

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Kariérové poradenství pro zvolenou skupinu klientů

Bakalářská práce

Autor: **Linda Becková**

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Linda Becková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství pro zvolenou skupinu klientů

Název anglicky

Career Counselling for a Selected Group of Clients

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zmapování potřeb žen/matek po rodičovské dovolené, včetně jejich možných potřeb měnit své oborové pracovní uplatnění. Na základě provedeného výzkumného šetření bude následně navržen soubor aktivit a doporučení pro kariérové poradce, kteří pracují s touto cílovou skupinou.

Metodika

V teoretické části bude provedena rešerše odborné literatury. Budou definovány základní pojmy, jako kariérové poradenství, role kariérového poradce, popis a specifika zvolené cílové skupiny, včetně charakteristiky možností uplatnění a současné situace na trhu práce a legislativy.

V praktické části bude provedena analýza potřeb žen/matek, včetně jejich možných potřeb měnit své oborové pracovní uplatnění. Bude realizováno kvalitativní či kvantitativní šetření, např. dotazník či rozhovor. Na základě výstupů z provedených šetření bude navržen soubor aktivit a doporučení pro kariérové poradce, kteří pracují s touto cílovou skupinou, aby došlo k reálnému nalezení pracovního uplatnění pro ženy/matky po rodičovské dovolené.

Postup zpracování BP – doporučené termíny:

- 1) do dubna 2022 – zadávací list – formulace cíle a metodiky
- 2) do konce září 2022 – většina teoretické části práce
- 3) do konce prosince 2022 – dokončení praktické části práce
- 4) leden 2023 – finalizace a úpravy práce
- 5) únor 2023 – odevzdání bakalářské práce

- veškeré části je nutné konzultovat s vedoucím práce

- domluvit si pravidelné konzultace jednotlivých částí práce
- nutná konzultace na dotazníkové šetření či rozhovor – schválení otázek vedoucím práce



Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro psaní bakalářských prací

Klíčová slova

kariérové poradenství, trh práce, rodičovská dovolená, matka, kariérní změna

Doporučené zdroje informací

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.

MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů: praktické tipy pro zaměstnavatele. Praha: Gender Studies, 2012. ISBN 978-80-86520-44-5.

PÝCHOVÁ, Silvie et al. Kariérové poradenství na každý pád. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Řízení školy. ISBN 978-80-7598-604-7.

VÁGNEROVÁ, Marie. Vývojová psychologie II. Praha: Karolinum, 2007, dotisk 1. vyd. 2008. ISBN 978-80-246-1318-5.

VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 21. 4. 2022

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 04. 03. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou/závěrečnou práci na téma:

Kariérové poradenství pro zvolenou skupinu klientů

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 4. 3. 2023

.....

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Chci poděkovat vedoucí své práce PhDr. Jitce Jirsákové, PhD., za odborné konzultace a vstřícný přístup při vedení mé závěrečné práce. Vedoucí práce mi byla velkou oporou v náročném období přípravy závěrečné práce, vykonávání odborné praxe a přípravy otázek ke státním závěrečným zkouškám. Také velmi děkuji svým respondentkám i zkušeným kariérovým poradkyním, které mi ochotně poskytly rozhovory. Chci poděkovat také autorům odborných publikací, kteří se věnují zvolené problematice a bez kterých by závěrečná práce nemohla vzniknout. Za celé studium děkuji své rodině, zejména svému muži a dětem, kteří mě v tomto období psychicky podporovali. Mé poděkování patří také mým spolustudentům, se kterými jsme se vzájemně podporovali a motivovali k dokončení studia.

Abstrakt

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část, cílem je sestavit komplexní soubor aktivit a doporučení pro kariérové poradce, jak s danou cílovou skupinou pracovat. Teoretická část vychází ze současné situace a změn na trhu práce a legislativy, pracuje s doporučením expertů, jak se s danými změnami vypořádat. Dále se věnuje vymezení základních pojmů jako trh práce, kariéra, kariérové poradenství, role kariérového poradce, popis specifík cílové skupiny včetně charakteristiky možností uplatnění.

V praktické části jsou zmapovány potřeby žen/matek po rodičovské dovolené, které se vrací zpět na trh práce, včetně jejich možných potřeb měnit své oborové pracovní uplatnění. Byla využita metoda kvalitativního rozhovoru s klientkami a zkušenými kariérovými poradci.

Výstupem je soubor aktivit a doporučení pro kariérové poradce a jejich práci s touto cílovou skupinou. Cílem těchto doporučení pro poradce je podpora rozšíření či nabytí nových kompetencí, a získání reálného pracovního uplatnění pro ženy/matky po rodičovské dovolené. Součástí doporučení je i řada praktických tipů, zejména pro začínající kariérové poradce. Autorka využila zejména výstupů z kvantitativního šetření, rozhovorů se ženami, doporučení z praxe zkušených kariérových poradkyň a svých vlastních zkušeností s cílovou skupinou.

Klíčová slova

dovednosti, kariéra, kariérové poradenství, kariérový poradce, mateřská dovolená, matka, rodičovská dovolená, rekvalifikace, rozvoj, trh práce, vzdělávání, zvyšování kvalifikace

Abstract

The bachelor's thesis is divided into a theoretical and a practical part, the goal is to compile a comprehensive set of activities and recommendations for career counselors on how to work with the given target group. The theoretical part is based on the current situation and changes in the labor market and legislation, with expert recommendations on how to deal with the given changes. It also covers the definition of basic concepts such as the labor market, career, career counseling, the role of a career counselor, a description of the specifics of the target group, including the characteristics of employment opportunities.

In the practical part, the needs of women/mothers who return to the labor market after parental leave are mapped, including their possible needs to change their field of employment. The method of qualitative interviews with female clients and experienced career counselors was used.

The output is a set of activities and recommendations for career counselors and their work with this target group. The aim of these recommendations for advisers is to support the expansion or acquisition of new competences, and to obtain real employment for women/mothers after parental leave. The recommendations also include a number of practical tips, especially for beginning career counselors. The author mainly used outputs from a quantitative survey, interviews with women, recommendations from the practice of experienced career counselors and her own experience with the target group.

Keywords

career, career counseling, career counselor, development, education, labor market, maternity leave, mother, parental leave, reskilling, skills, upskilling

OBSAH

ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ ČÁST	
1 Cíl a metodika	13
1.1 Cíl práce	13
1.2 Metodika	13
2 Trh práce	14
2.1 Instituce trhu práce	14
2.2 Statistické údaje	15
2.3 Vývoj a změny	17
2.4 Dovednosti pro 21. století	20
3 Kariérové poradenství.....	24
3.1 Kariérový poradce.....	25
3.2 Cílové skupiny klientů kariérového poradenství.....	27
3.2.1 Zvolená skupina klientů, ženy po mateřské/rodičovské dovolené.....	28
PRAKTICKÁ ČÁST	
4 Metodika.....	32
4.1 Kvalitativní šetření (Individuální rozhovory)	33
4.2 Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů formou kazuistik.....	33
4.3 Vyhodnocení rozhovoru.....	34
4.3.1 Kazuistiky respondentek.....	35
5 Vlastní doporučení.....	44
5.1 Soubor metod pro kariérové poradce pro práci s cílovou skupinou.....	45
5.2 Doporučení pro poradce.....	48
5.2.1 Doporučení pro začínající poradce	48

ZÁVĚR	50
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	52
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	58
SEZNAM PŘÍLOH.....	59
PŘÍLOHA Č. 1: Otázky pro rozhovor se ženami	
PŘÍLOHA Č. 2: Otázky pro rozhovor s poradkyněmi	
PŘÍLOHA Č. 3: Doporučení zkušených kariérových poradkyň	

ÚVOD

„Lidé ve svém životě nelitují toho, co udělali, ale toho, co neudělali.“

Prof. Philip Zimbardo, profesor psychologie, Stanford University

Kariérové poradenství je celoživotní proces, který zahrnuje pomoc lidem poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Podporuje jedince v řízení jejich individuální cesty ve vzdělávání a přípravě na budoucí povolání, volbu zaměstnání a rozvoj nebo změnu kariéry ve všech fázích života (MŠMT, 2022).

Oproti jiným evropským zemím je v ČR spíše výjimkou, že lidé změny své kariéry průběžně konzultují s kariérovým poradcem. Za kariérové poradenství se v ČR často považuje pomoc s volbou vzdělávání, povolání či nezaměstnaným osobám. Košťálová, Cudlínová (2015, s. 2) ke kariérovému poradenství přistupují mnohem komplexněji a chápou jej jako poskytování mnohem rozmanitějších služeb. Díky spolupráci s kariérovým poradcem lze předejít situaci, kdy je člověk nezaměstnaný nebo výrazně nespokojený s vývojem dosavadní pracovní praxe. Kariérové poradenství může pomoci se zorientovat ve všech příležitostech, které nabízí dnešní proměnlivá doba. Během profesní kariéry je běžné měnit nejen zaměstnavatele, ale mnohdy i obor činnosti. Kariérové poradenství pomůže usnadnit rozhodování v zásadních situacích, může podpořit sebepoznání, zejména silných stránek i bariér, a pomůže v nasměrování kariérní volby nebo dalšího vzdělávání.

Proces kariérového poradenství začíná aktivitami realizovanými ve školách, které mají pomoci studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce. Kariéroví poradci podporují studenty ve zkoušení různých zájmových činností, později brigád nebo krátkodobých prací. Tím se studentům dotváří obrázek o sobě samých, co je baví a naplňuje, a zároveň získávají znalosti o řadě povolání a trhu práce. Cílem je v tomto raném věku získat zkušenosti, na kterých mladí lidé dále staví při volbě dalšího studia, případně povolání. Volba povolání je jednou z nejvýznamnějších rozhodnutí v životě člověka a může to být natolik náročné, že může vyžadovat pomoc odborníka. Úspěšné vyřešení otázky výběru studia a povolání znamená, že se člověk rozhodne pro vzdělání a povolání, v němž se častěji setkává s úspěchem a uznáním, což má v konečném důsledku vliv na zvyšování kvality života (Vendel, 2008, s. 11).

Dle Strategie zaměstnanosti do roku 2020 (MPSV, 2018, s. 12) jsou za znevýhodněné skupiny na trhu práce považováni mladí ve věku do 25 let, osoby pečující o osobu blízkou a starší osoby ve věku 55-64 let.

Ženám na trhu práce v České republice je dlouhodobě věnována zvýšená pozornost. Problematika žen na trhu práce je závažná s ohledem na jejich dlouho trvající znevýhodnění a diskriminaci na trhu práce, a zároveň z pohledu hledání nových zdrojů uchazečů na trhu práce v důsledku negativně se vyvíjejícího demografického vývoje a úbytku produktivní skupiny obyvatelstva (MPSV 2018, s. 28).

Práce mapuje aktuální situaci na trhu práce s ohledem na predikci chování pracovního trhu v následujících letech. Autorka práce si vybrala kariérové poradenství pro ženy vracející se zpět na pracovní trh vzhledem ke svému profesnímu zaměření. Autorka se věnuje náboru a vzdělávání zaměstnanců. Situace na současném trhu práce se velmi rychle mění, aktuálně se trh práce potýká s přetlakem volných pozic a nedostatkem kvalifikovaných uchazečů. Cílová skupina žen, matek v mladším středním a středním věku má potenciál se těmto změnám poměrně snadno přizpůsobit a její využití na pracovním trhu může být jedním z možných řešení aktuální situace.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

1.1 Cíl práce

Cílem práce je zmapovat situaci na trhu práce a potřeby žen/matek na rodičovské dovolené a vytvořit soubor aktivit a doporučení pro kariérového poradce a práci s touto cílovou skupinou. Cílová skupina by si měla rozšířit či získat nové kompetence či kvalifikaci, připravit se na vstup na trh práce a následně získat reálné pracovní uplatnění.

1.2 Metodika

V rámci praktické části byla realizována analýza potřeb žen/matek, které se vrací zpět na trh práce po rodičovské dovolené, včetně jejich možných potřeb měnit své oborové pracovní uplatnění. Bylo provedeno kvalitativní šetření, polostrukturovaný rozhovor se zástupkyněmi cílové skupiny a s kariérovými poradci. Výstupy z kvalitativního šetření byly zpracovány formou kazuistiky. Při sestavování otázek rozhovoru byla zohledněna praxe autorky v oblasti nábory zaměstnanců v komerčním sektoru a poradenství pro zaměstnanost v neziskovém sektoru a znalosti pracovního trhu v České republice.

2 Trh práce

Trh práce je místo, kde se setkává nabídka pracovních příležitostí s poptávkou uchazečů (Economic Times 2022).

2.1 Instituce trhu práce

Otázkou zaměstnanosti a nezaměstnanosti se v České republice zabývá Úřad práce, který je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Mezi organizace podřízené MPSV kromě ÚP ČR patří např. Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí jsou především tyto:

- Sociální politika;
- sociální pojištění;
- oblast zaměstnanosti;
- pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci;
- rovné příležitosti pro ženy a muže;
- evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie (MPSV, 2021).

Úřad práce ČR působí celostátně a je organizační složkou státu. „Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. ÚP ČR, který je pod správou Ministerstva práce a sociálních věcí a je správním úřadem, plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory a poskytuje všem občanům informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o neobsazených pracovních místech v České republice a zemích EU a podmínkách zaměstnávání v zahraničí, možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikace, poskytuje poradenské služby pro volbu či změnu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání. ÚP definuje uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání takto: „Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“

Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce ČR na území České republiky (ÚP, 2021).

ÚP podporuje tyto oblasti zaměstnanosti:

- Práce a zaměstnání;
- podpora zaměstnanosti pro zaměstnavatele a OSVČ;
- dávky a příspěvky;
- život a práce v zahraničí;
- změny, souhlasy a přístupy k informacím;
- statistiky;
- analytické a koncepční materiály v oblasti zaměstnanosti;
- osoby se zdravotním postižením;
- pro úřady a poskytovatele služeb“ (MPSV, 2021).

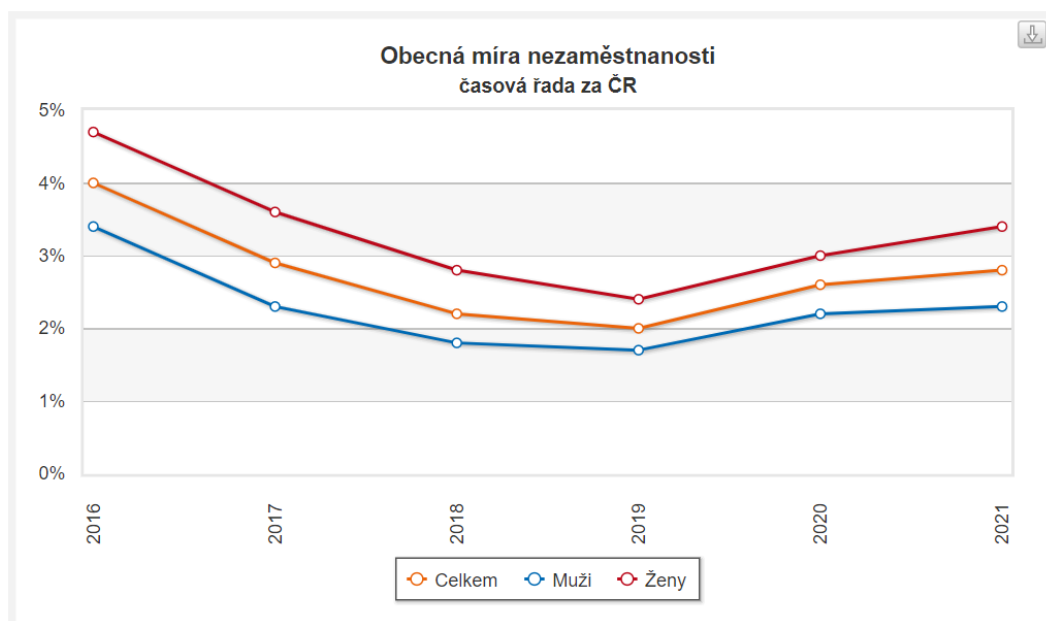
Ke kompetencím MPSV se dále řadí dále dotace, granty a projekty EU. V této oblasti spolupracuje státní správa s neziskovými organizacemi. Jedná se o následující služby (MPSV, 2019):

- Dotace na poskytování sociálních služeb;
- výše dotace na sociální služby v Registru poskytovatelů soc. služeb;
- dotace nestátním neziskovým subjektům na podporu rodiny;
- dotace z komunitárních programů;
- dotace poskytované z programů ESF;
- podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů;
- operační program Zaměstnanost.

2.2 Statistické údaje

Vzhledem k zaměření práce na cílovou skupinu žen, autorka cílí na jejich pozici na trhu práce. Ze statistik ČSÚ (ČSÚ, 2022), týkajících se nezaměstnanosti, vyplývá, že dlouhodobě nezaměstnaných je více žen než mužů, viz obrázek č. 1.

Obrázek č. 1: Míra nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: ČSÚ (ČSÚ, 2022)

Patrný je významný rozdíl mezi podílem nezaměstnaných mužů a žen ve věkových skupinách 20-24, 25-29, 30-34 a 60-64. Na počátku a na konci své kariéry je zaměstnanost u žen vyšší než u mužů, naopak v mezi lety 25-34, kdy ženy často pečují o děti a rodinu, je zaměstnanost žen výrazně nižší než u mužů viz tabulka č. 2 (PSV, 2022).

Tabulka č. 1: Podíl nezaměstnaných žen a mužů

PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB v %	k 31. 12. 2017			k 31. 12. 2018		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let	3,8	3,8	3,7	3,1	3,2	3,0
Podíly nezaměstnaných osob ve věku						
15-19	2,0	2,0	1,9	1,7	1,8	1,7
20-24	4,1	3,7	4,4	3,4	3,3	3,6
25-29	3,8	3,9	3,7	3,3	3,5	3,1
30-34	3,6	3,9	3,2	2,9	3,3	2,6
35-39	3,5	3,9	3,1	2,8	3,3	2,4
40-44	3,3	3,7	3,0	2,7	3,0	2,4
45-49	3,6	3,9	3,4	2,8	3,0	2,6
50-54	4,5	4,7	4,3	3,5	3,6	3,4
55-59	6,0	6,5	5,6	4,7	5,0	4,4
60-64	3,2	1,8	4,8	2,9	1,7	4,1
do 25	3,1	2,9	3,3	2,6	2,6	2,7
55-64	4,5	3,9	5,2	3,7	3,3	4,2

Zdroj: PSV (PSV, 2022)

2.3 Vývoj a změny

Trh práce a poptávka po uchazečích jsou ovlivňovány zejména strukturou ekonomiky. V příštích letech by mohl být trh práce ovlivňován například demografickým vývojem, kdy trh práce prochází mnoha změnami způsobenými ekonomickou situací v ČR i mimo ni, dopadem pandemie Covid-19 a válečnou situací na Ukrajině. Na trhu práce nebude dostatečný počet absolventů, kteří by dokázali nahradit pracovníky, odcházející do důchodu. Populace české ekonomiky z hlediska produktivního věku pracovníků bude dlouhodobě stárnout. Pracovní trh se bude potýkat s nedostatkem pracovníků pro stále rostoucí okruh profesí (Budoucnost profesí, 2016).

Mezi dopady pandemie Covid-19 patřila ztráta zaměstnání, ať už z důvodu organizační změny, neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou nebo ukončení dohod. V porovnání s muži přicházely o práci více ženy a hlavním důvodem ztráty zaměstnání žen byla potřeba větší péče o děti, zejména kvůli uzavření mateřských školek a škol. Do budoucna je výzvou uplatnění žen na trhu práce v době ekonomických změn, její digitalizace a cesty k nulové uhlíkové stopě. Zároveň jsou ženy nadále placeny výrazně hůře než jejich mužští kolegové na stejných pozicích. Pandemie Covid-19 tento rozdíl ještě prohloubila. V porovnávání rovného postavení žen a mužů na trhu práce v zemích OECD se Česká republika nadále propadá a to až 21. místo z 33 zkoumaných zemí. Konkrétně ženy v ČR „vydělávají v průměru o pětinu méně než muži na stejných pozicích“ (PWC, 2022).

Pro řadu společností byla největší výzvou v souvislosti s Covid-19 potřeba rychle se přesunout k práci z domova všude, kde to bylo možné. „Práce na dálku a model hybridních týmů se tak stal novou realitou, přestože adaptace na tento nový styl práce nebyla pro mnoho společností i jednotlivců jednoduchá.“ Výrazně narostla potřeba digitálních dovedností, což se okamžitě projevilo na požadavcích zaměstnavatelů na trhu práce. Příchod pandemie ještě více urychlil rozvoj digitalizace a automatizace. I nadále budou vznikat nové role, jiné se budou měnit, aby lépe naplnily nová očekávání a potřeby zaměstnavatelů. To je se projevuje zejména v oblasti v IT, kde společnosti posilují své týmy, které jsou zaměřeny na machine learning, cloudová a IoT řešení, příp. v online marketingu a e-commerce (Hays, 2021).

Průzkum mezi zaměstnanci i uchazeči o zaměstnání uvádí, že hybridní modely práce a práce na dálku posunuly firmy i zaměstnance k větší flexibilitě. Z průzkumu vyplynulo, že většina zaměstnanců (93 %), považuje flexibilitu za důležitou. Cca polovina zaměstnanců (45 %) si chce sama zvolit počátek i konec pracovní doby, 35 % zaměstnanců si chce samo řídit, odkud budou pracovat na základě svých potřeb (práce v kanceláři nebo doma). U 18 % respondentů je patrná ochota mít nižší mzdu ve prospěch čtyřdenního pracovního týdne. Tím pak mohou dosáhnout lepší rovnováhy mezi osobním životem a prací. Po zkušenostech s kolizí pracovního, školního a rodinného života v posledních dvou letech, zejména rodiče, přehodnotili své priority a žádají více: „Pro 75 % rodičů je v práci důležitý jejich kariérní rozvoj a žádají příležitosti učit se nové dovednosti – ať už v práci (73 %), či mimo ni (26 %). Podpora

firem v oblasti fyzického zdraví je u rodičů taktéž velmi žádaná: 56 % si přeje více příležitostí pro fyzickou aktivitu a 54 % chce mít v práci nabídku zdravé stravy. Podporu zaměstnavatele při péči o děti vyžaduje 55 %, o starší příbuzné pak 52 % rodičů“ (Manpower, 2022).

Hlavní analytik pracovního trhu společnosti LMC, Tomáš Dombrovský (LMC, 2022), vidí jako hrozbu fakt, že příliš velký zájem ze strany zaměstnavatelů není o uchazeče 45+, často se jedná právě o rodiče. Důvodem jeho obav je, že dnes na trhu práce je třetina zaměstnanců ve věku 40–49 let a pětina nad 50+. To znamená, že polovina zaměstnané populace je v přehlížené části.

Dalším vlivem, který se podílí na změnách na trhu práce, jsou sociokulturní faktory, kdy velkou roli v přeměně pracovního trhu hrají preference zájemců o studium, studentů a absolventů. Nová generace, označovaná jako Generace Y (osoby narozené v období 1980-1995), vstupuje na trh práce přibližně od roku 1998 až do roku 2020. Pro tuto a další generace je typický významně odlišný životní styl a preference, které mají vliv na rozhodování o volbě povolání. Tyto rozdíly ve velké většině ohrožují budoucnost klasických průmyslových odvětví a souvisejících profesí, protože jsou touto generací vnímány nepříliš pozitivně, jako málo prestižní, nezajímavé a zejména nízko odměňované (Budoucnost profesí, 2022).

Dle studie Poradenské společnosti Boston Consulting Group a neziskové organizace Aspen Institute Central Europe (Boston Consulting Group, Aspen Institute Central Europe, 2022) se struktura pracovního trhu bude výrazně měnit. Studie predikuje vývoj trhu práce do roku 2030 a poukazuje na hlavní změny, které ovlivní i následující desetiletí. Z počtu asi 5 milionů ekonomicky aktivních osob do roku 2030 bude 1 milion pracujících vykonávat profese, u kterých hrozí zánik významného množství pracovních pozic. Přibližně 330 tisíc současných zaměstnanců přijde díky těmto změnám o práci a bude se muset requalifikovat na jinou profesi. Výrazně se zvyšují požadavky na základní digitální dovednosti pracujících. Aktuálně je podíl pozic, které vyžadují digitální dovednosti, 54 %, tento podíl do roku 2030 naroste na 90 %. Pracovní síla zestárne. Do roku 2040 vzroste počet lidí ve věku 50 až 65 let o 36 %. Množství neobsazených pozic i nadále poroste. Nedostatek pracovníků na trhu se oproti současné situaci do roku 2030 sice výrazně nezvýší, nicméně díky vlivu

stárnutí populace a odchodu silných ročníků do důchodu poroste počet neobsazených pozic dále. Pro úspěšné zvládnutí zmíněných změn bude nutné změnit i přístup všech aktérů trhu práce.

2.4 Dovednosti pro 21. století

Včasná identifikace potřebných dovedností v jednotlivých odvětvích a profesích může zásadně urychlit změny ve vzdělávání dětí a dospělých. Díky aktivitě MPSV usilují experti z firem, výzkumu i vzdělávání o definování nových dovedností a kompetencí a jejich implementaci do systému vzdělávání a praxe ve vybraných deseti sektorech hospodářství. Na tom, že digitální transformace má dopad na příležitosti na trhu práce, se shodují výstupy z řady projektů MPSV (2021). S rostoucí digitalizací, robotizací a implementací automatizovaných procesů do pracovních činností lze očekávat rostoucí poptávku po nových typech, zejména digitálních, dovedností. Nezbytností pro identifikaci kompetencí je vytváření partnerství, rozvoj spolupráce všech zapojených subjektů a budování odborných znalostí (MPSV, 2022).

Zajímavé a konkrétní jsou návrhy řešení pro státní správu, firmy a zaměstnance, které zajistí, aby se Česká republika úspěšně zvládla na tyto očekávané změny pracovního trhu připravit. Bude třeba se mnohem více soustředit i na rozvoj digitálních a technických kompetencí u všech cílových skupin na trhu práce (Studie Boston Consulting Group a Aspen Institute Central Europe, 2022).

LMC (2022) stejně jako NPI Infoabsolvent (2020) potvrzují, že firmy investují především do digitalizace, online spolupráce a vzdělávání. Do popředí se dostal i zájem firem investovat do tzv. soft skills jako je: leadership, otevřená komunikace, způsoby organizace práce. Již dlouhou dobu na pracovním trhu platí, že se nelze obejít bez znalostí, schopností a dovedností. Kariéerní cesta člověka však není zakončena získáním potřebných znalostí, schopností a dovedností. Je třeba sledovat aktuální situaci na pracovním trhu a neustále se na tyto měnící se podmínky adaptovat.

Společnost Manpower, která se v svém průzkumu zaměřila na „dovednosti budoucnosti“ poukazuje na fakt, že se bude společnost potýkat s nedostatkem zaměstnanců s potřebným profilem a poroste i význam měkkých dovedností. Zatímco poptávku po určitých dovednostech ovlivnila pandemie krátkodobě, většinu

dlouhodobých strukturálních změn spíše urychlila. Těmi je například zavádění automatizace a robotizace, klesající zájem lidí o práci ve výrobě a rychle rekvalifikovat velký počet zaměstnanců. Toto vše výrazně zvýšilo důraz firem na měkké dovednosti. V aktuální době, která je typická svými rychlými změnami a velkou nejistotou, organizacím podle výše zmíněného průzkumu nejčastěji chybí u uchazečů tyto dovednosti:

- „Kreativita a originalita;
- odpovědnost, spolehlivost a disciplína;
- logické myšlení a schopnost řešit problémy;
- odolnost, schopnost zvládat stres a přizpůsobivost;
- spolupráce a týmová práce;
- kritické a analytické myšlení;
- učenlivost a zvědavost;
- iniciativnost;
- leadership a sociální vliv“ (Manpower, 2022).

Aktuální dění, jako je digitalizace, zelená transformace, pandemie Covid-19 a další celospolečenské změny, se promítá do pracovního i osobního života. Nutností je celoživotní učení, díky kterému dospělí aktivně pečují o své dovednosti, prohlubují ty, které už mají, anebo získávají zcela nové. A to nejen v profesním životě. Nutností je potřeba univerzálních dovedností, tzv. dovedností pro život, které člověku umožňují řídit si svůj vlastní život, ve všech jeho aspektech. Nejen čtenářskou, numerickou a digitální gramotnost si dospělí potřebují kontinuálně rozvíjet, ale také je třeba si osvojovat řadu dalších dovedností. Jedná se o dovednosti nebo celky znalostí a dovedností, které člověku pomáhají zvládat nároky každodenního života. Tyto dovednosti jsou například: umět pečovat o své fyzické a duševní zdraví i zdraví ostatních, finanční gramotnost, kritické myšlení a vyhodnocování informací, ochrana životního prostředí a vyrovnávání se se stresem a zátěží (NPI, 2022).

Boston Consulting Group a Aspen Institute Central Europe navazuje na vývoj a změny pracovního trhu s konkrétními kroky, které stojí na třech pilířích:

- Zvyšování kvalifikace, tzv. Upskilling: rozšiřování znalostí a dovedností pro udržení současné pracovní role. Jedná se zejména o digitální schopnosti

a znalost hlavních světových jazyků nebo tzv. měkké dovednosti. V tomto případě se jedná o 4,2 milionu pracujících z celkově 5,2 milionu ekonomicky aktivních osob. „Přestože model Boston Consulting Group počítá s tím, že se na trh práce budou ze škol dostávat v tomto ohledu stále lépe vybavení absolventi, bude potřeba systém celoživotního zvyšování kvalifikace výrazně posílit a zaměstnance motivovat. Ve vzdělávání dospělých totiž za vyspělou Evropou značně zaostáváme.“

- Rekvalifikace, tzv. Reskilling: získání nových znalostí a dovedností pro úspěšnou změnu pracovní pozice. Proměna struktury pracovního trhu řadí až 1 milion pracujících do skupiny ohrožených zánikem pracovní pozice. Studie říká, že do roku 2030 o práci přijde přibližně 330 tisíc zaměstnanců nad rámec běžné fluktuace. Na druhé straně vznikne asi 520 tisíc nových pracovních míst, pro která budou chybět kvalifikované pracovní síly, pracovníci nebudou mít pro nové pozice potřebné dovednosti, zejména ty digitální.
- Doplnění chybějící pracovní síly: zvýšení počtu pracujících nad 50 let, vyšší zapojení osob pečujících o děti, zvýšení množství pracovníků ze zahraničí. V roce 2040 bude na pracovním trhu chybět až 400 tisíc kvalifikovaných lidí. Nabízeným řešením je zapojit do práce co největší část ekonomicky neaktivního obyvatelstva, zejména z těchto dvou hlavních skupin: část populace ve skupině 50+ a osoby pečující o malé děti, v ČR převážně ženy. Studie k tomu nabízí celou řadu nástrojů, jako jsou další rozvoj podpory práce na zkrácený úvazek, motivace pracujících neodcházet do předčasných důchodů nebo snižování nedůvěry zaměstnavatelů vůči lidem nad 50 let nebo osob pečujících o malé děti (Boston Consulting Group a Aspen Institute Central Europe, 2022).

Klíčové bude celoživotní učení a pro zaměstnance nutností se zaměřit na téma „future skills“, neboli dovednosti budoucnosti. Aktuální doba je plná změn a trh práce, zaměstnavatelé i zaměstnanci na ně potřebují umět reagovat. Zároveň i firmy musí změnit své dosavadní uvažování a místo hledání stále nových uchazečů s lepšími dovednostmi podporovat své současné zaměstnance v jejich rozvoji. V souvislosti s těmito změnami se předpokládá, že v budoucnosti budou nejvíce ceněny dovednosti

pomáhající lidem ve zvládnání stresových a jinak komplexně složitých situací. (Kostiviarová, Delloite, HR konference, 2022)

Dalším klíčovým pilířem pro řízení kariéry je tzv. kariérový management. Jedná se o tzv. kariérovou gramotnost, schopnost uplatnit veškeré znalosti a dovednosti v praxi a dát své kariérní cestě řád, řídit si ji, aby nepřicházela nahodile. Schopnost proaktivně přemýšlet o svých profesních krocích a také práce na své osobní značce je značná konkurenční výhoda na pracovním trhu. Základní kariérové kompetence jsou sebeřízení, tj. aktivní podíl na vlastním seberozvoji, dovednost reflektovat svou studijní, profesní i životní budoucnost, schopnost vyrovnat se se změnou a reagovat na ni, tj. umět se rozhodnout, stanovit si cíl a jít za ním. Dále schopnost aktivně vyhledávat a posuzovat pracovní příležitosti a v neposlední řadě digitální kompetence, jelikož nároky zaměstnavatelů na ně se neustále zvyšují (Pýchová, Košťálová, Drahoňovská, Madziová, s. 17).

Je nutno počítat s proměnlivostí pracovního trhu a nést zodpovědnost za svůj osobní rozvoj, disponovat dovednostmi mít vlastní kariéru pod kontrolou a vědomě ji řídit; a mít schopnost sladit práci a průběžné celoživotní vzdělávání. Díky dalšímu vzdělávání a rozvoji se jedinec může adaptovat na nově vznikající pracovní pozice. Příležitostí, jak zvyšovat svou kvalifikaci, je mnoho. Nejen institucionální vzdělávání, ale i kurzy, školení, workshopy, networkingové akce nebo samostudium formou aktivního zájmu o novinky v oboru (NPI, Infoabsolvent, 2020, s.10).

3 Kariérové poradenství

Práce je důležitou součástí života lidí. Prací ovlivňujeme to, jak jsme spokojeni se životem, životní stylem, a dokonce i způsobem trávení volného času. Odhaduje se, že asi jen 18 % lidí má zaměstnání, které jim umožňuje seberealizaci. I proto je volba povolání a kariéry jedním z nejvýznamnějších rozhodnutí v životě člověka a může být natolik náročné, že může vyžadovat využití pomoci odborníka (Vendel, 2008, s. 11)

Bělohlávek (1994, s. 11) kariéru definuje jako dráhu životem, zejména tu profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a dovednosti a uplatňuje svůj osobní potenciál.

Závěrečná práce je zaměřena na poradenství v oblasti práce a kariéry, tedy kariérové poradenství. Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, který pomáhá lidem v oblastech vzdělání, profesní dráhy, volby povolání a rozvoji kariéry. Skládá se ze dvou částí, a to informační a poradenské. V současném pojetí kariérového poradenství se klade důraz na tzv. career management skills (CMS), tedy dovednosti, které vedou klienty k samostatnosti a učí je schopnosti vyrovnávat se se změnami, které přináší dnešní doba. Dovednosti v rámci CMS jsou zejména sebepoznání, zjišťování informací o trhu práce, sebeprezentace, plánování a řízení kariéry (Tvrdá, 2019).

Kariérové poradenství, často označováno poradenstvím pro zaměstnanost, vzniklo jako profesionální obor před sto lety v USA. Dnes se uplatňuje i v zemích Evropské unie. Dle odborníků nejen ze zahraničí, je klíčové si práci vybrat dobře, promyšleným způsobem a rozhodovat se na základě dostatečného množství relevantních informací nejen o sobě samém, ale i pracovním trhu. Jedinec se díky výběru nevhodného povolání vystavuje riziku nezaměstnanosti. Poradenství poskytuje lidem podporu, aby byli sami schopni plánovat a řídit svou kariéru a život pomocí vlastních kompetencí. Poradce může pomoci k větší samostatnosti a převzetí odpovědnosti za svůj kariérní rozvoj. Ke kariérnímu rozvoji patří i učení, tedy získávání znalostí a dovedností (Vendel, 2008, s.11).

Kariérové poradenství zahrnuje několik oblastí tvrdých i měkkých dovedností, nejvíce se promítá do sebepoznání, kariérového koučinku, tedy nehodnotícího

rozhovoru. Dále obsahuje kompetence pro trh práce, tedy rozvoj prezentačních a komunikačních dovedností, orientace na pracovním trhu a kontakt s nabídkou vzdělávání či práce (Navarová, 2019, s. 26).

Poradenstvím pro zaměstnanost (Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání, 2022) se zabývají např. Informační poradenská střediska při úřadu práce a zahrnují tyto služby:

- Pomoc při volbě studia;
- informace o možnostech dalšího vzdělávání;
- informace o požadavcích na jednotlivá povolání;
- profesní diagnostika;
- pomoc při vyhledávání volných pracovních míst na Portále MPSV;
- pomoc se sestavením životopisu na PC;
- prezentační výstavy škol;
- programy pro pedagogickou a odbornou veřejnost.

Kariérové poradenství může pomoci člověku reflektovat, co se v životě naučil a jak se mění pracovní svět kolem něj a na základě toho si naplánovat, jak na to bude reagovat a kam bude směřovat. Dokáže pomoci jedinci převzít zodpovědnost za to, že se bude celý život učit novým znalostem a dovednostem a bude schopný vidět příležitosti, které pracovní trh nabízí a bude je schopný aktivně využít. Pracovní trh se vyvíjí natolik rychle, že je čím dál tím těžší se v něm zorientovat. Uchazečům pomáhají, ale i začínají konkurovat technologie. Vznikají nové pracovní pozice, na které je třeba získat nové kompetence. Kariérové poradenství nabízí podporu v tom, že nám pomůže zjistit, co chceme a můžeme dělat v neustále se měnících podmínkách a jak na tyto podmínky reagovat (Pýchová, Košťálová, Drahoňovská, Madziová, 2020, s.12, 16).

3.1 Kariérový poradce

Profesi Kariérového poradce uznává Národní soustava kvalifikací, dle které (Národní pedagogický institut, 2014) je třeba splňovat tyto kvalifikační požadavky:

- „Orientace v platné legislativě vzdělávání a vzdělanosti;
- vyhledávání, systematizace a vyhodnocování kariérových informací;

- uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky;
- vedení poradenského procesu a individuální a skupinové poradenství;
- používání speciálních komunikačních metod pro kompenzaci příslušného ohrožení, rizika nebo znevýhodnění;
- vzdělávací aktivity zaměřené na rozvoj dovednosti řízení kariéry;
- nastavení poradenských služeb a spolupráce aktérů v oblasti kariérového poradenství;
- profesní rozvoj kariérového poradce.“

Dle Národní soustavy povolání, MPSV (2017) potřebuje kariérový poradce k výkonu povolání tyto kompetenční požadavky:

- „Orientace v pracovněprávních předpisech;
- orientace v teorii a metodách kariérového poradenství;
- orientace v nabídce aktivit v neformálním vzdělávání např. stáže, brigády;
- vedení individuálního kariérového poradenského rozhovoru zaměřeného na volbu zejména vzdělávací a návazné profesní kariéry;
- vedení skupinového kariérového poradenského rozhovoru zaměřeného na volbu zejména vzdělávací a návazné profesní dráhy;
- identifikace schopností, dovedností a vzdělávacích a rozvojových potřeb jedince s využitím základní kariérové diagnostiky (bez použití psychodiagnostických metod);
- poskytování kariérových informací z oblasti vzdělávání a trhu práce;
- spolupráce s dalšími poradenskými subjekty v zájmu klienta;
- jednání se školami o získávání informací jejich vzdělávací nabídce;
- organizace vzdělávacích a rozvojových akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí (career management).“

Mezi klíčové znalosti a dovednosti kariérového poradce patří (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 45):

- „Odborné znalosti“, tj. znalosti kariérových teorií, znalosti pracovního trhu a pracovně-právní legislativy;
- „empatie a trpělivost;“

- „respekt a individuální přístup“, které vedou klienta na jeho cestě a podpora činit samostatná rozhodnutí;
- „kreativita“, tj. podpora klienta v hledání více řešení než pouze jednoho, ale i jako poradce přicházet s netradičními poradenskými přístupy;
- „komunikační dovednosti“, zejména aktivní naslouchání, kladení otevřených otázek a poskytování zpětné vazby;
- schopnost sebereflexe a „práce na vlastím seberozvoji“, tj. ochota stále se vzdělávat a sledovat trendy v oboru a reagovat na změny, přiznání vlastní nevědomosti;
- schopnost udržet profesionální vztah a „hlídat si hranice působnosti“ ve svém oboru.

U kariérního poradenství je pro dosažení kýžených pokroků u klientů nutné mít ke klientovi bezvýhradný kladný vztah, být upřímný a empatický a v neposlední řadě, naladit se na něj. Bezvýhradný kladný vztah znamená respekt ke druhé osobě bez ohledu na její věk, pohlaví, národnost, nebo to, co dělá. Upřímnost znamená autentičnost a nefalšovanost. Naladit se na klienta znamená, že se tón hlasu poradce, řeč těla a jeho vyjadřování shodují. A empatie znamená, že poradce chápe zájmy a pocity klienta (Vendel, 2011, s. 98).

Dalšími dovednostmi kariérového poradce jsou: partnerský, nehodnotící přístup, pokládání otevřených otázek, aktivní naslouchání, podpoření klienta v aktivitě a stanovení cíle. Klíčové je, aby poradce klientovi umožnil používat jeho vlastní myšlení, byl jeho průvodcem a pomáhal mu vidět jeho možnosti a podpořil jej v aktivním vyzkoušení si těchto možností (Navarová, s. 110).

3.2 Cílové skupiny klientů kariérového poradenství

Kariérové poradenství může poradce poskytovat cílovým skupinám v jakémkoliv věku, tedy celoživotně. Za základní cílové skupiny považují tyto: děti v předškolním věku, děti na základní škole, mladí lidé na střední škole, mladí lidé na vyšší/vysoké škole, absolventi, pracující i nepracující lidé střední generace, pracující i nepracující lidé v předdůchodovém věku, pracující a nepracující lidé v důchodovém věku (Pýchová, Košťálová, Drahoňovská, Madziová, s. 34-42).

Cílové skupiny uchazečů o zaměstnání přednostně zařazované do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ÚP, MPSV:

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců)
- uchazeči do 25 let věku, zejména absolventi škol bez praxe
- uchazeči starší 50 let věku
- osoby se zdravotním postižením
- rodiče pečující o děti do 10 let
- uchazeči, u kterých je důvodný předpoklad dlouhodobé evidence
- uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, např. ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti (ÚP, 2022).

3.2.1 Zvolená skupina klientů, ženy po mateřské/rodičovské dovolené

Práce je zaměřena na cílovou skupinu žen po mateřské/rodičovské dovolené. Mateřská dovolená dle Zákoníku práce (§ 195) je období pracovního volna, které rodiči poskytuje zaměstnavatel. Začíná se počítat nejvíce osm týdnů, nejméně šest týdnů před plánovaným termínem porodu. Její délka je 28 týdnů při narození jednoho dítěte a 37 týdnů v případě dvou a více dětí. V období mateřské dovolené vyplácí stát rodiči peněžitou pomoc v mateřství.

Rodičovská dovolená se dle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. § 196 „poskytuje zaměstnankyni (zaměstnanci) po dobu, na jakou zaměstnavatele zažádají, maximálně však do 3 let věku dítěte“.

Na mateřskou dovolenou nastupují zpravidla matky, tedy ženy, ale nárok na ni má po skončení šestinedělí i muž. Na otcovskou dovolenou může nastoupit pouze otec, a to na jeden týden během šestinedělí. Smyslem otcovské dovolené je poskytnout otci možnost věnovat se dítěti a matce. Na rodičovskou dovolenou může nastoupit kdokoliv z rodičů. Právo na ni mají, dokud jejich dítě nedosáhne tří let. Nicméně rodičovskou dovolenou čerpají pouze 3,5 % mužů. Důvodem jsou zejména obavy z nedostatku financí. Mzda partnerky a rodičovský příspěvek by dle jejich názoru nestačily pokrýt výdaje domácnosti (Česko v datech, 2021)

Česká republika patří „v evropském srovnání mezi země s největším tzv. negativním vlivem mateřství na míru zaměstnanosti žen. Zaměstnanost českých matek s dětmi pod 15 let dosahuje pouhých 57 % žen“ (Gender Studies, 2015).

Rodičovská dovolená v Česku, jejíž maximální délka jsou čtyři roky, patří mezi nejdelší v Evropské unii. Díky této politice se rodičovská dovolená v rukou zaměstnavatelů stává diskriminačním nástrojem (Křížková A., a kol., 2011, s. 119-122).

Ženy, které se po takto dlouhé době vracejí na trh práce, se často potýkají s mnoha problémy. Ženy na mateřské/rodičovské dovolené čelí řadě komplikací, např. skutečnosti, že předškolní zařízení typu mateřské školy kapacitně nevyhovují, zejména v některých oblastech. Počty odmítnutých žádostí do mateřské školy se v letech zvyšují, za poslední 4 roky o 10.000 odmítnutých žádostí ročně (Operační program zaměstnanost, 2014, s. 8).

Dle agentury CVVM a jejího průzkumu Srovnání postavení mužů a žen na trhu práce (2003), ženy po mateřské dovolené jsou jednou z nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce, společně s ženami s dětmi v předškolním věku, ženami staršího věku, ženami samoživitelkami, lidmi s nízkým vzděláním a lidmi zdravotně handicapovanými.

Podle zkušeností nevládní organizace Gender Studies (2008) mateřství (či potenciální mateřství) patří k hlavním diskriminačním faktorům a k největšímu propadu v pracovním životě ženy dochází právě po porodu. Je nutné nezapomínat ani na další potenciální zdroje nerovného přístupu, kterými mohou být věk, rasa, příslušnost k určitému etniku nebo zdravotní postižení. Kombinace znevýhodnění zvyšuje riziko možné diskriminace a značně ztěžuje šance na rovnoprávné uplatnění na pracovním trhu.

Pokud jde o český trh práce, znevýhodnění se projevuje především v oblasti přijímání do zaměstnání, rovného zacházení v průběhu zaměstnání a odměňování. Ve výzkumu v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce (Křížková, 2005) byl sledován posun citlivosti české společnosti k otázce diskriminace. Z výzkumu vyplynulo, že více lidí považuje ženy za diskriminovanou skupinu. Ženy jsou vnímány jako riziková pracovní síla především proto, že jsou nejpravděpodobnějšími pečovatelkami o děti

v raném věku nebo v případě nemoci. Možné řešení této situace by mohlo být ve větším zapojení mužů do péče. V souvislosti se stereotypním rozdělením rolí můžeme odůvodnit i platovou nerovnost. Ve společnosti, která jako hlavní roli ženy vidí péči o rodinu a práce je pro ni pouze přivýdělek, jsou zaměstnavatelé zdánlivě oprávněni k vyplácení nižší mzdy.

Znevýhodnění čelí zejména ženy, které se neorientují v systému sociálního státu, nevědí, na co mají nárok a jak o co žádat nebo neznají základy pracovního práva. Systém mateřské a rodičovské a jejich příspěvků je velmi složitý, neustále se mění a jeho pochopení dělá potíže ženám ze všech vzdělanostních skupin (Křížková A., a kol., 2011, s. 108–109).

Z datové zprávy LMC (2022) vyplývá, že oproti jiným evropským státům česká republika nabízí stále málo částečných pracovních úvazků. V roce 2022 se vládě podařilo prosadit podporu částečných úvazků na straně firem, firmy získají slevu na odvodech, pokud poskytnou zkrácený úvazek.

Ve Sbírce zákonů (2002) byl vyhlášen zákon č. 216/2022 Sb., který má pomoci motivovat zaměstnavatele prostřednictvím slevy na pojistném ve výši 5 %, aby vytvářeli větší počet zkrácených úvazků pro osoby, které nemohou pracovat na plný úvazek. Zákon je plně účinný od 1. února 2023. Podmínkou pro uplatnění slevy je, aby se sjednaná týdenní pracovní doba zaměstnance pohybovala v rozsahu 8 až 30 hodin týdně, tato podmínka se však nevztahuje na zaměstnance mladší 21 let. „Snížení pojistného na sociální zabezpečení o 5 % se týká specifických skupin zaměstnanců, konkrétně:

- Zaměstnance staršího 55 let;
- zaměstnance, který je rodičem nebo osvojitelem dítěte mladšího 10 let;
- zaměstnance, který pečuje o blízkou osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I (lehká závislost), nebo o blízkou osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost);
- zaměstnance, který se zároveň připravuje na budoucí povolání studiem (na střední nebo vysoké škole); studium se posuzuje podle § 21 odst. 1 písm. a), § 22 a § 23 zákona o důchodovém pojištění;

- zaměstnance, který v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva na pojistném uplatňuje, nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci podle § 109 nebo § 109a zákona o zaměstnanosti;
- zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti;
- zaměstnance mladšího 21 let“ (Deloitte, 2022).

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části byly zmapovány potřeby žen/matek po rodičovské dovolené, které se vrací zpět na trh práce, včetně možné potřeby měnit své oborové pracovní uplatnění. Byla využita metoda kvalitativního polostrukturovaného rozhovoru s klientkami a zkušenými kariérovými poradci. Na základě výstupů z provedených šetření byl navržen soubor aktivit a doporučení pro kariérové poradce, kteří pracují s touto cílovou skupinou, aby došlo k reálnému nalezení pracovního uplatnění pro ženy/matky po rodičovské dovolené.

4 Metodika

Rozhovor je jednou z nejvýhodnějších metod pro získávání kvalitativních dat. Provedení rozhovoru je nutné mít specifické dovednosti, citlivost, koncentraci, interpersonální porozumění a disciplínu. Kvalitativní rozhovor nemusí být pouze sběrem dat, ale může mít i charakter intervence, proto je vhodné, aby tazatel nabídl dotazovanému možnost dodatečného kontaktu. Vedení rozhovoru lze rozdělit do tří základních skupin – „nestrukturovaný rozhovor, polostrukturovaný rozhovor a strukturovaný rozhovor.“ (Masarykova univerzita, 2019)

Rozhovory s 6 ženami na rodičovské dovolené nebo po jejím ukončení lze nalézt v příloze č. 1. Rozhovory se 3 kariérovými poradci jsou uvedeny v příloze č. 2.

Kazuistika, nebo také případová studie je výzkumná metoda a „zabývá se popisem jednotlivých případů, např. vznikem, průběhem a vyléčením duševní choroby apod. Stejně jako jedince se může kazuistika týkat i skupiny lidí či instituce. Slouží jako pomoc a srovnání pro podobné případy“. (Hartl, Hartlová, 2004, s. 253)

Vlastní kazuistika obsahuje základní údaje o klientovi, anamnézu, psychopatologický popis, závěr a doporučení dalších opatření. (Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2022)

V závěrečné práci byla zvolena metoda polostrukturovaného rozhovoru a zjištění zpracována formou kazuistiky.

4.1 Kvalitativní šetření (Individuální rozhovory)

Rozhovory byly realizovány online formou přes MS Teams nebo osobně v kavárně Mama Coffee, Vodičkova, v průběhu 1. 11. – 31. 12. 2022.

Výzkumné otázky pro polostrukturovaný rozhovor pro ženy:

- Jaké změny ženy plánují udělat při svém návratu na pracovní trh?
- Jaké jsou potřeby žen při návratu na trh práce po rodičovské dovolené?
- Jaké bariéry vnímají při svém návratu na trh práce?

Výzkumné otázky pro polostrukturovaný rozhovor pro kariérové poradce:

- Jaké jsou potřeby žen při návratu na trh práce po rodičovské dovolené?
- Jaké změny ženy plánují udělat při svém návratu na pracovní trh?
- Jaké bariéry vnímají při svém návratu na trh práce?

4.2 Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů formou kazuistik

Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů formou kazuistik provedla autorka práce písemně v návaznosti na rozhovory.

Autorka záměrně zvolila různorodou cílovou skupinu žen, které se nacházejí v různých fázích návratu na trh práce, aby poukázala na individuálnost potřeb cílové skupiny. Část žen aktuálně ukončuje svou rodičovskou dovolenou, část již pracuje, část změnila nebo bude měnit své oborové pracovní uplatnění. Vzhledem k individuálnosti potřeb žen, doporučení autorky jsou také individuálního charakteru, ve vztahu k fázi, ve které se ženy nacházejí. Respondentky byly ženy ve věku 33–46 let, matky 1–3 dětí v různých životních situacích a fázích, s různou dobou trvání RD (stále na RD, nově v zaměstnání, delší dobu po RD v zaměstnání), spíše s VŠ vzděláním až na výjimky se SŠ.

Otázky pro rozhovor v příloze č. 1

4.3 Vyhodnocení rozhovoru

Z rozhovorů se ženami i kariérovými poradkyněmi vyplývá, že ženy na rodičovské dovolené jsou zcela specifickou skupinou, která, zvláště pokud se nemohou opřít o pomoc rodiny (partnera a prarodičů), je na pracovním trhu znevýhodněná. Stát nezaštiťuje žádné vzdělávací instituce, které by ženy v tomto významném životním období podpořil při adaptaci na nový vstup na trh práce, nebo i návrat do bývalého pracovního prostředí s co nejnižší ztrátou informací, vědomostí a dovedností potřebných k výkonu práce či pracovní pozice.

Respondentky často pečují o rodinu, jsou na mateřské a rodičovské dovolené v rámci dvou klíčových období pro budování pracovní kariéry. Tato dvě období jsou ve věku od 25 do 45 let, kdy se nejprve prohlubuje specializace, člověk se profiluje a mění první pracovní místo nebo dochází k povýšení. Později dochází k seberealizaci, úspěchu, člověk si buduje respekt, řada lidí se nachází na vrcholu své kariéry. V tomto dlouhém časovém úseku ženy mají ztíženou možnost pracovat, jelikož zároveň pečují o rodinu.

Respondentky na rodičovské ztrácí kontakt s profesí a chybí jim odborné znalosti, které se neustále vyvíjejí. Také zaměstnavatelé jim zatím jen zřídka umožňují flexibilní či částečné úvazky nebo práci z domova, což by jim usnadnilo návrat do práce. Často se dokonce setkávají s diskriminačním přístupem od zaměstnavatelů, kteří ženy s malými dětmi zaměstnávat nechtějí. Ženy vracející se z rodičovské dovolené často čelí předsudkům zaměstnavatelů, že ženy s malými dětmi budou výrazně absentovat z důvodu péče o děti.

Dále respondentky provází řada dalších bariér jako je např. zvýšená pracovní nejistota, snížení sebevědomí díky pracovní pauze způsobené naprosto odlišnými činnostmi jako je péče o rodinu. V takových situacích lze využít odborné pomoci. Tuto odbornou pomoc lze využít jako podporu kariérového rozvoje například při hledání nových příležitostí či v případě změny pracovních preferencí. Respondentky před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou často vykonávají zaměstnání, které je obtížně slučitelné s péčí o rodinu. Zároveň se v současné době pracovní trh velmi rychle vyvíjí, řada pracovních pozic zaniká a vznikají nové. Vzniká poptávka po

nových kompetencích, které ženám chybí. Respondentky se tak setkávají s nutností změnit kariéru a flexibilně se přizpůsobit situaci a změnám na trhu práce.

4.3.1 Kazuistiky respondentek

Respondentka A

Respondentce A je 33 let, je vdaná, má 2 děti ve věku 3 a 5 let, má VŠ vzdělání, v současnosti je 6 let na RD, žije v Praze

Respondentka A má nyní již obě děti v mateřské škole. Začíná se rozhlížet po trhu práce, mapuje své možnosti. Kromě výzkumného rozhovoru Respondentka A absolvovala poradenský rozhovor s kariérovou poradkyní, kde společně zmapovaly možnosti využití její přechodí praxe. Respondentka A zvolila jednu ze tří možných oblastí, kde získala zkušenosti před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

O možnosti pracovat při rodičovské dovolené respondentka A uvažovala, nicméně s prvním dítětem většinu času díky manželově práci pobývala ve Španělsku, takže roli hrála jazyková bariéra. Po návratu otěhotněla s druhým dítětem, a to již nebylo v jejích silách pracovat, měla celé těhotenství zdravotní komplikace, silné nevolnosti. Po narození druhého dítěte začala pandemie Covid-19 a s ní spojená opatření. Pracovala formou jednorázových pracovních aktivit, jednalo se o nárazové akce, nebyla možnost školky a hlídání.

Při rodičovské dovolené by respondentka A byla schopna pracovat v režimu práce z domova, na částečný úvazek, v době, kdy o děti pečuje jiná osoba (manžel, babička, MŠ).

Pro respondentku A je důležité zaměření firmy, konkrétní obor, ve kterém chce pracovat, ráda by se věnovala odvětví, které studovala, pokud to bude možné. Konkrétně management hotelnictví, cestovního ruchu, nicméně má praxi ve dvou dalších oblastech, ze kterých může určité dovednosti přenést, jedná se o kosmetiku/manikúru/pedikúru nebo obor gastronomie. Aktuálně se respondentka A nevěnuje profesi, kterou vykonávala před nástupem na MD, případně pouze nárazově. Má vystudovaný destinační cestovní ruch, pracovala v gastronomii. Ráda by se po rodičovské dovolené vrátila do hotelnictví (cestovní ruch, eventy). V oboru gastronomie, může mít případné jednodenní nárazové akce. Věnovat se profesi, kterou

vykonávala před narozením dítěte spíše nechce, jedná se o fyzicky a časově náročné a s rodinným životem nekompatibilní zaměstnání.

Respondentka A si rozvíjí v současné době své znalosti potřebné k profesnímu růstu, nicméně spíše četbou a sledováním oboru pomocí kontaktů než nějakými odbornými kurzy. Stála by o rozvoj v oblasti:

- Jazyků;
- IT dovedností;
- jak se připravit na pracovní pohovor a jak se prezentovat;
- pracovně-právní minimum.

Respondentka A preferuje offline formu vzdělávání/rozvoje, nebrání se online formě, nicméně s ní nemá zatím zkušenosti. Odhaduje, že svému rozvoji může věnovat týdně max. 10 hodin, jelikož má obě děti teprve krátce umístěné v MŠ. Většinou je schopna se rozvojovým aktivitám věnovat ve večerních a nočních hodinách. Respondentka A věří, že se to brzy změní, jakmile se dcera plně adaptuje v MŠ.

Jako bariéry svého rozvoje Respondentka A vnímá okolnosti spojené jak s pobytem v zahraničí, následně narození druhého dítěte a poté covidu a s ním spojenými omezeními, v tom se opravdu nedalo moc osobně rozvíjet. Manžel pracoval z domu, obě děti byly doma, protože navštěvovaná MŠ byla pro děti maminek na rodičovské dovolené uzavřená, po 3měsíčním naléhání na ředitelku získali možnost péče o dítě alespoň na dvě dopoledne v týdnu. Nicméně až do jara 2022 to bylo opravdu hodně psychicky náročné a respondentce A již nezbývaly síly. Manžel respondentku A podporuje v hledání pracovního uplatnění díky svým kontaktům v oboru.

Partner akceptuje fakt, že se chce respondentka A věnovat své profesní kariéře, ale zatím si to ani jeden neumí představit v praxi. S péčí o domácnost partner nepomáhá, pouze ekonomicky zajišťuje rodinu a vodí děti do MŠ. Případně, když má volno tak se snaží být s dětmi, nicméně reálné volno má jeden den za 14 dní.

O podporu ze strany rodičů respondentka A stojí, ale obě babičky pracují. Děda je v současnosti v důchodu, nicméně si momentálně užívá volna. Pokud je to nezbytné tak pomůže, ale musí to být opravdu nezbytné, tzn. nemoc, druhé dítě v nemocnici atd.

Případně se musí plánovat dostatečně dopředu. Obě babičky jsou pracovně vytížené, takže mohou pomoci s péčí o děti o víkendu nebo ve večerních hodinách.

Respondentce A by nejvíce pomohlo, kdyby rodiče měli méně práce a měli možnost se věnovat vnoučatům. Chápe, že obě babičky jsou časově vytížené v práci a mají také právo na své volno.

Doporučení autorky

Autorka doporučuje respondentce A nejprve zmapování oblastí, kterým se chce po svém návratu z RD věnovat, dále zmapování trhu práce, networking s kontakty v oboru, sestavení CV a profilu na LinkedIn a přípravu sebe prezentace na konkrétní vybrané pracovní pozice na trhu práce.

Respondentka B

Respondentce B je 39 let, je vdaná, má 3 děti, ve věku 7 a 3 roky, má VŠ vzdělání, v současnosti je zaměstnaná, 9 měsíců po skončení rodičovské dovolené, Praha

Respondentka B je aktuálně zaměstnaná u původního zaměstnavatele, kam se vrátila po skončení sedmileté rodičovské dovolené, pracuje na zkrácený úvazek s převahou práce z domova. Starší dceru má ve 2. třídě ZŠ a 3letá dvojčata má od září 2022 umístěna ve státní MŠ, do září 2022 byla dvojčata v soukromé MŠ. Respondentka B pracovala souběžně s rodičovskou dovolenou na zkrácený, velmi flexibilní úvazek, nikoliv z finančních důvodů, manžel ji zaopatřil, uhradil školkovné v soukromé MŠ všech 3 dětí, respondentka B by ze svého příjmu tyto náklady nedokázala uhradit. Práci brala jako oddech od dětí, starost o 3 děti, konkrétně mladší dvojčata pro ni byla náročná. Při zvažování návratu do zaměstnání respondentka B zohlednila potřebu práce, která jí bude dávat smysl a bude souhlasit s konceptem a zaměřením firmy. Také se chtěla vrátit do stejného nebo příbuzného oboru jako před dětmi (marketing, reklama), případně rozšíření aktivit do IT.

Zaměstnavatel jí umožnil víceméně jakoukoliv z forem flexibilních pracovních úvazků, a proto se respondentka B věnuje profesi, které se věnovala před narozením dítěte. Zároveň jí zaměstnavatel umožňuje si rozvíjet své znalosti potřebné profesnímu růstu. Aktuálně navštěvuje večerní kurz spojený s obsahem na sociální síť. Sleduje

současné trendy v marketingové komunikaci. Respondentka B by dále chtěla rozvíjet své jazykové znalosti a nadále i IT dovednosti.

Respondentka B preferuje online formu rozvoje, může se vzdělávat v době, kdy má čas. Offline jednou za čas také vítá, a to z důvodu kontaktu s dalšími lidmi. Těmto aktivitám může věnovat 4 – 8 hodin týdně, dopoledne, když jsou děti ve škole a školce nebo večer. Respondentka B si rozvíjela během mateřské či rodičovské dovolené své znalosti a dovednosti zejména v oblastech, které jsou uvedeny výše a nadále v tom pokračuje.

Rodina respondentku B podporuje, babička dětí je zároveň její zaměstnavatelka. Má flexibilní pracovní dobu a může si jednotlivé aktivity nastavit podle sebe a své aktuální potřeby. Bez podpory maminky si respondentka B nedovede představit, že by mohla pracovat. Maminka si bere často všechny děti na víkend, aby respondentka B načerpala síly. Respondentce B by pomohlo to, v čem jí maminka už nyní pomáhá, tj. hlídání dětí, aby měla čas si odpočinout a následně se soustředit na práci.

Partner akceptuje fakt, že se věnuje své profesní kariéře, ale pouze pokud respondentka B zajistí péči o děti. Partner částečně pomáhá s péčí o domácnost a to tak, že se stará o práci kolem bytu či domu, ekonomicky zajišťuje rodinu a občas si hraje s dětmi nebo je vezme ven mimo domov.

Doporučení autorky

Autorka doporučuje respondentce B se věnovat své psychohygieně, případně rozvoji v oblasti time managementu a občas plánovat hlídání i na jiné aktivity než práci, na odpočinek, vzhledem k náročnosti péče o dceru školního věku a malá dvojčata.

Respondentka C

Respondentce C je 47 let, je vdaná, má 1 dítě ve věku 4 let, má VŠ vzdělání (BBA), v současnosti nezaměstnaná – hodlá nastoupit do evidence na úřadu práce, 1 měsíc po skončení rodičovské dovolené, lokalita – Praha

Respondentka C má možnost umístit své děti do předškolního zařízení, syn navštěvuje soukromou mateřskou školu 3x týdně, ale prozatím velmi krátce a respondentce C v nástupu do zaměstnání bránila vysoká nemocnost syna. Respondentka C uvažovala o možnosti pracovat při rodičovské dovolené a také měla nárazovou práci na DPP, od 2 let je dítě hodně živé, tudíž nebyl moc prostor. Respondentka C by se ráda vrátila do zaměstnání, pokud by jí zaměstnavatel umožnil práci na částečný úvazek, flexibilní formu spolupráce, práci na dálku či z domova s flexibilní pracovní dobou.

Pro respondentku C není tolik důležité zaměření firmy, ale má konkrétní obory, ve kterých pracovat nechce, např. tabákový průmysl.

Zaměstnavatel, u kterého respondentka C pracovala před narozením dítěte umožňuje zkrácené úvazky, ale 80 % znamená, že zaměstnanec pracuje 100 %, jen má poníženou mzdu. Respondentka C se zamýšlí věnovat profesi, kterou vykonávala před narozením dítěte a zároveň zamýšlí rozvoj pomocí kurzů Digital marketing, projektový mng, google docs, IT dovednosti. Z měkkých dovedností by se ráda zaměřila na:

- Mapování silných stránek;
- jak se připravit na pracovní pohovor a jak se prezentovat;
- time management;
- worklife balance;
- psychohygiena.

Formu rozvoje by respondentka C ráda zvolila online večer, občas i přes den – 2–3 hodiny prezenčně, ale ne každý den, rozvojovým aktivitám může věnovat cca 12 h týdně. V průběhu rodičovské dovolené si respondentka C rozvíjela znalosti a dovednosti v oblasti výchovy a rozvoje dětí, angličtinu využívá doma, manžel je Brit. Profesionálnímu rozvoji bránila nemocnost a přítomnost dítěte doma

Partner respondentku C podporuje občasným střídáním v péči o dítě, dítě doprovází do MŠ, hraje si s dítětem a ekonomicky zajišťuje rodinu.

Respondentka C stojí o podporu ze strany rodičů, kteří občas dítě hlídají, ovšem pouze nárazově, při nemoci nechce Petra rodiče ohrožovat. Respondentka C by uvítala

občasné vyzvedávání z MŠ a pokud by dítě mohlo trávit s prarodiči nějaký čas o prázdninách.

Doporučení autorky

Autorka doporučuje respondentce C nejprve zmapování oblastí, kterým se chce po svém návratu z RD věnovat, dále zmapování trhu práce, networking s kontakty v oboru, sestavení CV a profilu na LinkedIn a přípravu sebe prezentace na konkrétní vybrané pracovní pozice na trhu práce.

Respondentka D

Respondentce D je 41 let, je vdaná, má 3 děti do 10 let, má středoškolské vzdělání, v současnosti zaměstnaná na HPP, 2 roky po skončení rodičovské dovolené, žije v Praze.

Respondentka D má možnost umístit děti do předškolního zařízení, dvě z nich již navštěvují ZŠ. Respondentka D uvažovala o možnosti pracovat při rodičovské dovolené, měla potřebu nebýt jen máma třech dětí, ale také pracovat. Po skončení rodičovské má zájem o práci na plný úvazek s možností flexibility, občasné práce z domova nebo na dálku, případně o zkrácený úvazek, pokud bude dostatečně finančně ohodnocen. Zaměření firmy není pro respondentku D rozhodující, má však konkrétní obory, ve kterých nechce pracovat, a to je telefonický prodej.

Respondentka D aktuálně nevykonává původní profesi, kterou vykonávala před narozením dětí a ani se k ní vracet nechce. Důvodem rozhodnutí bylo zrušení jejího pracovního místa a přesun pozice z Prahy do Olomouce. U původního zaměstnavatele nenašla jiné pracovní uplatnění, a proto se rozhodla využít této možnosti a změnit obor a to tak, aby práci lépe skloubila s rodinou. V průběhu rodičovské dovolené respondentka D pracovala na dohodu o pracovní činnosti pro mateřské centrum, kde vedla kurzy pro rodiče s dětmi. V této oblasti po ukončení rodičovské dovolené našla i trvalé zaměstnání na hlavní pracovní poměr, pracuje v mateřské škole, nejprve jako asistentka pedagoga a nyní vykonává kromě této činnosti i administrativní práci a stará se o stravování, je vedoucí jídelny, sestavuje dětem jídelníčky. Práce respondentku D baví, ale složitější je pro ni komunikace

s ředitelkou školky, která neumožňuje příliš práci z domova, i když náplň práce to umožňuje.

Po ukončení rodičovské dovolené respondentka D absolvovala kurz Asistent pedagoga. Aktuálně pracuje v pomáhající profesi, a proto by se ráda rozvíjela v oblasti psychohygieny a worklife balance. Preferuje offline formu vzdělávání/rozvoje a těmto aktivitám může věnovat 2 hodiny týdně, ve večerních hodinách a o víkendu. Během rodičovské dovolené rozvoj příliš nevyhledávala a důvodem byl fakt, že nevěděla, jakým směrem se kariérně vydá.

Rodina respondentku D podporuje při volbě povolání i v rozvoji. Partner příliš neakceptuje, pokud respondentka D chce pracovat z domova, má pocit, že práce z domova je něco nad rámec klientčiny povinností, za které není placena. Partner respondentce D pomáhá s péčí o domácnost, na požádání vykoná domácí práce, uklidí, připraví dětem večeři a kompletně zajišťuje nákupy a ekonomicky zajišťuje rodinu. Dále občas pomáhá dětem s přípravou do školy, ale děti moc nechtějí, doprovází děti na zájmové kroužky, cca 1 týdně. Pokud jsou děti nemocné, zůstává s nimi klientka D, partner nemá možnost pracovat z domova.

Respondentka D stojí o podporu ze strany rodičů, kteří děti hlídají, když jsou nemocné, pokud je onemocnění delší, zůstává s dětmi respondentka D. Respondentce D by nejvíce pomohlo, pokud by rodiče mohli děti odvést na kroužek a respondentka D a měla trochu klidnější a volnější režim a nemusela si hlídat minuty, aby vše stihla.

Doporučení autorky

Autorka doporučuje respondentce D rozvoj v oblasti psychohygieny, jelikož klientka pracuje v pomáhající profesi, případně v oblasti vyjednávání či komunikace, jelikož často využívá komunikaci s různými cílovými skupinami (děti, rodiče, pedagogové, ředitelka, případně i rodina).

Respondentka E

Respondentce E je 41 let, je vdaná, má 3 děti do 10 let, na RD 9 let, v současnosti (od září 2022) zaměstnaná na plný úvazek, žije v Praze, nejvyšší

dosažené vzdělání má vyšší odborné, nadále studuje, nyní 3. ročník bakalářského studia na vysoké škole.

Respondentka E má nyní 2 děti ve škole a 1 ve školce. Při RD pracovala na dohody, zejména z domova, důvodem byla zejména potřeba přivýdělku a potřeba seberealizace, potřeba dosahovat výsledků. Pro práci při RD pro ni byla klíčová možnost práce z domova a obecně flexibilita, příležitost práci vykonávat dle svých aktuálních možností, tedy nepravidelně. Za velmi důležitou respondentka E považuje toleranci zaměstnavatele v době, kdy nejsou otevřena školní zařízení, pochopení pro besídky, případně doprovod na kroužek a také pochopení pro náhlou absenci při nemoci dítěte. Dále je pro respondentku E velkou motivací možnost dalšího rozvoje, možnost oživit si po mateřské dovolené praktické dovednosti a získat přístup k novinkám v oboru.

Respondentka E měla zájem o práci na plný úvazek s nutností podpory rodiny, např. v případě vyzvedávání dětí, kombinace s možností práce na dálku/z domova v případě nutnosti, např. pokud je dítě nemocné. Nicméně socializaci na pracovišti považuje respondentka E za nutnou zvláště po návratu z rodičovské dovolené, má potřeby navazovat kontakty. Respondentka E se nebránila ani částečným úvazkům, příp. sdílenému pracovnímu místu.

Po rodičovské dovolené preferuje práci v oboru, který jí dává smysl. Nicméně rodina je závislá na výdělku partnera, nikoliv respondentky. Pokud by na jejím výdělku byla rodina závislá, přizpůsobila by svou profesi rodině.

Současný zaměstnavatel by jí umožnil částečný úvazek, nepřímou pedagogickou práci může dělat z domova, je učitelka v MŠ. Respondentka E po MD/RD změnila obor, před MD/RD se věnovala administrativní práci, nyní se vrátila k oboru, který vystudovala na SŠ a VOŠ. Současně si prohlubuje kvalifikaci, studuje na VŠ pedagogické. V předchozí praxi jí nedává smysl pokračovat, v době MD/RD začala studovat a prohlubovat svoje znalosti v jiném oboru.

Pro respondentku E a její práci jsou nutné komunikační dovednosti (rozvíjí v rámci studia i seberozvoje) a IT dovednosti (má dostatek podpory od zaměstnavatele formou školení). U profese (školství) respondentky E je důležitá psychohygiena, pracuje na ní osobně i má podporu od zaměstnavatele. Do budoucna plánuje rozvíjet znalosti jazyků.

Pro respondentku E je důležité mít možnost kombinace obou forem vzdělávání (online/offline), pokud se nemůže zúčastnit osobně, mít možnost přednášky/školení i online. Vzdělávání může věnovat jeden den v týdnu, dalším vzdělávacím aktivitám se může věnovat zejména v odpoledních nebo večerních hodinách. Během mateřské či rodičovské dovolené své znalosti a dovednosti potřebné k profesnímu růstu rozvíjela díky studiu na VŠ. Nicméně to bylo možné zejména díky možnosti kombinace s online formou v době pandemie Covid-19, jelikož neměla možnost pravidelného hlídání dětí v denních hodinách.

Za bariéry, které jí znepríjemňují pracovní život, respondentka E považuje časté a náhlé absence, které jsou způsobeny nemocemi dětí. Rodina podporuje respondentku E zejména v oblasti péče o děti, hlídání, vyzvedávání a převážení dětí na kroužky.

Partner pomáhá respondentce E s chodem domácnosti v těchto oblastech:

- Vykonává domácí práce;
- občas zajišťuje nákupy;
- ekonomicky zajišťuje rodinu, jeho plat je zásadní;
- pomáhá s péčí o děti;
- doprovází dítě na zájmové kroužky;
- pomáhá s péčí o nemocné dítě;
- hraje si s dítětem.

Respondentka E stojí o podporu ze strany rodičů, rodiče pomáhají, nicméně obě babičky stále pracují. Jejich pomoc spočívá ve vyzvedávání dětí v době, kdy není jiná možnost. Nejvíce by jí pomohlo, kdyby byly obě babičky v důchodu.

Doporučení autorky

Autorka doporučuje respondentce E rozvoj v oblasti psychohygieny, jelikož respondentka pracuje v pomáhající profesi, ve školství. Dále autorka doporučuje využít rozvoj ve formě supervize, která je ve školství možná, ať už řízená pracovištěm nebo hrazená respondentkou.

5 Vlastní doporučení

Doporučení 3 zkušených kariérových poradců jsou součástí kazuistik. Autorka zde uvádí jejich souhrn:

Kariérové poradkyně mají zkušenosti od 4 do 20 let s cílovou skupinou, mají VŠ vzdělání, dvě z nich mají PhD. (viz doporučení poradkyň v příloze č. 4).

Metody, které poradkyně ve své práci využívají, jsou přizpůsobeny cílové skupině, potřeby cílové skupiny nejsou kompaktní, velmi se liší (např. nižší/vyšší kvalifikace, samoživitelky)

Poradkyně se shodují na poli těchto metod:

- Polostrukturovaný rozhovor;
- dílčí techniky: projektivní metody, práce s kartami;
- individuální i skupinové.

Poradkyně doporučují kombinovat i online a offline, případně s asynchronní formu poradenské práce. Tato doporučení vycházejí z rozdílnosti potřeb jednotlivých žen. Pro ženy je z praktického hlediska online forma lepší, je výrazně jednodušší i co se týče hlídání dětí. Nicméně část žen preferuje prezenční setkávání, kde hraje významnou roli socializace. Časová náročnost je opět velmi individuální, v rozmezí cca 1-6 hodin týdně.

Ženám dle zkušeností poradkyň nejvíce pomáhá vědomí, že mají možnost volby, možnost situaci probrat s někým neutrálním (kariérový poradce) a mají možnost sdílení ve skupině žen s podobnými zkušenostmi.

Ženám ve finanční tísní by pomohly aktivity podporované neziskovými organizacemi, případně jinak finančně dotované kurzy.

Poradkyně vnímají, že oboru kariérového poradenství by pomohla popularizace profese jako celku, veřejnost ji často nevnímá komplexně, ale vnímá pouze její dílčí části, např. kariérní testování nebo poradenskou činnost pro klienty (studenty) na počátku kariéry. Poradkyně by uvítaly, kdyby granty a stát nezasahovaly do aktivit, které mohou zůstat tržní. Pokud jsou programy příliš podporovány státem,

dochází k tomu, že místa na kurzech využívají zdarma ti, co takovou službu snadno mohou uhradit a ne ti, co ji potřebují.

Za doplňkovou poradenskou metodu poradkyně považují využívání psychologické diagnostiky, mapování silných stránek nebo využití koučinku, mentoringu.

Začínajícímu kariérovému poradci zkušené kolegyně doporučují poznat cílovou skupinu, její portfolio a potřeby. Získat povědomí o tom, jaké jsou pro cílovou skupinu fungující strategie. Znat systémové překážky, např. znát situaci na trhu práce, nízký podíl flexi úvazků, férovost nastavení podmínek, práce na dohody, externí spolupráce a v neposlední řadě velmi důležitou součást psychohygieny: sdílení s kolegy, intervize, supervize.

5.1 Soubor metod pro kariérové poradce pro práci s cílovou skupinou

Na základě provedených rozhovorů a vytvořených kazuistik autorka práce doporučuje kariérové poradenství pro ženy postavit na dvou základních pilířích, individuálním poradenství a skupinových aktivitách. Právě kombinaci obou těchto přístupů považuje z hlediska dosažení cíle jako nejefektivnější a umožňující dostatečnou míru flexibility pro přizpůsobení se potřebám matek. Metody práce kariérového poradce jsou velmi různorodé a autorka doporučuje vybrat takové, které budou reflektovat zkušenosti a dovednosti poradce a zároveň budou vyhovující pro zvolenou cílovou skupinu.

Individuální poradenství je klíčovou částí poradenského procesu. Umožňuje s klientkou pracovat s ohledem na její konkrétní situaci i potřeby. Konzultace je ideální provázat skupinovým poradenstvím, které mohou klientky podpořit ve sdílení a posílit jejich vědomí, že v dané situaci nejsou samy.

Individuální konzultace, jejímž cílem je pokrytí dvou oblastí:

1. Přenos informací, klient se chce dozvědět informace z trhu práce, poradce je v roli odborníka, který předává znalosti klientovi, představuje mu, kde lze informace hledat a jak s nimi dále pracovat. Výstupem může být práce

na životopisu, motivačním dopisu, orientace v právní oblasti, finanční plánování či další vzdělávání, rekvalifikace;

2. kariérní koučování, sebepoznávací metody se využívají se u klientů, kteří si nejsou jisti svým směřováním, potřebují si ujasnit svou situaci a kariérní směr. Poradce je zde v roli průvodce.

Cílem individuálního poradenství je stanovit si hlavní cíl a jednotlivé dílčí cíle, které jsou formulovány v individuálním plánu. Ideální je následně navázat skupinovým poradenství, workshopy. Cílem workshopů je pomoci klientkám s orientací na trhu práce, zjistit, kde mohou hledat informace o nabídce uplatnění. Návazným cílem je také podpora klientek v sebepoznání a identifikaci silných stránek, a umění reagovat na diskriminaci na trhu práce.

Skupinové workshopy pomohou nastartovat proces řízení kariéry, tj. kariérový management, což je žádaná dovednost na trhu práce. Klíčová je zde konkurenceschopnost na trhu práce a převzetí odpovědnosti za řízení kariéry klientkou.

Témata mohou být:

- Co mohu nabídnout? Mapování silných stránek, zamyšlení se nad trhem práce a jeho možnostmi;
- IT dovednosti – jaké dovednosti je nutné mít pro úspěch na trhu práce;
- jak najít práci a co k tomu potřebuji? - orientace na trhu práce, životopis, motivační dopis, přijímací pohovor;
- osobní značka na trhu práce – zacíleno na možnosti sebeprezentace, budování osobní značky nejen na profesních sociálních sítích;
- jak se prezentovat, nácvik sebeprezentace při pohovoru;
- diskriminace a jak ji poznat, jaké techniky jsou používány, jak je poznat a umět na ně reagovat;
- individuální koučování a mentoring;
- jak pracovat naplno a zároveň být dobrým rodičem;
- příprava na assessment centra – možnost vyzkoušet si tento druh pohovoru na nečisto, získání zpětné vazby a doporučení.

Cílová skupina žen, které se navrací na trh práce, je specifická tím, že ženy již mají řadu pracovních i životních zkušeností. V rámci skupinového poradenství je účinnou metodou sdílení těchto zkušeností, poradce podporuje ženy v aktivitě, je v roli moderátora diskuze.

Z rozhovorů se ženami vyplývá, že jednou z jejich potřeb po mateřské pauze v kariéře je trénink sebezprezentace a zvyšování sebevědomí. Pro budování sebedůvěry autorka práce doporučuje workshop I am Remarkable, workshop pro ženy zdarma, který je financován společností Google a veden trenéry proškolenými odborníky z Google, [#IamRemarkable](#).

K základním dovednostem pro úspěch na trhu práce patří komunikační a prezentační dovednosti. Navarová říká (2019 s. 75), že tyto dovednosti se nelze učit tak, že si o nich přečteme, ale budujeme je nácvikem, opakováním. Při tréninku komunikačních a prezentačních dovedností se soustředíme na tyto oblasti: neverbální komunikace, práce s hlasem a verbální komunikace, tedy obsah našeho sdělení. Důležitým tématem v oblasti komunikačních a prezentačních dovedností je téma a práce s ním. Před vystoupením má většina lidí trému, dokonce i lidé, kteří vystupují profesionálně, jako např. herci. Trémě se úplně nelze vyhnout, ale je možné se jí naučit kontrolovat. Základem práce s trémou je mít dobře připravené téma věcně, ideální je naučit se jej zpaměti, minimálně začátek, představení apod. Dalším krokem je zkušenost, trénink, čím častěji budeme vystupovat, tím snáze nám to časem půjde. Před veřejným vystupováním pomáhá představa pozitivního průběhu, být na místě s časovým předstihem, cestou se projít na čerstvém vzduchu, bezprostředně před prezentací zklidnit dýchání.

Cyklus může být zakončen schůzkou s kariérovým poradcem, který provede pohovor na zkoušku. Účastník získá zpětnou vazbu, nejdříve ústní a následně i v písemné formě. Zároveň souběžně mohou probíhat individuální konzultace, kde klientky mohou pracovat na definování cílů své kariérové dráhy a vytyčení dalších kroků k jeho splnění. S ohledem na trh práce nutno brát v úvahu, že klientky ne vždy odpovídají kvalifikačním požadavkům zaměstnavatelů. S poradcem lze probrat i možnost zvýšení kvalifikace.

5.2 Doporučení pro poradce

U pomáhajících profesí, jako jsou např. kariéroví poradci nebo pedagogové či vedoucí pracovníci, je psychohygienu velmi důležitou součástí jejich rozvoje. Duševní hygiena je soubor metod, zásad a principů, které podporují a pomáhají udržovat duševní zdraví. Podobně jako hygiena těla, psychohygienu je očistou dušou. Metody psychohygieny nám pomáhají vyrovnat se s každodenním stresem a negativními emocemi. Díky tomu působí jako prevence syndromu vyhoření nebo duševních onemocnění, jako je úzkost nebo deprese. Syndrom vyhoření je stav chronického stresu a dle Zdravotnického zařízení ministerstva vnitra má tyto příznaky:

- Oblast emoční: sklíčenost, podrážděnost, bezmoc;
- oblast postojová: nechut', nesoustředěnost, zapomínání;
- oblast mezilidských vztahů: snížená ochota pracovat s lidmi;
- oblast tělesná: spánkové nebo trávicí potíže, únava, další psychosomatické obtíže.

Jako prevenci autorka práce doporučuje možnost využití supervize, intervize nebo pomoci organizací působících formou osvěty v oblasti duševního zdraví, případně propojení s odborníky v oblasti psychologické pomoci, např. na těchto platformách:

- <https://nevypustdusi.cz/>
- [Duševní zdraví — Opatruj.se](https://dusevni.zdravi.cz/)

5.2.1 Doporučení pro začínající poradce

Kariérový poradce musí umět reagovat na měnící se trh práce a reflektovat tyto změny pomocí využití i předávání takových kompetencí. Kariérový poradce může poskytovat poradenství všem cílovým i věkovým skupinám po celý život klienta. Jedná se o dlouhodobou podporu klienta, poradce je jeho průvodcem a své služby nabízí v průběhu celého jeho života. Nelze však obsáhnout znalosti o všech oblastech života, role poradce je spíše klientovi pomoci se nasměrovat na vhodné odborníky v jednotlivých oblastech. Většina poradců se proto zaměřuje na určité životní období, situace nebo cílovou skupinu klientů, např. práce s dětmi, mladými dospělými, s rodiči

nebo zdravotně či jinak znevýhodněnými osobami (Pýchová, Košťálová, Drahoňovská, Madziová, 2020, s. 30, 31).

Na počátku pracovní kariéry poradce autorka doporučuje učinit rozhodnutí, jak kariérové poradenství pojmout, zda pracovat jako OSVČ nebo zaměstnanec a na jakou cílovou skupinu se zaměřit. Kariérový poradce může pracovat ve školství s cílovou skupinou dětí a dospívajících, případně mladých dospělých, a to jak na zkrácený úvazek pro jednu i více škol, případně pracovat ve státní správě, např. v NPI jako metodik nebo na ÚP či v neziskové organizaci. V případě oboru kariérového poradenství lze úvazky a instituce kombinovat, často školy nebo neziskové organizace nabízejí nebo preferují úvazky nižší než 1.00.

Klíčové je si uvědomit, kde bude potenciální trh pro daného kariérového poradce, volba cílové skupiny, nalezení své specializace. Při práci s různými cílovými skupinami je nutno volit nejen různé metody práce, ale i různé přístupy k propagaci své služby. Marketingová strategie kariérového poradenství směrem k dětem, dospělým, ženám nebo 50+ bude rozdílná.

Jako další krok autorka práce doporučuje zjistit, co z kompetencí začínajícímu kariérovému poradci chybí, co si potřebuje doplnit. Kompetence kariérového poradce definuje Národní soustava kvalifikací. Některé kompetence jsou přenositelné, zejména řada z oboru lidských zdrojů, personalistiky, a pokud se uchazeč o práci kariérového poradce věnoval náboru, bude mu scházet vzhled do jiných kompetencí, např. využívání kreativních metod ve skupinovém poradenství nebo koučování. Dalším krokem poté může být sestavení individuálního plánu vzdělávání a postupně si dílčí kompetence doplňovat.

ZÁVĚR

Závěrečná práce na téma Kariérové poradenství pro zvolenou cílovou skupinu se zabývala vývojem a změnami na trhu práce, kariérovým poradenstvím a jeho využitelností pro cílovou skupinu žen, která má trhu práce specifické postavení. Teoretická část se zaměřuje na rozbor českého pracovního trhu, jeho vývoje, změn a nezbytnou reakcí všech zúčastněných aktérů. Vývoj a změny na trhu práce jsou zvláště v posledních letech výrazné, ovlivněné zejména pandemií Covidu-19, válečným konfliktem mezi Ruskem a Ukrajinou a energetickou krizí v Evropě. V důsledku těchto změn vzniká potřeba reakce nejen zaměstnavatelů, státu, ale i samotných zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání. Popisovaná reakce se týká zejména dovedností, které budou v budoucnosti pro úspěšnost na trhu práce potřeba. Kromě technických a digitálních dovedností bude čím dál tím více třeba dovedností pro řízení kariéry a schopnost přizpůsobit se změnám. Kariéra v kontextu vývoje trhu práce nemá jen jeden směr, je možné, či dokonce nutné ji rozvíjet celoživotně a neustále hledat nové podněty k učení. Teoretická část práce dále popisuje kariérové poradenství, jeho praktické aspekty, roli kariérového poradce a vztah k cílovým skupinám, zejména k ženám v období jejich návratu po mateřské či rodičovské dovolené.

V praktické části byla provedena analýza potřeb žen, které se vrací zpět na trh práce po rodičovské dovolené. Autorka záměrně zvolila různorodou cílovou skupinu žen, které se nacházejí v různých fázích návratu na trh práce, aby poukázala na individuálnost potřeb cílové skupiny. Část žen aktuálně ukončuje svou rodičovskou dovolenou, část již pracuje, část změnila nebo bude měnit své oborové pracovní uplatnění. V rámci kvalitativního šetření byla využita metoda polostrukturovaného rozhovoru a výstupy byly zpracovány formou kazuistik. Na základě výstupů z provedených šetření byl navržen soubor aktivit a doporučení pro kariérové poradce, kteří pracují s touto cílovou skupinou. Za nejvíce efektivní považuje autorka zmapování potřeb konkrétní cílové skupiny a kombinaci různých individuálních a skupinových metod poradenské práce tak, aby bylo co nejvíce podpořeno aktivní zapojení žen. Součástí doporučení jsou i konkrétní tipy pro začínající kariérové

poradce, např. volba zaměření, rozvoj chybějících dovedností poradce, volba vhodné marketingové propagace vzhledem ke zvolené cílové skupině klientů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-303-X.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a Markéta CUDLÍNOVÁ. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 978-80-87993-01-9.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-054-4.

NAVAROVÁ, Sylvie, 2019. *Rozvoj kariérového poradce*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-440-4.

NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ, 2019. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-405-3.

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠŤÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ, 2020. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer. Řízení školy (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-604-7.

VENDEL, Štefan, 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Aktivní politika zaměstnanosti. *Úřad práce ČR* [online]. Copyright © [cit. 31.10.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Budoucí výzvy a transformace trhu práce | *Infoabsolvent.cz*. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* | *Infoabsolvent.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-4-10>

Co ovlivňuje trh práce? *Budoucnost profesí* [online]. [cit. 2022-11-26]. Dostupné z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>

Co zaměstnanci chtějí? | ManpowerGroup s.r.o. *ManpowerGroup s.r.o.* [online]. Copyright © 2021 ManpowerGroup [cit. 26.11.2022]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/co-zamestnanci-chteji-q4-2022/>

Český pracovní trh se zásadně změní. Jsme na nové výzvy dostatečně připraveni? - Průvodce kariérou. *Domů - Průvodce kariérou* [online]. Copyright © 2022 [cit. 07.11.2022]. Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/cesky-pracovni-trh-se-zasadne-zmeni-jsme-na-nove-vyzvy-dostatecne-pripraveni/>

Datová snídaně: *Růst mezd nestačí, lidé se však bojí měnit práci. HRozně dobrý čtení* LMC [online]. Copyright © 1996 [cit. 29.09.2022]. Dostupné z: https://magazin.lmc.eu/datova-snidane-lide-se-boji-menit-praci-firmy-ale-stale-chteji-nabirat?utm_campaign=nl-2022-06-23-datovka&utm_medium=email&utm_source=lmc.eu

Datová snídaně LMC 2022. *HRozně dobrý čtení* | LMC [online]. Copyright © 1996 [cit. 28.11.2022]. Dostupné z: https://magazin.lmc.eu/datova-snidane-lide-aktivneji-hledaji-novou-praci-ci-privydelek-sili-predevsim-financni-duvody?utm_campaign=nl-2022-11-24-datovka&utm_medium=email&utm_source=lmc.eu

Duševní zdraví — Opatruj.se. *Duševní zdraví — Opatruj.se* [online]. Copyright © 2021 [cit. 29.09.2022]. Dostupné z: <https://www.opatruj.se/>

HAŠKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Radka DUDOVÁ. *Ekonomické náklady mateřství* [online]. 2015 [cit. 2023-02-17]. Dostupné z: https://genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analyza%20zprava%20final_format.pdf

Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání. *Úřad práce ČR* [online]. Copyright © [cit. 29.10.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/informacni-a-poradenske-stredisko-pro-volbu-a-zmenu-povolani>

Inspirace ze světa kariérového poradenství - Sociální práce. *Oficiální stránky časopisu - Sociální práce* [online]. Copyright © 2020 [cit. 31.10.2022]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/inspirace-ze-sveta-karieroveho-poradenstvi/>

Kariérové poradenství a informace, Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). *Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání)* [online]. Copyright © 2001 [cit. 04.05.2021]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/eqavet/12-karierove-poradenstvi-a-informace>

Kariérový management v průběhu pracovního života. Infoabsolvent.cz. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Infoabsolvent.cz [online]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-27>

Metodika ke zpracování závěrečné práce pro vybrané nelékařské zdravotnické obory. *Lékařská fakulta Masarykovy univerzity. Informační systém* [online]. Copyright © 2019 Masarykova univerzita [cit. 02.01.2023]. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/lf/js19/metodika_zp/web/pages/06-kvalitativni.html

Můj život po škole [online]. Copyright © [cit. 01.11.2022]. Dostupné z: [https://msk.muzejivotposkole.cz/assets/files/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka%20MSK%20\(1\).pdf](https://msk.muzejivotposkole.cz/assets/files/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka%20MSK%20(1).pdf)

Národní soustava kvalifikací. *MŠMT* [online]. [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p/evropsky-ramec-kvalifikaci-ef/evropsky-ramec-kvalifikaci-1>

Národní soustava povolání. *Národní soustava povolání* [online]. Copyright © 2017 Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 29.09.2022]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/>

Nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem | ManpowerGroup s.r.o. *ManpowerGroup s.r.o.* [online]. Copyright © 2021 ManpowerGroup [cit. 26.11.2022]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/talent-shortage-2022/>

Nevypuť duši. *Homepage - Nevypuť duši* [online]. Dostupné z: <https://nevypustdusi.cz/#gsc.tab=0>

Nový zákon podpoří zkrácené úvazky prostřednictvím slevy na pojistném – dReport. *dReport – Zprávy o daních, účetnictví, právu a technologiích* [online]. Copyright © 2022. [cit. 28.11.2022]. Dostupné z: <https://www.dreport.cz/blog/novy-zakon-podpори-zkracene-uvazky-prostrednictvim-slevy-na-pojistnem/>

O jaké profese a obory bude v ČR zájem v roce 2030? Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). *Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání)* [online]. Copyright © [cit. 14.11.2022]. Dostupné z: <http://archiv-nuv.npi.cz/projekty/refernet/o-jake-profese-a-obory-bude-v-cr-zajem-v-roce-2030.html>

O MPSV. *Průvodce* [online]. Copyright © [cit. 08.01.2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>

Ohlédnutí za HR konferencí Jak vytvořit oboustranně prospěšný vztah mezi firmou a zaměstnanci – dReport. *dReport – Zprávy o daních, účetnictví, právu a technologiích* [online]. Copyright © 2022. [cit. 27.11.2022]. Dostupné z: <https://www.dreport.cz/blog/ohlédnutí-za-hr-konferenci-jak-vytvorit-oboustranne-prospesny-vztah-mezi-firmou-a-zamestnanci/>

OP ZAMĚSTNANOST 2014–2020 - www.esfcr.cz. *Domovská stránka* - www.esfcr.cz [online]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

Pokyny ke zpracování kazuistiky - Klinická psychologie - katedra IPVZ. *Úvod | IPVZ* [online]. Copyright © 2008 [cit. 02.01.2023]. Dostupné z: <https://www.ipvz.cz/o-ipvz/kontakty/pedagogicka-pracoviste/klinicka-psychologie/pokyny-ke-zpracovani-kazuistiky>

Projekty EU. *Průvodce* [online]. Copyright © [cit. 08.01.2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/projekty-eu>

Overview - Labour Market (incl. LFS) - *Eurostat. European Commission* [online]. Copyright © Hyejin Kang [cit. 26.11.2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market>

PwC Women In Work Index: České ženy si pohoršily. Nemají problém se sháněním práce, ale vydělávají o pětinu méně než muži. *PwC Česká republika - News* [online]. Copyright © 2017 [cit. 15.12.2022]. Dostupné z: https://blog.pwc.cz/pwc_ceska_republika_news/2022/03/wiw_index.html

Rodičovská dovolená: žádost, délka a výpočet - *Euro.cz. Euro.cz - Ekonomika, byznys, finance* [online]. Copyright © 1997 [cit. 28.11.2022]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/rodicovska-dovolena-podminky-prispevek/>

Rok 2018. *Průvodce* [online]. Copyright © [cit. 17.01.2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace-rok-2018>

Služby úřadu práce. *Úřad práce ČR* [online]. Copyright © [cit. 07.11.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/sluzby-uradu-prace>

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Průvodce* [online]. Copyright © [cit. 08.01.2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>

Srovnání postavení mužů a žen na trhu práce. *Sociologický ústav AV ČR, 2003* [online]. Copyright © [cit. 29.09.2022]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a307/f9/100219s_eu30514a.pdf

Syndrom vyhoření. *Zdravotnické zařízení Ministerstva vnitra* [online]. Copyright © [cit. 29.09.2022]. Dostupné z: <https://www.zzmv.cz/syndrom-vyhoreni>

Tátové na rodičovské. *Česko v datech. Česko v datech* [online]. Copyright © 2022 [cit. 15.12.2022]. Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>

Umět si všestranně poradit: představujeme dovednosti pro život. *NPI* [online]. 2022 [cit. 2023-02-17]. Dostupné z: <https://www.npi.cz/aktuality/9328-dovednosti-pro-zivot>

Úřad práce ČR. *Úřad práce ČR* [online]. Copyright © [cit. 08.01.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/>

Výstupy projektu. *Průvodce* [online]. Copyright © [cit. 07.11.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vystupy-projektu>

Výzvy i rizika současných změn ve firmách: Jak udržet zaměstnance spokojené? – dReport. *dReport – Zprávy o daních, účetnictví, právu a technologiích* [online]. Copyright © 2022. Více informací najdete v [cit. 26.11.2022]. Dostupné z: <https://www.dreport.cz/blog/vyzvy-i-rizika-soucasnych-zmen-ve-firmach-jak-udrzet-zamestnance-spokojene/>

What is Labour Market? Definition of Labour Market, Labour Market Meaning - The Economic Times. *Business News Today: Read Latest Business news, India Business News Live, Share Market & Economy News / The Economic Times* [online]. Copyright © 2022 Bennett, Coleman [cit. 26.11.2022]. Dostupné z: <https://economictimes.indiatimes.com/definition/labour-market>

#IamRemarkable. #IamRemarkable [online]. Dostupné z: <https://iamremarkable.withgoogle.com/>

Český statistický úřad: *Zaměstnanost, nezaměstnanost, Animované grafy* [online]. Dostupné z: [http://Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích | ČSÚ \(czso.cz\)](http://Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích | ČSÚ (czso.cz))

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek č. 1: Míra zaměstnanosti v ČR

Tabulka č. 1: podíl nezaměstnaných žen a mužů v ČR

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č.1 – Otázky pro rozhovor s respondentkami

Příloha č. 2 – Otázky pro rozhovor s poradkyněmi

Příloha č. 3 – Doporučení poradkyň

PŘÍLOHA Č. 1: Otázky pro rozhovor se ženami

Výzkumné otázky:

- A. Jaké změny ženy plánují udělat při svém návratu na pracovní trh?
- B. Jaké jsou potřeby žen při návratu na trh práce po rodičovské dovolené?
- C. Jaké bariéry vnímají při svém návratu na trh práce?

Popis respondentek 1-5

věk, rodinný stav, počet dětí ve věku, vzdělání, v současnosti ne/zaměstnaná /evidovaná na úřadu práce, x měsíců po skončení rodičovské dovolené, lokalita (kraj)

Otázky pro polostrukturovaný rozhovor:

Zjistit současný stav, kde se respondentky nachází (anamnéza respondentky):

1. Kolik je vám let?
2. Jaký je váš rodinný stav?
3. Kolik vychováváte děti do 10–ti let věku?
4. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
5. Jste na mateřské či rodičovské dovolené?
6. Jak dlouho jste byla na mateřské/rodičovské dovolené?
7. Jste v současné době zaměstnána? (PP, dohody)
 - A. Jaké změny ženy plánují udělat při svém návratu na pracovní trh?
8. Máte možnost umístit Vaše děti do předškolního zařízení?
9. Uvažovala jste o možnosti pracovat/nepracovat při rodičovské dovolené? Co bylo důvodem?
10. Za jakých podmínek byste měla zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené?
 - Flexibilní forma práce
 - Mimořádná pracovní volna
 - Profesní růst
 - Práce z domu
 - Dostatečné finanční ohodnocení
11. O jaké pracovní úvazky byste měla v současné době zájem?
 - Práce na částečný úvazek
 - Práce z domova
 - Práce na dálku
 - Víkendová práce
 - Flexibilní pracovní doba

- Sdílení pracovního místa
- Plný pracovní úvazek

12. Jak moc je pro Vás důležité zaměření firmy, máte konkrétní obory, ve kterých chcete/nechcete pracovat?
13. Umožnil by Vám zaměstnavatel v současné době některou z těchto forem pracovních úvazků?

B. Jaké jsou potřeby žen při návratu na trh práce po rodičovské dovolené?

14. Věnujete se v současné době profesi, které jste se chtěla věnovat a kterou jste vykonávala i před narozením svého dítěte?
15. Zamýšlíte se věnovat profesi, kterou jste vykonávala před narozením dítěte?
16. Proč se nevěnujete původní profesi?
17. Rozvíjíte si v současné době své znalosti potřebné k vašemu profesnímu růstu?
18. Jaké dovednosti/znalosti byste chtěla rozvíjet, získat?
 - Komunikační dovednosti
 - Jazyky
 - IT dovednosti
 - Mapování silných stránek
 - Jak se připravit na pracovní pohovor a jak se prezentovat
 - Finanční minimum
 - Pracovně-právní minimum
 - Time management
 - Worklife balance
 - Psychohygiena
19. Jakou preferujete formu vzdělávání/rozvoje? (online/offline)
20. Kolik času týdně můžete věnovat takovým aktivitám?
21. V jakém čase se můžete rozvojovým aktivitám věnovat?
22. Rozvíjela jste si své znalosti a dovednosti potřebné k vašemu profesnímu růstu (během mateřské či rodičovské dovolené)?
23. Pokud ne, co Vám tomu brání/lo?

C. Jaké bariéry vnímají při svém návratu na trh práce?

24. Podporuje vás rodina při rozvíjení vaší profesní kariéry? V čem a jak?
25. Akceptuje váš partner fakt, že se chcete věnovat své profesní kariéře?
26. Pomáhá vám v současné době partner s péčí o domácnost?

Specifikace partnerovy pomoci v péči o domácnost

- Vykonává domácí práce
- Stará se o práci kolem bytu či domu

- Zajišťuje nákupy
- Ekonomicky zajišťuje rodinu

27. Pomáhá vám partner s péčí o děti?

Specifikace partnerovy pomoci v péči o děti

- Pomáhá dítěti s přípravou do školy
- Doprovází dítě na zájmové kroužky
- Pomáhá s péčí o nemocné dítě
- Hraje si s dítětem

28. Stojíte o podporu ze strany rodičů, která vám umožní věnovat se své profesní kariéře?

29. Mají vaši rodiče možnost podporovat vás, abyste se mohla věnovat vaší profesní kariéře?

- Ano
- Ne – bydlí daleko
- Ne – neumožňuje jim to jejich zdravotní stav
- Ne – neumožňuje jim to jejich finanční situace
- Ne – neumožňuje jim to jejich bytová situace
- Ne – už nežijí
- Ne – neumožňuje jim to jejich pracovní vytížení

30. V čem spočívá pomoc Vašich rodičů s péčí o děti?

31. Co by vám osobně nejvíce pomohlo ze strany rodičů ke sladění rodinného a profesního života?

PŘÍLOHA Č. 2: Otázky pro rozhovor s poradkyněmi

Výzkumné otázky:

- D. Jaké jsou potřeby žen při návratu na trh práce po rodičovské dovolené?
- E. Jaké změny ženy plánují udělat při svém návratu na pracovní trh?
- F. Jaké bariéry vnímají při svém návratu na trh práce?

Popis respondentek 2-3

Vzdělání, praxe s cílovou skupinou, lokalita (kraj)

- 32. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- 33. Jak dlouho pracujete s cílovou skupinou?
- 34. V jaké lokalitě pracujete?

- A. Jaké jsou dle Vašich zkušeností potřeby žen při návratu na trh práce po rodičovské dovolené?
- 35. Rozvíjí si ženy v době své MD/RD nebo krátce po ní své znalosti potřebné k jejich profesnímu růstu?
- 36. Jaké dovednosti/znalosti chtějí ženy rozvíjet, získat?
 - Komunikační dovednosti
 - Jazyky
 - IT dovednosti
 - Mapování silných stránek
 - Jak se připravit na pracovní pohovor a jak se prezentovat
 - Finanční minimum
 - Pracovně-právní minimum
 - Time management
 - Worklife balance
 - Psychohygienu
- 37. Rozvíjely si během mateřské či rodičovské dovolené své znalosti a dovednosti potřebné ke svému profesnímu růstu?
- 38. Pokud ne, co tomu brání/bránilo?
- 39. Jaké metody využíváte při práci se ženami při jejich návratu na trh práce po rodičovské dovolené?
- 40. Co ženám dle Vaší zkušenosti nejvíce pomáhá?
- 41. Co Vám chybí? Jakou podporu byste jako KP potřebovala?

- 42. Jaká máte doporučení pro práci s cílovou skupinou žen vracejících se na trh práce?
 - Forma vzdělávání/rozvoje? (online/offline)

- Jak časově náročné aktivity doporučujete?
 - V jakém čase se doporučujete rozvojové aktivity plánovat?
43. Jaká máte doporučení pro začínajícího kariérového poradce?

B. Jaké změny ženy plánují udělat při svém návratu na pracovní trh?

1. Uvažují ženy o možnosti pracovat/nepřít pracovat při rodičovské dovolené? Co je důvodem?
2. Za jakých podmínek mají ženy zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené?
 - Flexibilní forma práce
 - Mimořádná pracovní volna
 - Profesionální růst
 - Práce z domu
 - Dostatečné finanční ohodnocení
3. O jaké pracovní úvazky mají ženy na MD/RD nebo krátce po ní zájem?
 - Práce na částečný úvazek
 - Práce z domova
 - Práce na dálku
 - Víkendová práce
 - Flexibilní pracovní doba
 - Sdílení pracovního místa
 - Plný pracovní úvazek
4. Umožňují jim zaměstnavatelé v současné době tyto formy pracovních úvazků?
5. Věnují se ženy profesi, kterou vykonávaly i před narozením svého dítěte?
6. Proč se nevěnují původní profesi?

C. Jaké bariéry vnímají ženy při svém návratu na trh práce?

7. Mají možnost umístit své děti do předškolního zařízení?
 8. Podporuje ženy rodina v rozvoji jejich profesionální kariéry? V čem a jak?
 9. Akceptuje jejich partner fakt, že se chtějí věnovat své profesionální kariéře?
-
10. Pomáhá jim v současné době partner s péčí o domácnost?
 - Vykonává domácí práce/ Pomáhá jim partner s péčí o děti

- Zajišťuje nákupy
- Ekonomicky zajišťuje rodinu

11. Stojí ženy o podporu ze strany rodičů, která jim umožní věnovat se své profesní kariéře?

12. Mají jejich rodiče možnost podporovat je, aby se mohly věnovat své profesní kariéře?

- Ano
- Ne – bydlí daleko
- Ne – neumožňuje jim to jejich pracovní vytížení
- Ne – neumožňuje jim to jejich zdravotní stav
- Ne – neumožňuje jim to jejich finanční situace
- Ne – neumožňuje jim to jejich bytová situace
- Ne – už nežijí

13. V čem spočívá pomoc rodičů v péči o děti?

14. Co by ženám nejvíce pomohlo ze strany rodičů ke sladění rodinného a profesního života?

PŘÍLOHA Č. 3: Doporučení zkušených kariérových poradkyň

Doporučení poradkyně č. 1

Vzdělání VŠ PhD., praxe 10+ s cílovou skupinou, lokalita – Praha, poslední 4 roky online celá ČR

Zmapování potřeb a bariér žen

Dle zkušeností Poradkyně č. 1 obecně si více své dovednosti rozvíjí ženy, které už mají nějaké formální vzdělání, převážně pracuje klientkami s VŠ vzděláním nebo maturitou. K ženám s nižším vzděláním je velmi náročná služba kariérového poradce dostat, takové ženy jsou však dle Poradkyně č. 1 právě tou cílovou skupinou, která by tyto služby nejvíce potřebovala.

Ženy často zajímá rozvoj dovedností formou tzv. „Reskillingu“ (rekvalifikace) nebo „Upskillingu“ (zvýšení kvalifikace), případně mají zájem o hardskills, např. v oblasti IT, marketingu, příp. v pedagogických oborech, např. sociální pracovník, asistent pedagoga, občas z HR – kariérové poradenství. Zkušenosti Poradkyně č. 1 říkají, že dovednosti typu softskills ženy doplní poměrně snadno, jedná se o méně časově náročné a krátkodobější aktivity.

Většinou si rozvíjí ženy své dovednosti v průběhu MD/RD a aktivní jsou zejména ty s vyšším vzděláním. Je to však velmi individuální, záleží na počtu dětí, rodinném zázemí, času, který mohou rozvoji věnovat a také fázi MD/RD.

Ženy často mají možnost návratu do původního zaměstnání, důvodem, proč se však vrací poměrně malá část žen, je nedostatečná flexibilita profese nebo zaměstnavatele, požadavky přesčasů a cestování ze strany zaměstnavatele, práce nelze snadno skloubit s rodinou, případně se jedná o psychicky náročnou práci a žena si nechce takovou práci brát domů.

Řada klientek Poradkyně č. 1 bere RD jako možnost zastavení se v profesním běhu a rozmyslet si co chtějí. Koncept rozvoje jedné kariéry už není aktuální, běžné je se vyvíjet a rozvíjet po celý svůj profesní život. RD je často brána jako možnost přehodnotit priority, dělat smysluplnou práci, což je opět velmi individuální. S dětmi také přichází ženám do života nová témata jako jsou děti, výuka, zdravý životní styl.

Každá žena je také v jiné fázi rodičovské pauzy, a tedy i svých možností, liší se velmi i podpora rodiny, ženy často stojí o podporu ze strany rodičů, ale ti mohou bydlet daleko, stále ještě mohou pracovat nebo naopak nejsou v takové zdravotní kondici, aby pomáhat mohli.

Partneři bývají často podporující na počátku, poté zjistí, že mají menší komfort. U partnerů pracujících v IT je podpora a pochopení častější. Někteří partneři nechtějí přijít o komfort, mají pocit, že když je žena doma, tak je to pro ně výhodnější.

Bariéry, se kterými se ženy dle Poradkyně č. 1 potýkají, které jim brání v rozvoji během RD nebo k výkonu práce během RD jsou např.:

- Touha se plně věnovat dětem;
- nedostatek financí nebo času;
- samoživitelky;
- vytíženost manžela;
- bez možnosti hlídání dětí;
- absence znalosti toho, co žena chce;
- neví, kde hledat informace.

Poradkyně č. 1 má zkušenost, že pokud žena chce, cesty ke svému rozvoji si najde.

Doporučení

Metody, které Poradkyně č. 1 ve své práci využívá, jsou přizpůsobeny cílové skupině, potřeby cílové skupiny nejsou kompaktní, velmi se liší (Např. nižší/vyšší kvalifikace, samoživitelky)

Petra se pohybuje na poli těchto metod:

- Polostrukturovaný rozhovor;
- dílčí techniky: projektivní metody, práce s kartami;
- individuální i skupinové.

Poradkyně č. 1 doporučuje využívat kombinaci online a offline, případně asynchronní vzdělávání, kdy si žena může nahrávku pustit, kdykoliv se jí to hodí. Pro ženy je praktického hlediska online forma lepší, je výrazně jednodušší i co se týče hlídání. Nicméně část žen preferuje prezenční setkávání, kde hraje významnou roli socializace. Časová náročnost je opět velmi individuální, v rozmezí cca 1-6 hodin týdně.

Ženám dle zkušeností Poradkyně č. 1 nejvíce pomáhá vědomí, že mají volbu, mají možnost situaci probrat s někým neutrálním (kariérový poradce) a mají možnost sdílení ve skupině žen s podobnými zkušenostmi.

Ženám ve finanční tísní by pomohly aktivity podporované neziskovými organizacemi, případně jinak finančně dotované kurzy.

Poradkyně č. 1 vnímá, že oboru kariérového poradenství by pomohla popularizace profese jako celku, lidé ji vnímají jako testování lidí, což již v současné době není pravda. Poradkyně č. 1 by uvítala, kdyby granty a stát nezasahovaly do aktivit, které dle jejího názoru mají zůstat tržní (mimo programů pro samoživitelky se vše dá dělat komerčně), kariéroví poradci, kteří nechtějí pracovat pro státní správu nebo neziskovou sféru tak mají svou situaci velmi ztíženou. Pokud jsou programy podporovány příliš státem, dochází k tomu, že místa na kurzech využívají zdarma ti, co takovou službu snadno mohou uhradit a ne ti, co to potřebují.

Doporučení poradkyně č. 2

Poradkyně č. 2 má VŠ vzdělání, 6 let praxe s cílovou skupinou, lokalita – Praha

Mapování potřeb a bariér žen

Klientky, se kterými Poradkyně č. 2 pracuje, často mají zájem o profesní vzdělávání a rozvoj, a to ve většině těchto oblastí:

- Komunikační dovednosti;
- jazyky;
- IT dovednosti;
- mapování silných stránek;
- jak se připravit na pracovní pohovor a jak se prezentovat;
- finanční minimum (s tímto se poradkyně příliš nesetkává);
- pracovně-právní minimum;
- time management;
- worklife balance;
- psychohygiena (důležitým poznatkem Poradkyně č. 2 je, že z jejího pohledu je to je potřeba, ale ženy to samy za sebe příliš neřeší).

Při návratu na pracovní trh mají ženy největší zájem o práci na částečný úvazek, případně plný s velkou mírou flexibility, práci na dálku či z domova. Ze zkušenosti Poradkyně č. 2 jako kariérové poradkyně vychází, že zaměstnavatelé spíše umožní ženě práci na částečný úvazek v případě, že již u daného zaměstnavatele pracovala před nástupem na MD, tam nebývá problém s částečným úvazkem, prací z domova atd. Maminka, která hledá nového zaměstnavatele má situaci trochu komplikovanější, ale od doby pandemie Covid-19 se i tyto možnosti zlepšily.

Zhruba 50 % klientek Poradkyně č. 2 se nevěnuje stejné profesi jako před narozením dítěte. Důvodem bývá fakt, že nechtějí/nemohou dojíždět do zaměstnání příliš daleko, nemohou jezdit na služební cesty atd.... Maminky většinou přecházejí na práci, která jim lépe umožní skloubit práci s péčí o dítě, tzn. flexibilní pracovní doba, práce z domova atd. a pokud původní profese toto neumožňuje, maminka často mění profesi.

Mezi bariéry, které ženám brání v návratu do zaměstnání, případně v rozvoji je absence hlídání dětí, a to zejména ve variantě, aby jim někdo pohlídal doma, např. nemocné dítě. Maminky vítají hlídání dětí v rámci kurzů, ale ve výsledku preferují

soukromé hlídání, jak kvůli případné nemoci dítěte, tak kvůli většímu komfortu spojenému s cestou na workshopy, klid během workshopu atd.

Zkušenost Poradkyně č. 2 říká, že partneři ženy často podporují v péči o domácnost, zajišťují nákupy, ekonomicky zajišťují rodinu, méně často však pomáhají s péčí o děti, např. s přípravou do školy či doprovodem na kroužky. Nejvíce by ženám pomohla pomoc partnera nebo rodičů právě zejména v hlídání a vyzvedávání dětí ze školky.

Další bariéru, bránící ženám v práci na rodičovské dovolené, vidí Poradkyně č. 2 z části finanční, zejména u matek samoživitelek. Část žen však hůře snáší ztrátu profesních sociálních kontaktů a kompetencí a snaží se proto pracovat i v průběhu RD. Část žen pracuje v průběhu RD proto, že si nemůže dovolit kariéru vůbec přerušit.

Doporučení

Poradkyni č. 2 se nejvíce osvědčila kombinace několika metod práce s cílovou skupinou žen na/po MR/RD: Koučink, skupinové i individuální kariérové poradenství, lektorování.

Ze zkušeností Poradkyně č. 2 vychází, že ženám nejvíce pomáhá kombinace interaktivních workshopů v malém počtu (max 12 osob), kde je pro maminky důležité sdílení a inspirace a individuálních konzultací, kde se poradce může soustředit na specifickou situaci konkrétní maminky.

Poradkyně č. 2 by nejvíce uvítala, kdyby v rámci programů byl ženám poskytován příspěvek na využití online psychologické diagnostiky, resp. na testy zaměřené na větší mapování jejich silných stránek, zejména v pracovní rovině, hodnoty, prostředí, týmové role atd.

Začínajícímu kariérovému poradci by Poradkyně č. 2 doporučila kombinaci offline skupinových workshopů kombinovaných s individuálními konzultacemi, které mohou probíhat online. Co se týče časové náročnosti Poradkyně č. 2 doporučuje workshopy v délce 4–6 hod, individuální konzultace – 3–5 konzultací v délce 50 minut, časově je ideální nabídka jak dopoledních, tak odpoledních a večerních termínech, protože každá maminka má jiné možnosti hlídání dětí.

Doporučení poradkyně č. 3

Poradkyně č. 3 má VŠ vzdělání (PhD. na VŠE), 10 let praxe s cílovou skupinou, lokalita – zpočátku Praha, ale nyní i na dálku

Zmapování potřeb a bariér žen

Přístup žen na nebo krátce po RD k rozvoji je dle poradkyně č. 3 velmi individuální. Většina žen je aktivních během RD, ať už co se týká vzdělávání, kurzů, práce pro bývalého zaměstnavatele, dobrovolnictví, podnikání, aktivity v rodině, jazyků, focení, využívání grafických programů, rozvíjení kontaktů, networkingu, osobní značky. Je nutné podotknout, že ženy, které k poradkyni č. 3 přijdou na konzultaci v oblasti kariérového poradenství, jsou často aktivnější než běžní zaměstnanci, kteří jsou v pracovním procesu již zapojeni. Poradkyně č. 3 má nejvíce zkušeností s klientkami, které chtějí rozvíjet své tzv. hardskills nebo IT dovednosti. Ženy často mohou část kompetencí ze soukromého života přenést pro pracovního života, viz aktivity výše uvedené.

Bariéry, které ženám brání v rozvoji nebo návratu na pracovní trh jsou péče o rodinu, nedostatek času na vzdělávání, finance, chybějící podpora ze strany rodiny v oblasti péče o děti.

Názor poradkyně č. 3 se shoduje s názorem poradkyně č. 2, která zmiňuje, že zaměstnavatelé jsou často nakloněni nabídnout zkrácený úvazek spíše ženě, která již u něj pracovala, se kterou již má zaměstnavatel zkušenost.

Doporučení

Mezi metody, které poradkyně č. 3 využívá při práci se ženami při jejich návratu na trh práce po rodičovské dovolené jsou: popis role, co kdy vykonávala, mapování kompetencí – švýcarskou metodou CH-Q, využívání nástrojů pro osobní marketing, networking – jak získat příležitosti, hledat práci, jak se prezentovat, individuální i skupinové aktivity s důrazem na vzájemnou podporu, sdílení zkušeností. Dle Poradkyně č. 3 ženám nejvíce pomáhá uspět na pracovním trhu jejich vlastní iniciativa, zapojení, aktivita během RD, networking.

Poradkyně č. 3 doporučuje kombinovat formy vzdělávání online a offline, ženy se rády vidí naživo, ideálně, pokud je zajištěna péče o děti. Co se týče načasování, opět

je dobré pracovat v asynchronním nastavení, online, možnost se podívat ze záznamu – individuálně dle potřeb žen, dle stáří dětí. Za velmi důležitou považuje Poradkyně č. 3 nutnost otevírat se zaměstnavateli dialog o částečných a flexibilních úvazcích, práci na dálku či z domova. Těchto nabídek je v ČR stále nedostatek, i když po období covidových opatření se situace značně zlepšila.

Poradkyně č. 3 by začínajícímu kariérovému poradci doporučila poznat cílovou skupinu, její portfolio a potřeby. Získat povědomí o tom, jaké jsou pro cílovou skupinu fungující strategie. Znat systémové překážky, např. není mnoho flexi úvazků, znát situaci na trhu práce, férovost nastavení podmínek, varianty uzavření pracovního poměru, např. práce na dohodu, externí spolupráce. V neposlední řadě poradkyně doporučuje sdílení s kolegy, případně podporu formou intervize, supervize.