

Geneze

Inspirací vzdělávacího programu pro ženy byla vídeňská vzdělávací iniciativa Anima (www.anima.or.at), která vznikla v roce 1978 z potřeby matek malých dětí kompenzovat nedostatečné intelektuální a společenské vytížení. Původně malá skupinka žen si začala zvat političky a besedovat s nimi. Nezůstalo ale jen u politických diskusí. Postupně přicházela na řadu další témata, rozrůstal se okruh účastnic a zrodily se „mateřské semináře“.

Od Animy k Motivačním kurzům

Dlouholeté zkušenosti programů rakouské Animy ukázaly, že i žena dočasně plně angažovaná v domácnosti může dále účinně pracovat na svém osobnostním rozvoji. Pod vlivem Animy byl v ČR v roce 2002 v Brně ve spolupráci Centra pro rodinu a sociální péči a Národního centra pro rodinu vytvořen první návrh programu Motivačních kurzů pro ženy před nástupem do zaměstnání. Podařilo se správně odhadnout poptávku českých žen, které jsou zřejmě pragmatičtější než Rakušanky. Celý vzdělávací program je postaven na principech Animy, ale je zaměřen na zaměstnanost a zaměstnatelnost žen. Proto se Motivační kurzy od počátku zaměřovaly na dva hlavní cíle:

- pojmenovat současnou situaci a uvědomit si svoje přání do budoucnosti
- získat potřebné informace a dovednosti k jejich možné realizaci.

Rodinné kompetence

První Motivační kurz pro ženy po rodičovské dovolené začal v lednu 2003 v Brně. Nosnou myšlenkou a prvořadým cílem bylo nabídnout ženě pozitivní pohled na smysl svého dosavadního úsilí v rodině a hledání cest k uplatnění dovedností a schopností z domácnosti na trhu práce.

Díky zahraničním kontaktům se podařilo podrobně se seznámit s myšlenkou tzv. rodinných kompetencí. Rozpoznání rodinných kompetencí je významnou součástí řešení zdánlivého problému ztráty kvalifikovanosti během rodičovské dovolené. Doba strávená „pouze“ výchovou či péčí je zaměstnavateli většinou považována za dobu „nicnedělání“, za dobu ztráty kvalifikace. I ženy vnímají svoji situaci podobně a při přijímacím pohovoru by nejraději na otázku: „Co jste v posledních letech dělala?“ odpověděly: „Nic!“ Takto dopředu sama sebou i zaměstnavatelem „ohodnocená“ žena se potom dostává do skupiny znevýhodněných na trhu práce.

Koncept Rodinných kompetencí nabízí nový pohled na využití období stráveného v domácnosti rovněž i pro svůj profesní rozvoj. Jinými slovy – nabízí transfer tzv. měkkých dovedností uplatňovaných v rodině do světa profese. Pokud se ženě podaří tyto dovednosti reflektovat, natrénovat a následně úspěšně „prodat“ na trhu práce, její práce pro rodinu přestává být vnímána jako nicnedělání, ale stává se obdobím smysluplného osobnostního rozvoje.

¹ Vzdělávací program je určen ženám, protože nerovnost práv a příležitostí na trhu práce v souvislosti s rodičovskou dovolenou se týká v drtivé většině žen.

Tento koncept je v zahraničí opakovaně používán, se systémy uznávání neformálně získaných kompetencí se setkáváme v USA, Kanadě, Německu, Rakousku a i v dalších zemích EU.

V České republice byl koncept rodinných kompetencí zřejmě poprvé použit ve zmíněném motivačním kurzu a stal se základním pilířem i dalších modulů. Výsledky kurzů ukazují, že právě rozpoznání rodinných kompetencí a jejich následné začlenění do osobní biografie ženy se stává jedním z účinných nástrojů na potírání diskriminace žen (nejen) na trhu práce, a to proto, že žena díky získanému zdravému sebevědomí je schopna se diskriminačním tlakům lépe bránit. Projekt rodinných kompetencí se může stát rovněž pojítkem mezi rodinným a profesním životem a může tak napomoci uznání relace mezi rodinným a pracovním životem, a tím společenského přínosu, který rodina představuje.

K rodinným kompetencím² patří:

- komunikační dovednosti
- organizační dovednosti
- umění rozhodovat (se)
- flexibilita
- komplexní řešení problémů
- schopnost řešit konflikty
- iniciativnost
- schopnost učit se novému
- odolnost vůči stresu a další

Tento koncept má rovněž své limity. Z rodinných kompetencí profituje žena a její zaměstnavatel pouze za předpokladu, že je žena ochotna používat získané dovednosti stejně angažovaně a motivovaně jako v rodině.

Vývoj

Motivační kurzy byly metodicky upravovány a témata kurzů doplňována podle potřeb cílové skupiny. Obsahují trénink tzv. měkkých dovedností na základě reflexe rodinných kompetencí a nácvik praktických dovedností nezbytných pro uplatnění v profesi (pracovně právní problematika, CV a trénink přijímacího pohovoru, uživatelská znalost práce s PC a další). Postupně se ukazovala potřeba dalších témat a výukových metod. Bylo rovněž zřejmé, že motivační kurz přichází pro nemálo žen pozdě. Mnohým ženám se po delším pobytu v domácnosti nedaří úspěšně se začlenit do zaměstnání. Ztrácejí svoji zaměstnatelnost.

Ve spolupráci obou center pro rodinu byla v roce 2005 vytvořena česká mutace rakouského kurzu³ s názvem Kurz aktivního rodičovství (KARO).



² Více o rodinných kompetencích pojednává publikace Rodinné kompetence a jak nám mohou být užitečné v zaměstnání, vydalo Centrum pro rodinu a sociální péči a Národní centrum pro rodinu, 2006, Brno.

Kurz je určen pro ženy na rodičovské dovolené, je zaměřen na prevenci ztráty zaměstnatelnosti a udržení profesní kondice v domácnosti. Kurz probíhá s hlídáním dětí.

O vzdělávací program projevila zájem další Centra pro rodinu v ČR, která pracují s matkami na rodičovské dovolené. V roce 2005 byl vzdělávací program 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 Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů.

Zaměstnavatelé

Zkušenosti z programu stále více ukazovaly na nutnost přizpůsobování vzdělávání požadavkům zaměstnavatelům a aktuální situaci na trhu práce. Další projekt byl proto zaměřen na vývoj vzdělávacího programu v dialogu se zaměstnavateli. Proběhly workshopy s personalisty, šetření ve firmách, mezinárodní konference pro zaměstnavatele a řada metodických konzultací. Vzdělávací program byl následně aktualizován dle zjištěné reality trhu práce a požadavků zaměstnavatelů. Byly vytvořeny a odzkoušeny dva nové kurzy: Rozvoj kompetencí v oblasti soft skills – kurz je zaměřen na prohloubení nejžádanějších měkkých dovedností – a kurz Nové trendy ve slučitelnosti rodiny a zaměstnání – preventivní kurz, určen pro studentky a absolventky VŠ.

Zkušenosti z práce s personalisty a zaměstnavateli a šetření ve firmách potvrdily domněnku, že diskriminaci žen s dětmi na trhu práce lze předcházet **efektivní komunikací zúčastněných stran**. Stereotypní přístup, předsudky a mýty o situaci na trhu práce se vyskytují jak na straně samotných žen, tak rovněž na straně personalistů. Při podrobnějších zkoumáních se ukazuje snaha a otevřenost zaměstnavatelů k nediskriminačnímu jednání (jednoznačný náskok v této oblasti mají nadnárodní a velké domácí společnosti). Chybí předporozumění pro potřeby druhé strany a motivace k vyladění potřeb zaměstnavatele a uchazečky o práci. A především často chybí dovednost vést efektivní nediskriminační dialog.

Tato publikace chce být příspěvkem k vedení účinného dialogu zaměstnavatele a uchazečky v oblastech základních profesních dovedností a požadavků při přijímacím řízení. Nabízí vyjasnění konkrétního očekávání zúčastněných stran, nápady a inspiraci pro překonání zdánlivých rozporů a vedení účinného otevřeného dialogu.



ZASADILA JSEM RŮŽE
DO ZAHRADY
DŘEVĚNÉ KLACKY PLNĚ TRNÍ
JSEM ULOŽILA NA DNO
STUDENÉ JÁMY

ZKRČHLÝMA RUKAMA
JSEM NAHRNULA HLINU
A UČITILA ZNÁMOU VŮŇÍ
DĚLO SE MI, ŽE PRSTY HLADÍM
SAMĚTOVÉ PLÁTKY POUŠPAT
DILA JSEM RŮŽE
DO SVĚHO SRDCE.



Flexibilita

„Hledáme flexibilního pracovníka...“

Jak vnímá tento nárok žena?

- Uvádí ji ve zmatek, protože se jí zdá, že flexibilitu nabídnout nemůže (např. dojíždění do zaměstnání, práce o víkendech, neomezeně dlouhou dobu na pracovišti dle potřeb zaměstnavatele).
- Sama má zvýšenou potřebu flexibilního chování ze strany zaměstnavatele: obává se neochoty zaměstnavatele při uvolňování ze zaměstnání (návštěvy lékaře s dítětem apod.).

Jak to vidí zaměstnavatel?

- Očekává flexibilitu s ohledem na chod firmy:
 - očekává plné nasazení dle potřeby firmy,
 - nemůže brát ohled na konkrétní události, důležitá je pro něj včas odvedená práce,
 - většinou toleruje vyřízení záležitostí ohledně péče o dítě - návštěva lékaře apod., ale s ohledem na chod firmy.
- V nárocích péče o rodinu vidí i nebezpečí - možné tendence ke zneužívání a vyřizování záležitostí nesouvisejících s péčí o rodinu.

Výsledkem dialogu může být vzájemně vstřícný pohled:

- zaměstnavatele na fakt, že zmenšená prostorová a časová flexibilita ženy může být nahrazena vyšší schopností přizpůsobit se novým okolnostem, originalitou a rychlostí při řešení problémů,
- ženy, která umí představit zaměstnavateli realistickou nabídku a umí doložit vlastní flexibilitu na konkrétních příkladech,
- ženy i zaměstnavatele na skutečnost, že dobře odvedená práce znamená větší pochopení vůči osobním potřebám,
- **nejvýznamnějším benefitem je vzájemná důvěra, která je však výsledkem oboustranných dobrých zkušeností.**

Organizační dovednosti

„Požadujeme: vynikající organizační dovednosti...“

Jak to vidí žena?

- Málo vnímá svoje kvality v oblasti organizačních dovedností, protože bývá zcela v zajištění obavy, jak „zamaskovat“ svoji rodinu při přijímacím pohovoru,

- považuje za jediný hlavní problém hlídání dětí a řešení jejich nemocnosti,
- méně si všímá vlastních kvalit, jako např. dochvilnosti, schopnosti hospodaření s časem (time management), zvládnání více činností najednou a zvýšené odolnosti vůči stresu apod.

Jaké jsou nároky zaměstnavatele?

- Očekává samostatnost a kreativitu a současně chce minimalizovat náklady na zapracování,
- očekává rychlé a úspěšné řešení problémů v rámci celého týmu – týmová spolupráce, řešení konfliktů, sociální know-how, empatie, tolerance, ale neumí plně využít potenciálu konkrétního pracovníka nebo pracovnice.

Výsledkem dialogu může být vzájemně vstřícný pohled:

- zaměstnavatele, který se projeví tím, že při přijímacím pohovoru se víc soustředí na způsob uvažování než na konkrétní řešení výhradně profesních problémů,
- ženy, která nezapomene na organizační dovednosti získané z oblasti rodiny a neplacené práce, jako je dobrovolnictví, vedení kroužků apod. (např. rozlišování důležitosti a nedůležitosti úkolů a s tím související řazení činností, rozhodování se s ohledem k různým názorům a výběr optimálních řešení, schopnost rychle reagovat na změnu a přizpůsobit se novým okolnostem),
- ženy, která by neměla zapomenout, že v rodině měla větší rozhodovací hlas ve srovnání s dětmi, nyní bude muset respektovat rovnost hlasů při práci v týmu,
- ženy a zaměstnavatele na odlišnosti firemní a rodinné kultury.

Komunikační a prezentační dovednosti

„Dobré komunikační a prezentační dovednosti podmínkou...“

Má žena (vůbec) co nabídnout?

- Používá výroky typu: „Už neumím složit pořádnou větu...“
- Bojí se otázky zaměstnavatele: „Co jste v uplynulém období (vlastně) dělala?“ Neumí popsat srozumitelně svoji dosavadní činnost v rodině a raději se uchyluje k diskreditujícímu stručnému výroku: „Nic!“
- Často jí nejde o konkrétní pracovní pozici, protože „chce jít prostě do práce“.



- Je schopna navazovat kontakty a komunikovat na základě zkušeností z rodiny, ale nezná jazyk trhu práce.
- Má potíž udržet si odstup.
- Neumí klást vyjasňující otázky.

Jak to vidí zaměstnavatel?

- Očekává schopnost komunikace s kolegy v rámci týmové spolupráce, komunikaci s klienty, schopnost vytvářet kontakty, schopnost argumentace při řešení problémů, schopnost prosadit se na základě dobrých prezentačních dovedností.
- Očekává jasné postoje, jasné vyjádření názoru, neodbíhání od tématu, věcnost, znalost či schopnost vyhledat potřebné informace pro úspěšnou argumentaci.

Výsledkem dialogu může být vzájemně vstřícný pohled:

- Ženy, která by měla cíleně rozvíjet komunikaci potřebnou v pracovním prostředí, především věcnost, nadhled, třídění informací,
- zaměstnavatele na dosavadní zkušenosti ženy s prací ve vztahovém prostředí (rodiny) pro její další uplatnění, např. ve styku se zákazníky.

Motivovanost – odpovědnost

„Požadujeme: odpovědnost a motivaci...“

Je žena připravena:

- Vyloučit tzv. rušivé vlivy – oddělit rodinu a zaměstnání (časté vyřizování telefonátů související s péčí o rodinu), které snižují její koncentraci na úkol?
- Učit se novým věcem, a to i těm, které vyžadují více úsilí a času?
- Iniciativně přistupovat k zadané práci?
- Mít i jinou motivaci, než je očekávaná mzda?
- Pracovat v týmu a akceptovat zásady týmové spolupráce (v domácnosti si doposud vše řídila a organizovala sama)?

Jak vnímá tento nárok zaměstnavatel?

- Očekává maximální soustředěnost a spolehlivost při plnění úkolů a realistický odhad možností a schopností.
- Netoleruje případné „rušivé vlivy“ související s péčí o rodinu, pokud není zabezpečeno plnění úkolů.
- Očekává čitelnost vznášejících požadavků.



- Očekává ochotu k dalšímu vzdělávání.
- Očekává zájem i nad rámec pracovní doby.
- Očekává schopnost práce v týmu.
- Očekává profesionalitu a samostatnost.

Výsledkem dialogu může být vzájemně vstřícný pohled:

- ženy, která vnímá potřeby zaměstnavatele a srozumitelně vyjádří svoje požadavky při zabezpečování úkolů souvisejících s rodinným životem, např. dohodne, v jakou dobu potřebuje telefonicky zkontrolovat odchod/příchod dětí,
- ženy i zaměstnavatele na iniciativní zabezpečení splnění zadaného úkolu bez ohledu např. na nestandardní místo a čas jeho splnění,
- zaměstnavatele na plnění rodičovských povinností, které jsou součástí života ženy,
- ženy, která naopak vnímá zaměstnavatelovu potřebu splněného úkolu.

Zkrácený úvazek

Existující úskali

V ČR pracuje na zkrácený úvazek 8 % žen (např. v Holandsku cca 80 %). Po ukončení RD by na zkrácený úvazek po určitou „adaptační“ dobu rádo pracovalo mnohem vyšší procento žen, ale nabídka zkrácených úvazků je nedostatečná. Zájem o tuto formu úvazku má i značná část žen se staršími dětmi. Žena po rodičovské dovolené však často vidí zkrácený úvazek jako jediné možné řešení svého nástupu do zaměstnání aniž by reálně posoudila jeho potřebnost a prodiskutovala možnosti zapojení dalších osob do péče o děti a domácnost.

Pro ženu přitom ze zkráceného úvazku plyne riziko, že za nižší mzdu bude muset odvést práci odpovídající plnému úvazku. Podle ekonomických pro-
počtů je hodinový výdělek při částečném úvazku roven 55–90 % hodinového výdělků při plném úvazku.

Výhody a nevýhody pro zaměstnavatele

Klade si otázky, zda se mu „vyplatí“ zaměstnat ženu na zkrácený úvazek. Při současném nastavení minimálních limitů odvodů sociálního a zdravotního pojištění pro zaměstnavatele znamená zvýšené mzdové a daňové náklady. Pozitivní může být vysoká produktivita práce. Zaměstnanec pracující na plný úvazek pracuje cca 60 % pracovní doby, kdežto zaměstnanec pracující na zkrácený úvazek pracuje 80–90 % pracovní doby.



Při tvořivém posouzení možností firmy zaměstnavatelem a jasném formulování požadavku ženy o zkrácený úvazek (na jak dlouhou dobu žádá o zkrácený úvazek, jak může úvazek postupně navyšovat apod.) je tato forma úvazku pro obě strany výhodná.

Jobsharing a teleworking

Výhody a nevýhody

Oba dva způsoby představují lepší skloubení pracovního a soukromého života zaměstnance.

Sdílení pracovního místa představuje vysoké nároky na sdílení informací, ale při dobrých komunikačních a organizačních dovednostech je stále výhodnou formou pracovního úvazku. Velkou výhodou jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance je dobrá vzájemná zastupitelnost pracovníků.

Při práci z domova je možno lépe naplánovat aktivity související s chodem domácnosti a péčí o děti, na zaměstnance i zaměstnavatele je však kladen vyšší nárok na organizaci práce. U zaměstnance může při nedodržování časového managementu a pracovní disciplíny dojít k opačnému efektu – pracuje déle, než je běžná pracovní doba.

Nevýhodou je, že tato forma pracovního úvazku zpravidla souvisí s tzv. „švarc systémem“, kdy pracující osoba je evidována jako OSVČ, nevztahuje se na ni tedy žádná pracovněprávní ochrana.

Pružná pracovní doba

Mýty a realita...

Pokud si ji zaměstnanec/kyně může stanovit sám/a, umožní mu/jí skloubit rodinu a zaměstnání dokonce lépe než zkrácený úvazek (tzv. pozitivní flexibilita), ovšem za předpokladu, že zvládne vyšší nároky na organizaci práce a pracovní disciplínu. Málokdy se však hovoří o tzv. negativní flexibilitní formě pracovní doby, kterou většinou nenabízí zaměstnavatel jako prostředek harmonizace rodinného a pracovního života, ale naopak vyžaduje přizpůsobení se zaměstnance k potřebám zaměstnavatele (k plnění tzv. nenadálých, trhem podmíněných úkolů apod.). V tomto případě se zatím jedná o pracovníky na středních a řídicích pozicích, kteří z těchto důvodů vykazují vysoce nadprůměrný fond odpracované doby, anebo o dělníky a lidi s neúplným či úplným základním vzděláním.





Česká republika je podle výsledků sociologické studie *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého rodinného a partnerského života* zemí s druhým nejvyšším týdenním průměrem odpracované doby. Nejpozoruhodnější jsou hodnoty u žen: Češky např. odpracují v průměru téměř o 6 hodin týdně více než Francouzky a Švédky, cca o 8 hodin více než Němky nebo Norky. Podle sledovaných hodnot obvykle odpracovaných hodin v letech 1994–2006 se situace v ČR zhoršila zvláště u žen: pracovní doba narostla celkem asi o 2 hodiny, ale u žen o 3 hodiny. Český trh práce vykazuje ve srovnání se zahraničím nižší časovou i místní flexibilitu, v ČR je stále téměř polovina pracovních úvazků neflexibilní.

Je vysoký průměr odpracované týdenní pracovní doby jen výsledkem tlaku zaměstnavatelů?

Je stávající situace černobílým výsledkem chování zaměstnavatelů vůči zaměstnancům?

Ve své knize *Nedostatek času* uvádí americká socioložka a ředitelka Centra pro pracující rodiče při Kalifornské univerzitě Arlie Russel Hochschild tezi, že pro mnoho současných Američanů se jejich firma stává druhým domovem, zatímco doma se cítí, jako by byli v práci. K tomuto tvrzení došla na základě vlastního výzkumu, podle kterého se každý pracovník jednoho velkého amerického koncernu vyjádřil, že se víc cítí doma na pracovišti. Poukázala na skutečnost, že domov přestává být domovem a pracoviště pracovištěm. Přestává absolutně platit, že v práci se lidé snaží jednat co nejefektivněji, zatímco doma, v rodinném kruhu, se chovají uvolněně. Mnoho oslovených zaměstnanců pracovalo extrémně dlouho, ačkoliv jim jejich firma dávala možnost si pracovní dobu flexibilně upravit. Mnozí chtěli být v práci prostě proto, protože jim tam bylo lépe než doma. A vysvětlení? Zaměstnanci odpovídali například: „V práci jsem odborný pracovník a vím, že jsem ve svém oboru kvalifikován. Doma si ale často připadám nekompetentní a např. nevím, jak mám jednat se svým dospívajícím synem.“ Na otázku, kde se cítí zvláště bezpečně, mnozí odpovídali: „Mám dobrý vztah s šéfem a s kolegy, ale nemám zrovna uspokojujivé vztahy s tchyní, která s námi momentálně bydlí.“

Jaké uvedla A. R. Hochschild rozdíly mezi domovem a pracovištěm?

Na rozdíl od pracoviště doma člověku nikdo neradí. Neexistuje návod, jak se stát dobrým rodičem. Nekonají se tam kurzy výchovy dětí. Po návratu z práce následuje velký časový stres a do rodinného života se vnáší obdobné racionální uvažování, jaké panovalo celý den na pracovišti. Na večeri je např. vyčleněno 20 minut času, pak nějaký čas zabere úklid domácnosti, dalších 20 minut je určeno předčítání dětem...

Autorka také uvádí, že se často doporučuje to, co se anglicky nazývá tzv. Quality Time – plnohodnotný čas, což je např. večerní půlhodinka, v níž se rodiče plánovitě věnují výhradně dětem. Je to, jako by si s dětmi domluvili jakési úřední hodiny. Problém ale spočívá v tom, že děti vyžadují pozornost svých rodičů i jindy než jen v takto stroze vymezeném čase. Chtějí s rodiči komunikovat třeba i při nákupu v supermarketu nebo na cestě do kroužku. Je jasné, že pokus vymanit se z časové pasti představuje problém sám o sobě, a jakou past toto připravuje pro děti, je zřejmé. Mohlo by se zdát, že autorka je jednostranně zaujata proti profesní angažovanosti. Proto uvádíme ještě jeden její citát pro lepší pochopení její výzvy:



„Neříkám, že ženy mají ze zaměstnání odejít. Netvrdím ani, že nesmíme mít svoji práci rádi. Říkám však, že potřebujeme získat novou představu o ‘domově’ a o ‘zaměstnání’“. Ta představa se musí odvíjet směrem k vytvoření takové kultury, která bude dostatečně oceňovat též výchovu dětí a domácí práce a která vrátí osobnímu životu hodnotu, kterou si zaslouží.

A. R. Hochschild

Dotazníkové šetření ve firmách

V rámci projektu Vývoj vzdělávacího programu pro ženy bylo uskutečněno dotazníkové šetření u zaměstnavatelů s cílem zjistit zvyklosti při zaměstnávání žen na pracovišti, zejména dostupnost různých forem pracovních úvazků, udržování kontaktu během rodičovské dovolené apod. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 51 firem.

Z dotazníků vyplývá, že zkrácený úvazek je nabízen v provozech, kde to umožňuje charakter práce, stejně tak je tomu i v případě tzv. klouzavé pracovní doby.

Téměř polovina z dotázaných zaměstnavatelů umožňuje tzv. jobsharing – sdílení jednoho pracovního místa dvěma zaměstnanci. Druhá polovina tuto variantu pracovního úvazku neumožňuje z následujících důvodů, do kterých nezapočítáváme specifický charakter činnosti:

- větší náklady na školení
- horší organizace práce
- nejasná zodpovědnost za odvedenou práci
- zvyšuje to počet zaměstnanců
- málo informací o této formě úvazku
- špatná zkušenost

Je zřejmé, že sdílení pracovního místa více zaměstnanci má svá možná úskalí, ale na příkladu dalších zaměstnavatelů vyplývají z této formy pracovního úvazku také určité výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Klouzavá pracovní doba je možná u velké části dotázaných zaměstnavatelů – opět s ohledem na charakter práce či poskytované služby.

V další části dotazníkového šetření jsme se zabývali otázkou, zda by zaměstnavatelé přivítali možnost zaměstnávat ženy po rodičovské dovolené na DPP za symbolickou mzdu za účelem získání praxe. Přes 70 % dotázaných by tuto možnost uvítalo. V této možnosti, která není v našich podmínkách běžná, spatřujeme výhodu jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnankyně při řešení různých úskalí spojených se zařazením žen na trh práce po rodičovské dovolené.

Na další dotaz, zda zaměstnavatelé udržují kontakty se zaměstnankyněmi během rodičovské dovolené, opět přes 70 % uvedlo, že ano. Kromě běžných způsobů kontaktu, jako např. pozvání na firemní akce, zasílání firemních zpravodajů, přání k narozeninám, se objevují také možnosti práce na DPP, zaskakování za „nemocenskou“, výpomoc při „nárazových“ akcích firmy apod.

I udržované kontakty zaměstnavatele se zaměstnankyní mohou velmi pozitivně ovlivnit její návrat do zaměstnání a být přínosem pro obě strany.

Slovo personalistů na konec

„Podpora rodinného života je základem úspěšné firmy.“

Martina Šmidochová,
personální ředitelka společnosti Microsoft

„Organizace potřebuje člověka celého, jeho hlavu, ruce, srdce, který si bere cíle za své, sdílí vizi organizace a její hodnoty. Nepotřebuje ale 'fachidioty', kteří neumějí nic jiného než být v práci.“

PhDr. Jana Hroníková, personálně poradenská
a vzdělávací firma agentura MotivP spol. s r.o.

„Trendy v moderních organizacích – požadavky na zaměstnance: flexibilita, odolnost proti stresu, sociální inteligence, kreativita, inovace. Z toho by mělo vyplývat: oceňování různorodosti, rozvíjení akceptace, maximalizování talentu.

Je odlišnost něco, co vítáme, nebo něco, čemu se bráníme?“

Ing. Petr Janoušek,
bývalý generální ředitel společnosti Nike,
business consulting



Obsah

I. O vzdělávacím programu pro ženy

- Geneze
- Od Animy k Motivačním kurzům
- Rodinné kompetence
- Vývoj
- Zaměstnavatelé

II. Tematické oblasti přijímacího pohovoru /řízení

- Flexibilita
- Organizační dovednosti
- Komunikační a prezentační dovednosti
- Motivovanost - odpovědnost
- Zkrácený úvazek
- Jobsharing a teleworking
- Pružná pracovní doba

III. Co říkají k našemu tématu výzkumy

IV. Ptali jsme se zaměstnavatelů

- Dotazníkové šetření ve firmách
- Slovo personalistů na konec