

RODINNÉ KOMPETENCE

a jak nám mohou být
užitečné v zaměstnání





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

Věra Luxová

Sladujeme rodinu a zaměstnání

Nenabízíme jeden recept, ale pomáháme hledat cestu...

RODINNÉ KOMPETENCE

Klíč k sebepochopení (nejen) na pracovišti domácnost

Předmluva

Pečujete o rodinu a nedokážete každému přesně odpovědět na otázku: „Co děláš?“ A přece víte, že nejde o to, že byste málo pracovala. Spíš Vaše okolí má problém. Z práce nedocenené se totiž stala práce neoceněná. Toto nepochopení jde tak daleko, že i samy ženy jsou někdy schopny dát na klasickou otázku při přijímacím pohovoru: „Co jste v posledních letech dělala?“ neuvěřitelnou odpověď: „Nic – byla jsem jen doma.“ Je pravděpodobné, že právě kvůli nedostatečné sebeúctě jsou považovány ženy vracející se z rodičovské dovolené za méně hodnotné než ženy, které děti nemají, a proto se bez přerušení věnují profesní kariéře.

Svět rodiny je svět vztahů. Nelze jej proto beze zbytku srovnávat se světem profesním, kde se oceňuje hlavně výkon. A přesto svět rodiny a svět profesní spolu úzce souvisí. Je jenom škoda, že jak zaměstnavatelé, tak mnohdy ženy samotné nevidí souvislost mezi prací pro rodinu a prací profesní a nedoceňují přínos rodičovství pro osobnostní růst.





Často se setkáváme s iniciativami, které ve snaze ženám pomáhat nabízejí způsoby, jak „překlenout“ intenzivní rodičovskou fázi tak, aby zanechala co nejmenší „škody“. Projekt Rodinné kompetence (vzešel z Německa a Rakouska) nabízí zcela opačné řešení. Vychází z toho, že v práci pro rodinu se získávají a trénují dovednosti (kompetence), které jsou dnes v pracovním světě stále důležitější. Zaměstnavatelé je nazývají měkké dovednosti (soft skills), např. schopnost komunikovat a organizovat, schopnost integrace a konfliktnosti nebo zatížitelnost. Shrnutí jednou větou: práci pro rodinu lze trénovat ony klíčové kompetence, které vlastně stále více vyžaduje i hospodářství a personalisté.

Předložená brožura Vám podá vhled o způsobu uvažování, jehož cílem je svést dohromady nabídku a poptávku po těchto kompetencích a motivovat matky i otce k tomu, aby poznali své vlastní kompetence vyvinuté a trénované v práci pro rodinu a využili je i mimo rodinu. Budeme mít radost, když se i Vy budete výrazně zabývat tématem budoucnosti – rodinnými kompetencemi.

Ani pro profesní kariéru se rodičovství nemusí stát pohromou, ale příležitostí

Pokud se zevšeobecňuje pohled na rodičovství pouze podle jeho významu pro dítě nebo se považuje rodičovská dovolená za jakousi formu soukromě prožitého času, vytváří se tím bariéra pro rovný přístup k zaměstnání pro ty, pro které je intenzivní (angažované) rodičovství (a zvláště doba prožitá na tzv. rodičovské dovolené) příležitostí prohlubovat rozměr vlastní osobnosti a kteří jsou po takto prožité době lépe připraveni pro výkon dané profese, než byli před odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Společenské nepochopení takto pojatého významu rodičovství, které se dotýká jak společnosti jako celku, tak i jednotlivců, má zpětně dopad na nedostatečné zapojení otců v rodině, kteří ve srovnání s matkami méně chápou význam rodiny jako přínos pro osobnostní růst. Nedocení významu rodičovství pro osobnostní růst má za následek i pomalé tempo zavádění potřebných pro-rodinných opatření v podnicích. Nepochopení významu rodičovství má dopad i na využívání služeb pro rodiny, kdy služby v tomto případě přestávají rodinám sloužit a spíše se paradoxně podílejí na vzájemném odcizování členů rodiny.

Evropská unie, ve svém úsilí zabraňovat jakékoli diskriminaci, pokračuje v tradici založené již v roce 1957, kdy byl ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství zakotven princip „stejnou mzdu za stejnou práci“. V průběhu času byly přijaty směrnice EU, které zlepšují postavení žen, pokud jde **o právo na stejné odměňování, rovný přístup k zaměstnání, rovné možnosti odborné přípravy a rovné zacházení v otázkách sociálního zabezpečení.**

Rodinné kompetence jako odpověď na výzvy pracovního světa

Trendem v personalistice, zvláště při výběru zaměstnanců, je v dnešní době požadavek dobře rozvinutých tzv. měkkých dovedností (soft skills), které nejsou výsledkem dlouholetých vysokoškolských studií, ani se automaticky nezískají léty praxe v zaměstnání. Tyto dovednosti jsou výsledkem pestrých životních zkušeností a ukazuje se, že práce pro rodinu je významná „tréninková oblast“ právě těchto dnes velmi ceněných dovedností.



marks
before
nobility
nainock
syring



K rodinným kompetencím patří:

- Komunikační dovednosti
- Organizační dovednosti
- Umění rozhodovat (se)
- Flexibilita
- Komplexní řešení problémů
- Schopnost řešit konflikty
- Iniciativnost
- Schopnost učit se
- Pedagogické dovednosti
- Odolnost vůči stresu

Všechny uvedené skupiny dovedností se prohlubují tím, že se v rodině především utvářejí a prohlubují vztahy.

Komunikační dovednosti

K úspěšnému utváření zákaznických kontaktů patří v pracovním životě nutná schopnost komunikovat – která samozřejmě hraje rozhodující roli také v kontaktu s kolegy. V rodině se trénuje schopnost navazovat kontakty a schopnost komunikovat, protože práce pro rodinu znamená např.:

- Naslouchat členům rodiny: Když jsou děti smutné, partner rozzlobený nebo když mají členové rodiny určitou prosbu, vyžaduje tato situace vysokou míru schopnosti vcítit se a ochoty komunikovat, aby mohly být problémy identifikovány a zpracovány v rozhovoru. V rodině je tato kompetence stále žádána a prohlubována.
- Vytvářet kontakty se sousedy/jinými rodiči: Přiblížení se novým sousedům nebo rodičům kamaráda ze školy (např. pozvání na dětské narozeniny) a udržování sociálních kontaktů jsou pevnou součástí práce pro rodinu a vyžadují otevřenost a připravenost navazovat kontakty.

Organizační dovednosti

Plánování a organizace úkolů vytvářejí nejen podmínky pro výdělečnou činnost, ale i práci pro rodinu. Protože práce pro rodinu znamená např.:

- Rozdělení práce pro rodinu a domácnost a domácího rozpočtu: Kdo vyřizuje nákupy – a to pokud možno výhodně, kdo vyzvedne děti ze školky, kdy se uklízí, vaří, pracuje, kdo zodpovídá za jakou činnost, jak vypadá průběh dne? Tyto otázky vyvstávají pracovníkům pro rodinu denně – a denně se také řeší.
- Rozlišování důležitých a nedůležitých projektů: Dítě křičí, protože si přiskříplo prsty, ve stejnou dobu se na sporáku vaří jídlo, zvoní pošťák, nejlepší kamarádka pláče do telefonu kvůli zklamání v lásce a se psem se musí nutně ven – co se musí zařídit první? Zacházení s komplexními situacemi a řazení činností jsou pevnou součástí každodenní práce pro rodinu.

Umění rozhodovat (se)

V pracovním světě plochých hierarchií roste zodpovědnost pracovníků – a tím i jejich možnost rozhodnout se. V rodině jsou schopnost rozhodovat se a vlastní iniciativa každodenně žádány. Protože práce pro rodinu znamená např.:

- Motivovat: Propojit péči o děti v sousedství, iniciovat setkání, společná obnova dětského hřiště – to vše žádá a podporuje vlastní motivovanost a umění přesvědčit druhé.
- Rozhodovat se: Měly by se děti doprovázet na cestě do školy, nebo ne? Jaký domácí spotřebič je vzhledem k požadavkům a finančním možnostem tím správným řešením? Kam jet na dovolenou? Práce pro rodinu znamená připravovat rozhodnutí a při respektu k různým názorům vybrat to pravé.

Flexibilita

Za častým požadavkem flexibility v profesním světě se často rozumí pouze časová disponibilita. Tím ale nejsou pokryty požadavky rychle reagovat na nové situace a se samozřejmostí zpracovávat nastalé změny. Právě taková flexibilita umožňuje obstát v konkurenčním prostředí a je i pevnou součástí práce pro rodinu. Protože práce pro rodinu představuje např.:

- Bezodkladně a samostatně řešit nečekané události: Dítě, partner nebo starší rodinný příslušník onemocní, přede dveřmi stojí nečekaná návštěva, známá potřebuje krátkodobou podporu, náhlé pozvání na narozeniny a žádný vhodný dárek – to všechno se musí v rodinném životě zorganizovat profesionálně a flexibilně.



- Přizpůsobit se novým okolnostem: Když se narodí další dítě nebo když dítě nastoupí do školky, popř. do školy, když je nutno vyjít s menším platem, když přijdou nemoci atd. – vše je nutno řešit s ohledem na zájmy všech zúčastněných a vyjít s prostředky, které jsou k dispozici.

Komplexní řešení problémů

Nutnost rychle a úspěšně řešit problémy působí stále silnější orientaci na týmovou spolupráci. Řešit problémy se lze nejlépe učit v praxi – například v rodině. Protože práce pro rodinu znamená např.:

- Řešit školní problémy svých dětí: Když mají děti ve škole potíže s učitelem nebo spolužáky, fungují matky i otcové jako mediátoři i soudci, kteří se rozhovory a rozhodnutími snaží řešit vzniklé problémy tak, aby se neztrácela motivovanost žáků.
- Řešit problémy vzniklé z nastalých změn: Každá nová okolnost (např. stěhování) může velice problematicky působit především na děti. Rodiče jim pomáhají s integrací do nového sociálního zázemí a najít nové kamarády – rodiče jim přitom pomáhají vyrovnat se se změnami a navázat nové kontakty.
- Řešit finanční problémy: Zacházení s domácím rozpočtem, který je k dispozici, ale i otázky investic jako koupě rodinného domu nebo nezaměstnanost jednoho z rodičů – řešení finančních problémů a plánování aktuálního i příštího finančního vydání jsou pevnou součástí práce pro rodinu.

Schopnost učit se

Schopnost vyhledávat a vyhodnocovat nové informace je v rychle se měnícím profesním světě nepostradatelná. Pracoviště se stále více stává místem učení („learning by doing“). Schopnost učit se je kvalita, která je rozhodující také v práci pro rodinu. Protože práce pro rodinu znamená např.:

- Poradit si i s tématy, pro která rodič nemá školní vzdělání: výchovná, zdravotní, technická, sociální.
- Obstarávání informací: Informace nutné pro úspěšnou práci pro rodinu neleží „na ulici“. Matky a otcové je musejí obstarávat sami (např. v médiích, poradenských zařízeních, během setkání s jinými rodiči, účasti na kurzech).

Týmová práce & empatie

Organizace pracovních procesů v týmu, jehož členové se střídají podle zadání úkolů, vyžaduje velké sociální know-how a schopnost vcítit se do (pracovních) situací ostatních lidí. Totéž platí i pro práci pro rodinu, kde se např.:

- Domlouvají a společně vyřizují úkoly: plánují domácí úkoly, vaření, nákupy nebo výlety: je to stoprocentní týmová práce.
- Vyhodnocují nápady: Nejen spolupracovníci mají někdy nápady, od kterých je musíme odradit, aniž bychom je demotivovali. Schopnost vcítit se také dokazujeme, když děti bez velkých protestů odradíme od toho, aby ve vaně chovaly žáby nebo aby ledničku přebudovaly na továrnu na zmrzlinu.

Umět řešit konflikty & umět se prosadit

V pracovním světě se prosadí ten, kdo má lepší argumenty. I tyto kompetence se trénují v práci pro rodinu, protože rodina vyžaduje pozitivní řešení konfliktů i umět se prosadit. Práce pro rodinu znamená např.:

- Pracovat s různými názory: Jak uklizený musí být dětský pokoj? Jak hlasitě mohou děti být, co lze čekat od sousedů? Jak se stavět ke kritice vůči vlastním dětem? Řešení nedorozumění v partnerství. Konflikty jsou samozřejmou částí rodinného života, vyžadují a podporují u všech zúčastněných dovednost řešit konflikty.
- Zachovat si odstup: Ne všechna přání a požadavky členů rodiny musí pečující osoba splnit. Naučí se říkat také „ne“, pokud si uchová náležitý odstup. To je také jedna z úspěšných strategií v zaměstnání.

Z rodinných kompetencí profituje žena – která nastoupí do zaměstnání – i její zaměstnavatel za předpokladu, že je ochotna v zaměstnání používat nabyté dovednosti stejně motivovaně jako v rodině. Jen tak se stane projekt „Rodinné kompetence“ důležitým příspěvkem k tomu, aby byla zdánlivě samozřejmá práce pro rodinu společensky lépe hodnocena a aby mohlo pracoviště domácnost – orientované na vztahy – **obohatit** na výkony zaměřené profesní svět. Zvýšení prestiže práce pro rodinu se může současně stát signálem i pro ty muže, kteří dosud nepovažují práci pro rodinu za atraktivní pole působnosti, a pomůže jim, aby se do této práce sami více zapojili.

Projekt rodinných kompetencí byl plně rozpracován v projektu **„Moje zaměstnání je v mých rukou“** – vzdělávání žen vracejících se na trh práce realizovaném v Centru pro rodinu a sociální péči Brno v rámci programu Phare 2003 RLZ.

V roce 2005 byl projekt rozšířen do dalších regionů prostřednictvím společného projektu center pro rodinu ČR a realizován pod názvem **„Podpora uplatnění žen s dětmi na trhu práce“** v rámci OP RLZ.



Vzdělávací program pro ženy vracející se na trh práce

Podpora uplatnění žen s dětmi na trhu práce Projekt Center pro rodinu ČR



Žadatel:

Národní centrum pro rodinu

Průchodní 2, 602 00 Brno
tel.: 542 213 313, www.rodiny.cz

Partneři:

Centrum pro rodinu a sociální péči, Brno

Josefská 1, 602 00 Brno,
tel.: 542 21 74 64, www.crsp.cz

Centrum pro rodinný život, Olomouc

Biskupské nám. 2, 771 01 Olomouc
tel.: 587 405 250, www.rodinnyzivot.cz

Centrum pro rodinu a sociální péči, Ostrava

Kostelní nám. 1, 728 02 Ostrava
tel.: 596 116 522/232, www.prorodiny.cz

Centrum pro rodinu Hradec Králové

Velké nám. 32, 500 01 Hradec Králové
tel.: 495 063 430, www.diecezehk.cz

Centrum pro rodinu a sociální péči ve Zlíně

Divadelní 6, 760 01 Zlín
tel.: 577 212 020, www.rodiny.cz/zlin

Centrum pro rodinu, Krupka

Husitská 128/32, 417 41 Krupka 3
tel.: 417 852 315, ww.centrumprorodinu.cz

Centrum pro rodinu Hodonín

Štefánikova 15, 695 01 Hodonín
tel.: 721 587 016

Rodinné centrum Blansko

Havlíčková 26, 678 01 Blansko
tel.: 516 41 65 94, www.rcblansko.cz

