starší kolegové** rádi věnují nejvíce času zaměstnání.
7. Mladí lidé jsou flexibilnější a mají rádi inovace a **jejich starší kolegové** si rychleji uvědomují dopady takových řešení.
8. Zjištění, že na něco nestačí, většinou bývá pro **mladého člověka** výzvou, ale pro **jeho staršího kolegu** může být spojeno s pocitem ohrožení.
9. Úkol vyžadující dlouhodobě trpělivost a empatii může v **mladém člověku** budit nezájem, ale pro **jeho staršího kolegu** být výzvou k odpovědnému přístupu k jeho splnění.
10. Nikdo nemůže zastávat všechny role v týmu, proto je potřebná co možná největší rozmanitost jednotlivých jeho členů.

