

# Rodičovství jako zdroj profesionálních kvalit

Projekt

## „Podpora uplatnění žen s dětmi na trhu práce – vzdělávací program“

### Žadatel projektu:

Národní centrum pro rodinu Brno

### Partneři projektu:

Centrum pro rodinu a sociální péči Brno

Centrum pro rodinný život Olomouc

Centrum pro rodinu a sociální péči Ostrava

Centrum pro rodinu Hradec Králové

Centrum pro rodinu Litoměřice-Krupka

Rodinné centrum Blansko

Centrum pro rodinu Hodonín

Centrum pro rodinu a sociální péči Zlín

Úřad práce Brno-venkov

Moravská asociace podnikatelek a manažerek



Kontakt:  
**NÁRODNÍ CENTRUM PRO RODINU**  
PRŮCHODNÍ 2, 602 00 BRNO  
TEL.: 542 214 865,  
E-MAIL: NCPR@VOLNY.CZ  
MGR. ING. MARIE OUJEZDSKÁ,  
MGR. BLANKA BRABCOVÁ



*motto:*

**Rodina a profese – dvě strany téže mince.  
Nehledáme rozpor, ale harmonii.**



*Rodičovství jako zdroj zvýšení svých profesionálních kvalit je pro mě zcela novým pohledem na život. Když jsem si uvědomila plnou šíři nových potenciálů, které se nám lidem díky rodičovství otevírají, a jak je můžeme účinně propojit se svou profesionální seberealizací, tak jsem se rozhodla aktivně spolupracovat a podporovat tento projekt.*

**Ing. Olga Girstlová,  
generální ředitelka GiTy**



- Cvičitelka aerobiku musí mít chuť a sílu po celodenním shonu motivovat jiné ke zdraví prospěšnému pohybu. Improvizace, kreativita a určité umělecké vlohly jsou pro tuto činnost nezbytné.
- V dnešní době tolik potřebné počítačové a jazykové znalosti může předávat dál jen žena pečlivá, komunikativní, cílevědomá, trpělivá, schopná zvládat více věcí najednou a důsledná. Že je sama odbornicí ve svém oboru, pracuje s vysokým osobním nasazením a pokroky jiných jí přinášejí uspokojení, je samozřejmostí.
- Organizační, prezentační a komunikační dovednosti jsou důležité pro maminky, které se podílejí na organizování různých výstav, dětských bazárků, besed apod. Asertivita, kreativita, zručnost, schopnost delegovat a rychle se rozhodovat jsou pro tyto aktivity podmínkou.
- Jistě mnoho rodičů absolvovalo se svým dítětem cvičení rodičů s dětmi a obdivovalo při tom kreativitu, trpělivost, schopnost snášet stres, flexibilitu a hlavně osobní nasazení maminky, která cvičení vedla.
- Obětavost, zručnost, rychlost, pečlivost, efektivita a hospodárnost se očekává od maminky, která svůj volný čas tráví jako pomocnice v kuchyni na dětském táboře. Přidejme k tomu schopnost snášet zátěž, dělat více věcí najednou, postřeh, kreativitu a nadhled a z maminky je odhodlaná vedoucí na táboře.
- Dnešní doba klade důraz na sebevzdělávání. Jen žena cílevědomá, motivovaná, schopná stanovit si priority může po celodenním koloběhu zasednout nad učebnice a vstřebávat nové poznatky a informace.
- Spousta maminek na rodičovské dovolené jsou žádanými odbornicemi ve svých oborech, a proto neodmítají přednášet nebo se zúčastnit besedy organizované třeba jinou aktivní maminkou. Schopnost udržovat a prohlubovat znalosti ve svém oboru, komunikační a prezentační dovednosti, motivovanost a flexibilita jsou pro tuto ženu samozřejmostí.
- Internet v mnoha směrech ovládl náš život a naše děti jej považují za naprostou samozřejmost. Mohou se s ním seznámit nejen ve škole, ale i ve svém volném čase, např. v knihovně – díky pečlivé a trpělivé mamince, která umí jednat s lidmi, asertivně si poradí se skupinou dětí při výuce, která je zábavná, odolná vůči stresu a umí motivovat jak sebe, tak druhé.

Takto bychom mohli ve výčtu činností a dovedností nezbytných pro jejich plnohodnotné vykonávání pokračovat dál, ale pro nastínění toho, co obnáší dobrovolnická činnost, jsou jistě právě přečtené řádky dostačující.

Pokud jste ve čtení vydržely až sem, znamená to, že jste našly někde mezi řádky textu něco nového, přínosného, možná i překvapivého a že jsme třeba pomohli změnit úhel pohledu na vaši současnou situaci.

---

*Ilustrace: Jan Holík*

## Rodina a profese – dvě strany téže mince?

„Jak dlouho ještě budeš doma?“

„Do práce se nechystáš?“

Nebo dokonce:

„Co jsi prosím Tě celý den dělala?“

Slýcháváte někdy takové nebo podobné otázky? Potom jste jistě ženou na rodičovské dovolené a možná si říkáte, že:

- by bylo hezké, kdyby rodina a profese byly strany téže mince,
- by bylo hezké, aby Vámi vykonávaná práce byla jinými viděna,
- by bylo hezké nezaostávat za těmi, kteří se mohou věnovat své profesi,
- by bylo hezké vážit si sama sebe,
- by bylo hezké být nezávislá na nerozvážných soudech ostatních,
- by bylo hezké věnovat se sama sobě a vědět, že je o děti dobře postaráno,
- by bylo hezké na děti chvíli nemyslet,
- by bylo hezké se podívat na svůj život s odstupem,
- by bylo hezké zorientovat se sama v sobě,
- by bylo hezké na sobě začít pracovat,
- by bylo hezké slyšet názory lidí ve stejné životní situaci,
- by bylo hezké dovědět se něco nového,
- by bylo hezké najít si svůj vlastní životní model,
- by bylo hezké, kdybyste o tom uměla říct doma,
- by bylo nutné ještě k tomu něco dodat...

Pokud tomu tak je, zveme Vás ke čtení dalších stránek. Budeme rádi, když se nenecháte odradit ani tehdy, pokud Vás něco hodně překvapí, a když vytrváte až do konce (této brožurky).





Většina žen používá ke stručnému popisu svého současného společenského zařazení dvou slov – **jsem doma**. Když řekneme někomu, „jsem doma“, znamená to – daří se mi dobře, jsem v pohodlí, ale i – jsem v izolaci od okolního světa, a co je stejně závažné – **nepracuji**, a pokud pracuji, jde o moji soukromou záležitost. Pokud této formulace užívá žena na rodičovské dovolené, chce vyjádřit něco jiného – ne, že nepracuje, ale že její práce má jiný charakter, je jiného druhu než práce v zaměstnání. A právě tato skutečnost způsobuje, že je žena po rodičovské dovolené na úřadu práce považována za tu, která patří ke „znevýhodněné skupině ohrožené nezaměstnaností“. Následující stránky nabízejí možnost považovat toto zařazení za určité nedorozumění. **Proč?** Každá žena se i během rodičovské dovolené může a má dále rozvíjet a získávat důležité dovednosti a schopnosti, které může dobře uplatnit i v zaměstnání. V očích veřejnosti (a velice často i v očích ženy samotné) je „znevýhodňující skutečností“ fakt, že se profesní svět odcizil životu v rodině a že není snadné vidět mezi těmito světy téměř žádnou souvislost. A přece je ji možno nalézt.

Zkuste si vyjmenovat pokud možno všechny činnosti, které během pracovního týdne vykonáte. Potom zprůměrujte čas, po který tyto činnosti děláte, tak abyste dostaly dobu přepočtenou na jeden pracovní den. Tuto hodnotu vynásobte sazbou za tuto činnost v té výši, v jaké ji poskytují běžné komerční agentury. Pokud sečtete jak čas pro jednotlivé činnosti, tak částky vyjadřující jejich finanční ohodnocení, dostanete pozoruhodné hodnoty. Zřejmě zjistíte, že pracujete téměř 24 hodin denně (i když díky souběhu jednotlivých činností tomu ve skutečnost tak není) a Vaše práce vytváří velkou hodnotu, která by ve finančním vyjádření představovala až neuvěřitelnou částku. A jak si vyložit tak vysokou finanční částku za vykonanou práci? Je rovna částce, kterou byste asi zaplatily agentuře, kdybyste na ní nechávaly všechnu práci, která se vykonává v rodině. Můžeme proto říct, že jde o přibližné peněžní vyjádření **nově vytvořené**

**hodnoty**. Pokud byste se chtěly ujistit, že jste postupovaly správně, podívejte se na vzorově vyplněnou tabulku na následující straně a potom se zase vraťte sem.

Naše zjištění můžeme vyjádřit i tak, že práce pro rodinu i práce profesní vytváří novou hodnotu. Rozdíl spočívá v tom, že jde o práci **neplacenou**. Pokud bychom se snažili najít rozdíl mezi prací rodičů a námi uvažované agentury, našli bychom ještě jeden důležitý rozdíl. S agenturou by bylo nutno dohodnout rozsah vykonávané činnosti. Šlo by o **výkon**. V rodinném životě ale většinou nejde v první řadě o výkon, ale o **vztah**. Navzdory těmto odlišnostem můžeme ale nalézt velmi zajímavé podobnosti. A protože půjde v jistém smyslu o uvažování, které není zcela běžné, obraťme list nejenom rukou...



## Prohlubování všeobecné kvalifikace v dobrovolnictví

Kvalifikovanost pracovníka je výsledkem jeho školního (formálního) vzdělání a odborné praxe. Ukazuje se však, že kvalifikovanost nespočívá jen ve znalostech a dovednostech, které lze získat ve školách, ale že spočívá i v neformálním učení (nabýváme jím 70 % našich dovedností). Nezbytnou součástí kvalifikace jsou například již zmíněné sociální a osobnostní dovednosti, které neprohlubujeme jen v rodině, ale i v dobrovolnické práci. V zahraničí lze v tomto směru pozorovat posun zájmu zaměstnavatelů od kvalifikovaných ke kompetentním pracovníkům.

V České republice se ženy na rodičovské dovolené významnou měrou podílejí na práci odvedené dobrovolnický. I touto prací budují svoje budoucí profesní uplatnění. Následující výčet činností mimo rámec rodiny má sloužit nejen jako nabídka příkladů dobré praxe, ale i jako povzbuzení pro ty, kteří se na jejich příkladu chtějí inspirovat.

## Vybrané aktivity maminek na RD, dobrovolnická činnost (podle účastnic kurzů)

- Nejedna maminka se během mateřské a rodičovské dovolené podílí na činnosti i vedení mateřského centra nebo klubu maminek. Ten, kdo podobnou práci zkusil, ví, kolik energie, času, trpělivosti, organizačních a komunikačních dovedností je potřeba. O vynalézavosti, kreativité a odvaze ani nemluvě.
- K výčtu již výše uvedených dovedností je potřeba připojit schopnost učit se novým věcem i prohlubování schopnosti práce s lidmi v případě vedení volnočasových aktivit: např. dramatického, keramického nebo výtvarného kroužku.
- Chuť předávat dál i netradiční formy způsobu života, které jsou citlivé k životnímu prostředí, jistě nechybí ženám, které jsou zapojeny v hnutí Brontosaurus.



- osobní kompetentnost a schopnost úkolovat sám sebe
- pedagogické dovednosti
- schopnost snášet zátěž

**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 používání „Rodinných kompetencí“ důležitým příspěvkem k tomu, aby byla zdánlivě samozřejmá práce pro rodinu společensky lépe hodnocena a aby na vztahy orientované pracoviště domácnost mohlo obohatit na výkony zaměřený 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.**

### Využití projektu rodinných kompetencí ve vzdělávacím programu pro ženy:

Podpora uplatnění žen s dětmi na trhu práce (podpořeném ESF a státním rozpočtem ČR)

Podstatnou část vzdělávacího programu tvoří dva typy kurzů: Kurz aktivního rodičovství (KARO) a Motivační kurz pro ženy před nástupem do zaměstnání (MK).

Cílem KARO je nabídnout příležitost k orientaci v nové životní etapě – rodičovství – s ohledem na vlastní životní perspektivu, jejíž důležitou součástí je volba dalšího společenského uplatnění. Všechny části kurzu jsou vedeny myšlenkou, že mateřství a otcovství je **příležitostí k osobnostnímu růstu**. Rodičovstvím prohlubují/získávají četné schopnosti a vědomosti, které je možno využít i v dalším (profesním) životě. Rodičovství a dosavadní profesní zařazení nestojí proti sobě (pokud pocítujeme rozpor, jde o „konflikt“ mezi dosavadním a novým chápáním mé osobnosti). Rozsah kurzu je 32 hodin – osm dopolední po čtyřech vyučovacích hodinách. Hlídaní dětí je zajištěno.

Cílem MK je nabídnout ženě, která se připravuje k návratu na trh práce, příležitost zhodnotit dosavadní životní praxi a **napomoci kontinuálnímu přechodu do nové životní etapy**. Kurz vede k rozpoznání vlastních získaných dovedností, očekávání od vstupu do zaměstnání a jejich sladění s rodinnými hodnotami a nabízí nácvik potřebných komunikačních dovedností, pracovních návyků i potřebné informace, související s trhem práce a praxí úřadů práce, včetně informací o možnostech soukromého podnikání. MK je doplněn (akreditovaným) kurzem práce na PC. Rozsah kurzu je 80 hodin. Probíhá dvakrát týdně ve dvou dopoledních, vždy po čtyřech vyučovacích hodinách. Ženám se doporučuje, aby si hlídání dětí zajistily samy (a tak udělaly zkušenost se zabezpečováním této důležité součásti jejich profesní angažovanosti ještě před samotným vstupem do zaměstnání).

### Hodnota práce pro rodinu

činnost	min/den	Kč/den	dovednosti
vaření, příprava jídla	150	310	kreativita, zručnost, hospodárnost, pečlivost, improvizace, efektivita
mytí nádobí, úklid po jídle	90	75	rychlost, pečlivost, osobní nasazení
nákupy	90	120	hospodárnost, schopnost snášet zátěž, rychlost, flexibilita, efektivita
žehlení	30	50	rychlost, pečlivost, osobní nasazení, trpělivost
praní, úklid prádla	20	30	zručnost, rychlost, trpělivost
úklid denní	60	100	org. schopnosti, stanovení priorit, pečlivost, zručnost, postřeh, schopnost delegovat
úklid týdenní	20	40	org. schopnosti, stanovení priorit, pečlivost, zručnost, postřeh, schopnost plánovat
základní péče o dítě	180	450	pečlivost, kreativita, flexibilita, schopnost dělat více věcí najednou, odolnost vůči stresu
hra s dítětem, procházky	300	500	kreativita, motivovanost, schopnost rychle reagovat, improvizace, sebevzdělávání
zahrádka, domácí zvířata	30	100	zručnost, rychlost, motivace
zvelebování bytu	30	150	kreativita, estetické cítění, hospodárnost, zručnost
pochůzky, úřady, lékař	20	50	asertivita, umění jednat s lidmi, nadhled, schopnost snášet zátěž, flexibilita, důslednost
udržování rod. kontaktů, péče o příbuzné	60	300	komunikace, nadhled, asertivita, osobní nasazení, motivovanost, odolnost vůči stresu
vzdělávání, duchovní aktivity	45	150	trpělivost, prezentační dovednosti, motivace, představitost, cílevědomost
organizování oslav	10	50	organizační schopnosti, efektivita, kreativita, hospodárnost, improvizace
noční směny – péče o dítě, při nemoci	30	75	schopnost snášet zátěž, osobní nasazení, flexibilita, odolnost vůči stresu
<b>celkem za den</b>	1165	<b>2 550</b>	
<b>celkem za měsíc*</b>	23300	<b>51 000</b>	

\* počítáno pouze 20 prac. dní

Nejprve se podívejte na sloupec „dovednosti“. Jsou zde vyjmenované dovednosti, díky nimž je možno uvedené činnosti vykonávat. Nelze však v první řadě říct, zda se jedná o činnosti v zaměstnání, nebo v práci pro rodinu.

Práci mohou posuzovat z hlediska vykonávané činnosti i z hlediska dovedností, které jsou pro danou práci potřebné. Všimněme si, že se dovednosti nutné pro zdárný výkon profese překrývají s dovednostmi nutnými pro zdárný chod rodinného života. Na rodinu se proto může pohlížet jako na místo, kde lze získat nejdůležitější neformální dovednosti, které dokáží hned vedle školního vzdělání osobnost nejvíce formovat. V rodině se získávají dovednosti, které jsou nesmírně rozmanité. V málokteré profesi lze rozvíjet tak širokou paletu dovedností. Protože je práce v rodině spojena s velkým nárokem na zodpovědnost a navíc má silný citový náboj, zkušenosti jsou trvalejší a hlubší než zkušenosti, které se získávají ve škole. V Německu a Rakousku se hovoří v tomto smyslu o domácnosti jako o pracovišti a psychosociální dovednosti, které se zde prohlubují, se nazývají **rodinné kompetence**.

Myšlenka rodinných kompetencí má své kořeny v minulosti i **v oblasti státní politiky**, kdy se s ní setkáváme ve dvou přístupech:

- v případě potřeby integrovat do pracovního procesu velké skupiny pracovních sil s rozdílnou dosavadní pracovní praxí,
- v situaci, kdy trh práce potřebuje odkrýt rezervy potencionálních pracovních sil v případě nedostatku pracovníků, kteří by se mohli prokázat státem uznaným dokladem o získané kvalifikaci.

Příkladem, kdy došlo k uznání neformálně získaných kompetencí podle prvního přístupu, je začlenění vojáků v USA po jejich návratu z druhé světové války na trh práce. Stát vytvořil tzv. „credits“, které testovaly znalosti a dovednosti získané během války a otevřely tak cestu k dalšímu vzdělání nebo i začlenění na univerzity.

Příkladem, kdy došlo k uznání neformálně získaných kompetencí podle druhého přístupu, je integrace odborníků z rozličných profesí na vnitřní trh práce během přistěhovalecké vlny v Austrálii. Australská společnost reagovala systémem „uznání dříve získaných znalostí“, který byl uplatňován na celém jejím území. Zásadní význam pro pochopení celé problematiky spočíval v přístupu ke kulturní rozmanitosti příchozích (k jejich



kvalifikaci) i v citlivém přístupu k vlastnímu obyvatelstvu. V roce 1990 byl vytvořen systém národní kvalifikační politiky, který předpokládá uznání těch kompetencí, které je jednotlivec schopen prokázat, ne délku studia nebo formálně získanou kvalifikaci. Systém předpokládá i vytvoření národního standardu kompetencí. V roce 1993 existovalo již 39 výborů pro uznání kompetencí, které pracovaly s téměř 2000 kompetenčními jednotkami a zahrnovaly téměř 80 % výdělečně činných pracovníků. Zjišťování kompetencí se uplatňuje ve větší či menší míře i v Kanadě, na evropském kontinentě se přístupy ke zjišťování kompetencí liší.

V Německu a Rakousku rodinné kompetence přispívají k odstranění diskriminace žen a mužů pečujících o rodinu tím, že ovlivní jejich vlastní sebehodnocení i smýšlení zaměstnavatelů. Používají se zde tzv. certifikáty rodinných kompetencí, které ulehčují ženám návrat do zaměstnání, nebo tzv. bilance kompetencí, která napomáhá spravedlivějšímu ohodnocení zaměstnanců.

Zmíněné nástroje napomáhají uplatnění základního principu Evropské unie „stejnou mzdu za stejnou práci“ a přispívají v duchu pozdějších směrnic EU k lepšímu postavení žen. Zásada rovného zacházení nepředpojatě hodnotí výsledky práce jednotlivých aktérů a umožňuje vytvářet podmínky pro jejich zapojení. A právě projekt rodinných kompetencí se snaží dopomoci ke kýženému výsledku profesní práce velmi významné skupině specificky orientovaných budoucích profesionálek-matek (a v budoucnu jistě i nezanedbatelnému počtu otců).

## Nehledáme rozpor, ale harmonii

Díky získávání a prohlubování psychosociálních dovedností prací pro rodinu je možné považovat rodičovskou dovolenou za příležitost k osobnostnímu růstu. Umění sloučit rodinu a zaměstnání se potom nesoustředí pouze na řešení (jinak důležitých) otázek typu: „Kdy, jak a na jak dlouho jít do práce“ a „Kolik času potřebuje moje dítě se mnou strávit?“, ale i „Kolik času **já potřebuji** prožít se svým dítětem, s mojí rodinou?“ Je zřejmé, že zodpovědět si tyto otázky musí rodiče sami a jejich řešení by mělo být výsledkem jejich svobodné volby. Ta je závislá na kvalitě a množství dostupných informací. Budeme rádi, když Vám následující řádky přispějí k **Vaší** svobodné volbě.

### K rodinným kompetencím patří hlavně:

- myšlení a jednání, které se soustřeďuje na pracovní místo (rodinu)
- plánování, koordinace, kontrola
- chování vyžadující komplexní řešení problémů
- schopnost rozhodovat se
- schopnost komunikovat a navazovat kontakty
- nekonfliktní/integrovní chování
- schopnost rozdělovat úkoly