

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Kariérové poradenství pro rodiče
po rodičovské dovolené**

Bakalářská práce

Autor: **Karolína Jeníčková**

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D.

2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Karolína Jeníčková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství pro matky po rodičovské dovolené

Název anglicky

Career guidance and counselling for mothers returned after parental leave

Cíle práce

Cílem práce je zmapovat potřeby kariérového rozvoje matek po rodičovské dovolené.

Metodika

V teoretické části práce bude provedena rešerše odborné literatury, budou definovány základní pojmy jako je kariéra, kariéra žen, kariérový rozvoj a bude zmapována nabídka služeb kariérového poradenství pro rodiče před návratem na trh práce po rodičovské dovolené.

V praktické části práce bude provedeno kvalitativní šetření (polostrukturované rozhovory s matkami na rodičovské dovolené) zaměřené na identifikaci potřeb kariérového rozvoje matek na konci rodičovské dovolené.

Postup zpracování BP – doporučené termíny:

- 1) do dubna 2023 – zadávací list – formulace cíle a metodiky
- 2) do konce září 2023 – většina teoretické části práce
- 3) do konce prosince 2023 – dokončení praktické části práce
- 4) leden 2024 – finalizace a úpravy práce
- 5) únor 2024 – odevzdání bakalářské práce

- veškeré části je nutné konzultovat s vedoucím práce
- domluvit si pravidelné konzultace jednotlivých částí práce
- nutná konzultace metodologie výzkumného šetření

Doporučený rozsah práce

40

Klíčová slova

kariérové poradenství, kariéra, kariérový rozvoj, rodičovská dovolená, vzdělávací potřeby

Doporučené zdroje informací

BAHENSKÁ, Marie, Libuše HECZKOVÁ a Dana MUSILOVÁ. Nezbytná, osvobozující, pomlouvaná: o ženské práci. České Budějovice: Veduta, [2017]. ISBN 978-80-88030-21-8.

BIČÁKOVÁ, Alena a KALÍŠKOVÁ, Klára. Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., 2015. 24 stran. Studie; 8/2015. ISBN 978-80-7344-354-2.

HAMPLOVÁ, Dana, Eva MITCHELL a Miluše VÍTEČKOVÁ, KLÍMOVÁ CHALOUPKOVÁ, Jana, ed. Proměny rodinných a profesních startů. Praha: Sociologický ústav (Akademie věd ČR), 2010. ISBN 978-80-7330-185-9.

MAULE, Jan, ed. a ŠIMKOVÁ, Jitka, ed. Na vizitce jméno Matka: rozhovory se ženami nejen o jejich cestě za prací po rodičovské dovolené. [České Budějovice]: Attavena, 2007. 110 s. ISBN 978-80-86778-26-6.

PATTON, W., McMAHON, M. Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice. SensePublishers, Rotterdam, 2014. ISBN 978-94-6209-635-6.
<https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>.

SVOBODOVÁ, D. Profesionální poradenství : vybrané kapitoly. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5092-7.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2023

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 24. 03. 2024

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérové poradenství pro rodiče po rodičovské dovolené

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

v PRAZE dne 10. 3. 2024

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych Vám paní Mgr. Lenko Hloušková, Ph.D., vyjádřit velké poděkování za Vaši neocenitelnou pomoc během psaní mé bakalářské práce. Děkuji Vám za Vaši ochotu a porozumění, za Vaši vstřícnost a za to, že jste mi poskytla cenné rady a připomínky. Vaše odbornost a znalosti mi byly přínosem a jsem ráda, že jsem měla možnost pracovat pod Vaším vedením. Mé poděkování patří také mým respondentkám za otevřenost a důvěru, kterou mi věnovaly v mém výzkumu. Vaše příspěvky mi pomohly zpracovat zkoumanou problematiku. Rovněž bych chtěla poděkovat své rodině za podporu a povzbuzení, které mi byly velkým zdrojem síly a motivace k dokončení bakalářské práce a celého studia.

Abstrakt

Hlavním záměrem mé bakalářské práce bylo zmapovat požadavky kariérového rozvoje matek na konci rodičovské dovolené. Dílčím cílem bylo identifikovat jejich potřeby v oblasti služeb kariérového poradenství.

Pro dosažení obou cílů jsem se rozhodla provést kvalitativní šetření. Při sběru dat jsem uskutečnila polostrukturované rozhovory se šesti ženami na konci rodičovské dovolené, které se chystají vrátit do zaměstnání nebo již nějakou dobu pracují.

Z výzkumu je patrné, že ženy v zaměstnání vyjadřují potřebu flexibilní formy pracovní doby, zkrácených úvazků nebo možnosti práce z domova s cílem zharmonizovat pracovní a rodinné povinnosti. Většina žen preferuje návrat do svého původního zaměstnání. Změnu by uvítaly hlavně v případě, že by jim zaměstnavatel neposkytl adekvátní podmínky pro rovnováhu mezi prací a rodinou.

Dílčí cíl odhalil, že ženy mají nízkou míru informovanosti a praktických zkušeností s využíváním služeb kariérového poradenství. Zájem o tuto službu by pravděpodobně projevily pouze při hledání nového zaměstnání. Pokud by se však rozhodly využít kariérové poradenství, chtěly by se zaměřit na posílení svých silných stránek, podporu při vyvážení pracovního a rodinného života, pomoc při volbě rekvalifikace nebo dalšího vzdělávání a také na právní poradenství.

Klíčová slova

kariéra, kariérový rozvoj, kariérové poradenství, vzdělávací potřeby, rodičovská dovolená

Abstract

The main aim of my bachelor thesis was to analyze the career development needs of mothers after the end of parental leave. A subgoal was to identify their needs in terms of career counseling services.

To achieve both goals, I decided to conduct a qualitative study. During data collection, I conducted semi-structured interviews with six women at the end of their parental leave, who were preparing to return to work or had recently started working again.

The research shows that women in employment express the need for flexible working hours, part-time positions, or the option to work from home in order to harmonize work responsibilities with family duties. Most women prefer to return to their original job. They would welcome a change only if their employer did not provide adequate conditions for a work-life balance.

The partial goal revealed that women have a low level of awareness and practical experience with using career counseling services. They would likely express interest in this service only in case seeking of new employment. However, if they decided to use career counseling, they would want to focus on strengthening their strengths, support in balancing work and family life, assistance in choosing retraining or further education, and legal counseling.

Keywords

career, career development, career counseling, educational needs, parental leave

OBSAH

1	ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST		
2	Cíl a metodika	11
2.1	Cíl práce	11
2.2	Metodika	11
3	Období rodičovské dovolené	12
3.1	Rodičovský příspěvek	12
4	Ženy na trhu práce	13
4.1	Samoživitelky.....	13
4.2	Nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené.....	14
4.2.1	Co mohou ženy udělat v době své nezaměstnanosti.....	14
4.3	Návrat žen do zaměstnání po rodičovské dovolené	15
4.3.1	Pracovní život podle vzdělání žen	16
5	Kariéra	17
5.1	Profesní role žen.....	17
5.2	Kariéra žen	19
5.3	Dvoukariérové manželství	20
5.4	Sladřování pracovního a rodinného života	20
5.4.1	Rodinná podpora.....	21
5.4.2	Státní podpora	22
5.4.3	Podpora zaměstnavatele.....	22
5.4.4	Aktivita samotných žen	22
6	Služby kariérového poradenství	23
6.1	Poskytovatelé kariérového poradenství.....	24
6.1.1	Úřad práce České republiky.....	24

6.1.2	Neziskové organizace	24
6.1.3	Mateřská a rodinná centra	25
6.2	Vybrané organizace poskytující kariérové poradenství	25
6.2.1	Informační a poradenská střediska při úřadech práce.....	25
6.2.2	Lumpíkov z.ú.	25
6.2.3	Rodinné a komunitní centrum Jablíčkov, z.s.	26
6.2.4	Šance na vzdělání, z.ú.	26
6.2.5	GLE o.p.s.	26
6.2.6	EKS, z.s.....	27

PRAKTICKÁ ČÁST

7	Metodika	28
7.1	Kvalitativní šetření (Polostrukturované rozhovory).....	28
7.2	Sběr dat – kvalitativní výzkum	29
7.3	Operacionalizace	30
7.4	Empirická část.....	30
7.4.1	Sociální situace žen.....	30
7.4.2	Kariérový rozvoj žen	36
7.4.3	Využití služeb kariérového poradenství	43
8	Shrnutí empirické části	46
9	ZÁVĚR	48
10	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	49
11	SEZNAM TABULEK.....	55
12	SEZNAM PŘÍLOH.....	56

PŘÍLOHY

1 ÚVOD

Rodinný život a pracovní kariéra jsou dvě hlavní oblasti lidského života, na které se zaměřují životní perspektivy a aspirace většiny lidí. Jak člověk naplňuje své ambice v těchto oblastech, závisí na kombinaci osobních vlastností, jako je odhodlanost dosáhnout stanovených cílů, stabilita nebo vývoj osobních preferencí. Vztah mezi rodinou a prací je obvykle harmonický, ale může se dostat do konfliktu, zejména v určitých fázích života (Sirovátka, Hora a kol., 2008, s. 21).

Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené je aktuální téma, které klade na ženy nejen fyzické, ale i emocionální nároky. Je to období, ve kterém se často potýkají s velkou nejistotou a ptají se sami sebe: „Jak najít způsob, jak se vrátit do práce? Jak se vyrovnat s možnými změnami ve své pracovní pozici a kariéřním postavení? Jak dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem?“ Tyto obavy jsou spojené s řadou překážek. Především pak omezenou dostupností mateřských škol, nízkou sebedůvěrou a odmítavým postojem některých zaměstnavatelů nabízet pracovní pozice s upravenou pracovní dobou.

Ve své bakalářské práci, která je rozdělena do teoretické a praktické části, jsem se zaměřila na tuto problematiku. Mými cíli bylo zjistit, jaké potřeby mají ženy v oblasti kariérového rozvoje a ke službám kariérového poradenství po rodičovské dovolené.

Teoretická část práce tvoří nezbytný podklad pro následující praktickou část. Zabývá se obdobím rodičovské dovolené. Dále poukazuje na aktuální pozici žen na trhu práce a detailněji rozebírá tematiku kariéry. Závěr teoretické části se věnuje službám kariérového poradenství.

Praktická část mapuje návrat žen do zaměstnání po rodičovské dovolené. Formou kvalitativního výzkumu odhaluje jejich sociální situaci, představy kariérového rozvoje a zkušenosti se službami kariérového poradenství. Na základě získaných výsledků ze zvolených polostrukturovaných rozhovorů je vytvořeno závěrečné shrnutí.

Bakalářskou práci s názvem „*Kariérové poradenství pro rodiče po rodičovské dovolené*“ jsem si vybrala proto, že se sama nacházím v tomto životním období a budu se v blízké době rozhodovat, jakým směrem se ve své kariéře vydám dál.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce bylo prozkoumat požadavky matek v oblasti kariéry po návratu z rodičovské dovolené. Dílčím cílem pak bylo objasnit jejich potřeby týkající se služeb kariérového poradenství.

2.2 Metodika

V praktické části byla rozebírána sociální situace matek na konci rodičovské dovolené včetně jejich potřeby kariérového rozvoje a představ o službách kariérového poradenství. Na základě rešerše odborné literatury a přehledu nabídky služeb kariérového poradenství pro rodiče po rodičovské dovolené bylo realizováno kvalitativní šetření – polostrukturované rozhovory se šesti respondentkami na konci rodičovské dovolené. Ze získaných výsledků kvalitativního výzkumu byl vytvořen souhrnný závěr.

3 Období rodičovské dovolené

K prohloubení péče o dítě musí zaměstnavatel svým zaměstnancům umožnit rodičovskou dovolenou na základě jejich písemné žádosti, a to v takovém rozsahu, o který rodiče požádají, avšak maximálně do doby, kdy dítě dosáhne třech let. Matka nastupuje na rodičovskou dovolenou po skončení mateřské dovolené podle § 197 zákona č. 262/2006 Sb., zatímco otec může nastoupit na rodičovskou dovolenou už od narození dítěte (§ 196 zákona č. 262/2006 Sb.).

Z průzkumu Česka v letech (2021) vyplývá, že pouze 3,5 % otců čerpá rodičovskou dovolenou. Podle 54 % oslovených mužů je to především z důvodu financí, protože v mnoha rodinách by se z platu partnerky nepokryly výdaje domácnosti. Dalším důvodem, proč muži nechtějí být na rodičovské dovolené, je jejich přesvědčení, že péči o děti lépe zvládají ženy.

Podle Homfray, Skalkové a Čmolíkové Cozlové (2022, s. 135) si někteří rodiče chtějí zkrátit rodičovskou dovolenou a nastoupit do zaměstnání dříve. Jindy naopak potřebují být s dítětem doma déle než tři roky, a to především kvůli jeho špatnému zdravotnímu stavu nebo vlivem malé kapacity mateřských škol. Rodiče tak žádají svého zaměstnavatele o neplacené volno podle § 199/1 zákoníku práce. Avšak zaměstnavatel není ani v jednom případě povinen vyhovět.

3.1 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je finanční podpora poskytovaná státem v rámci sociálního zabezpečení podle § 30 zákona č. 117/1995 Sb. Vyplácí se matce nebo otci, kteří celodenně pečují o dítě nejdéle po dobu tří let. V případě narození jednoho dítěte je celková částka 350.000 Kč. Pokud se ženě narodí dvě a více dětí, částka se zvyšuje na 525.000 Kč (Úřad práce ČR, 2023).

Rodič si sám volí měsíční výši rodičovského příspěvku, kterou může jednou za tři měsíce měnit. Příspěvek se pobírá i v případě, že rodič pracuje a celodenní péči o dítě zajišťuje někdo jiný nebo dítě navštěvuje školku, jesle či podobná zařízení. Pro splnění nároku na příspěvek je však stanovena podmínka, že děti mladší dvou let nesmí navštěvovat tato zařízení na více jak 92 hodin měsíčně (MPSV, 2024).

4 Ženy na trhu práce

V dnešní době jsou ženy nedílnou součástí pracovního trhu a svým podílem na něm přispívají k ekonomice a rozvoji společnosti téměř stejnou měrou jako muži. Jejich účast je zásadní pro správné fungování národního hospodářství, i když práce žen není omezena pouze na trh práce a práci s tržní hodnotou. Věnují se také pracím spojeným s péčí o děti a domácnost, jenže tato neplacená práce nebývá společností vždy náležitě oceněna (Šnýdrová, 2006, s. 25).

V důsledku případného mateřství nebo pečovatelských závazků dosahují ženy oproti mužům *„nižších výdělků, jejich podíl v řídicích a rozhodovacích pozicích je menší, jsou častěji zaměstnány na sekundárním pracovním trhu s krátkodobými smlouvami, nedobrovolnou flexibilitou a obecně špatnými pracovními podmínkami“* (Ezzeddine, Kotišová, Dudová a kol., 2012, s. 52).

Průzkum společnosti Manpower (2023) dokládá, jak moc se ženy cítí ve svém zaměstnání nedocenené a podhodnocené. Na základě jejich šetření má 40 % žen dojem, že nadřizený neuznává jejich schopnosti, jen 30 % ženám bylo nabídnuto školení a pouze 19 % žen mělo možnost na pracovní postup. Toto zjištění zároveň ukazuje, že existuje nerovnost v kariérovém rozvoji a v povýšení v pracovním prostředí. Přesto podle výsledků Global Gender Gap Report (2022) se rozdíly v příležitostech mezi muži a ženami na pracovním trhu dlouhodobě snižují. Vlivem pandemie Covid-19 však došlo ke zpomalení vyrovnání, ke kterému tak může dojít nejdříve za 132 let, pokud se neudělají výrazné kroky směrem k rovnosti pohlaví.

4.1 Samoživitelky

Samoživitelky se každodenně potýkají s mnoha výzvami a obtížemi. Podle Klubu svobodných matek jich mnoho žije s příjmem od 10.000 korun do 20.000 korun měsíčně, což je na samé hranici chudoby. Průzkum společnosti Byznys pro společnost (2019) navíc zjistil, že: *„Více než tři čtvrtiny samoživitelek nemohou při hledání zaměstnání sladit práci s péčí o dítě, a necelá čtvrtina samoživitelek hledá kvůli chybějící podpoře zaměstnavatele jiné zaměstnání.“* Nedostatek flexibilních pracovních úvazků podle § 85 zákoníku práce je největší překážkou, se kterou se samoživitelky setkávají. Částečné úvazky podle § 80 zákoníku práce si nemohou

dovolit z důvodu jejich špatné ekonomické situací. Tímto jsou na pracovním trhu vystaveny značnému znevýhodnění (Homfray, Skalková a Čmolíková Cozlová, 2022, s. 158–159).

4.2 Nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené

V České republice je rodičovská dovolená jednou z nejdelších v rámci Evropské unie, která má významný dopad na nezaměstnanost žen. Nedávný průzkum společnosti Byznys pro společnost (2020) odhalil, že 77 % žen považuje mateřství za velké riziko nezaměstnanosti na pracovním trhu (Homfray, Skalková a Čmolíková Cozlová, 2022, s. 127–128).

Mateřství je zaměstnavateli často vnímáno jako značné omezení pracovní schopnosti žen, což může vést k předsudkům vůči nim. Tyto předsudky se projevují během pracovních pohovorů, v jejichž průběhu jsou ženy dotazovány na soukromé otázky ohledně rodiny. Někdy jsou rodinné závazky také důvodem proto, aby zaměstnavatel se ženami ukončil pracovní poměr po návratu z rodičovské dovolené (Aperio, 2016, s. 8-9).

Dlouhá doba rodičovské dovolené českých žen znamená významnou ztrátu jejich lidského kapitálu a jednu z nejvyšších hodnot nezaměstnanosti žen. Téměř 30 % žen s dětmi ve věku dvou let a 60 % žen s dětmi ve věku tří let se bezprostředně po skončení rodičovské dovolené ocitne bez zaměstnání, přičemž u žen s maturitním a vysokoškolským vzděláním dosahuje tato míra 12 % a u žen bez maturity dokonce 28 %. V případě dvou a více dětí jsou ženy po pěti až sedmi letech rodičovské dovolené nezaměstnané déle než jeden rok (Bičáková, Kalíšková, 2015, s. 1).

4.2.1 Co mohou ženy udělat v době své nezaměstnanosti

Registrací na úřadu práce ženy získávají určité výhody. Jednou z nich je, že jim stát hradí zdravotní pojištění podle § 7 písm. e) zákona č. 48/1997 Sb. Kromě toho mají nárok na podporu v nezaměstnanosti podle § 41 zákona č. 435/2004 Sb., protože doba strávená na rodičovské dovolené se za odpracovanou dobu považuje a současně se jim doba, po kterou jsou evidovány na úřadu práce započítává do důchodového pojištění podle § 5 zákona č. 155/1995 Sb. (Aperio, 2023).

Jinou možností nezaměstnaných žen je, že se zaevidují na zdravotní pojišťovně jako osoby pečující o dítě do 7 let nebo jako osoby pečující o dvě a více dětí do 15 let podle § 7 písm. k) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. V tomto případě jim stát také platí zdravotní pojištění, avšak pod podmínkou, že již nepobírají rodičovský příspěvek a dítě nestráví v předškolním zařízení více jak čtyři hodiny denně (Aperio, 2023).

4.3 Návrat žen do zaměstnání po rodičovské dovolené

Každá žena má své vlastní důvody k návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené, které se odlišují v závislosti na jejich individuálních potřebách a cílech. Kromě motivu vyššího příjmu pro lepší rozpočet rodiny, zaměstnání nabízí příležitost pro osobní růst a uspokojení, které ženám dává pocit, že přispívají k něčemu jinému než rodinným povinnostem nebo je způsobem, jak mohou rozvíjet své znalosti a dovednosti získané ve svém pracovním oboru (Křížková, Maříková, Hašková a kol., 2011, s. 178).

Po rodičovské dovolené mají ženy nárok pouze na takovou pracovní pozici, která je v souladu s jejich pracovní smlouvou, jak je stanoveno v § 38 zákona č. 262/2006 Sb. Další variantou je, že se dohodnou se zaměstnavatelem na jiném uspořádání pracovní doby podle § 40 zákoníku práce. Z organizačních důvodů jako „*stěhování místa působení, zrušení zaměstnavatele nebo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce*“ se ženy nemohou vrátit do svého zaměstnání, a proto dostávají odstupné podle § 52 zákoníku práce (Manpower, 2021).

Zaměstnané ženy včetně těch, které pobírají rodičovský příspěvek, využívají ošetrovné podle § 39 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění v případě, že jejich dítě onemocní. V průběhu péče je ženám umožněno se jednou vystřídat s jinými členy rodiny například s partnerem nebo zaměstnanými prarodiči. Ošetrovné se však vyplácí nejvýše po dobu devíti dní, ale samoživitelkám, které pečují o dítě do 16 let, se doba ošetřování prodlužuje až na 16 dní (Aperio, 2024).

4.3.1 Pracovní život podle vzdělání žen

Vysokoškolsky vzdělané ženy zpravidla dosahují významné pracovní pozice nebo pracují ve vysoce kvalifikovaných profesích. Je tedy pravděpodobnější, že se vrátí do zaměstnání do třech let věku dítěte, a to na plný úvazek podle § 79 zákona č. 262/2006 Sb. nebo budou od zaměstnavatele požadovat kratší pracovní dobu. Tento trend je způsoben jejich snahou a potřebou si udržet určitou míru příjmového ohodnocení a větší motivací na sobě pracovat, protože investovaly mnoho času a úsilí do svého vzdělání (Tomešová Bartáková, 2009, s. 152).

Ženy s nižším vzděláním vnímají pracovní život spíše jako omezení času, který by mohly plně věnovat svým dětem, a proto je výdělek v zaměstnání jediným důvodem jejich návratu. Oproti ženám s vyšším vzděláním, tyto ženy jednoznačně preferují kratší pracovní dobu, a to nejen v předškolním věku dětí, ale mnohdy i v jejich pozdějším věku. Kvůli svému nižšímu vzdělání však často zastávají nekvalitní a hůře placené zaměstnání (Sirovátka, Hora a kol., 2008, s. 198–201).

5 Kariéra

Kariéra je sled událostí v pracovním životě člověka, které zahrnují odlišné pracovní pozice a pracovní činnosti v průběhu různých zaměstnání. Tato definice předložená Donaldem E. Superem zdůrazňuje, že kariéra je neustále se vyvíjející a měnící proces, kdy jednak získáváme nové dovednosti a dosahujeme vyšších pozic a zodpovědností, které nám umožňují profesně růst. Nicméně z osobních preferencí nebo omezeného množství příležitostí pro kariérový rozvoj někdy setrváváme na stejné pozici po delší dobu, nebo klesáme ve své kariéře (Štikar, Rymeš, Riegel a kol., 2003, s. 119).

Bělohávek (1994, s. 9, 11, 12) považuje podobně jako Donald E. Super kariéru za cestu, která se odehrává v průběhu času a prochází různými stádii. Můžeme ji definovat jako „*dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál*“. Rozlišujeme vnější (objektivní) kariéru sledující formální ukazatele, jako je seznam absolvovaného vzdělání, předchozí zaměstnání a pracovní historie ve vypracovaných životopisech. Naopak vnitřní (subjektivní) kariéra se zaměřuje na postoj zaměstnance, na jeho pracovní znalosti a zkušenosti, která je díky své vyšší pružnosti oproti vnitřní kariéře méně ohrožitelná.

Velký sociologický slovník definuje kariéru jako „*sociální mobilitu jedince, při níž dochází v jeho profesi k postupu směrem k vyššímu statusu a vyššímu sociálnímu postavení, kterému odpovídá také vyšší podíl na moci a vyšší úroveň příjmů*“. Podle této definice se kariéra hodnotí z pohledu významnosti pozice, která je měřitelná platovým ohodnocením, materiálními výhodami, mocí, počtem podřízených zaměstnanců, mírou odpovědnosti a oprávněním rozhodovat (Šnýdrová, 2006, s. 47).

5.1 Profesní role žen

Profesní role žen má jinou sociální hodnotu než profesní role mužů. Muž je společností uznáván podle své společenské úspěšnosti. Očekává se od něj především finanční zajištění rodiny a jeho role manžela a otce nemá tak významnou hodnotu. Tradiční role žen se výhradně vztahuje k péči o rodinu a domácnost, a proto je profesní role žen považována především za doplněk, který zvyšuje jejich sociální a finanční nezávislost, podporuje jejich sebevědomí a potvrzuje jejich rovnoprávnost a kompetence. Ne každá

žena však tento postoj sdílí. Vždy záleží na tom, jak silnou mateřskou potřebu ženy mají a také na povaze jejich manželství podle třech variant:

- **Profesní role žen není tak významná jako role manželky a matky** – Zaměstnání žen má pouze ekonomický význam z důvodu jejich nižší kvalifikace, časného sňatku a mateřství. Tato role žen je spojena s nižším sociálním statutem, která pro muže nepředstavuje konkurenci, protože role manželů zůstávají tradičně rozdělené.
- **Profesní role žen má stejnou hodnotu jako role manželky a matky** – Je typická pro ženy s vyšším vzděláním, které odkládají jednu roli na pozdější dobu. V případě, že žena zastává obě role, hrozí riziko konfliktů ve sdílení povinností v domácnosti a v péči o děti, protože mužská a ženská role v tomto typu manželství není jasně rozdělená.
- **Profesní role žen je významnější než role manželky a matky** – Je spíše výjimkou a není v souladu s biologickými potřebami a se sociálním standardem. Je typická u žen s vysokými ambicemi, které upřednostňují kariéru před rodinným životem (Vágnerová, 2007, s. 57–58).

Preference mezi profesní rolí a rolí manželky a matky může být ovlivněna i osobností žen. Některé ženy se více orientují na rodinu a mají vlastnosti spojené s tradiční rolí žen, jako je empatie, snaha udržovat pozitivní vztahy, ochota přizpůsobit se a schopnost hledat kompromisy. Naopak jiné ženy mají vlastnosti spojené s tradiční mužskou rolí, jako je dominance nebo asertivita a svou pozornost zaměřují především na kariéru a dosahují vysokých pracovních výkonů (Vágnerová, 2007, s. 59).

5.2 Kariéra žen

Kariéra žen má své specifické odlišnosti, které jsou ovlivněny rozhodnutími souvisejícími s mateřstvím a péčí o dítě. Tato zodpovědnost staví ženy před výběrem jedné z kariérních cest (Štikar, Rymeš, Riegel a kol., 2003, s. 124):

- **Konvenční kariéra** – V tomto typu kariéry ženy před svatbou krátkodobě pracují a po založení rodiny již zůstávají v domácnosti, aby jí mohly poskytnout dostatečnou péči a pozornost.
- **Dvoustopá kariéra** – Některé ženy se však rozhodnou věnovat svému profesnímu rozvoji, ve kterém pokračují i po narození dítěte.
- **Přerušovaná kariéra** – Jiné ženy, které pracují do porodu dítěte, se poté dočasně stáhnou z pracovního života, protože svůj čas chtějí trávit především s dítětem.

Šnýdrová (2006, s. 48–49) podrobněji píše o konceptu přerušované kariéry, který předpokládá, že ženy budou před narozením dítěte zaměstnány na plný úvazek, po narození dítěte až do jeho šesti let zůstanou v domácnosti a v době, kdy dítě nastoupí do školy, se ženy vrátí do zaměstnání na zkrácený úvazek. Ideální je, aby obnovily svou plnohodnotnou kariéru, až když je dítě dostatečně soběstačné. Avšak po takové delší době je kvalifikace žen zastaralá, a pravděpodobnost, že budou zaměstnány, se tím výrazně snižuje.

V souvislosti s budováním kariéry mladých žen v kontextu mateřství Bodláková (2012, s. 133–134, 136) popsala dva typy žen v rámci přerušované kariérní cesty. Prvním typem jsou „*balancující ženy*“, které si udržují stejné hodnoty a priority po celou svou kariéru s cílem dosáhnout osobního naplnění jak v profesním životě, tak v roli matky. Druhým typem jsou „*odpočínuté zaměstnankyně*“, které přizpůsobují svou kariéru potřebám svých dětí s důrazem na finanční zajištění rodiny. Nicméně ani jeden z těchto typů žen nevidí přerušování kariéry kvůli mateřství negativně. Ženy, které se chtějí v kariéře rozvíjet, si vždy najdou možnosti odpovídající jejich potřebám.

5.3 Dvougariérové manželství

Zaměstnané ženy čelí výzvám dvougariérového manželství, ve kterém mají oba partneři svá zaměstnání, ale zároveň se věnují rodině, zejména pak dětem. Pro takové manželství je management času velkým problémem, protože je potřeba, aby se partneři vedle pracovních povinností dokázali domluvit i na rozdělení si starostí mezi děti a domácnost. Podle uspořádání pracovního a rodinného života pak můžeme toto manželství rozlišit na několik typů:

- **Přizpůsobivé manželství** – Se považuje za takový typ dvougariérového manželství, ve kterém se jeden z partnerů věnuje kariéře a druhý převážně rodině. Většinou je to žena, která se zaměřuje na rodinu, přestože sama často cítí potřebu se v zaměstnání více seberealizovat.
- **Soupeřící manželství** – Upřednostňuje kariéru obou partnerů a rodinný život pro ně nemá takový význam. V takových případech mohou vznikat problémy, zejména pokud je v kariéře jeden z partnerů mnohem úspěšnější než druhý.
- **Spojenecké manželství** – Přisuzuje rodině větší, nebo menší hodnotu než kariéře, aniž by to mezi partnery vyvolávalo nepřátelství.
- **Balancující manželství** – Sdílí pracovní ambice obou partnerů, kteří také rodinný život považují za velkou prioritu.

Dvougariérové manželství je v jiných ohledech výhodné, protože v tomto typu manželství je obvykle dosažena stabilita, kdy ani jeden z partnerů není závislý na druhém. Dva příjmy ze zaměstnání zvyšují životní úroveň rodiny a poskytují pocit jistoty, že v případě ztráty nebo opuštění zaměstnání jednoho z partnerů, bude finanční situace v manželství zajištěna příjmem druhého partnera (Bělohlávek, 1994, s. 97–98).

5.4 Slad'ování pracovního a rodinného života

Slad'ování pracovního a rodinného života je spojeno s nedávným obdobím industrializace a masivním zapojením žen do pracovního života mimo domov. Tato změna ovlivnila životy lidí, rodin a zejména žen. Došlo k rovnoprávnosti žen ve veřejné sféře, kde získaly aktivní a pasivní volební právo, mají možnost se vzdělávat, a postupně se stalo běžným, že také pracují. Avšak přerozdělení rovnosti v domácnosti probíhá mnohem pomaleji. Ženy se tak ocitly v situaci, kdy nesou dvojí

zátěž, přestože mají větší finanční zodpovědnost za rodinu (Homfray, Skalková a Čmolíková Cozlová, 2022, s. 18–19).

Výsledky průzkumu společnosti Byznys pro společnost (2019) ukazují, že pro 59 % žen je klíčová rovnováha mezi pracovním a rodinným životem, známou jako work-life balance. Tato vyváženost ženám umožňuje si lépe přizpůsobit svůj pracovní čas potřebám dětí. Pro 57 % žen je důležitá blízkost pracoviště k mateřské škole, protože jedině tak jsou schopné skloubit zaměstnání s provozní dobou mateřských škol. Flexibilita je preferována 56 % žen a 45 % žen by rádo pracovalo na částečný úvazek.

Rozpor mezi rodinnou a pracovní rolí představuje pro ženy problém, který musí řešit, protože udržet si pracovní život s dobrými vztahy v rodině není vždy jednoduché. Proto přizpůsobování se současně dvojím rolím může ženy zatížit a posílit jejich frustraci a stres. Navíc úspěch v zaměstnání od žen vyžaduje i jiné vlastnosti a činnosti, než má role manželky a matky. Avšak ženy, které dokážou tyto dvě role sladit, unikají izolaci v rodině a pocitu stereotypu. Díky novým zkušenostem, které získávají v zaměstnání, dosahují lepšího sociálního hodnocení a vyšší sebeúcty, a tím pociťují větší kontrolu nad svým životem (Vágnerová, 2007, s. 45–46).

5.4.1 Rodinná podpora

Rozhodnutí o tom, kdo bude s dítětem na rodičovské dovolené se vzhledem k již zmíněné tradiční roli žen, v české společnosti obvykle neřeší, ale volba pracovního režimu po rodičovské dovolené je v rodinách často diskutována a ovlivněna několika faktory. Zejména se jedná o čas, který ženy chtějí věnovat svým dětem mimo pracovní dobu a jejich zajištění během pracovního dne, ve kterém hraje pomoc prarodičů a partnerů důležitou roli (Křížková, Maříková, Hašková a kol., 2011, s. 144).

Zapojení rodiny do péče o děti je pro pracující ženy významné, protože tímto způsobem je zaměstnavatelé nevnímají jako nezastupitelné pečovatelky, což přispívá k jejich vyšší důvěře ve vztahu k zaměstnankyním a k větší jistotě žen na svých pracovních pozicích (Sirovátka, Hora a kol., 2008, s. 141).

5.4.2 Státní podpora

Stát podle § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zaručuje rodičům dětí do 15 let, těhotným ženám a pečujícím osobám právo na zkrácený úvazek kromě případů, které by výrazně narušily pracovní provoz. Zároveň stát poskytuje 5 % slevu podle zákona č. 216/2022 Sb. na sociálním pojištění zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby do 21 let, studující, starší 55 let, pečující o dítě do 10 let, nedávno rekvalifikované nebo zdravotně postižené. Tyto osoby však musí pracovat v rozmezí 8 až 30 hodin týdně s výjimkou zaměstnanců do 21 let (LMC, 2023, s. 2).

Přijetím novely zákona č. 281/2023 Sb. stát podporuje „*těhotné ženy, osoby pečující o jiné fyzické osoby se stupněm závislosti II až IV a zaměstnance pečující o dítě do 9 let věku*“ v přednostním nároku na home office podle § 241a zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel těmto osobám práci z domova neumožní, musí své rozhodnutí písemně zdůvodnit (MPSV, 2023).

5.4.3 Podpora zaměstnavatele

Podle Gillernové, Kebze, Rymeše a kol. (2011, s. 191) někteří zaměstnavatelé podporují rozvoj svých zaměstnanců a zaměstnankyň a poskytují jim možnosti kariérního růstu a odměňování na základě jejich výkonu. Taková podpora znamená mnoho příležitostí a výhod. Někdy však může vyvolávat nejistotu v souvislosti s proměnlivým pracovním prostředím a novými pracovními požadavky, které mohou být po rodičovské dovolené výrazně jiné. Tyto změny snižují ženám sebedůvěru ve svých schopnostech a způsobují jim obavu z toho, že o své zaměstnání nakonec přijdou.

5.4.4 Aktivita samotných žen

Junová (2012, s. 63–78) poukazuje na skutečnost, že ženy v každodenních rodinných a výchovných situacích získávají užitečné dovednosti, jako je například organizace času, trpělivost a efektivní komunikace, které jsou hodnotné také v pracovní sféře. Zároveň Junová zdůrazňuje, že pomocí služeb kariérového poradenství se ženy po rodičovské dovolené mohou rychleji adaptovat v zaměstnání a získat lepší podmínky pro sladění pracovního a rodinného života.

6 Služby kariérového poradenství

Celoživotní poradenství zahrnuje služby kariérového poradenství a profesního vzdělávání prostřednictvím škol, univerzit, kariérních poradenských centrech, úřadů práce a programů sociální podpory. Provází člověka v jakémkoliv věku a životním období v objevování svých schopností a zájmů. Současně pomáhá při rozhodování o vzdělání, odborném růstu a povolání, posiluje kompetence a podporuje profesní rozvoj člověka (CEDEFOP, 2023).

S dlouhou historií trvající více než sto let se kariérové poradenství považuje za jedno z nejstarších forem poradenství. Jeho vývoj je neustále ovlivňován změnami ve vzdělávacím systému, politickými událostmi, sociálními a ekonomickými faktory. V současné době zahrnuje také hledisko psychologického poradenství. Tedy jeho cílem je pomáhat klientům nejen s kariérovými rozhodnutími, ale i s tématy ovlivňujícími jejich soukromý život (Gillernová, Šípek a kol., 2015, s. 186).

Vendel (2008, s. 197) popisuje, že služby kariérového poradenství se zaměřují na dvě hlavní oblasti, a to na hledání zaměstnání a na plánování kariéry. V těchto obou oblastech poradenství mají kariéroví poradci jasně stanovené činnosti. Při hledání zaměstnání poradci rozpoznávají osobní předpoklady klientů pomocí psychodiagnostických metod a podporují je při rozhodování o vhodném povolání.

Při plánování kariéry poradci posilují schopnosti samostatného řízení profesního a vzdělávacího života klientů. Této dovednosti se říká kariérový management a je zásadní pro to, aby člověk flexibilně reagoval na rychlé změny na pracovním trhu, dokázal vyhledávat nové pracovní kontakty a aktivně využívat pracovní příležitosti (Pýchová, Košťálová, Drahoňovská a kol., 2020, s. 17).

Košťálová a Cudlínová (2015, s. 13) píšou, že ženy, které nastupují po rodičovské dovolené do zaměstnání, zažívají velkou proměnu, protože mateřstvím se mění jejich časové možnosti a životní preference. Původní pracovní pozice už pro ně nemusí být ideální. Proto se v kariérovém poradenství kromě aktivit, které jsou zaměřené na jejich silné stránky a sebmotivaci, pracuje s jejich prioritami a potřebami. Tímto přístupem kariéroví poradci pomáhají ženám si lépe uvědomit, co je pro ně v pracovním životě důležité a společně plánují, jak toho dosáhnout.

6.1 Poskytovatelé kariérového poradenství

Služby kariérového poradenství provozují lidé s odborností v kariérovém poradenství nebo se vzděláním v pedagogice, psychologii, sociologii a sociální práci bez zaměstnaneckého poměru a zaměstnanci, kteří pracují ve veřejných institucích, neziskových organizacích a v soukromém sektoru (Pýchová, Košťálová, Drahoňovská a kol., 2020, s. 31).

Vzhledem k zaměření bakalářské práce na rodiče po rodičovské dovolené dále uvádím pouze poskytovatele, kteří pracují s touto cílovou skupinou.

6.1.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce je součástí poradenského systému resortu Ministerstva práce a sociálních věcí a poskytuje veřejné služby v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení podle zákona č. 589/1992 Sb. Jeho hlavní činností je pomáhat nezaměstnaným osobám najít si zaměstnání a zajišťovat sociální ochranu a podporu podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti pro různé skupiny lidí, kterými jsou především osoby s postižením, mladí lidé a dlouhodobě nezaměstnaní. Kromě toho úřad práce podává informace o volných pracovních místech a nabízí profesní poradenství a rekvalifikace (Úřad práce ČR, 2023).

6.1.2 Neziskové organizace

Neziskové organizace, jako jsou například spolky a ústavy, které jsou upraveny v zákoně č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku nebo obecně prospěšné společnosti podle zákona č. 248/1995 Sb., se zaměřují na plnění určitého veřejného zájmu, mnohdy prostřednictvím projektů a programů, které jsou určeny různým cílovým skupinám lidí (Šerák, 2009, s. 108–110).

6.1.3 Mateřská a rodinná centra

Tyto centra zajišťují prostory pro vzájemné naslouchání a sdílení si zkušeností mezi rodiči, jejichž součástí bývá nabídka hlídání dětí, dále poradenství v oblasti výchovy a péče dětí a v návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené. Často jsou tato centra založena právě matkami, které samy procházejí touto fází života (Opravilová, 2016, s. 152–153).

6.2 Vybrané organizace poskytující kariérové poradenství

6.2.1 Informační a poradenská střediska při úřadech práce

Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání (dále jen IPS) poskytují individuální, skupinové a kariérové poradenství všem lidem, kteří chtějí získat či si zvýšit kvalifikaci nebo změnit povolání. Současně IPS nabízí uchazečům o zaměstnání se zvýšenou péčí kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných závažných důvodů podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti poradenské programy, mezi které patří i „*Job club NÁVRAT*“ určený pro rodiče po rodičovské dovolené a pro rodiče pečující o dítě do 15 let. V tomto programu pracovníci s rodiči probírají techniky a metody hledání práce a základy pracovního minima a finanční gramotnosti. Také rodičům pomáhají se sestavením vlastního portfolia, životopisu a motivačního dopisu a seznamují je s průběhem pracovního pohovoru (Úřad práce ČR, 2023, s. 3–5).

6.2.2 Lumpíkov z.ú.

Nezisková organizace Lumpíkov z.ú. z Frýdku-Místku realizuje vzdělávací projekt financovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus nazvaný „*Práce, děti a já II*“ zaměřený na oblast informačních dovedností (dále jen IT), anglického jazyka a základní obchodní orientace. Projekt, který je prozatím naplánovaný do května 2025, je určen pro rodiče, kteří se nemohou vrátit do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené, nebo jsou na úřadu práce déle než pět měsíců. Vybraným rodičům je také nabízena možnost bezplatně absolvovat rekvalifikační kurz účetnictví a asistenta pedagoga a získat flexibilní zaměstnání (Lumpíkov, 2023).

6.2.3 Rodinné a komunitní centrum Jablíčkov, z.s.

Jablíčkov, z.s. je neziskové rodinné a komunitní centrum sídlící v Praze. Jeho cílem je podporovat a rozvíjet rodiny prostřednictvím programů pro rodiče. Současně centrum nabízí hlídání dětí během přednášek a kurzů a provozuje dětskou skupinu. Také poskytuje rodičům na konci rodičovské dovolené individuální kariérové poradenství těchto témat: „*Restart kariéry po rodičovské dovolené, Vracím se do staré práce, Jdu si hledat práci, Mám děti a chci podnikat – jak vše podržet v rukou*“. Cena konzultací stojí 200 Kč na hodinu a je dotovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí z dotačního titulu Rodina (Jablickov, 2022).

6.2.4 Šance na vzdělání, z.ú.

Nezisková organizace Šance na vzdělání, z.ú. z Hradce Králové podporuje osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním prostřednictvím vzdělávacích, poradenských a konzultačních služeb. Projekt s názvem „*Rozvoj pracovních kompetencí při návratu z rodičovské dovolené*“ financovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost se konal ve šesti kolech od listopadu 2020 do března 2023. Cílem tohoto projektu bylo pomoci rodičům s trvalým bydlištěm v Královéhradeckém nebo Pardubickém kraji obnovit jejich znalosti a dovednosti pro snazší návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené. Konkrétně se jednalo o tyto témata: IT dovednosti, základy programování, finanční a právní minimum, komunikace v angličtině, komunikační dovednosti, cesta k manažerské pozici, time management, work-life balance a psychohygiena (Sancenavzdelani, 2023).

6.2.5 GLE o.p.s.

GLE o.p.s. je pražská obecně prospěšná společnost, která prostřednictvím svých projektů začleňuje znevýhodněné skupiny zpět na trh práce. Klientům nabízí poradenství a informace, včetně právních předpisů, které jsou nezbytné pro jejich osobní rozvoj a samostatnost. Kariéerní poradci se zaměřují na pracovní zkušenosti a kvalifikaci jednotlivců a společně vypracovávají strategie a plány pro dosažení kariéerního úspěchu. Rodičům po rodičovské dovolené pomáhají především s orientací

na trhu práce, s psaním životopisu a motivačního dopisu a s přípravou na pracovní pohovor. Ceny konzultací se pohybují od 500 Kč do 1.500 Kč za hodinu (GLE, 2023).

6.2.6 EKS, z.s.

EKS, z.s. je nezisková organizace se sídlem v Praze, která se specializuje na vzdělávání a poradenství včetně kariérového poradenství. Kariérní poradci pomáhají klientům hledat takové zaměstnání, které je bude naplňovat, a zároveň je podporují při změně jejich kariéry. S rodiči po rodičovské dovolené pracují zejména na komunikačních dovednostech a na schopnosti zvládat změny a stres při návratu do pracovního prostředí. Evropská kontaktní skupina také realizuje projekty, které jsou cílené na rozvoj kariérového poradenství v České republice a prosazování rovných příležitostí mužů a žen (EKS, 2023).

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části bakalářské práce jsem se zaměřila na ženy, které se po rodičovské dovolené vrací na trh práce. Pro svůj výzkum jsem se rozhodla pro kvalitativní přístup s cílem zjistit, jaké potřeby mají matky ve svém kariérovém rozvoji.

7 Metodika

Nejvyužívanější metodou sběru dat v kvalitativním výzkumu je rozhovor. Konkrétně se jedná se o hloubkový rozhovor, protože tazatel pomocí otevřených otázek usiluje o hlubší porozumění pohledu respondentů na zkoumanou problematiku, a zároveň zaznamenává jejich autentické odpovědi (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 159-160).

Mezi několika druhy hloubkových rozhovorů jsem zvolila polostrukturovaný rozhovor, abych respondentkám měla možnost klást dotazy i mimo předem připravené otázky. Pro jednotlivé rozhovory jsem požádala o spolupráci šest žen, kterým nedávno skončila nebo v brzké době končí rodičovská dovolená. Některé ženy jsou již zaměstnané, zatímco jiné teprve budou vstupovat do pracovního procesu. Nahrané záznamy polostrukturovaných rozhovorů jsem doslovně přepsala a rozdělila do několika částí, z kterých jsem vytvořila souvislý text, abych usnadnila porozumění období návratu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené.

7.1 Kvalitativní šetření (Polostrukturované rozhovory)

Polostrukturované rozhovory trvaly 45 minut až jednu hodinu a konaly se osobně u respondentek doma nebo online prostřednictvím MS Teams v období od 15. listopadu do 31. prosince 2023. Před každým rozhovorem byly respondentky seznámeny s tématem mé bakalářské práce a s otázkami, které budou probírány. Zároveň byly ujistěny o zachování anonymity a požádány o souhlas s nahráváním rozhovoru. Otázky pro polostrukturované rozhovory jsou součástí přílohy 1 a část polostrukturovaného rozhovoru se nachází v příloze 2.

7.2 Sběr dat – kvalitativní výzkum

Tabulka 1: Údaje respondentek

Respondentka	Věk	Bydliště	Partner	Počet dětí	Délka RD	Nejvyšší dosažené vzdělání	Zaměstnání
A	36 let	Středočeský kraj	Ano	2	6 let	SŠ zdravotnické vzdělání s maturitou	zdravotní sestra v anesteziologii
B	34 let	Středočeský kraj	Ne	1	2,5 roku	VŠ ekonomické – Mgr. vzdělání	účetní
C	36 let	Středočeský kraj	Ano	1	2,5 roku	SŠ ekonomické vzdělání s maturitou	asistentka marketingu
D	37 let	Praha	Ano	1	3 roky	VŠ přírodovědné – Mgr. vzdělání	interní trenérka
E	27 let	Mladá Boleslav	Ano	1	3 roky	SŠ všeobecné vzdělání s maturitou	překladatelka
F	34 let	Středočeský kraj	Ano	1	3,5 roku	VŠ ekonomické – Ing. vzdělání	administrativní pracovnice

7.3 Operacionalizace

Hlavní výzkumná otázka zní: *Jaké potřeby mají ženy po rodičovské dovolené ve vztahu ke službám kariérového poradenství?*

Pro zodpovězení otázky bylo nutné od respondentek získat informace týkající se jejich současné sociální situace. Dále mě zajímaly jejich představy kariérového rozvoje a jejich zkušenosti a názory na služby kariérového poradenství, a proto jsem použila tři konkrétní otázky:

- V jaké sociální situaci se ženy nacházejí?
- Jakou mají ženy představu o svém kariérovém rozvoji?
- Jakou mají ženy představu o uspokojení svých potřeb prostřednictvím služeb kariérového poradenství?

7.4 Empirická část

V této části práce jsem se prostřednictvím čtyř tazatelských otázek postupně dostávala k hlavní výzkumné otázce, abych získala souhrnný pohled na potřeby kariérového rozvoje matek na konci rodičovské dovolené. S ohledem na odlišnost jednotlivých respondentek, jsem se snažila identifikovat jak podobnosti, tak rozdíly v závislosti na životní situaci každé z nich.

7.4.1 Sociální situace žen

První tazatelská otázka: *Jaké jsou vaše důvody pro návrat do zaměstnání?*

RA (sestra v anesteziologii): *„Tak hlavní jsou finance, abych přispěla do rodinného rozpočtu, protože samozřejmě rodičovská to není moc peněz...vadí mi, že ten chlap zastřešuje tu rodinu a určuje ty peníze.“* RC (asistentka marketingu): *„...abych nebyla závislá na manželovi, jako teď. Přece jenom je rozdíl deset tisíc a třeba dvacet tisíc, že jo, to je jako velký rozdíl.“* RB (účetní) původně plánovala být na rodičovské dovolené tři roky, ale nakonec se rozhodla nastoupit do zaměstnání o něco dříve: *„...měla jsem zájem o nějakou spolupráci, nechtěla jsem vypadnout úplně z toho pracovního procesu, aby sem nepřišla o ty znalosti a dovednosti...také jsem měla obavu z toho, abych neztratila úplně kontakty s tím mým zaměřením a s tou mojí prací*

co dělám...viděla jsem, že i těch dva a půl roku v tom mém oboru je docela dost, když z toho člověk vypadne...zároveň to bylo i finančně zajímavější než rodičovský příspěvek.“ RA (sestra v anesteziologii) také uvažovala o dřívějším návratu: „...ale jak byl Covid, tak jsme to s manželem využili, že to prostě uděláme úplně jinak a znova jsem otěhotněla...ale teď už chci, už je to pro mě dlouhý...ten obor mám ráda a chybí mi to hlavně se vzdělávat v té práci...chybí mi i to prostředí, že se prostě dostanu zase do toho kolektivu a člověk pozná zase něco jiného, že není jen s těma dětma.“

RF (administrativní pracovnice): „...myslím si, že je fajn, když člověk během té rodičovský má možnost z toho úplně jako nevypadnout...když dceři byly dva roky, tak mi nabízeli, jestli se nechci vrátit do práce dřív, že se jim tam uvolnilo místo, ale bylo to právě na plný úvazek, a to prostě jakoby nebylo možný...od těch dvou let jsem měla dceru na jeden den v týdnu v dětské skupině, takže bych na ten jeden den mohla, třeba na home office, zvládala bych to po večerech, ale nenašla jsem na tom pracovním trhu možnost někde v kanceláři, nějakou administrativní činnost, co by mi jako dala do praxe...prostě na tom trhu pro ty maminky, aby to jako mělo smysl a bylo to trochu v tom oboru, aby to jako nebylo roznášení letáků, tak těch nabídek moc není...je to určitě nějaká moje osobní potřeba vrátit se zpátky k té kariéře...určitě si myslím, že člověk trochu zakrní na tý rodičovský, pokud nepracuješ a zabředne do takové monotónnosti, a pak se z toho těžko vystupuje...taky jsem na dceři viděla, že ty děti už jako potřebuje, že to pro ni bude fajn, a protože ona brzo mluvila a je hodně šikovná, tak si myslím, že jako potřebovala už vypustit do světa.“

RC (asistentka marketingu): „Když byli synovi dva roky nabídli mi v práci zkrácený úvazek, ale nebyly možnosti ho dát do školky ani jako hlídání od rodiny, takže jsem nemohla nastoupit...teď už chci, aby se osamostatnil, aby si zvykl být beze mě.“

RD (interní trenérka): „...myslím si, že tři roky pro mého syna byly dostačující, teď už mě nepotřebuje stoprocentně na plný úvazek, už je připravený na to jít do školky, takže nechci setrvávat na rodičovský dyl, než je nutný...už se chci vrátit, už jako nastal ten čas, že můžu.“

Druhá tazatelská otázka: Jste připravená na návrat do zaměstnání?

RC (asistentka marketingu): „...přece jenom tři roky je dlouhá doba a není to, jako jenom nakrmit a přebalit, ale jsou to i další věci, že jo, těch, který musíš v práci řešit.“

Na druhou stranu RC necítí, že se v zaměstnání bude ztrácet: „...já si myslím, že když

bych se vrátila na tu stejnou pozici, jakou jsem měla před rodičovskou, tak by tam, jako nebyla zas taková velká změna.“ RD (interní trenérka): „...asi jsem připravená, já tak víceméně rok a půl pracuji jako komunitní manažerka pro oblast vzdělávání, snažila jsem se participovat na nějakých projektech, tak jako v rámci svých časových možností, tak hodinu, dvě denně, takže nějakým způsobem jsem se furt snažila udržet v kurzu, proto si myslím, že během té rodičovské šly moje zkušenosti spíš nahoru a tím i moje sebe prezentace, tudíž to pro mě nebude až zas takový sešup do neznáma...v podstatě se cítím být, jako nechci říct stoprocentně připravená, protože skloubit rodinu s péčí o syna a zaměstnání není vždycky jednoduchý, ale nějakým způsobem se necítím nepřipravená.“ RB (účetní): „Já jsem se cítila docela připravená, protože já už od dvou a půl roku dcery pracuji na zkrácený úvazek, takže jsem nevypadla z pracovního procesu na moc dlouhou dobu...přesto bych řekla, že je to jako se začátkem nové práce, i když u stejného zaměstnavatele, spoustu věcí už znám, ale pořád je to nová náplň práce, takže jsem se musela naučit zacházet ještě s jinými systémy.“ RE (překladatelka): „Určitě se cítím být připravená, během těch třech let jsem z toho nevypadla...jsem zvyklá na to komunikovat s lidmi a nechtěla jsem být úplně odtržena od reality a přivýdělek se hodí, tak jsem ve dvou letech dcery začala pracovat na částečný úvazek, a také jsem se rozhodla studovat, abych po skončení rodičovské měla více příležitostí...takže to pro mě nebude velký skok.“ RA (sestra v anesteziologii) o návratu do zaměstnání mluvila spíše nejistě: „...ono je problém se takhle vrátit, protože člověk nemá sebedůvěru i v ty své schopnosti, co jako by uměl předtím, byl v tom relativně dobrý, jo vzdělával se různě, tak teďka po šesti letech se ta medicína posunula a člověk jako prostě není si sebou sám jistý, jestli to všechno jako bude umět jo, jestli si na to vše vzpomene...jestli budu mít takovou tu rychlost natahování léků, protože v té intenzivní péči potřebuješ jako rychle...jsou samozřejmě i složitější práce co se týče techniky těch ventilátorů, takže to se budu muset všechno naučit.“ RF (administrativní pracovnice): „...tím, že jsem se vracela na jinou pozici, tak jsem se moc připravená jako necítila...samozřejmě po tý rodičovské je jednodušší vrátit se do těch kolejí, kde tě znají...takže si říkám, že by to pro mě bylo jednodušší, když bych se vrátila na tu stejnou pozici, kde jakoby víš, co děláš...takhle se všechno vlastně učím, takže je to pro mě jakoby těžší...spousta věcí je teď takových, že jsem si v tom nejistá...opravdu bych řekla, že mám teď v tý

práci jako nízké sebevědomí, cejtím to třeba na těch pracovních úkolech...musím po sobě jako spoustu věcí fakt pořád kontrolovat...po té rodičovské, kdy jsem vlastně moc ani nefungovala na počítači nebo jako jenom, co člověk potřeboval, ale nic takového odborného, tak to je takový, jako je to těžký ten začátek.“

Třetí tazatelská otázka: Zdali a jakou máte podporu rodiny při návratu do zaměstnání?

RC (asistentka marketingu): *„Jako určitě mě v tom manžel podporuje a nebrání mi v tom, ale starost o domácnost máme tradičně rozdělenou, takže já se starám o domácnost a o syna a on se stará o ten zbytek. Obávám se, že to tak zůstane i po mém návratu do práce, ale určitě se bude muset zapojit hlavně třeba do vyzvedávání syna ze školky a vození ho na kroužky.“* RE (překladatelka): *„...od manžela mám stoprocentní podporu a chápe moji vytíženost, jako je péče o domácnost, dceru, zaměstnání a poslední ročník na bakalářském studiu. Nicméně manžel má velmi časově náročnou práci, v podstatě není k dispozici od října do dubna, a to potom musím všechno zvládnout sama.“* RB (účetní) je samoživitelka, ale jak sama uvedla: *„...bývalý manžel mě podporuje, někdy vodí a vyzvedává dcerku ze školky, bere jí ven a já si zatím můžu uklidit...momentálně to máme celkem fixně nastavený, střídáme se v péči během týdne, takže si vyjdeme vstříc.“* RA (sestra v anesteziologii): *„Manžel ví, že ta práce mě baví. Takže jsem ráda, že mě v tom podpořil, že díky jeho možnosti si vzít home office, já můžu ten jeden den v týdnu pracovat...a když vidí, že nestíhám, tak prostě udělá nákup, někdy večeri a uklidí tu kuchyň, ale nemáme to pevně rozdělené.“* RF (administrativní pracovnice): *„...manžel mě podpořil, viděl, že se do té práce těším...když jsem nastoupila, tak záhy byla dcera nemocná tak, abych si hned nemusela brát ošetřovačku, tak jsme to vyřešili, že byl doma s ní on...také dceru do školky ráno vozí on, když já už musím být v práci, ale pracuje relativně daleko, jezdí domů v šest, sedm večer, takže odpoledne už nemá moc možnost pomáhat...dceru tak ze školky vyzvedávám já, pak jdeme na nákup a dělám večeri.“* RD (interní trenérka): *„...přítel věděl, jaký je můj postoj k práci už před rodičovskou, že je pro mě důležitý pracovat...jsem částečně workoholik a potřebuju práci k tomu, abych byla spokojená a on chce mít spokojenou partnerku a mámu pro své dítě...takže mi vychází vstříc v tom, že nějakým způsobem je schopný*

mít home office a budeme se to snažit pokrýt tak, aby i když syn bude nemocnej, aby jsem nemusela být vždycky doma já, ale mohla jsem nějakým způsobem pracovat...já se přiznám, že nejsem typická žena v domácnosti, že bych celý den vystávala v kuchyni a vyvařovala, takže v těch domácích pracích se s přítelem střídáme, někdy uvaří on, někdy uvařím já, nákupy dělá ten, kdo má zrovna čas, ale do vyzvedávání syna ze školky se bude muset určitě také zapojit.“ Avšak větší podpora ze strany širší rodiny u respondentek většinou chybí. RA (sestra v anesteziologii): „...nemáme vlastně úplně možnost hlídání, tím že jsou naši rodiče daleko, tak je to pro nás takový jako celkem problém...třeba se možná časem naskytne možnost, že babičky budou jezdit a pohlídat, ale zatím je to takhle.“ RD (interní trenérka): „...mám hlídaci babičku, moji matku. Nicméně ona ještě pracuje na plný úvazek, takže to hlídání je spíš jako v odpoledních až večerních hodinách.“ RF (administrativní pracovnice): „...rodiče ještě sami chodí do práce, takže tam není moc jakoby možnost, aby někdo přijel třeba v týdnu, tak to vůbec a maximálně třeba o víkendech.“ RC (asistentka marketingu) nemá žádnou možnost ani vyhlídky pomoci ze strany svých ani manžellových rodičů, a vzhledem k velké pracovní vytíženosti manžela se zapojuje do péče o syna: „...maximálně na den v týdnu, ale určitě ne pět dní v týdnu...jedině ho dát předčasně do školky nebo bych ho mohla upíchnout v nějaké dětské skupině, než nastoupí do státní od tří let.“

Čtvrtá tazatelská otázka: Máte při návratu do zaměstnání nějaké obavy?

RD (interní trenérka): „Tak určitě obavu mám, protože moje zaměstnání bylo dost o cestování, a teď už nejsem tak flexibilní, jak jsem byla bez dítěte...byla jsem zvyklá pouze na roli pracující ženy, a teď jsem i v roli matky na plný úvazek a budu muset skloubit tyhle ty dvě role dohromady, takže to pro mě bude ze začátku zase nová role, který se budu muset nějak zhostit.“ RE (překladatelka): „Pokud bych zůstala v mém původním zaměstnání, tak mám ty obavy opravdu veliké. Dcera bude od ledna chodit do školky, ale školka je otevřena pouze do šestnácti třiceti, já bych v práci měla končit v šestnáct patnáct a dojezd zpět do místa bydliště mám při dobrém provozu hodinu, takže dojíždění do mé bývalé práce a docházka dcerky do školky by byla docela neslučitelná.“ Respondentky sdílely i obavu v možném přístupu zaměstnavatelů. RD (interní trenérka): „Jakmile vidí, že je to žena, která se vrací po rodičovské

dovolené, tak velkej kříž a utíkejme od ní pryč...my se známe deset let, takže si myslím, že tam je ten vztah už pracovní právně vybudovanej před tou rodičovskou, ale myslím si, že kdybych šla žádat o úplně novou pozici do jiné firmy, kde mě před tím neznaly, tak tam by ten blok byl i co slýchám od svých kamarádek, které chodí na pohovory.“

RF (administrativní pracovnice): „Musí tam být nějaká jako důvěra a musíš mít toho zaměstnance ověřeného. A pak myslím, že není problém, ale mám pocit, že furt ty firmy jsou jako zkosnatělý...se na tebe dívaj, jako že nejseš úplně stoprocentní...když jsem ještě nevěděla, jestli od svého zaměstnavatele přijmu tu novou pracovní pozici, tak jsem byla na nějakým pohovoru, kde se mě ptali na časovou flexibilitu...je potřeba si narovinu říct, že prostě to malý dítě máš, a to nemocný prostě bude, aby oni s tím jako počítali a prostě byli na to připraveni.“ Nicméně největší obavy, které uvedly všechny respondentky byly z důvodu: „...že třeba bude syn hodně nemocnej a budu muset v práci nějak řešit tu svoji absenci. Možná mi nevyjdou vstříc. Je možný, že nastane situace, kdy mi zaměstnavatel řekne, jste často doma s dítětem, jelikož je nemocný, takže se spolu budeme muset rozloučit a budu si muset třeba najít jinou práci...no, jako je to všechno o domluvě, ale jako tohle je věc, který se bojím určitě“

RC (asistentka marketingu). Nemocnost své dcery RB (účetní) považuje také za výrazné omezení v zaměstnání: „...když je dítě nemocný, tak vím, že to bude mít negativní dopad na tu práci. Co se mojí pozice týče, tak si úplně nemůžu vzít ošetřování dítěte...pracuji z domu, a zároveň mám doma nemocný dítě, a jsou to potom hodně náročný dny.“

RF (administrativní pracovnice) popsala svou obavu z pohledu zaměstnankyně, která je v zaměstnání teprve čtyři měsíce: „...s tím, že se vlastně jako učím na té nové pozici, tak to je velká obava, ještě jako spoustu věcí furt neumím, a pak, když vlastně vypadneš na týden, čtrnáct dní, tak zase se to učíš znova, takže to je takový jako koloběh a obecně vím, že ne vždycky to dělá jako dobrotu, zbytek toho týmu tam je v té práci, dělá tu práci za tebe.“

RD (interní trenérka) od října adaptuje syna ve školce, a jak sama vypověděla, obavy z jeho častých nemocí má veliké: „...vidím to už teď, jak to vypadá týden doma, týden ve školce, takže nějakým způsobem si budu muset zvyknout na jiný režim.“

RA (sestra v anesteziologii): „...v tom zdravotnictví mají problém s tím, že když máš nemocné dítě, tak samozřejmě pak musí nahradit toho člověka, takže se na vás dívají skrz prsty...ale když už má člověk děti a rodinu, tak už je mu to jedno, musí se to pořešit a udělat nějaký kompromis. Takže

buď by byl manžel doma nebo já bych se přizpůsobila a nešla do té práce, nejde o mě, ale o ty děti.“

7.4.2 Kariérový rozvoj žen

První tazatelská otázka: *Jak vnímáte mateřství vzhledem k vaší kariéře?*

RC (asistentka marketingu): *„Jelikož jsem dělala asistentku marketingu, tak to není jako nic, v čem bych nemohla po rodičovské pokračovat.“* RF (administrativní pracovnice): *„Já jsem měla rodičák klasicky na tři roky, ale tím, že dceři byly tři v březnu, tak mi ji nevzaly do školky a taky jsme měly dost zdravotních problémů, takže na to jít do práce nebyl ani čas...musela jsem si vzít do toho září neplacené volno...oni za mě vzali nějakou náhradu, tím my tam zaniklo to pracovní místo a já jsem od nich dostala nabídku na jiný oddělení...takže vlastně se mi zase otevřel úplně jinej obor, a zároveň je to v podstatě jako administrativní pozice, není tam nějak extra kam růst, takže mě to mateřství v ničem jako neomezilo. Kdybych se vrátila na personální, tak tam se asi spousta věcí třeba změnilo, třeba co se týká zákonů práce a tak dál, ale člověk se musí vždycky nějak zaktualizovat a přizpůsobit tomu, co je. Takže to nevnímám tak, že by mě to jako brzdilo. Spíš je to o tom, že nemám takový časový možnosti, protože to dítě musíš vyzvedávat z té školky, takže funguješ jinak, nemůžeš si jezdit po školeních.“* RE (překladatelka): *„...rodičovskou dovolenou jsem si protáhla na čtyři roky...bylo to moje rozhodnutí především z časových a rodinných důvodů...ten rok navíc mi umožní, že se můžu více věnovat škole, která mě přivedla ke skvělé pracovní nabídce na částečný úvazek, takže si myslím, že i s dítětem se toho dá spousta zvládnout...zároveň jsem se díky mateřství naučila být více trpělivá a komunikativnější a také lepšímu time managementu, což si myslím, že může být v budoucím zaměstnání přínosem.“* RF (administrativní pracovnice) také přemýšlela o studiu vysoké školy, ale nakonec se neodhodlala: *„...měla jsem hodně jako myšlenky, že bych třeba něco šla studovat jiného, ale tím, že už vlastně mám dokončené vysokoškolské vzdělání, tak už se mi úplně nechce studovat další škola a nejsem si jistá jako vzhledem i k věku, jestli bych na to měla ty buňky a dotáhla to do konce a nechce se mi už tomu obětovat ten čas...člověk má starosti už úplně jako jiný a řeší jiné věci.“* RC (asistentka marketingu) se chtěla rozvíjet jinak: *„Jo přemýšlela jsem o nějakém kurzu angličtiny, že bych se dálkově vzdělávala, ale neměla jsem na to moc času a taky*

ta lenost.“ Zatímco RD (interní trenérka): „...vzdělávala jsem se v mém oboru...rekvalifikovala jsem se na lektora dalšího vzdělávání, což byla moje práce na plný úvazek před nástupem na rodičovskou dovolenou...úřad práce mi to celé zaplatil, bylo to online, nemusela jsem nikam docházet a mohla jsem to tak zvládnout s péčí o syna...takže to vzdělání v mém oboru jsem si doplnila...v podstatě já mám, řekla bych teďka vyšší předpoklady a kompetence, než jsem měla před tou rodičovskou dovolenou.“ RA (sestra v anesteziologii): „...já jsem si předtím dělala různé kurzy, a to vzdělání prostě mám. Sice nemám VŠ, ale na to se ve zdravotnictví tolik jako nehraje...ale bylo by fajn mít bakaláře, nicméně, co vím z praxe, tak ti to stejně nezaplatí...spíš mě jde jako o ty znalosti, jenže jak člověk není v tom prostředí, tak to nejde...v tom zdravotnictví si to potřebuješ osahat, takže když si něco nastuduješ, tak to pozbývá ten smysl...člověk se rozvíjí v tom rodičovství a učí se zas něčemu jinému...já jsem si četla nějaké články, občas jsem si pustila nějaký seminář, ale prostě člověk byl zaměřený úplně někde jinde...neotevřeš si tu knížku o intenzivní péči a nevyepisuješ si, na to potřebuju mít klid...ale když ten obor máš ráda, tak v tom pokračovat chceš a jde to, máš to v sobě a nezapomeneš to...já jsem si chtěla hlavně odpočinout od toho oboru, protože v té intenzivní péči je to náročné a vím, že už před tou mateřskou jsem potřebovala nějakou změnu, že už jsem byla opravdu unavená.“ RD (interní trenérka): „Pro mě to byl specifický čas, který jsem věnovala nejen péči o syna, ale i jsem měla čas se zastavit, zamyslet se, podívat se na to, co jsem dělala a měla jsem šanci vyzkoušet si práci v neziskovce prostřednictvím, kterých jsem se účastnila různých webinářů a přednášek, které byly zdarma...opravdu mě to jako chytlo, takže jsem si řekla, že jsem ochotná i za to zaplatit...určitě také ten time management to je jako velkej plus a velkou dávku trpělivosti jsem se musela naučit, takže pro mě to byl určitě čas i po mé osobní stránce obohacující...myslím si, že pokud žena chce během rodičáku na sobě pracovat, tak určitě ty možnosti jsou, jenom je potřeba se po nich aktivně podívat a může jí to pomoci při návratu zpět na trh práce a nebude to pro ni taková stresová záležitost, jako když se na tři roky úplně odstříhne od toho pracovního procesu.“ RB (účetní): „...během rodičáku člověka docela baví ta péče o děti...načítala jsem si různé věci, koukala na videa a naučila jsem se říkat líp narovinu, co mi vadí...taky už nedobíhám na autobus, asi jsem v tomhle dospělá trochu víc. Spíš už si naplánuju, že musím z toho domu vyrazit včas.“ Na druhou stranu RB

dodala: „Některý dny jsou prostě náročný, že člověk je jako víc unavený zvládat všechno kolem dokola...mám čtyři týdny v rámci roku, kdy musím být stoprocentně v práci a nemůžu se tak starat o svoji dceru. To si vždycky musím nějakým způsobem zařídit.“ RF (administrativní pracovnice): „...jsem trošku víc trpělivá a možná nějaký lepší time management a multifunkčnost, že člověk zvládá víc věcí...dřív mi dost vadilo pracovat v open space, a teď to vlastně nevnímám, když okolo mě někdo mluví, protože i doma je člověk zvyklej fungovat ne úplně v tichu.“

Druhá tazatelská otázka: Co jste návratem do zaměstnání získala nebo získáte?

RE (překladatelka): „...očekávám, že získám větší rozhled...teď pracuju z domova, takže jsem plně časově flexibilní, jen občas musím dojíždět na schůzky...když bych se vrátila na plný úvazek, tak určitě více času se té práci naplno věnovat a lepší finanční prostředky.“ RD (interní trenérka): „...ten work-life balance, že člověk už ví, že nechce od devíti do šesti hodin trávit v kanceláři, protože už je tu další člověk, kterej ho potřebuje, tak i takové to uvědomění hodnoty toho času a určitě se trošku jako finančně stabilizujeme zase celkově jako rodina, protože jsem byla zvyklá dostávat výplatu, která byla jiná než deset tisíc korun...nebudu už na partnerovi finančně závislá, nejsem zvyklá a není mi jako příjemný být na někom závislá...samozřejmě bude to hezký bonus zpátky brát výplatu, a ne rodičovský příspěvek.“ RB (účetní): „...zvedla se mi sebeúcta...já bych řekla, že celkově, když člověk potkává nové lidi v práci, tak to může nabýt a nakopnout...u nás v práci je možnost kariérního růstu i pro lidi, kteří mají částečný úvazky a v rámci pohovorů mají samozřejmě zákaz brát jakýkoliv zřetel na rodinnou situaci člověka, který si žádá o tu práci a měl by tam být zohledněný pouze ten pracovní výkon to, jakým způsobem se člověk na tu pozici hodí, protože samozřejmě, když jsou to vyšší pozice, tak tam už jsou i nějaký osobnostní věci, co člověk musí splňovat, viz třeba nějaká asertivita, samostatnost a dominance, protože tam na těch vyšších pozicích už není ten manager, který by chodil každou hodinu za tím svým podřízeným se ptát, jestli už je hotovo...určitě jsem získala pracovní pozici, se kterou jsem spokojená...dostala jsem pracovní počítač, mám možnost se připojit na různé vzdělávací programy, například zaměstnavatel nám platí LinkedIn learning, a tam je spousta videí...jsou i daný do kategorií, že když se chce člověk vzdělat vlastně v jedné oblasti, tak je tam třeba deset videí, aby člověk získal nějakou

tu konkrétní znalost tý oblasti...takže kariéerně mě to posunulo, vlastně jsem platově povyroستla...zároveň se mám vzdělávat kvůli svému členství v britské komoře a daleko lépe se vzdělává při práci než na rodičovský, přijde mi, že těch možností je víc...mám i poměrně velkou možnost home office, takže většinou zvládám, jak vyzvedávat, tak ráno dávat dceru do školky...myslím si, že ten Covid přines fakt hrozně moc výhod právě těm pracujícím rodičům, kteří mají možnost práce z domu, a že se dá daleko líp zvládat ta rodičovská úloha...nastoupila jsem na třicet hodin týdně...měla by sem dvakrát v týdnu jezdit do kanceláře, ale pokud nemůžu, tak můj vedoucí mi vyjde vstříc.“ RD (interní trenérka): „...určitě sociální kontakt, už se chci začlenit zpátky do pracovního procesu. Tak nějakým způsobem si myslím, že pro mě je pracovat přirozený a už mi to chybí, já jsem takovej společenskej člověk, takže se chci vrátit do těch svých kolejí před rodičovskou...také získám seberealizaci, ráda se učím nové věci a ráda se vzdělávám a svoje znalosti někomu předávám.“ RC (asistentka marketingu): „...takovej ten pracovní kontakt získám rozhodně a větší sebevědomí, takovou větší sebedůvěru a obnovím si mozkový buňky.“ RF (administrativní pracovnice): „Těšila jsem se v podstatě na to, že prostě budu ráno zase vstávat, půjdu do tý práce a na ten kontakt s těma lidma...jsem na jiném oddělení, takže zase navazuju spoustu nových kontaktů a poznávám spoustu nových lidí...začala jsem dělat tabulky a data, které jsem nikdy nějak moc nezpracovávala...nicméně, mám to štěstí na ty kolegy, kteří jako mi tu podporu tam dávají...mám tam dvě kolegyně, které mám k ruce, snaží se mě to nějakým způsobem učit, takže to jde, v tomhle tom je to jakoby fajn...také nemám tolik času se stresovat s tím, co dcera dělá ve školce a určitě se mi zvedlo sebevědomí, které je na rodičovské dovolené někde úplně jinde.“ Se zaměstnavatelem se RF domluvila na šestihodinové pracovní době. RF (administrativní pracovnice): „...mě to vyhovuje v souvislosti s tím, že dcera nastoupila do školky a nechtěla jsem jí tam nechávat třeba až do těch půl pátý, abych jako by měla i nějaký čas, když prostě přijdeme domů, tak aby to bylo trošku v poklidu, abychom nechodily každý den domů prostě večer...naštěstí mám práci v místě bydliště, takže jsem schopná dceru prostě za chvíli ze školky vyzvednout, i kdyby jí třeba něco bylo a zajistit ji a obstarat.“ RA (sestra v anesteziologii) nastoupila do soukromé společnosti: „...našla jsem si něco, jenom na pár hodin denně, ale aby to bylo v mém oboru...v klasické nemocnici by to úplně nešlo, protože tam funguje směnný provoz...ale není to nic jako stálého, že

si vyděláš určitý obnos každý měsíc...začínám od takového toho lehkého...takže jako dobrý, že jsem z toho úplně nevypadla a jsem ráda, že jsem získala tuto možnost.“

Třetí tazatelská otázka: Co při návratu do zaměstnání preferujete?

RF (administrativní pracovnice): *„...ted' je pro mě prioritou vlastně ta rodina, takže už nechci v práci zůstat dýl přesčas a nejsem ochotná práci věnovat jako víc volného času, nemá to pro mě už jako smysl, protože doma mám to malé dítě, který je malý jenom jednou a to, že budu v práci dýl, stejně nikdo jako úplně finančně neocení...také home office, protože tady ta moje pozice, jako by není na to dobře nastavená...a to s tím malým dítětem je jako konec v té době nemocnosti...pak flexibilní pracovní dobu, protože s dítětem se ti vždycky přesně nepovede v sedm patnáct vyrazit a v sedm třicet být v práci...v podstatě my máme i čipovanou docházku, takže jako na minuty bych tam opravdu měla být přesně.“*

RA (sestra v anesteziologii): *„Chtěla bych se vrátit k mému zaměstnavateli, ale uvidím, co jsou schopni mi nabídnout, nevzdám se takhle nějaké pozice, že bych musela jít na nějakou nižší pozici, to bych asi nechtěla...jestli mi prostě umožní nějak ten zkrácený úvazek, protože já bych opravdu chtěla třeba jen dva dny, případně třeba tři...už bych nechtěla jít na celý úvazek do nemocnice, protože vím, co to obnáší a sice si tam jako vyděláš, ale to se nedá jako s těma dětma...taky proto, aby to nebyl pro mě takový jako úplný šok, jak někdy maminky dají na týden děti do školky, a prostě musí pracovat a být v neustálém koloběhu toho všeho, takový to pozvolný...hlavně, abych se trochu šžila...mám představu, že bych si to tak nějak poskládala, že bych měla úvazky na více místech...holky jsou malé a mladší dcera teprve nastoupí do školky, tak ji chci dát tu možnost, aby se mohla aklimatizovat, a ne, aby byla do čtyř ve školce...a aby to bylo nějakým způsobem ohodnocené, abych si prostě vydělala nějakou částku, aby to pro mě mělo smysl...třeba se mi naskytne nějaká možnost, když už ted'ka jsem v tom pracovním procesu.“*

RE (překladatelka): *„Pokud se zadaří a budu moci navýšit svůj úvazek v zaměstnání, kde pracuji ted', tak to bude úplně ideální. Do svého předchozího zaměstnání se moc vracet nechci, protože to pro mě v současné době není vůbec perspektivní, a to hlavně z toho důvodu, že mě ta práce nebaví a ani není nijak zajímavě finančně ohodnocena.“*

RD (interní trenérka) se v březnu vrací ke svému zaměstnavateli na plný úvazek, ale požaduje práci z domova: *„...chci ten home office padesáti procentní. V podstatě to je pro mě, jako*

velmi důležitý kritérium, tak abych nemusela dojíždět každý den hodinu tam a hodinu zpátky přes celou Prahu a zvládla tak skloubit péči o syna s prací na plný úvazek... my už jsme měli úvodní schůzku k tomu mému návratu, zaměstnavatel mi řekl, že je to pro ně akceptovatelný a tím pádem jsme se domluvili.“ RC (asistentka marketingu) se také bude vracet na plný úvazek, a proto by nabídku home office též uvítala: „...hlavně ze začátku kvůli nemocnosti syna nebo zvykání si na školku...Po novém roce budu mít setkání se svým nadřízeným a budeme to řešit. Rozhodně jako v dnešní době si myslím, že ten home office je jako jeden z největších benefitů, co můžou firmy nabídnout...a určitě bych preferovala nějaký rozvoj v angličtině, že by mi zaměstnavatel nabídl nějaké kurzy v rámci pracovní doby, tak to bych byla určitě ráda.“ Zároveň RC přemýšlela, že kdyby jí zaměstnavatel nevyhověl: „...tak asi bych chtěla možná něco blíž, takže to by byl důvod změny zaměstnání“ RC (asistentka marketingu). RB (účetní): „...preferuju tu práci, kterou dělám a prostě jí chci dělat dál a nějak se rozvíjet...také finance, mám vysokoškolské vzdělání, takže jsem nikdy neměla úplně finanční nouzi...a i když jsem měla nějaké nabídky, že bysem si mohla změnit tu pracovní dobu, abych měla plnej úvazek, tak jsem vždycky řekla, že nechci, že si chci zachovat úvazek na těch třicet hodin týdně a zároveň pracovat těch šest hodin denně, protože mám ráda svůj osobní čas.“

Čtvrtá tazatelská otázka: Zdali a o jakém konkrétním pracovním oboru uvažujete?

RA (sestra v anesteziologii): „...nechtěla bych asi ztratit tu pozici, na které jsem pracovala před rodičovskou dovolenou, protože, když člověk nastoupí do nového zaměstnání, tak jde od začátku a já už tam nějakou pozici mám vybudovanou i co se týče jako financí...ono většinou v tom zdravotnictví, když vás někdo zaučuje, tak z vás dělá takového blbečka. Jo máš hodně praxe za sebou, ale v tom začátku dělají z tebe, jako by si byla po škole...v té nemocnici, kde jsem pracovala bych to ustála, ale kdybych šla jinam, tak to vnímám tak, že opravdu by to tak mohlo být.“ Nicméně RA by případnou změnu při svém oboru byla ochotná udělat: „Já bych chtěla zůstat v té intenzivní péči, ale zajímaly by mě také intenzivní kurzy péče u dětí, tam je ale potřeba, aby člověk měl vystudovanou dětskou sestru, což já nemám a nevím, jestli bych si to teď dodělala, a jestli by mě vzaly, protože to je maturitní obor...ale myslím si, že se k tomu časem dostanu a jako dovzdělám se během práce, abych měla ten papír...ještě mě láká dělat záchranáře. Mám to vystudované, ale nedělala jsem to,

protože jsem v té době nesehnala místo a bylo všude plno, ale co jsem se teď dívala, tak situace je úplně jiná. Jo, takže teďka bych tu šanci měla. To bych ráda, ale samozřejmě potřebuju zase získat ty znalosti a potřebuji se dostat do té praxe.“

RA (sestra v anesteziologii). RC (asistentka marketingu): *„Určitě bych chtěla zůstat v administrativě, dělat asistentku nebo třeba obchodního zástupce, prostě, abych byla v kontaktu s lidma, nemám problém komunikovat, takže určitě nějak zůstat jako v tomhle oboru...také mám takovej sen, že bych do budoucna chtěla dělat jako v pohostinství, že bych si chtěla otevřít svoje bistro až mi odroste dítě a našetřím nějaký penízky.“*

O svém snu se rozovídala také RF (administrativní pracovnice): *„...kdyby třeba do budoucna byly finance, tak bych chtěla mít svoji kavárnu, to mi dává větší smysl, vydělat ty peníze pro sebe, než pro nějakou firmu...ty řadoví zaměstnanci prostě mají nejmíň peněz, nejmíň si můžou vyskakovat, a přitom dělají tu nejdůležitější práci.“*

RB (účetní): *„...já jsem se nevracela úplně na stejnou pracovní pozici, tam jako nebyla možnost, protože když jsem byla na rodičovský, tak ta moje pozice byla transformována...momentálně dělám hodně s lidma, nemám přímý podřízený, to bych asi ani nechtěla...baví mě právě ten kontakt, vyřizování možných věcí, co se týkají financí...já poměrně ráda chodím do kanceláře a do kolektivu a vždycky jsem chtěla prezentovat pro lidi, ale byla to pro mě vždycky hodně velká výzva.“*

RD (interní trenérka) popsala svou situaci velmi podobně: *„...ta moje pozice se transformovala z interního trenéra do pozice byznys partnera, takže můj obor se bude trošku měnit minimálně názvem. Dejme tomu, že padesát procent mojí práce bude jiný, než bylo před rodičovskou dovolenou.“*

RE (překladatelka) přemýšlela o státní správě, kde pracovala před rodičovskou dovolenou, ale nakonec se rozhodla jinak: *„...uvažuju spíš o něčem akčnějším, jsem zvyklá na to komunikovat s lidmi...ideální by bylo, kdybych mohla zůstat v sektoru, kde jsem teď, a to je ve firmě, kde dělám překladatelské služby.“*

RF (administrativní pracovnice) by se v budoucnosti chtěla vrátit na svou původní pracovní pozici: *„Vždycky mě vycházelo, že mám směřovat více k lidem, že mám víc té empatie, takže určitě bych šla ráda zpátky do té personalistiky, ale ne vyloženě nábor, jako každodenní pohovor, možná bych tíhla trošku k jiný, než jsem dělala...možná nějaký školitelství, nějaký rozvoj těch zaměstnanců...ono v té personalistice zase těch pozic už je taky víc.“*

7.4.3 Využití služeb kariérového poradenství

První tazatelská otázka: *Co od služeb kariérového poradenství očekáváte?*

RE (překladatelka): „*Očekávám to, že bych mohla dostat nápad nebo radu, kam se vydat dál. Nějaký obor, který by mě třeba samotnou nenapadl.*“ RB (účetní): „*...jakým způsobem komunikovat se zaměstnavatelem o tom, jaký chtějí ženy ten zkrácený úvazek, protože tak by to asi mělo být, že člověk by sám měl přijít za tím zaměstnavatelem a říct, já tedy jsem připravená začít nějakou práci a tady to jsou moje časové možnosti...také právní poradenství, jaký mají práva vůči svému zaměstnavateli, kterého měly před tou rodičovskou, aby věděly možnosti, ale zároveň i nějakou přípravu na ten pohovor, jakým způsobem se prezentovat.*“ RF (administrativní pracovnice) by očekávala: „*...jaké jsou možnosti si vylepšit anglický jazyk, protože to ti dává zase větší šance v rámci toho pracovního trhu.*“ RA (setra v anesteziologii) vzhledem k tomu, že pracuje ve zdravotnictví, tak od služeb kariérového poradenství nic neočekává: „*...já bych to úplně nevyužila. Možná začínající sestry nebo asistenti, kteří nemají praxi, ale jak člověk má praxi a nějaké kontakty, tak si myslím, že to nepotřebuje...v dalších oborech by to ale mohlo mít přínos, protože vím, že některé maminky už se po rodičovské dovolené do svého oboru nechtějí nebo nemohou vrátit.*“ Zároveň však RA dodává, že by v případě potřeby očekávala radu ohledně: „*...rekvalifikačních kurzů, jaké jsou třeba na trhu...ono totiž, když maminka vypadne z toho dění, tak samozřejmě ty aktuality jsou důležité...i co se týče těch pracovních pozic a té praxe, jo, jak to vlastně teďka funguje.*“ RC (asistentka marketingu) také služby kariérového poradenství nepotřebuje: „*...já budu mít práci po rodičovské dovolené jako jistou, takže se budu moct vrátit do svého zaměstnání, pokud bych chtěla měnit nebo nebyla by možnost návratu do předchozího zaměstnání, tak určitě bych se potom pídila a očekávala bych, že jelikož jsou na to studovaný, tak mě navedou na správnou cestu, dejme tomu teda k jiný práci, pokud by to se mnou poradkyně konzultovala, že třeba mám k tomu já předpoklady, abych změnila zaměstnání a případně, jestli třeba nabízí nějaký rekvalifikační kurzy.*“ RD (interní trenérka) jako jediná z dotazovaných respondentek využila služeb kariérového poradenství s očekáváním: „*...že mě provede tím procesem, že mi předá ty svoje znalosti*

a zkušenosti a tady toho procesu návratu zpátky, kam se ten můj obor dostal nebo jaké jsou novinky na tom trhu, což za ty tři roky je docela důležitý.“

Druhá tazatelská otázka: *V čem si myslíte, že vám služby kariérového poradenství mohou pomoci?*

RE (překladatelka): „...abych si uvědomila, co dokážu, jaké jsou mé schopnosti a kde je mohu využít, případně rozvíjet. Dál si myslím, že mi můžou pomoci s tím, že získám na svůj problém jiný náhled, protože doma to řešíme pořád, takže mít u sebe někoho nezáúčastněného je jediné plus.“ RF (administrativní pracovnice) si myslí, že by jí kariérové poradenství mohlo pomoci: „...s nějakým doporučením v tom vzdělávání, nebo kam se třeba obrátit, jestli to třeba má vůbec smysl nebo ne.“ RB (účetní): „že by mohly pomoci i třeba co se týče nějaký výše platu, že spousta maminek po rodičovský v tomhle si třeba může věřit míň, že se budou ptát po nižším platu, a zároveň oni určitě mají nějaký přehled, třeba, jak se ty platy pohybují, jako peníze nejsou všechno, ale zas pracovat za nějakou almužnu taky nemá smysl...ještě nějakou rekvalifikaci nebo školení.“ RA (sestra v anesteziologii) má o pomoci kariérového poradenství představu: „...že ten člověk, co je na místě toho poradce, poradí tomu člověku, jaké si může udělat kurzy, že by mu s tím pomohl nebo by mu něco našel...možná mu i částečně pomáhá, jak si hledat tu práci...myslím si, že to může zahrnovat i nějakou psychologickou část, že se musí navzájem i s tím klientem poznat a třeba i dle jeho osobnostních rysů mu může třeba poradit nějakou pozici.“ RD (interní trenérka) popsala vlastní zkušenost: „...s kariérní poradkyní jsem probírala právě možnosti návratu po rodičovské dovolené do práce a ona sama mi poradila, že je vždycky lepší se vrátit do té práce, kde byl člověk předtím, že je to víceméně známější prostředí, znám tam ten kolektiv, vím, co si můžu dovolit, znám tam tu firemní kulturu.“

Třetí tazatelská otázka: *Na čem konkrétně v kariérovém poradenství chcete pracovat?*

RE (překladatelka): „...na tom, jak se posunout ve své kariéře dál. Na místo, kde mě práce bude bavit a naplňovat, ale zároveň budu pořád naplno k dispozici rodině.“ RB (účetní) by chtěla především: „...najít své silné stránky a pracovat na své motivaci.“ RD (interní trenérka): „...s poradkyní jsme aktualizovaly můj profil na Linkedlnu...ukázala mi a nasměrovala mě, jak správně si ten profil jako vyplnit.“

RA (sestra v anesteziologii) by chtěla pracovat: „...na svém profesním rozvoji, ať už v rámci studia nebo účasti na nějakých odborných kurzech.

Čtvrtá tazatelská otázka: Jaké změny si myslíte, že po absolvování kariérového poradenství u vás nastanou?

RE (překladatelka): „Já doufám, že by mi to otevřelo nové obzory. Začala bych se poohlížet po novém směru zaměstnání. Věděla bych třeba, kam se vrátit, kde se zeptat.“ RF (administrativní pracovnice): „...v tom rozšíření obzoru, že by mě to utvrdilo v něčem, a ještě mě napadá lepší time management, protože organizace celého dne je v podstatě na mě.“ RA (sestra v anesteziologii): „...že bych se nakonec opravdu dozdělala a mělo by to pro mě smysl.“ RD (interní trenérka): „Změny vidím v tom, že teď vím, co chci a kam se chci ubírat v horizontu tří let...s kariérovou poradkyní jsme společně sestavily plán a teď prostě budu u svého stávajícího zaměstnavatele a až syn povyroste, tak zhodnotím nějaké nové možnosti.“

8 Shrnutí empirické části

V této části práce jsem sepsala shrnutí na základě rozhovorů s respondentkami pomocí tří specifických otázek, které odpovídají hlavní výzkumné otázce: *Jaké potřeby mají ženy po rodičovské dovolené ve vztahu ke službám kariérového poradenství?*

První specifická otázka: *V jaké sociální situaci se ženy nacházejí?*

Po třech letech rodičovské dovolené ženy považují své děti za více samostatné. Přesto hlavním motivem žen pro návrat do zaměstnání je zajištění jejich finanční stability a nezávislosti na svých partnerech. Ženy touží po vlastním příjmu, alespoň takovém, který měly před rodičovskou dovolenou. Zároveň se už potřebují socializovat a rozvíjet se i mimo rodičovství. Avšak délka strávená na rodičovské dovolené a návrat na jinou pracovní pozici značně ovlivňuje sebedůvěru žen. Nepotvrdilo se však, že by se všechny středoškolsky vzdělané respondentky chtěly vrátit do zaměstnání až po třech letech rodičovské dovolené a pouze z finančních důvodů. V tomto vidím rozpor se Sirovátkou, Horou a kol. (2008), podle kterých ženy s nižším vzděláním vnímají pracovní život spíše jako omezení času, který by mohly plně věnovat svým dětem, a proto je výdělek v zaměstnání jediným důvodem jejich návratu. Ze získaných výsledků mohu ale potvrdit, že práce ve zdravotnictví vyžaduje především praktické dovednosti. Zvyšování si teoretických znalostí v průběhu rodičovské dovolené tedy v tomto oboru ženám nezajistí jednodušší začátek v zaměstnání. Z výpovědí žen vyplynuly i existující překážky, jako je odmítavý postoj některých zaměstnavatelů k flexibilní pracovní době, nedostatek zkrácených pracovních pozic na trhu práce nebo omezená kapacita mateřských škol před třetím rokem věku dítěte. Příjemným zjištěním pro mě však bylo, že téměř všichni partneři respondentek se zapojují do chodu rodiny a domácnosti. Zároveň se potvrdilo, že rodinná podpora v péči o děti je rozhodující ve vnímání zaměstnavatelů k matkám, jak uvádí Sirovátka, Hora a kol. (2008) a její možnosti ovlivňují preference pracovní doby žen, o čemž se zmiňují Křížková, Maříková, Hašková a kol. (2011). Nicméně skutečnost, že problematika harmonizace práce a rodiny spočívá především na ženách, o které píšou Homfray, Skalková a Čmolíková Cozlová (2022), se u respondentek bohužel také prokázala.

Druhá specifická otázka: *Jakou mají ženy představu o svém kariérovém rozvoji?*

Z rozhovorů jsem zjistila, že mateřstvím se představy kariérového rozvoje žen významně nemění, ale jejich priority jsou značně jiné. Preferují flexibilní pracovní dobu, částečné úvazky nebo práci z domova, protože jediné tak jsou schopné zvládnout péči o rodinu s pracovními povinnostmi. Tuto skutečnost potvrzuje průzkum společnosti Byznys pro společnost (2019), podle kterého jsou pro nadpoloviční většinu dotazovaných žen tyto formy práce zásadní. Z rozhovorů je dále patrné, že ženy upřednostňují návrat do svého zaměstnání, a to především z důvodu obávaných předsudků ze strany jiných zaměstnavatelů a možné ztráty svého postavení a finančního ohodnocení. Některé ženy se však nemohou vrátit na stejnou pracovní pozici, protože jim během rodičovské dovolené zanikla, na což upozorňuje společnost Manpower (2021). Nepovažují to, ale za omezení, spíše za možnost rozšíření svých schopností a získání nových zkušeností.

Třetí specifická otázka: *Jakou mají ženy představu o uspokojení svých potřeb prostřednictvím služeb kariérového poradenství?*

Většina dotazovaných žen neměla téměř žádné povědomí o službách kariérového poradenství a ani by je nevyužila, protože se vrátily nebo plánují vrátit do svého zaměstnání. Pokud by se rozhodly hledat jiné zaměstnání, vypověděly, že služby kariérového poradenství by jim mohly významně pomoci. Především by se vyptávaly na tematiku sladění práce a rodiny. Dále by uvítaly práci na svém sebevědomí pro jistější komunikaci se zaměstnavatelem a u přijímacích pohovorů. Také by se dotazovaly na možnosti vysokoškolského studia, rekvalifikací a právního poradenství, které by jim objasnilo, na co všechno mají v zaměstnání po rodičovské dovolené nárok. Jedna respondentka využila služeb kariérového poradenství, protože potřebovala poradit s procesem návratu do zaměstnání. Kariérová poradkyně ji pomohla s rozhodnutím nastoupit zpět ke svému zaměstnavateli a se sestavením kariérového plánu na další tři roky.

9 ZÁVĚR

Návrat do pracovního života po rodičovské dovolené, která v České republice standardně trvá tři roky, není vždy jednoduchý. Ženy se po takto dlouhé době často musí vyrovnávat s novými pracovními nároky a se stále nedostatečnou nabídkou flexibilních pracovních míst. Navíc je obtížné s umístěním dětí do mateřských škol a pečovatelské povinnosti v době nemocí dětí vystavují vyšší absenci v zaměstnání.

Z výzkumu vyplynulo, že mateřstvím se míra pracovních ambicí ženám nezměnila a bez ohledu na úroveň jejich dosaženého vzdělání se do zaměstnání vracely dříve než po třech letech rodičovské dovolené, pokud k tomu měly příležitost. Moje zjištění také ukázala, že všechny ženy ve své kariéře nejvíce preferují získat rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem. K tomu však potřebují kratší pracovní dobu, práci z domova nebo blízkost zaměstnání k mateřské škole dětí. Většina z nich upřednostňuje návrat ke svému zaměstnavateli. Zaměstnání by měnily především v případě, že by jim zaměstnavatel neumožnil takové pracovní podmínky, které by byly s rodinou slučitelné.

Z výsledků dílčího cíle je zřejmé, že ženy po skončení rodičovské dovolené mají omezené povědomí a málo zkušeností s kariérovým poradenstvím, ačkoli mají jasnou představu o službách, které takové poradenství poskytuje. Zajímala by je hlavně témata rovnováhy mezi prací a rodinou a právního poradenství. Dále by uvítaly pomoc s výběrem rekvalifikací a studia na vysoké škole nebo by chtěly pracovat na posílení svých silných stránek a svého sebevědomí pro jistější sebe prezentaci. Zajímavým zjištěním pro mě bylo, že by tyto služby nejspíše využily až v případě, když by hledaly nové zaměstnání.

Myslím si, že má bakalářské práce přinesla hodnotné poznatky o kariérovém poradenství pro rodiče na konci rodičovské dovolené. Mě samotnou těmito poznatky obohatila. I když nelze obecně tvrdit, že všichni rodiče s malými dětmi jsou málo informované o možnostech těchto služeb, doporučuji podniknout opatření ke zvýšení jejich povědomí, protože věřím, že poskytování kariérového poradenství může být pro rodiče v tomto náročném období velkou pomocí.

10 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOGRAFIE

1. BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. 112 s. ISBN 978-80-7169-083-X.
2. GILLERNOVÁ, Ilona; KEBZA, Vladimír; RYMEŠ, Milan a kol. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 256 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2798-1.
3. GILLERNOVÁ, Ilona; ŠÍPEK, Jiří a kol. *Vybrané kapitoly z psychologie pro každého*. Vyd. 2. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, 2015. 240 s. ISBN 978-80-7308-568-1.
4. HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2022. 168 s. SBN 978-80-271-3341-3.
5. KOŠTÁLOVÁ, Helena a CUDLÍNOVÁ, Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Vyd. 1. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. 55 s. ISBN 978-80-87993-01-9.
6. KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4
7. NEBOJUJTE SE ZÁKONY: *Příručka pro rodiče*. Praha: Aperio-Společnost pro zdravé rodičovství, 2016. 136 s. ISBN 978-80-904301-7-4
8. OPRAVILOVÁ, Eva. *Předškolní pedagogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2016. 220 s. ISBN 978-80-247-5107-8.
9. PÝCHOVÁ, Silvie; KOŠTÁLOVÁ, Helena; DRAHOŇOVSKÁ, Petra a MADZIOVÁ, Dorota. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 110 s. ISBN 978-80-7598-604-7.
10. SIROVÁTKA, Tomáš a HORA, Ondřej. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Vyd. 1. Boskovice: Albert, 2008. 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

11. ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006. 176 s. ISBN 80-247-1272-5.
12. ŠTIKAR, Jiří; RYMEŠ, Milan; RIEGEL, Karel a HOSKOVEC, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
13. ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Portál, s.r.o., 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.
14. ŠVARŤÍČEK, Roman; ŠEĐOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, s.r.o., 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
15. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky – Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
16. VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II*. Vyd. 1. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.
17. VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

1. APERIO. *Nemocné dítě – ošetřovné a nemocenské* [online]. Copyright ©2022 [cit. 26.11.2023]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/nemocne-dite-osetrovne-a-nemocenske>
2. APERIO. *Úřad práce, podpora v nezaměstnanosti a kompenzace* [online]. Copyright ©2022 [cit. 26.11.2023]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/urad-prace-podpora-v-nezamestnanosti-a-kompenzace>
3. APERIO. *Zdravotní a důchodové pojištění rodičů* [online]. Copyright ©2022 [cit. 13.01.2024]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/zdravotni-a-duchodove-pojisteni-rodicu>

4. BIČÁKOVÁ, Alena a KALÍŠKOVÁ, Klára. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. [online]. PDF. Sociologický ústav AV ČR, 2015. ISBN 978-80-7344-354-2. [cit. 13.01.2024]. Dostupné z: Gender Studies, https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf
5. BODLÁKOVÁ, Jana. *Budování kariéry mladých žen v kontextu mateřské dovolené* [online]. Studia paedagogica, 2012 [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: <https://journals.phil.muni.cz/studia-paedagogica/article/view/18790/14847>
6. BYZNYS PRO SPOLEČNOST. *Matky jsou, oproti otcům, v kariéře stále penalizovány* [online]. Copyright © [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: <https://diverzita.cz/cs/aktualita/matky-jsou-oproti-otcum-v-kariere-stale-penalizovany>
7. CEDEFOP. *What is this toolkit about?* [online]. Copyright © 2023 [cit.21.11.2023]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/resources-guidance/toolkit/what-is-this-toolkit-about>
8. ČESKO V DATECH. *Tátové na rodičovské* [online]. Copyright © 2023 [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>
9. EKS. *Co nabízíme. Cesta ke spokojené práci* [online]. Copyright © 2013 [cit.21.11.2023]. Dostupné z: <https://www.ekscr.cz/cs/eks-kdo-jsme>
10. EZZEDINE, Petra; KOTIŠOVÁ, Miluš; DUDOVÁ Radka a kol. *Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR* [online]. PDF. Praha, 2012. ISBN 978-80-86520-45-2. [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: Gender Studies, https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/hbs_pecuj_a_vypeceme_te_zprava_o_neplacene_praci_v_cr_pdf_web.pdf
11. GLE. *Kdo jsme* [online]. Copyright © 2023 [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: <https://gle.cz/o-nas/kdo-jsme/>

12. JABLÍČKOV. *Kariérní poradenství pro rodiče. Prostor pro celou rodinu* [online]. Copyright © [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: <https://jablickov.cz/poradenstvi/karierni/>
13. LMC. *Jak na zkrácené úvazky* [online]. [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/cms-api.mgw.cz/lmc/e759db3b-75d7-4704-92d9-0aa793586f43.pdf>
14. LUMPÍKOV. *Práce, děti a já II* [online]. Copyright © 2023 [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: <https://www.lumpikov.cz/osobn%C3%AD-a-profesn%C3%AD-rozvoj/prace-deti-a-ja-ii/>
15. MANPOWER. *Co mohou firmy udělat, aby ženy plno naplnily svůj potenciál* [online]. Copyright © 2023 [cit. 26.11.2023]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/firmy-zenam/>
16. MANPOWER. *Nástup do práce po mateřské a rodičovské dovolené* [online]. Copyright © 2023 [cit. 26.11.2023]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/nastup-do-prace-po%e2%80%afmaterske-a-rodicovske-dovolene/>
17. MPSV. *Transpoziční novela zákoníku práce a některých dalších zákonů zákon č. 281/2023 Sb.* Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Copyright © [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/Informace+k+transpozi%C4%8Dn%C3%AD+novele+ZP+%28z%C3%A1kon+%C4%8D.+281_2023+Sb.%29.pdf/
18. MPSV. *Rodičovský příspěvek.* Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Copyright © [cit. 5.2.2024]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek>
19. ŠANCE NA VZDĚLÁNÍ. *Projekt rozvoj pracovních kompetencí při návratu z rodičovské dovolené* [online]. Copyright © 2023 [cit. 21.11.2023]. Dostupné z: <https://www.sancenavzdelani.org/projekt-rozvoj-pracovnich-kompetenci-pri-navratu-z-rodicovske-dovolene/>

20. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Informační a poradenské středisko ÚP ČR (IPS)* [online]. Copyright © [cit. 31.10.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/698885/Informa%C4%8Dn%C3%AD+a+poradensk%C3%A9+st%C5%99edisko+%C3%9A+P+%C4%8CR.pdf/b5e6018-b8dc-b9e8-d461-ca4a9e1c0a33>
21. ÚŘAD PRÁCE ČR. *O úřadu práce České republiky* [online]. Copyright © [cit. 31.10.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
22. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Rodičovský příspěvek – změny od 1.1. 2024* [online]. Copyright © [cit. 1.01.2024]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/-/rodicovsky-prispevek-zmeny-od-1-1-2024>

OSTATNÍ ZDROJE

JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu krovnováže práce a soukromí: průvodce sladováním soukromého a pracovního života*. Evropský sociální fond České republiky, 2012. 93 s.

LEGISLATIVNÍ DOKUMENTY

1. ZÁKON č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2. ZÁKON č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
3. ZÁKON č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
4. ZÁKON č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
5. ZÁKON č. 281/2023 Sb., zákoník práce
6. ZÁKON č. 187/2006 Sb., o sociálním pojištění
7. ZÁKON č. 306/2008 Sb., o důchodovém pojištění
8. ZÁKON č. 48/1997 Sb., o zdravotním pojištění
9. ZÁKON č. 589/1992 Sb., o sociálním zabezpečení
10. ZÁKON č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
11. ZÁKON č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
12. ZÁKON č. 216/2022 Sb., o státní sociální podpoře

13. ZÁKON č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech

14. ZÁKON č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

11 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Údaje respondentek	29
-------------------------------------	----

12 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Otázky polostrukturovaného rozhovoru

Příloha 2: Část rozhovoru s respondentkou

PŘÍLOHY

Příloha 1: Otázky polostrukturovaného rozhovoru

Hlavní výzkumná otázka:

Jaké potřeby mají ženy po rodičovské dovolené ve vztahu ke službám kariérového poradenství?

Osobní a rodinné údaje respondentek A-F:

věk, rodinný stav, počet dětí, věk dětí, nejvyšší dosažené vzdělání, zaměstnání, doba rodičovské dovolené, místo bydliště

Položené osobní otázky respondentkám:

1. V jakém jste věku?
2. Jaký je váš rodinný stav?
3. Kolik máte dětí?
4. Jak staré jsou vaše děti?
5. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
6. Jak dlouho jste na rodičovské dovolené?
7. V současné době již pracujete?
8. Jak dlouho již pracujete?

SVO 1) V jaké sociální situaci se ženy nacházejí?

1. Jaké jsou vaše důvody pro návrat do zaměstnání?
2. Jste připravená na návrat do zaměstnání?
3. Máte při návratu do zaměstnání nějaké obavy?
4. Zdali a jakou máte podporu rodiny při návratu do zaměstnání?

SVO 2) Jakou mají ženy představu o svém kariérovém rozvoji?

1. Jak vnímáte mateřství vzhledem k vaší kariéře?
2. Co jste návratem do zaměstnání získala nebo získáte?
3. Co při návratu do zaměstnání preferujete?
4. Zdali a o jakém konkrétním pracovním oboru uvažujete?

SVO 3) Jakou mají ženy představu o uspokojení svých potřeb prostřednictvím služeb kariérového poradenství?

1. Co od služeb kariérového poradenství očekáváte?
2. V čem si myslíte, že vám služby kariérového poradenství mohou pomoci?
3. Na čem konkrétně chcete v kariérovém poradenství pracovat?
4. Jaké změny si myslíte, že po absolvování kariérového poradenství u vás nastanou?

Závěr: Chtěla byste ještě doplnit nějakou oblast, o které jsme se bavily?

Příloha 2: Část rozhovoru s respondentkou

T: Jaké jsou vaše důvody pro návrat do zaměstnání?

Hlavním důvodem jsou finance. Já si teda našla zaměstnání i na rodičovské dovolené, kdy pracuji z domova jako překladatelka, protože přivýdělek se hodí. Každopádně do svého předchozího zaměstnání se moc vracet nechci, protože to pro mě v současné době není vůbec perspektivní. Byla jsem vysílána na zahraniční pracoviště. Bohužel to teď s rodinou a manželovou prací není možné. Práce mě ani nijak moc nebavila a ani nebyla nijak zajímavě finančně ohodnocena.

T: Jste připravená na návrat do zaměstnání?

Určitě se cítím být připravená a myslím, že je to především tím, že jsem začala na částečný úvazek pracovat už během rodičáku, takže to pro mě nebude velký skok. Jsem zvyklá na to komunikovat s lidmi. Během těch třech let jsem z toho nevypadla. To byl další důvod, proč jsem během rodičovské i hledala nějaký přivýdělek, protože jsem nechtěla být úplně odtržena od reality. Z toho důvodu jsem začala i studovat, abych po skončení rodičovské dovolené měla více příležitostí.

T: Máte při návratu do zaměstnání nějaké obavy?

Pokud bych se vrátila do svého zaměstnání, tak mám ty obavy opravdu veliké. Dcera bude od ledna chodit do školky, ale školka je otevřena pouze do 16,30, já bych v práci měla končit v 16,15 a dojezd zpět do místa bydliště mám při dobrém provozu zhruba hodinu. Takže to jsou asi moje největší obavy. Pokud se zadaří a budu moci navýšit svůj úvazek v zaměstnání, kde pracuji teď, tak to bude úplně ideální. Pracuji z domova, občas musím dojíždět na schůzky, ale jinak jsem plně časově flexibilní., což mi vyhovuje vzhledem k tomu, že manžel v podstatě není k dispozici od října do dubna.

T: Zdali a jakou máte podporu rodiny při návratu do zaměstnání?

Manžel mě podporuje velmi, ale zároveň momentálně chápe moji vytíženost, jako je péče o domácnost, dceru, zaměstnání a poslední ročník na bakalářském studiu, takže od rodiny mám stoprocentní podporu ve všem. Bylo to v rámci vzájemné dohody, že zůstanu doma o rok déle.

T: Jak vnímáte mateřství vzhledem k vaší kariéře?

Já jsem díky rodičovství začala studovat, což mě přivedlo ke skvělé pracovní nabídce, které jsem velmi ráda využila. Je to naprostá změna životního stylu s miminkem, ale myslím si, že i s dítětem se toho dá spoustu zvládnout. Takže mě osobně v ničem neomezilo, a naopak mi to spoustu toho přineslo, ať už čas na studium, pracovní nabídku nebo třeba to, že jsem se naučila být trpělivá, komunikativnější, naučila jsem se lepšímu time managementu, což si myslím, že může být v budoucím zaměstnání přínosem.

T: Co jste návratem do zaměstnání získala nebo získáte?

Očekávám, že získám asi větší rozhled. Více času se té práci naplno věnovat a samozřejmě, když se vrátím na plný úvazek, tak hlavně finanční prostředky.

T: Co při návratu do zaměstnání preferujete?

Při návratu do zaměstnání je pro mě prioritou asi čas a místo. Potřebuju být velmi časově flexibilní, pokud to půjde už kvůli tomu, co jsem zmínila před chvílí.

T: Zdali a o jakém konkrétním pracovním oboru uvažujete?

Uvažuju zase o státní správě, ale spíš o něčem akčnějším, kde by mi také umožnili přizpůsobit si pracovní dobu nebo pracovat z domova. Tohle v mém zaměstnání možné není. I když, kdo ví, tři roky jsem tam nebyla, ale co vím od kolegů, tak změna nenastala v podstatě žádná. Dále uvažuju zůstat v sektoru, kde jsem teď, a to je ve firmě, kde dělám překladatelské služby.

T: Co od služeb kariérového poradenství očekáváte?

Očekávám to, že bych mohla dostat nápad nebo radu, kam se vydat dál. Nějaký obor, který by mě třeba samotnou nenapadl.

T: V čem si myslíte, že vám služby kariérového poradenství mohou pomoci?

Určitě s tím, abych si uvědomila, co dokážu, jaké jsou mé schopnosti, a kde je mohu využít, případně rozvíjet. Dál si myslím, že mi můžou pomoci s tím, že získám na svůj problém jiný náhled, protože doma to řešíme pořád, takže mít u sebe někoho nezúčastněného je jediné plus.

T: Na čem konkrétně chcete v kariérovém poradenství pracovat?

Chtěla bych pracovat na tom, jak se posunout ve své kariéře dál. Na místo, kde mně práce bude bavit a naplňovat, ale zároveň budu pořád naplno k dispozici rodině.

T: Jaké změny si myslíte, že po absolvování kariérového poradenství u vás nastanou?

Já doufám, že mi to otevře nové obzory. Začnu se poohlížet po novém směru zaměstnání. Budu vědět třeba kam se vrátit, kde se zeptat.