

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia**



**Návrh vzdělávacího programu pro matky po rodičovské  
dovolené**

Bakalářská práce

Autor: **Tereza Žatečková**

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

2021

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tereza Žatečková

Specializace v pedagogice  
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

**Návrh vzdělávacího programu pro matky po rodičovské dovolené**

Název anglicky

**Proposal of Educational program for Mothers Returned after Parental Leave**

---

### Cíle práce

Cílem práce je zmapování kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit pro rodiče po rodičovské dovolené, které jim pomohou s návratem na trh práce. Na základě kvalitativního a kvantitativního šetření budou vytvořeny vzdělávací a poradenské aktivity pro rodiče vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.

### Metodika

Na základě rešerše literatury, dostupných výzkumných šetření a analýzy nabídky kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit pro rodiče na rodičovské dovolené, bude provedeno kvalitativní šetření – řízené polostrukturované rozhovory s vybranými poskytovateli vzdělávacích aktivit pro rodiče po rodičovské dovolené ve vybraných mateřských centrech. Zároveň bude provedeno kvantitativní šetření mezi rodiči navštěvující mateřská centra, které bude zaměřeno na zjištění jejich potřeb vzhledem k jejich návratu na trh práce. Na základě výsledků obou šetření bude vytvořen návrh vzdělávacích a poradenských aktivit pro rodiče vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.

---

**Doporučený rozsah práce**

dle pravidel pro psaní bakalářských prací

**Klíčová slova**

vzdělávání dospělých, kariérové poradenství, trh práce, rodič, rodičovská dovolená

---

**Doporučené zdroje informací**

BĚLOHLÁVEK, František. Osobní kariéra. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083.

DRAPELA, J. V. Vybrané poradenské směry: teorie a strategie : skripta pro posluchače pedagogické fakulty Univerzity Karlovy. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-718-4011-4.

GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. Edice pedagogické literatury. ISBN 978-80-7315-185-0.

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

VENDEL, Štefan. Kariérové poradenství. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2020/21 LS – IVP

**Vedoucí práce**

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

---

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2021

**PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2021

**Ing. Karel Němejc, Ph.D.**

Pověřený ředitel

V Praze dne 31. 03. 2021

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

### **Návrh vzdělávacího programu pro matky po rodičovské dovolené**

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

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

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

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

V ..... dne .....

.....  
Tereza Žatečková

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D., za motivaci, ochotu, cenné rady a odborné vedení při tvorbě mé bakalářské práce. Zároveň bych ráda poděkovala Mgr. Gabriele Rejman a kariérní poradkyni z mateřského centra z Prahy 6 za poskytnutí rozhovoru a sdílení svých zkušeností. A na závěr také svému manželovi za trpělivost, motivaci a podporu.

## **Abstrakt**

Bakalářskou práci je zaměřena na služby kariérového poradenství a vzdělávací aktivity pro matky po rodičovské dovolené. Cílem práce bylo zmapování kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit pro matky po rodičovské dovolené, které jim pomohou s návratem na trh práce.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je členěna do pěti kapitol. Jsou zde definovány cíle a metodika práce. Zabývá se postavením žen na trhu práce a jejich znevýhodněními. Jsou zde popsány pojmy a postupy kariérového poradenství a pojem kariérový poradce. V této části jsou uvedeny poskytovatelé kariérového poradenství. Je zde rozebrána státní sociální podpora matek na mateřské a rodičovské dovolené a možnosti přivýdělku při mateřské a rodičovské dovolené.

Praktickou část tvoří analýza nabídky služeb kariérového poradenství pro matky na rodičovské dovolené, kvantitativní dotazníkové šetření matek na rodičovské dovolené zaměřené na identifikaci jejich potřeb, které jim pomohou navrátit se na trh práce. Dále pak kvalitativní šetření prostřednictvím rozhovorů s pracovníky mateřských center.

Na základě analýzy služeb kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit pro matky na rodičovské dovolené a obou šetření byly navrženy vzdělávací aktivity pro matky vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.

## **Klíčová slova**

vzdělávání dospělých, kariérové poradenství, trh práce, rodič, rodičovská dovolená

## **Abstract**

The bachelor thesis is focused on career guidance and educational activities for mothers after parental leave. The aim was analyzed career guidance and educational activities for mothers after parental leave, which will support them with better coming back to work.

The bachelor thesis is divided into the theoretical and practical part. The theoretical part is divided into the five chapters. In this chapter are defined aims and methods of the bachelor thesis. It focuses on role of woman at the market and its handicaps. There are defined terms like career counseling, career coach and its process. In this part are mentioned providers of career counseling. There are described state social support for mothers on maternity and parental leave and possibilities of extra income during the maternity and parental leave.

Practical part is divided into analyze of career counseling services for mothers on parental leave, thanks to quantitative survey of mothers on parental leave by questionnaire, we identify the mothers needs for coming back to work and qualitative survey by dialogues with workers at mother center.

Based on analysis of career guidance and educational activities for mothers on the parental leave and both surveys, were designed educational activities for mothers coming back to work after parental leave.

## **Keywords**

Adult education, Career counseling, Labor market, Parents, Parental leave

## **OBSAH**

ÚVOD.....	11
1 Cíl a metodika práce .....	13
1.1 Cíl práce .....	13
1.2 Metodika .....	13
TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	14
2 Kariéra .....	14
2.1 Kariéra žen .....	15
2.2 Vzdelanost žen .....	15
2.3 Platové ohodnocení žen.....	16
2.4 Vliv rodičovství na kariéru žen.....	17
2.5 Ne/zaměstnanost žen s malými dětmi.....	17
2.6 Sladění profesního a rodinného života.....	18
2.6.1 Alternativní formy pracovního úvazku.....	19
3 Kariérové poradenství.....	21
3.1 Kariérový poradce.....	22
3.1.1 Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel	23
3.2 Kroky poradenského procesu.....	24
3.3 Důležité faktory kariérového poradenství.....	25
3.4 Diagnostické nástroje kariérového poradenství .....	26
3.5 Profesní poradenské aktivity .....	27
4 Systém a poskytovatelé kariérového poradenství.....	29
4.1 Poradenský systém v resortu práce a sociálních věcí (MPSV).....	29
4.2 Národní poradenské fórum.....	29
4.3 Mateřská centra .....	30



4.4	Neziskové organizace.....	31
5	Státní sociální podpora matek na mateřské a rodičovské dovolené.....	32
5.1	Mateřská dovolená .....	32
5.2	Rodičovská dovolená .....	32
5.3	Možnosti přivýdělku při mateřské a rodičovské dovolené .....	34
	PRAKTICKÁ ČÁST .....	35
6	Analýza nabídky projektů poskytující kariérové poradenství a vzdělávací aktivity pro matky navracející se na trh práce .....	35
6.1	Projekt Ženy, matky – NASTARTUJTE SE! .....	35
6.2	Aperio.....	36
6.2.1	Projekt SAMA, ALE SILNÁ: Odstraňujeme diskriminaci sólo matek na trhu práce.....	37
6.3	Projekt RODIČŮM NAPROTI.....	38
6.4	EKS .....	39
6.4.1	Projekt NASTARTUJTE SVOJI KARIÉRU .....	40
6.5	Projekt FLEXI KARIÉRA .....	42
6.6	Shrnutí projektů poskytující kariérové poradenství a vzdělávací aktivity pro matky navracející se na trh práce.....	43
7	Metodika .....	44
7.1	Výzkumné otázky.....	44
7.2	Kvantitativní výzkum.....	45
7.2.1	Předmět výzkumu .....	45
7.2.2	Vyhodnocení kvantitativního šetření .....	45
	Zdroj: vlastní zpracování .....	58
	Zdroj: vlastní zpracování .....	59
7.3	Kvalitativní šetření .....	61

7.4	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření a rozhovorů.....	65
8	Návrh vzdělávacích aktivit pro hladký návrat matek na trh práce po rodičovské dovolené.....	67
8.1	Úspěšný návrat do práce .....	67
8.2	Sladění rodinného a profesního života.....	69
	ZÁVĚR .....	70
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	72
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ .....	77
	SEZNAM ZKRATEK .....	79
	SEZNAM PŘÍLOH .....	80

## ÚVOD

Dnešní doba nám všem ukazuje, jak je důležité se umět rychle přizpůsobovat změnám, novým podnětům, být schopen zvládat velmi proměnlivý trh práce a být připraven, že ze dne na den může být vše úplně jinak. Musíme se neustále učit novým věcem a přizpůsobovat tomu i své povolání, které je součástí našich životů a výrazným způsobem ovlivňuje kvalitu našeho života. Zároveň vzdělávání dnes nekončí ukončením studia, ale člověk se učí v průběhu celého svého života. Přínos kariérového poradenství je především pomoci klientům vybrat si vhodné vzdělávání, povolání, pomoci se lépe orientovat a prosadit na trhu práce a kariérně růst.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část a je zaměřena především na služby a vzdělávací aktivity kariérového poradenství pro matky na rodičovské dovolené, které se vrací na trh práce.

Teoretická část se zabývá postavením žen na trhu práce v České republice a s jakými znevýhodněními se mohou potýkat. Definuje, co je kariérové poradenství a jaké vlastnosti by měl mít kvalitní kariérový poradce. Popisuje proces kariérového poradenství a jejich poskytovatele. Zaměřuje se také na státní sociální podporu matek, a jaké mají možnosti přivýdělků při mateřské a rodičovské dovolené.

Praktická část se zabývá zmapováním vzdělávacích aktivit pro matky na rodičovské dovolené, které se navrací na trh práce. Prostřednictvím kvantitativního a kvalitativního šetření zjišťuje jejich zájem a povědomí o kariérovém poradenství, co jim nejvíce pomůže pro hladký návrat do zaměstnání a také jaké služby nabízí mateřská centra a zda poskytují služby kariérového poradenství. Na základě analýzy projektů, výstupů z dotazníkového šetření poskytnutých rozhovorů s poradci jsou navrženy vzdělávací aktivity pro matky vracující se na trh práce.

Téma „Návrh vzdělávacího programu pro matky po rodičovské dovolené“ jsem zvolila, protože vnímám náročnost skloubení osobního a rodinného života, jakými znevýhodněními si matky prochází a jak může být náročný přechod zpět na trh práce, kolik se toho za tu dobu, co jsou matky na mateřské a rodičovské dovolené mnoho změnilo.

Byla bych velice ráda, kdyby se nabídka služeb kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit dokázala dostat více do povědomí matek s malými dětmi a nejen matek, ale i ostatních skupin a kdyby jim tato práce dodala trochu motivace a inspirace, jak si ulehčit přechod do zaměstnání.

# **1 Cíl a metodika práce**

## **1.1 Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je zmapování kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit pro rodiče po rodičovské dovolené, které jim pomohou s návratem na trh práce. Na základě kvalitativního a kvantitativního šetření budou vytvořeny vzdělávací a poradenské aktivity pro rodiče vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.

## **1.2 Metodika**

Na základě rešerše literatury, dostupných výzkumných šetření a analýzy nabídky kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit pro rodiče na rodičovské dovolené, bude provedeno kvalitativní šetření – řízené polostrukturované rozhovory s vybranými poskytovateli vzdělávacích aktivit pro rodiče po rodičovské dovolené ve vybraných mateřských centrech. Zároveň bude provedeno kvantitativní šetření mezi rodiči navštěvující mateřská centra, které bude zaměřeno na zjištění jejich potřeb vzhledem k jejich návratu na trh práce. Na základě výsledků obou šetření bude vytvořen návrh vzdělávacích a poradenských aktivit pro rodiče vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.

# TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 2 Kariéra

Kariéra je proces na celý život, směr kariéry člověka je ovlivněn v průběhu života mnoha faktury. V současné době je na zaměstnance ze stran zaměstnavatelů kladeno čím dál více požadavků, a lidé tráví prací čím dál více času, o to víc je důležité zamyslet se nad svou kariérou a zvolit si směr, který nejen uživí rodinu, ale bude také člověka naplňovat.

Bělohlávek (1994, s. 11) definuje kariéru jako: „*dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál*“. Každého jedince motivuje v budování své kariéry něco jiného, někdo má za cíl platový postup a růst a někoho naopak může motivovat získávání zkušeností a osobní růst (Bělohlávek, 1994, s. 9).

Podle Bělohlávka (1994, s. 11-12) kariéru lze rozdělit na vnitřní a vnější. Vnější (objektivní) kariéru můžeme sledovat v materiálech personálního oddělení nebo v životopisech. Jedná se o výčet absolvovaných škol a kurzů z předchozích pracovních zkušeností. Vnitřní kariéra je naopak subjektivní záležitost, která hledí na postoj, zkušenosti a osobní růst jednotlivce.

Volba kariéry je celoživotní proces. Co nás čeká v budoucnosti, člověk řeší už od dětství, kdy má zkreslenou, a ještě nereálnou představu, co jednou bude dělat. Podle kariéry většinou volíme studijní obor, po vstupu do prvního zaměstnání člověk zjišťuje, co ještě musí dohnat. Moderní trendy mají vliv na profesi člověka, i na člověka samotného. Většina chce mít v rovnováze profesi s jeho potřebami. Každý člověk má jiné potřeby, absolvent střední školy bude mít jiné potřeby než matka na rodičovské dovolené (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 13).

Na každém zaměstnanci je odpovědnost, aby řídil svou kariéru, a to jak u zaměstnavatele, tak mimo něj. Handy (1984), který použil pojem „proměnlivá kariéra“ predikoval, že lidé budou v produktivním věku stále více měnit směr své kariéry (Armstrong, 2007, s. 328).

V současné době zaměstnavatelé mají odlišné nároky na požadavky zaměstnance, ve srovnání s industriálním obdobím a tradičními přístupy ke kariéře. Zaměstnancům se rozšiřuje pracovní náplň a dostávají více variabilních pracovních úkolů. Více se zaměřují na týmovou práci a práci na konkrétních projektech. Od zaměstnanců se očekává výkon, samostatnost, flexibilita, pozitivní přístup k celoživotnímu učení a rozvoj jak v tvrdých, tak měkkých kompetencích. Nároky na zaměstnance stále rostou, ale jistota v zaměstnání se snižuje (Kirovová, 2011).

## **2.1 Kariéra žen**

Jsou typicky ženské a typicky mužské profese. Stále máme více mužů například v politice, armádě, strojírenství, a naopak více žen v mateřských školách, obchodech, na administrativních pozicích apod. Počty žen na pozicích typicky mužských stoupají, je například více žen na manažerských a vysoce postavených vedoucích pozicích.

Co se však v naší společnosti stále děje, že ženy obvykle dosahují méně významných postavení než muži. Jejich mzda bývá nižší než mzda mužů na srovnatelném místě. Při personálním výběru dostávají většinou muži přednost před stejně disponovanými ženami (Bělohávek, 1994, s. 95). Tato citace je sice z roku 1994, ale je stále platná a aktuální jenom v jiné míře.

V naší společnosti je stále zakořeněna představa přisuzující ženě v první řadě roli matky, pečovatelky. Tento tradiční pohled pozvolna ustupuje moderním přístupům, které se zaměřují na rovnoprávnost mezi rovným zacházením a bourání stereotypů mezi ženami a muži. Stále se však potýkáme s rozdíly mezi ženami a muži v míře zaměstnanosti, odměňování, možnostem sladění profesního a osobního života. Dále je stále potřeba podpořit flexibilní pracovní dobu a více rozvinout systémy péče o dítě (Gender Studies, 2007).

## **2.2 Vzdělanost žen**

Mladé ženy jsou v současné době vysoce kvalifikované. Nadpoloviční většina mladých žen v současnosti pokračuje po maturitě v dalším studiu a velká část z nich dokončí vysokou školu. Podíl absolvování je vyšší u žen než u mužů. V roce 2001 tvořily ženy 51 % všech absolventů vysokých škol a v roce 2014, již 60 %. V dnešní

populaci vysokoškolských absolventů, lidé ve věkovém rozmezí pětadvacet až čtyřicet let, dosahují vysokoškolského diplomu 38 % tuzemské ženy, zatímco 24 % mužů stejného věku (MPSV, 2017).

Podle Eurostatu v roce 2016 mělo terciální nebo vyšší vzdělání 44 % žen členských zemí EU (ve věku 30–34 let) oproti mužům, u kterých tento podíl byl 34 % (Evropská komise, 2016, s. 2).

Podle Českého statistického úřadu v roce 2019 bylo zjištěno, že za posledních deset let došlo ke zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných pětadvacetiletých a starších žen o 310 tisíc, mužů o 180 tisíc. V roce 2019 pokračuje trend, kdy mezi mladými ženami převládají vysokoškolačky. Podíl u žen představoval ve věkové kategorii 25–34 let 39 %, což je dokonce více než podíl maturantek 35 % (Český statistický úřad, 2020).

### **2.3 Platové ohodnocení žen**

Ženy v ČR jsou napříč i nejmladší generací v porovnání s muži platově znevýhodněné ve všech kategoriích dosaženého vzdělání. Průměrný plat žen je o více než pětinu nižší než u mužů, čímž se ČR řadí mezi evropské státy s největšími platovými rozdíly mezi pohlavími. Rozdíl mezi mediánovou mzdou ženy a muže v ČR v roce 2015 činil více jak 5 tisíc Kč v neprospěch žen. V mezinárodním průzkumu The Global Gender Gap Report se ČR v rovnosti výdělků umístila na 110. místě ze 144 zemí (MPSV, 2017).

Podle Eurostatu v roce 2015 rozdíl v odměňování žen a mužů v ČR činil 22,5 % a řadí se mezi země s vysokým rozdílem spolu s např. Německem, Estonskem a Slovenskem. Od roku 2009 se rozdíl snížil o 3,4 %. EU průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v roce 2015 činil 16,3 % (Evropská komise, 2016, s. 18).

Podle ČSÚ (2020) ženy vydělávají méně než muži bez ohledu na úroveň vzdělání. Nejvyšší rozdíly byly v roce 2019 v případě středoškolského vzdělání bez maturity, kdy hodnota Global Gender Gap byla přes 23 %. V případě bakalářského studia a vyššího odborného byla 21 %. Při pětiletém a vyšším vysokoškolském studiu dosahovala míra 19 %.



## **2.4 Vliv rodičovství na kariéru žen**

Snížení profesního rozvoje při dlouhodobém přerušení kariéry z důvodu rodičovství se často projevuje nespokojeností žen s jejich životní dráhou. U matek dvou dětí je počet let celkem strávených s dětmi doma relativně velký. Zhruba dvě pětiny matek se dvěma dětmi, které se narodily mezi lety 1970–1985, byly doma celkem více než 6 let. Po ukončení rodičovské dovolené začínají ženy často v budování kariéry znovu od začátku, a i potom čelí pokračujícím obtížím se sladováním rodinného a pracovního života, a především diskriminací spojenou s očekáváním jejich společenské role primárního rodiče (MPSV, 2017).

Dlouhodobé přerušení práce z důvodu rodičovské dovolené snižuje produktivitu ženy při návratu na trh práce z několika důvodů. Žena v průběhu MD a RD nezvyšuje svůj lidský kapitál, který potřebuje pro výkon její pracovní pozice, např. z důvodu technologického vývoje. Nezávisle na délce RD, častá nemocnost dětí zvyšuje pravděpodobnost absence v zaměstnání a může omezit jejich pracovní nasazení. To vše může vést k vyššímu riziku nezaměstnanosti (Gender Studies, 2015).

## **2.5 Ne/zaměstnanost žen s malými dětmi**

V zaměstnanosti žen se v ČR nadprůměrně silně projevuje vliv mateřství. Zatímco míra zaměstnanosti žen s dětmi nad 11 let věku je v ČR vůbec nejvyšší v EU, míra zaměstnanosti žen s malými dětmi je na evropském minimu. Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen bez dětí a žen s dětmi do šesti let je v ČR třetí nejvyšší v Evropě (MPSV, 2017).

V roce 2014 v ČR přesahovala míra nezaměstnanosti žen téměř o polovinu míru nezaměstnanosti mužů (míra nezaměstnanosti mužů byla 5,1 %, zatímco u žen byla 7,4 %). Téměř 30 % žen s dvouletými a 60 % žen s tříletými dětmi se ženy stávají nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené (AV ČR, 2015).

Míra nezaměstnanosti žen s malými dětmi je více než dvojnásobná v porovnání s bezdětnými ženami, navíc přes 60 % nezaměstnaných žen s dítětem do šesti let se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené. Zároveň jsou

ženy často směřovány do role jediné pečovatelky a muži naopak do role "živitele rodiny" s omezeným přístupem k dětem (MPSV, 2017).

Podle studie Gender Studies (2015) z průměru žen v roce 2011–2014 míra nezaměstnanosti po ukončení RD, ve věku 3 let dítěte je u žen s maturitním a vyšším vzděláním 12 % a u žen bez maturity 28 %.

Důvodem nízké zaměstnanosti žen s malými dětmi a osob s pečovatelským závazkem je také nedostatečná nabídka kvalitních flexibilních úvazků, po kterých je právě v období zvýšeného nároku na sladování největší poptávka (MPSV, 2017).

U prosazuje větší rovnost mezi ženami a muži na trhu práce a je to hlavním cílem strategie Evropa 2020. Podporuje zvýšení účasti žen na trhu práce a snížení míry nezaměstnanosti. Jeden z hlavních důvodů je podpora hospodářského růstu a zmírnění sociálního rizika a rizika pro veřejné finance spojená se stárnutím obyvatelstva (Evropská komise, 2016, s. 1).

## **2.6 Sladění profesního a rodinného života**

Co matky před návratem do práce nejvíce řeší, je sladění profesního a rodinného života, jak se věnovat profesnímu růstu a zároveň se věnovat péči o rodinu a osobním zájmům (Gender Studies, 2009).

Většinu péče o děti v ČR stále vykonávají více ženy, na mužích naopak daleko častěji závisí finanční stabilita rodiny. Hlavním důvodem bývá již zmíněné rozdíly v odměňování mužů a žen, dále nedostatečnou legislativní oporou otcovské péče o děti, problémy s umístěním dětí do školek a trávením jejich volného času nebo skromnou nabídkou alternativních pracovních úvazků (MPSV, 2020).

Z hlediska sladění rodinného a pracovního života existuje řada legislativních úprav, které jsou samy o sobě zaměřeny ve prospěch rodičů či těhotných žen. Těhotné zaměstnankyně například nemohou být zaměstnány prací přesčas. Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň – matek a zaměstnanců pečujících od dítěte upravuje § 238-§ 242 zákoníku práce (MPSV, 2020).

Platí, že pokud zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně požádá o kratší pracovní dobu nebo o jinou úpravu stanovené pracovní

doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnavateli se rovněž zakazuje dát výpověď v ochranné době, což je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (MPSV, 2020).

Skloubení osobního a profesního života po návratu do zaměstnání po rodičovské není snadné a stále není mnoho zaměstnavatelů, kteří se touto problematikou zabývají. Zaměstnavatelé buď o tuto nabídku pro matky nemají zájem nebo ji neumí využívat. Zaměstnavatel může zavést několik kroků, které podpoří sladování života matek, je to komunikace se svými zaměstnanci a zjišťování jejich potřeb prostřednictvím např. neformální diskuse, dotazníkovým šetřením nebo formálním rozhovorem (Gender Studies, 2009).

Jednou z ideálních variant je, když se zaměstnavatel se zaměstnankyní před nástupem na RD domluví a proberou možnosti budoucí spolupráce a případný nástup zpět do zaměstnání. Zaměstnavatel udržuje kontakt v průběhu RD zasíláním informačních e-mailů, nabídek vzdělávání, nabídne spolupráci na jiné pracovní pozici s flexibilní pracovní dobou. Další možností je poskytnout zaměstnankyním alternativní formy pracovního úvazku a podpořit služby péče o dítě např. zavedením firemní školky (Gender Studies, 2009).

Zásadní systémová opatření pro sladění práce a rodiny jsou (Aperio, 2018):

- Dostupnost zařízení péče o děti.
- Legislativa podporující flexibilní pracovní režimy.
- Důstojná mzda za práci umožňující smysluplné využívání částečných úvazků.

### 2.6.1 Alternativní formy pracovního úvazku

Existují alternativní formy pracovních úvazků, které mohou zásadně pomoci matkám sladit svůj profesní a rodinný život. Matky se zaměstnavateli mohou domluvit na některé z těchto alternativních forem:

- **Flexibilní pracovní doba**, kdy je pevně daná základní pracovní doba, např. od 10:00 do 14:00 zaměstnanci musí být přítomni na pracovišti a začátek a konec si volí sami s ohledem na měsíční fond pracovní doby, který musí být splněn ke konci měsíce.

- **Konto pracovní doby**, při němž zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci práci na celý týden, ale umožňuje mu s týdenním upozorněním přidělovat práci dle jeho potřeb.
- **Stlačený pracovní týden**, rozvržení pracovní doby do nižšího počtu dalších směn, např. tři dny po osmi hodinách.
- **Práce z domova (tzv. home office)**, kdy není potřeba dojíždět do zaměstnání, ale je možné pracovat z domova v rámci pracovní doby.
- **Sdílení pracovní pozice**, kdy zaměstnanec má možnost sdílet jedno pracovní místo s druhou osobou, na které si mohou flexibilně rozdělit práci a přizpůsobit si pracovní dobu.

### 3 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka v pracovní sféře, zaměstnání, povolání. Je aplikovaným oborem psychologie a nachází uplatnění ve školství, úřadech práce a jinde. Poradenství je uskutečňováno výchovnými poradci, školskými psychology, pracovníky úřadů práce, ale také lékaři a jinými odborníky. Poradenství pomáhá klientovi řešit intrapersonální překážky při uskutečnění volby povolání (Vendel, 2008, s. 50-51).

Podle Evropské komise a Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (Vendel, 2008, s. 51): „*kariérové poradenství představuje soubor služeb a aktivit vykonávaných s úmyslem sloužit jednotlivcům každého věku a v každé životní situaci při volbě povolání, odborné přípravě a povolání a při řízení jejich kariéry. Takové služby mohou poskytovat školy každého druhu, vzdělávací instituce, zaměstnavatelé, nevládní organizace, veřejný nebo soukromý sektor. Mohou existovat na individuálním nebo skupinovém principu a vykonávány jsou v osobním styku nebo distanční formou*“.

Drapela (1995, s. 7-8) popisuje poradenství jako službu mladým lidem, která si klade za cíle:

- Umožnit klientům, aby došli k lepšímu sebepoznání – aby si uvědomili své silné a slabé stránky.
- Pomoci klientům, aby si ujasnili své krátkodobé a dlouhodobé cíle.
- Pomoci klientům pojmenovat svůj problém a jak jej vyřešit.
- Pomoci klientům jednat svobodně a přijmout důsledky svých rozhodnutí.
- Pomoci klientům, aby získali sebedůvěru a schopnost důvěřovat jiným.

Svobodová (2015, s. 10) definuje poradenství jako: „metodu poradenské práce s klientem a zavádět do poradenské práce odborné přístupy. Poradenství lze definovat jednak ve smyslu vedení klienta (guidance) a jednak ve smyslu konzultování s klientem (counselling). Poradenství ve smyslu guidance má osvětový a výchovný charakter. Poradenství ve smyslu counselling představuje konzultaci pro klienta a odbornou radu s cílem vést klienta k hlubšímu vhledu do problému jeho příčin a možnosti řešení“.

Materiál OECD (European Commission. Career guidance) Analýza strategií kariérového poradenství (Hansen, 2007, s. 1) definuje kariérové poradenství jako „služby a aktivity zaměřené na pomoc jednotlivcům libovolného věku a v jakékoli fázi jejich života při výběru jejich školního a odborného vzdělávání a zaměstnání a při zvládnutí jejich profese“.

### 3.1 Kariérový poradce

Podle Svobodové (2015, s. 18) profesní výbava poradce se opírá o psychologické znalosti a empatii, protože je velký důraz kladen na komunikaci a vztah s klientem, což patří k základním předpokladům profesně poradenské práce.

Drapela (1995, s. 8) popisuje dobrého poradce jako: „plně integrovanou, vyrovnanou osobnost s jasnou hierarchií životních hodnot, která zároveň zůstává otevřena novým myšlenkám a podnětům“.

MPSV (2020) charakterizuje kariérového poradce takto: „Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“.

Podle NPI (2020) provádí kariérový poradce tyto pracovní činnosti:

- Provádění základní kariérové diagnostiky a poradenství pro profesní přípravu, vzdělávání, rekvalifikaci a rozvoj kariéry klienta.
- Podpora klienta vedoucí k rozpoznávání a mobilizaci osobnostního a profesního potenciálu, rozpoznávání kariérových možností v případě plného zdraví i v kontextu znevýhodnění a postižení.
- Volba vhodných kariérových nástrojů k hodnocení a sebehodnocení klienta.
- Výcvik dovedností klienta k řízení kariéry a kariérovému rozvoji.
- Využívání informací z prezentace služeb kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příkladů dobré praxe a další.
- Poskytování aktuálních odborných informací o trhu práce klientům,
- vyhledávání informací, jejich sdělování strukturovaným a srozumitelným způsobem, umožňující rozhodování klienta v další profesní dráze.

- Komunikovat s partnery s relevantními poskytovateli kariérového poradenství v sektorech veřejném, neziskovém, soukromém a komerčním.

NPI (2020) rozděluje kariérové poradce na tyto specializace:

- kariérový poradce pro zaměstnanost,
- kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu,
- kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel.

Podle J. Emmethové (Vendel, 2008, s. 96) existuje 6 oblastí vzdělávání, které poradce potřebuje:

- teorie kariérního vývoje,
- diagnostika,
- zdroje školských a kariérních informací,
- programování v oblasti kariérního vývoje,
- pracovní zkušenosti,
- dovednosti pro interview a kariérové poradenství.

### **3.1.1 Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel**

*„Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat klienty při rozhodování o vzdělávání, profesní přípravě, volbě zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Je odborně specializovaný na klienty s vyšší mírou rizika neúspěšnosti“ (NSP, 2020).*

Mezi tyto znevýhodněné skupiny obyvatel patří i rodiče po rodičovské dovolené, u kterých může dojít k znevýhodnění při hledání zaměstnání a návratu do profesního života.

Mezi nejohroženější patří např. matky samoživitelky, které se navrací po mateřské a rodičovské dovolené. Čelí na trhu práce několika znevýhodněním, které se projevují u nižší pravděpodobnosti přijetí do zaměstnání, výši platu a častější nezaměstnanosti. Jednou z nevýhod pro zaměstnavatele může být častější péče o nemocné dítě. Matkám

samoživitelkám na manažerských pozicích hrozí nižší zastoupení a také častěji pracují na plný úvazek oproti matkám s partnery, až 94 % (Gender Studies, 2011).

### **3.2 Kroky poradenského procesu**

Proces poradenství prochází určitými kroky, fázemi, které na sebe navazují a je na poradci, aby se těmito kroky řídil a dokázal je naplnit. Každý krok závisí na výsledku toho předchozího.

Drapela (1995, s. 10–13) popisuje kroky poradenského procesu následovně:

#### **Seznámení, vytvoření kladného vztahu s klientem**

Při prvním setkání a rozhovoru se poradce seznámí s klientem a zjišťuje základní informace o klientovi, jeho rodině, prostředí, ve kterém žije. Poradce se snaží vytvořit příjemnou atmosféru, aby vzbudil v klientovi důvěru a pocit bezpečí. Zároveň se poradce snaží zjistit proč klient využil jeho služeb. Klient si může při prvním setkání udělat obrázek o poradci, zda mu vyhovuje osobnostně, je dostatečně profesionální a kompetentní. Klient je také seznámen s tím, co ho čeká, jak dlouho bude poradenství trvat a mohou se dohodnout na dalším termínu.

#### **Diagnóza klientova problému**

V této fázi probíhá další sblížení klienta s poradcem, poradce na úvod shrne obsah prvního rozhovoru a naváže na důležité body. Díky otevřeným otázkám, které poradce klade by měl identifikovat problém klienta. Poradce by neměl ovlivnit odpovědi klienta svým subjektivním pohledem. K podstatě problému by měl dojít poradce s klientem společným úsilím.

#### **Volba cíle a alternativy řešení problému**

Díky diagnóze, poradce zjišťuje aktuální situaci a rozsah problému klienta. Diagnóza pomáhá klientovi lépe se poznat a nahlížet na problém z jiné perspektivy. Aby společně dosáhli nějakého výsledku, je potřeba si určit čeho klient chce dosáhnout, zvolit si cíle a specifikovat řešení konkrétního problému. Je potřeba analyzovat všechny možnosti a zvolit tu, která vyhovuje možnostem klienta a dává mu nejlepší naději na úspěch.



## **Klientovo rozhodnutí a zhodnocení výsledku**

Rozhodnutí klienta je konečný výsledek většinou namáhavého procesu, na kterém se podílel poradce i klient společně. Klient odchází s psychickou podporou a nadějí na zlepšení určité životní změny, kterou prochází. Poradce i nadále podporuje klienta na jeho cestě v jeho rozhodnutí. Schopnost rozhodnout se zvyšuje klientovi pocit sebedůvěry.

Podle Svobodové (2015, s. 24) mezi zásady poradenského procesu patří:

- Důvěryhodnost a dodržování přiměřeného odstupu klienta od poradce.
- Ochota pomoci klientům.
- Poradenství má pomoci tak, aby klientům jejich problémy nesnižovaly způsobilost podávat požadované pracovní výkony.
- Je potřeba si stanovit konzultační hodiny.

V případě, že klient zaujme nepružný postoj a klade si nerealistické cíle. Důvěrnější vztah mezi klientem a poradcem pomůže si navzájem dodat sílu. Kariérové poradenství je proces vyžadující určitý čas. Tento čas je potřeba využít pro budování důvěry, která je poté nástroj pro vyjasnění klientových cílů podle jeho zájmu. Trpělivost a upřímné porozumění klientova problému je potřebné pro posilování klientovy důvěry a vytrvalosti (Vendel, 2008, s. 116).

### **3.3 Důležité faktory kariérového poradenství**

Pokud klientka vyhledá pomoc kariérového poradce, většinou hledá odpovědi na některé otázky. Většinou chtějí lépe poznat sami sebe, mohou se zajímat o své schopnosti, dovednosti, zájmy, silné a slabé stránky, osobnostní vlastnosti apod. Jaké je jejich poslání. Nebo jak získat už předem zvolené povolání.

Proto, aby poradce dokázal klientovi pomoci, musí umět rozpoznat důležité faktory, které klienta nejvíce ovlivňují v jeho vývoji (Vendel, 2008, s. 55).

Podle Vendela (2008, s. 55) se jedná o:

- schopnosti,
- minulé výkony,
- zájmy a výběr povolání,

- hodnoty,
- osobnostní vlastnosti,
- temperament.

Matka na rodičovské dovolené při výběru zaměstnání zvažuje také jiné faktory než běžný pracovník. Nejčastěji řeší, jak sladit rodinný a pracovní život, většinou tedy hledá zaměstnání, kde ji bude umožněna flexibilní pracovní doba a další možné alternativní formy pracovního úvazku. Zajímá se o platové ohodnocení, jelikož se jejich rodina rozrůstá, a tím se zvyšují i náklady na chod domácnosti. V případě matky samoživitelky, o to důležitější faktor. Ty bývají v nevýhodě, jelikož si ne vždy mohou dovolit částečný úvazek a volí většinou hlavní pracovní poměr.

### **3.4 Diagnostické nástroje kariérového poradenství**

Hlavním nástrojem, který má v poradenské práci a ve vztahu poradce s klientkou nezastupitelnou roli je rozhovor. Poradenský rozhovor může probíhat mezi poradcem a klientem. Mělo by jít o sérii rozhovorů s větším časovým odstupem. Rozhovor napomáhá lépe odhadnout, v jaké fázi se klientka nachází při výběru vhodné profese. Klient s poradcem aktivně spolupracuje a je poradcem motivován a směřován k dosažení daného cíle (Vendel, 2008, s. 95).

Rozhovor je veden podle stanovených cílů klientky, ale obecně cílem poradenství matek na RD je klientka, která je dostatečně informovaná o uplatnění na trhu práce a podle jejího zájmu se orientuje v oblastech (Metodika poradenství, 2014, s. 8):

- sladění osobního a profesního života,
- objevení a využití vnitřního kapitálu,
- podpora při zahájení podnikání,
- jak získat nebo zvýšit sebedůvěru,
- jak se připravit na pracovní pohovor,
- právní orientace pro návrat do zaměstnání.

### **3.5 Profesionální poradenské aktivity**

Profesionální poradenské aktivity pro práci s klientkami na mateřské nebo rodičovské dovolené může probíhat formou skupinového nebo individuálního poradenství.

#### **Skupinové poradenství**

Skupinové poradenství probíhá většinou formou workshopů s následnou diskusí mezi skupinou klientek. Nejčastěji se řeší témata osobního rozvoje a jak sladit rodinný a profesní život. Díky skupinovému poradenství mohou klientkám vyplavat na povrch další témata k řešení, které mohou rozvinout jak ve skupinovém, tak i při individuálním poradenství (ESFCR, 2014, s. 10).

#### **Individuální poradenství**

Individuální poradenství probíhá mezi klientkou a poradcem podle oblasti zájmu klientky. Při prvním setkání je důležité vytvořit mezi poradcem a klientkou důvěru a pocit porozumění. Je potřeba respektovat individuální situaci klientky. Prostředí pro setkání by mělo být diskrétní a nikým nerušené. Je vhodné poskytnout klientce dostatek času pro sdělení svých problémů a potřeb (ESFCR, 2014, s. 10).

Poradenské aktivity se zaměřují především na požadavky a uspokojení potřeb klienta a jsou pod vlivem vnitřních mechanismů poradenských služeb a vnějším prostředím. Specifické poradenské aktivity formují profesní orientaci klienta (Svobodová, 2015, s. 24-28):

#### **Vedení (guidance)**

Vedení je činnost, při které probíhá poradenský proces, dochází k učení, rekvalifikačním kurzům, působení poradenské osvěty, samostudia nebo výcviku. Jedná se o poradenské činnosti poradce s klientem, při nichž dochází k poskytování rad, pokynů, návodů, poučení a doporučení na základě dotazů klienta. Mezi hlavní zásady správného guidance patří důvěryhodnost a přiměřený odstup poradce od klienta.

#### **Videokonzultování (videocounselling)**

Poradce natáčí sekvence z interakce s klientem na video, z nichž si pak s klienty detailně prohlížejí úseky se silnou výpovědí a reagují s důrazem na klientovy zdroje.

Videokonzultace může nahradit sociální kontakt klienta. Může být formální (individuální diskuse, setkání s poradcem) nebo neformální podle nastavení klienta. Může být také individuální, skupinová, prezenční nebo korespondenční.

### **Mentorování (mentoring)**

Cílem mentorování je přenést na mentorovaného požadovanou odbornost a dovednost, poskytováním zkušeností a užitečných rad. Mentor je zkušenější kolega, který podporuje pracovníka v adaptaci na nové pozici a pomáhá mu se profesně rozvíjet.

### **Koučování (coaching)**

Koučování je vhodné pro všechny, kteří chtějí na sobě pracovat, lépe poznat sami sebe a jsou ochotni vystoupit z komfortní zóny a udělat něco jinak. Kouč pomáhá klientovi dívat se na daný problém z nových úhlů pohledu. Důležité je, aby klient měl vnitřní motivaci k tomu, začít na sobě pracovat. Koučování může být dovednostní, výkonnostní, rozvojové a transformační, nesupluje však psychoterapeutickou ani psychiatrickou péči (Svobodová, 2015, s. 24-28).

## **4 Systém a poskytovatelé kariérového poradenství**

Kariérové poradenství v České republice je poskytováno různými organizacemi a jednotlivci, jak v resortu školství (výchovní poradci, pedagogicko-psychologické poradny, vysokoškolské poradny, školní psychologové), tak v resortu práce a sociálních věcí (úřady práce), v soukromé a veřejné sféře (personální agentury, soukromé zprostředkovatelny práce), neziskové organizace a někteří zaměstnavatelé (MSMT, 2020).

Vzhledem k zaměření bakalářské práce budou dále uvedeny organizace, které mohou v rámci kariérového poradenství využít matky na MD/RD vracející se zpět na trh práce.

### **4.1 Poradenský systém v resortu práce a sociálních věcí (MPSV)**

Resort MPSV ČR poskytuje tyto poradenské služby (Svobodová, 2015, s. 18):

- Poradenství informačně-poradenských středisek (IPS) úřadů práce (ÚP) pro volbu povolání se zaměřením na informace o nabídce studijních programů a studijních oborů vysokých škol s testováním předpokladů pro studium zvoleného oboru a výkon povolání.
- Odborné poradenství Úřadů práce ČR pro klienty se zaměřenou pracovní schopností a ztíženou sociální situací zaměřené na volbu povolání.
- Poradenské odbory Úřadů práce ČR poskytující poradenství zaměřené na zajištění odborných praxí a volných pracovních míst.
- Regionální a informační centra a podnikatelská inovační centra poskytující poradenství pro soukromé podnikatele.

### **4.2 Národní poradenské fórum**

Národní poradenské fórum je poradním orgánem MŠMT a MPSV ČR v oblasti kariérového poradenství v celoživotní perspektivě (NPF, 2020).

Mezi poskytovatele kariérového poradenství patří např. (NPF, 2020):

- **Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.**

Profesní asociace s cílem prosazovat zájmy a potřeby institucí vzdělávání dospělých, sdružovat instituce a profesní kapacity a sdílet zkušenosti. Spolupracuje při přípravě a zavádění legislativních a jiných opatření v oblasti vzdělávání dospělých (AIVD, 2020).

- **Euroguidance**

Euroguidance je program vytvořený Evropskou komisí za účelem sladění různorodých přístupů poradenství v Evropě. Cílem je výměna zkušeností v oblasti zavádění a realizace poradenství v 34 evropských zemích. V České republice Centrum Euroguidance pořádá informační a vzdělávací programy pro poradce v oblasti kariérového poradenství. Poskytuje prostor ke sdílení zkušeností poradkyň u nás i ve světě (Euroguidance, 2020).

- **Evropská kontaktní skupina**

Evropská kontaktní skupina je vzdělávací a poradenská organizace, která se zaměřuje na znevýhodněné cílové skupiny. Nabízí kurzy pro rodiče vracející se na trh práce po rodičovské dovolené, cizince pracující v ČR, kariérové poradce a veřejnost. Více je rozebráno v praktické části této bakalářské práce (EKS, 2020).

### **4.3 Mateřská centra**

Mateřské centrum je prostor s cílem sdružovat zpravidla rodiče na rodičovské dovolené, většinou jsou to matky s jejich dětmi a rodinnými příslušníky, kde mohou společně trávit svůj volný čas. Centrum má funkci sociální a výchovně vzdělávací. Poskytuje programy zaměřené na volnočasové aktivity pro děti, ale některé centra i rozvojové, konzultační a poradenské programy pro rodiče na rodičovské dovolené, kteří se vrací na trh práce. Centra vznikají na základě dobrovolnictví a mohou být financována z obecních rozpočtů, grantů nadací, soukromým sektorem i státem (např. prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí). Centra bývají přístupná všem lidem žijícím v jejich okolí (MPSV, 2020).

#### **4.4 Neziskové organizace**

Kariérové poradenství a aktivity pro matky na mateřské/rodičovské dovolené poskytují vybrané neziskové organizace většinou za podpory dotací z Evropského sociálního fondu, podpory obcí, podnikatelů, zaměstnavatelů a dalších dobrovolníků. Vybrané z nich jsou rozebrány v praktické části této bakalářské práce.

## **5 Státní sociální podpora matek na mateřské a rodičovské dovolené**

Mateřskou a rodičovskou dovolenou v České republice upravují § 195 - § 198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

### **5.1 Mateřská dovolená**

Podle § 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, mateřská dovolená vzniká v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Matka na mateřskou dovolenou nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Délka mateřské dovolené je po dobu 28 týdnů. V případě, že matka porodila zároveň 2 a více dětí, mateřská dovolená je v délce 37 týdnů. Mateřská dovolená související s porodem nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže být ukončena nebo přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

#### **Peněžitá podpora v mateřství**

Jedná se o finanční dávku ze systému nemocenského pojištění. Podle § 37 zákona č. 187/2006 Sb., výše peněžité pomoci v mateřství je 70 % denního vyměřovacího základu.

Pro splnění nároku na peněžitou podporu musí mít matka v době nástupu nemocenského pojištění minimálně 270 dnů za poslední dva roky (u zaměstnavatele/ů). OSVČ matky mají nárok na podporu za předpokladu, že po dobu 180 dnů za poslední rok dobrovolně hradí nemocenské pojištění, zároveň musí trvat minimálně 270 dnů za poslední dva roky. Matkám studentkám v době studia nárok na podporu nevznikne. Mají nárok na rodičovský příspěvek (CSSZ, 2020).

### **5.2 Rodičovská dovolená**

Podle § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zaměstnavatel je povinen matce nebo otci poskytnout rodičovskou dovolenou. Matka i otec mají nárok na rodičovskou dovolenou po ukončení mateřské dovolené v délce o kterou zažádají, nejdéle však do věku 3 let dítěte.



## **Rodičovský příspěvek**

Podle § 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, rodič má nárok na rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte, nejdéle do doby, kdy mu byla vyplacena celková částka příspěvku. Celková částka rodičovského příspěvku od 1. 1. 2020 činí 300 000 Kč. V případě, že se narodily 2 děti a více současně, rodič má nárok na 450 000 Kč. Nárok na příspěvek ovlivňuje výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství. Výši příspěvku může zvolit pouze rodič, který uplatnil nárok na příspěvek. Výši příspěvku je možné měnit nejdříve po uplynutí 3 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl příspěvek vyplácen.

Před volbou výše rodičovského příspěvku by se rodiče měli společně dohodnout a zohlednit, jak dlouho rodič plánuje čerpat rodičovskou dovolenou, kdy se plánuje navrátit do práce, zda je v plánu další dítě, zda má možnost dalšího přivýdělku během péče o dítě a celkovou finanční situaci rodiny.

Rodič si zvolí výši rodičovského příspěvku buď do částky (§ 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře):

- nepřevyšující 10 000 Kč měsíčně,
- převyšující 10 000 Kč měsíčně,
- u 2 dětí a více současně 1,5násobek částek výše, nejvýše však do 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně.

## **Porodné pro rodinu s nízkými příjmy**

Porodné je jednorázový příspěvek pro ženu, která porodila své první nebo druhé živé dítě a rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje částku životního minima rodin a koeficientu 2,70. Porodné se vyplácí ve výši 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé dítě (§ 44-§ 46 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře).

### **5.3 Možnosti přivýdělku při mateřské a rodičovské dovolené**

#### **Zaměstnání u původního zaměstnavatele**

Rodič na rodičovské dovolené může pracovat u stejného zaměstnavatele, ale nesmí vykonávat stejný druh práce, který je v původní pracovní smlouvě, pouze jiný druh práce. Výhodou je, že rodič neztratí kontakt s kolegy a zaměstnavatelem a návrat do práce bude snadnější. S rodičem zaměstnavatel naváže nový pracovněprávní vztah formou dohody o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti na kratší pracovní dobu (Aperio, 2021).

#### **Zaměstnání u jiného zaměstnavatele**

Rodič na mateřské a rodičovské dovolené může pracovat pro jiného zaměstnavatele, ale má to jistá omezení. Musí zažádat současného zaměstnavatele o písemný souhlas, pokud chce vykonávat stejnou pracovní činnost. Výjimkou jsou vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti (Aperio, 2021).

#### **Dohoda o provedení práce**

Dohoda o provedení práce nesmí být v rozsahu práce uzavřena s fyzickou osobou, na více než 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Musí být písemná s uvedenou dobou, na kterou se dohoda uzavírá, výší odměny a podmínkami pro její poskytování (§ 75 zákona č. 262/2006, zákoníku práce).

#### **Dohoda o pracovní činnosti**

Na základě dohody o pracovní činnosti, kterou zaměstnavatel uzavře s fyzickou osobou, může fyzická osoba vykonávat pracovní činnost, která nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (20 hodin týdně) a nesmí přesahovat 300 hodin v daném kalendářním roce. Dodržování rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu uzavření této dohody, nejdéle však za období 52 týdnů (§ 76 zákona č. 262/2006, zákoníku práce).

## PRAKTICKÁ ČÁST

V teoretické části byla popsána situace postavení žen na trhu práce, proces a poskytovatelé kariérového poradenství, státní a sociální podpora matek na mateřské a rodičovské dovolené a možnosti alternativních pracovních úvazků. Praktická část se zaměřuje na zmapování kariérového poradenství a vzdělávacích aktivit pro rodiče po rodičovské dovolené. Pomocí analýzy nabídky služeb, kvantitativního šetření matek na rodičovské dovolené a kvalitativního šetření poradkyň v mateřských centrech byly navrženy vzdělávací aktivity pro hladký návrat matek na trh práce.

### **6 Analýza nabídky projektů poskytující kariérové poradenství a vzdělávací aktivity pro matky navracející se na trh práce**

Analýza se zaměřuje na pět vybraných organizací napříč Českou republikou, které poskytují kariérové poradenství a vzdělávací aktivity pro matky s malými dětmi, které se navrací na trh práce po rodičovské dovolené.

#### **6.1 Projekt Ženy, matky – NASTARTUJTE SE!**

Jedná se o projekt podporovaný z dotací Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a byl realizován v programovém období 1. 1. 2019 - 30. 6. 2020. Projekt realizoval MAS MORAVSKÁ BRÁNA, z.s., zapsaný spolek s 78 členy, tvořeno obcemi, místními podnikateli a neziskovými organizacemi v Olomouckém kraji (ESFCR, 2020).

**Cílová skupina:** ženy pečující o děti do 15 let, ženy s kumulací hendikepů na trhu práce, vracející se na trh práce po návratu z mateřské/rodičovské dovolené.

**Místo konání:** Lipník nad Bečvou, Olomoucký kraj.

**Členství:** zdarma, přijetí prostřednictvím výběrového řízení.

**Cíl projektu:** podpora a úspěšné zapojení žen pečujících o dítě do 15 let věku z území MAS Moravské brány na lokální trh práce.

### **Náplň projektu:**

- komplexní motivačně vzdělávací program,
- odborného poradenství,
- bilanční diagnostika,
- mentoring pro budoucí podnikatelky,
- vhodně zvolené rekvalifikace,
- na základě vytvořených vazeb s lokálními aktéry na trhu práce byla vytvořena nová pracovní místa se mzdovým příspěvkem na dobu až 12 měsíců (ESFCR, 2020).

Od 1. 1. 2019 se družstvo BEC Moravská brána stalo inkubátorem pro 3 podnikatelky, které se rozhodly rozjet své podnikání. Zároveň zaměstnalo 3 účastnice projektu, které se podílely na klíčových aktivitách projektu:

- řízení a administrace projektu,
- nábor účastníků,
- motivační a aktivizační vzdělávací program,
- bilanční diagnostika,
- kurz pro budoucí podnikatelky (MAS Moravské brány, 2020).

Projekt byl velmi úspěšný, aktuálně díky inkubátoru rozjely své podnikání tři ženy. Jedna z nich šije dětské oblečky ([www.spichnuti.cz](http://www.spichnuti.cz)), druhá nabízí služby v oblasti HR, účetnictví a sociálních sítí ([www.exasi.cz](http://www.exasi.cz)) a třetí vyrábí autorské interaktivní hračky pro malé děti ([www.gustyhood.cz](http://www.gustyhood.cz)). Projekt byl finálně uzavřen 30. 6. 2020 (MAS Moravské brány, 2020).

## **6.2 Aperio**

Nezisková organizace APERIO – společnost pro zdravé rodičovství, z. s. byla založena 2001 za účelem změnit pohled na způsob, jakým děti v českých nemocnicích přicházejí na svět a pořádali kurzy pro rodiče, doly a porodní asistentky. V roce 2005 založili on-line poradnu pro rodiče, kteří řeší otázky spojené s profesí, těhotenstvím, partnerskými vztahy či rozvodem. Podporují a vzdělávají zaměstnavatele, kteří chtějí vycházet a podporovat rodiče (Aperio, 2020).

Aperio aktuálně v rámci svých služeb nabízí kurzy pro budoucí rodiče, poradenskou linku pro mámy a táty, právní a psychologickou poradnu, mentoring. Firmám nabízí pronájem zasedacích místností a také poradenství a školení v oblasti opatření, které mohou zavést ve své firmě pro sladění osobního a profesního života jejich zaměstnanců (Aperio, 2020).

### **6.2.1 Projekt SAMA, ALE SILNÁ: Odstraňujeme diskriminaci sólo matek na trhu práce**

Projekt je podporován z dotací Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Projekt je realizován v programovém období 1. 11. 2019 – 30. 4. 2022, neziskovou organizací APERIO – společnost pro zdravé rodičovství, z.s.

**Cílová skupina:** rodiče s malými dětmi, vzdělávací a poradenské instituce, zaměstnavatelé, orgány veřejné správy.

**Místo konání:** Praha, Ústí nad Labem, Olomouc (případně on-line).

**Členství:** zdarma.

#### **Cíl projektu:**

Projekt řeší nerovné postavení sólo matek na trhu práce, zejm. horší přístup k perspektivní profesní dráze a hlubší gender pay gap. Mentoring, poradenství a koučování pomohou 72 sólo matkám motivovaným k dosažení trvalé změny. Ostatní rodiče (z úplných i neúplných rodin) získají přístup k právnímu a psychologickému poradenství proti diskriminaci. Vybraným klíčovými hráčům, zejména zaměstnavatelům z oborů STEM, předáme informace a dovednosti pro překonání stereotypů a zavádění nástrojů work-life balance (EKSCR, 2021).

#### **Náplň projektu:**

V rámci projektu se realizují a budou realizovat tyto aktivity:

- Genderově senzitivní analýza pracovního uplatnění sólo matek na trhu práce.
- Podpůrný a mentoringový program pro sólo matky.
- Individuální podpora rodičům (poradenství, koučink).
- Přímá podpora účastníkům programu.
- Komunikace s klíčovými hráči (Aperio, 2021).

Aktuálně nabízený program pro sólo matky pečující o děti do 15 let:

**Kapacita:** 12 účastníků.

**Termín:** podzim 2021.

**Pět dnů plné workshopů na téma:**

- Co je můj sen.
- Jaké jsou moje silné stránky a jak je nejlíp využít.
- Jak se na trhu práce nejlépe prodat: osobní branding a marketing.
- Prostor pro růst: Kde ho hledat a jak si ho zařídit.
- STEM (věda, technologie, strojírenství a matematika): příležitosti v této oblasti.
- Jak získat spojence pro své cíle.
- Well-being.
- Jak vyjednávat o dobrých pracovních podmínkách a platu.
- Leadership (Aperio, 2021).

Program nabízí také **5 hodin poradenství** dle volby účastnice (psychologie, právo, kariéra) a **3 hodiny koučování**, individuální konzultace s mentory.

Na jaře 2022 se bude konat závěrečné **velké síťovací setkání**, kde se setkají účastníci i mentorky ze všech regionů (Aperio, 2021).

### **6.3 Projekt RODIČŮM NAPROTI**

Projekt je realizován v programovém období 1. 1. 2020 – 31. 12. 2021 za podpory Operačního programu zaměstnanost financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Projekt realizuje rodinné centrum Pastelka, z.ú.

**Cílová skupina:** rodiče s dětmi do 10 let.

**Místo konání:** RD Pastelka v Brno-Líšeň a RD Heřmánek v Olomouci.

**Členství:** zdarma, vratná kauce 500 Kč při splnění 40h podpory.

**Cíl projektu:**

Vytvořit systém poskytování podpory rodin s malými dětmi z pohledu primární prevence v RC Pastelka a ověřit jeho fungování prostřednictvím poskytování různých

forem podpory minimálně 30 rodinám v průběhu dvou let. Aktivity jsou v průběhu projektu přizpůsobeny potřebám rodičů, dětí i on-line prostředí (Pastelka, 2021).

### **Náplň projektu:**

Projekt podporuje rodiče v oblasti:

- výchovy a péče,
- sociálně-právní,
- partnerství,
- sladování rodinného a pracovního života.

Poradenství poskytuje formou:

- individuální a párové poradenství,
- malé a podpůrné skupiny,
- velké celodenní skupiny,
- moderované diskuse.

Projektové aktivity jsou vedeny experty s dlouholetou praxí v dané oblasti. Celkový rozsah jednotlivých aktivit je stanoven na min. 40 hodin/projekt a aktivity musí obsahovat všechny oblasti podpory (Pastelka, 2021).

Rodinné centrum Pastelka nabízí také školku pro děti od 2 do 5 let a jesle pro děti od 6 měsíců do 4 let. Nabízí také sportovní kurzy pro děti od 6měsíčních miminek, pro těhotné ženy a kurzy na zdravé držení těla. Dále nabízí tematické tábory (Pastelka, 2021).

## **6.4 EKS**

EKS, z.s. je vzdělávací a poradenská organizace založená v roce 2002. Inspirovali se modely vzdělávání dospělých v západní Evropě. Díky tomu se zaměřují na interaktivní vzdělávání s praktickým užitkem. Poslední čtyři roky se věnují kariérovému poradenství, pomáhají najít klientům a klientkám správné povolání, de se budou cítit naplnění (EKS, 2013).

EKS poskytuje:

- Individuální i skupinové poradenství při hledání či změně zaměstnání, sladování osobního a pracovního života a osobním rozvoji.
- Vzdělávací kurzy pro jednotlivce a organizace (prezentační dovedností, time management, kurzy pro ženy – sladování práce a rodiny, příprava na pohovor, sebevědomá prezentace a komunikace).
- Vzdělávání migrantů a migrantek (orientace na pracovním trhu, kurzy komunikace).
- Projekty zaměřené na podporu rozvoje kariérového poradenství v ČR, prosazování rovných příležitostí mezi muži a ženami.
- Metodickou a výzkumnou činnost (odborné studie na téma kariérové poradenství, flexibilní formy práce, gender).
- Mezinárodní spolupráci (EKS, 2013).

#### **6.4.1 Projekt NASTARTUJTE SVOJI KARIÉRU**

Projekt je realizován za podpory Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu Zaměstnanost. Projekt realizuje vzdělávací a poradenská organizace EKS, z. s. a je realizován v programovém období 1. 1. 2020 – 29. 6. 2022.

**Cílová skupina:** ženy ve věku 18–64, které hledají práci nebo se chtějí posunout na lepší pozici ve své aktuální práci (ženy nezaměstnané, na rodičovské dovolené, ženy v zaměstnání).

**Místo konání:** Vysočina, Středočeský, Královéhradecký a Pardubický kraj.

**Členství:** zdarma.

#### **Cíl projektu:**

Cílem projektu je podpořit ženy na rodičovské dovolené k návratu na trh práce s ohledem na měnící se podmínky na trhu práce (digitalizace, robotizace, zánik tradičních profesí a vznik nových), ale zároveň i další ženy, které aktuálně hledají práci nebo ty ženy, které nejsou spokojeny ve své aktuální práci. Projekt má za cíl podpořit ženy v kariéřním růstu, tak aby se uplatnily na vyšších, lépe placených a



nestereotypních pracovních pozicích, a díky tomu snížit jak platovou nerovnost, tak vysokou nezaměstnanost matek malých dětí (EKS, 2020).

### **Náplň projektu:**

Realizovány budou následující aktivity:

- Analýza trhu práce a dopadů digitalizace na trh práce ve vybraných regionech – celkem 4 analýzy.
- Individuální kariérové poradenství a koučink probíhající průběžně po celou dobu projektu.
- Kurzy osobního rozvoje, postavené na metodě CH-Q, určené k hledání a doložení vlastních kompetencí a kvalit získaných v průběhu celého života.
- Nácvikové assesment centrum, které bude testovat manažerské kompetence účastnic v praxi.
- Workshopy zaměřené na rozvoj manažerských a komunikačních kompetencí nezbytných pro prosazení se na trhu práce.
- Mentoring od profesně úspěšných žen (EKS, 2020).

### **Výstupy projektu:**

- 120 proškolených osob
- 4 realizované a zveřejněné genderové analýzy trhu práce v Kraji Vysočina, Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji (EKS, 2020).

Organizace EKS nabízí osobní nebo online kurzy pro ženy zdarma, kde každý přihlášený má národ na 40 hodin podpory:

- Sdílející skupina – Jak najít sama sebe.
- Poznání skrze imaginace – moje cesta k dosahování cílů.
- Sdílející skupina – hledáme práci.
- Jak zvládat stres a lépe zvládat svůj čas.
- Sdílející skupina – Jak na životopis.
- Umění komunikace.
- Sdílející skupina – Jak se daří zvládat změny.
- Jak lépe zvládat osobní a pracovní změny.

- Sdílející skupina – Pracovní pohovory (příprava a sebereprezentace) (EKS, 2020).

## **6.5 Projekt FLEXI KARIÉRA**

Projekt byl realizován za podpory Evropského sociálního fondu v rámci operačního fondu Zaměstnanost v projektovém období 1. 1. 2017 – 31. 12. 2018. Projekt realizovala jazyková agentura **Channel Crossings**, která působí v ČR od roku 1993. Zabývá se jazykovými kurzy pro veřejnou a firmy, překlady a tlumočením a zprostředkovávají zahraniční studium. Jedním z jejich zájmů je také podpora matek vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené a zabývají se tématy, jako rovné příležitosti na pracovním trhu (CHC, 2021).

Projekt FLEXI KARIÉRA navazuje na desetiletou práci a podporu rodičů pečujících o malé děti a dalších osob znevýhodněných na trhu práce.

**Cílová skupina:** Rodiče s malými dětmi.

**Místo konání:** Středočeský kraj.

**Členství:** zdarma.

### **Cíl projektu:**

Cílem projektu byla podpora rodičů (primárně žen), které pečují o malé děti a zlepšit jejich postavení pečujících rodičů na trhu práce a pomoci jim k získání vhodného pracovního uplatnění.

### **Náplň projektu:**

#### **a) Motivační a vzdělávací program**

Skupinový motivačně-kompetenční program byl složen ze tří modulů (motivační program, projektové kompetence a digitální kompetence). Jeho cílem bylo podpořit účastnice v osobním a kariéřním restartu a předat jim specifické kompetence pro zvýšení uplatnění na trhu práce. Témata dílčích modulů byly motivační program, projektové a digitální kompetence. Absolventky kurzu získaly profesionální kariéřní portfolio, svůj projektový záměr šitý na míru a digitální sebereprezentační set (Flexi kariér, 2017-2018).

## **b) Koučink a poradenství**

Individuální poradensko-koučovací program představoval individuální konzultace, které probíhaly souběžně s hlavním motivačním a vzdělávacím programem. Všechny účastnice měly možnost individuálně pracovat s poradcem/koučem na plnění svých cílů a akčního plánu rozvoje. Frekvence konzultací byla stanovena individuálně dle potřeb jednotlivých účastnic. Oblasti konzultací se týkaly:

- osobního restartu (sladění práce a rodiny, silné a slabé stránky),
- kariérního restartu (orientace na trhu práce, sestavení CV),
- dalších speciálních témat (pracovně-právní poradenství) (Flexi kariéra, 2017-2018).

## **c) Mentoring s profesionály**

Účastnice projektu měly možnost setkat se s inspirativními profesionály z různých oborů a s dalšími ženami, které úspěšně nastartovaly svou kariéru po návratu z rodičovské dovolené. V každé etapě jsme uskutečnili skupinová setkání a také možnost absolvovat individuální konzultace s mentory dle vlastního výběru. Všechny účastnice měly také možnost vytvořit si svou profesionální videovizitku pro kariérní sebezprezentaci (Flexi kariéra, 2017-2018).

Ačkoli je projekt již ukončen, měl takový úspěch, že Channel Crossings pracuje na tom, aby na něj mohli navázat a pokračovat v této oblasti. Výstupy z tohoto projektu mohou posloužit jako inspirace pro jiné projekty a organizace zabývající se touto tematikou (Flexi kariéra, 2017-2018).

## **6.6 Shrnutí projektů poskytující kariérové poradenství a vzdělávací aktivity pro matky navracející se na trh práce**

Nabídka projektů poskytující vzdělávací aktivity pro matky navracející se na trh práce je stále nabitá a je z čeho vybírat ve většině regionech. Je nutné však podotknout, že během posledních třech let jich ubylo, a tato problematika není aktuálně tak prosazována, jelikož skončily projektové výzvy z EU. Je však k dispozici spousta úspěšných a kvalitních projektů, které již proběhly a byla by velká škoda z nich nečerpat a neinspirovat se. Výstupy z těchto jich proběhlých projektů se dají využít pro další vzdělávací aktivity, případně se na ně může navázat a rozšířit nabídka služeb.

Vybrala jsem, jak aktuální projekty a organizace, zabývající se kariérovým poradenstvím, tak projekty, které již byly realizovány a můžeme se jimi inspirovat.

Všechny projekty mají jedno společné téma, a to sladění rodinného a osobního života. To bývá většinou první oblast, kterou matka pro návrat do zaměstnání musí vyřešit a díky této nabídce služeb si může ulehčit cestu návratu na trh práce. Dalším společným tématem je motivační a aktivizační program pro matky, jak nastartovat znova svou kariéru, zorientovat se na trhu práce a získat zpět své sebevědomí. To je určitě také zásadní, chtít udělat ten první krok a udělat tu změnu. Prvním krokem může být přihlášení se do takového programu.

Všem matkám návštěvu programu na restart své kariéry určitě doporučuji pro zmírnění stresu, dezorientace a počáteční paniky či frustrace při návratu do zaměstnání.

## **7 Metodika**

Výzkum se skládá z několika fází a vyžaduje řádně promyšlenou organizaci. Tyto fáze na sebe navazují a zároveň se navzájem překrývají. První fází je stanovení výzkumného problému. Formulují se přesně co, koho, kdy a v jakých situacích se bude zkoumat. Další fází je studium informačních zdrojů (knih, článků, disertací), ale také konzultace s odborníky pro získání větší jistoty. Dále je nutné se zamyslet nad tím, jak se bude na výzkumné otázky odpovídat a vybrat pro to vhodnou metodu a výzkumný nástroj, např. dotazník a předem ho vyzkoušet, zda funguje, jak je očekáváno. Následuje sběr a zpracování údajů, které se zpracují do tabulek nebo grafů. Poté se údaje interpretují. Na závěr se informuje o výsledcích výzkumu prostřednictvím sepsané zprávy (Gavora, 2008, s. 15-18).

### **7.1 Výzkumné otázky**

Byly stanoveny tři výzkumné otázky, na které se pomocí kvantitativního a kvalitativního šetření pokusíme odpovědět:

- Mají matky na rodičovské dovolené zájem a povědomí o službách kariérového poradenství?
- Které služby matky potřebují pro návrat na trh práce po rodičovské dovolené?
- Jaké služby nabízí rodičům mateřská centra?

## **7.2 Kvantitativní výzkum**

Pro účely zjištění zájmu a povědomí matek na rodičovské dovolené o službách poskytující kariérové poradenství bylo vybráno kvantitativní šetření.

Podle Gavory (2010, s. 85) nejpoužívanější metodou pro hromadné zjišťování dat je dotazník, který nám umožňuje získat velké množství informací za krátký čas bez finančních nákladů.

Proto byl pro naplnění cílů bakalářské práce vybrán, jako výzkumný nástroj právě dotazník, díky kterému byly získána potřebná data.

Dotazník obsahoval 25 otázek, které byly rozděleny do 3 okruhů. První okruh (otázky č. 1-5) zjišťovaly osobní data o účastnících, jako věk, vzdělání, počet dětí apod. Druhý okruh (otázky č. 5-9) se zaměřoval na možnosti pracovního uplatnění po rodičovské dovolené. Třetí, hlavní oblast (otázky č. 10–25) zjišťovala zájem, povědomí, zkušenosti potřeby a spokojenost respondentů s nabídkou kariérového poradenství a vzděláváním zaměřeným na uplatnění na trhu práce a problematiku nezaměstnanosti.

Sběr dat probíhal elektronickou formou a dotazník byl vytvořen pomocí online programu Google Forms ([docs.google.com/forms](https://docs.google.com/forms)). Dotazníky byly distribuovány mezi matky na rodičovské dovolené prostřednictvím skupin mateřských center v ČR na sociální síti Facebook. Sběr dat byl zahájen 8. 3. 2021 a po dvou týdnech, 22. 3. 2021 byl ukončen a následně vyhodnocen. Otázky dotazníku položené matkám na rodičovské dovolené jsou uvedeny v příloze č. 1.

### **7.2.1 Předmět výzkumu**

Celkem dotazník vyplnilo 158 respondentek, matek na rodičovské dovolené. Žádný dotazník nebyl vyřazen z důvodu nesplnění podmínek pro vyplnění.

### **7.2.2 Vyhodnocení kvantitativního šetření**

#### **Otázka 1 – Váš věk**

Bylo navrženo 6 věkových kategorií. Ze 158 respondentek neodpověděla žádná ve věkové kategorii méně než 18 let, 13 respondentek odpovědělo ve věku 18-23 let (18,2 %), 51 respondentek odpovědělo ve věku 24-29 let (32,1 %), ve věku 30-35 let

odpovědělo 65 respondentek (41,1 %), ve věku 36-41 let odpovědělo 23 respondentek (14,6 %) a ve věku 42 a více let odpovědělo pouze 6 respondentek (3,8 %) (viz Tabulka 1).

Tabulka 1 - Váš věk

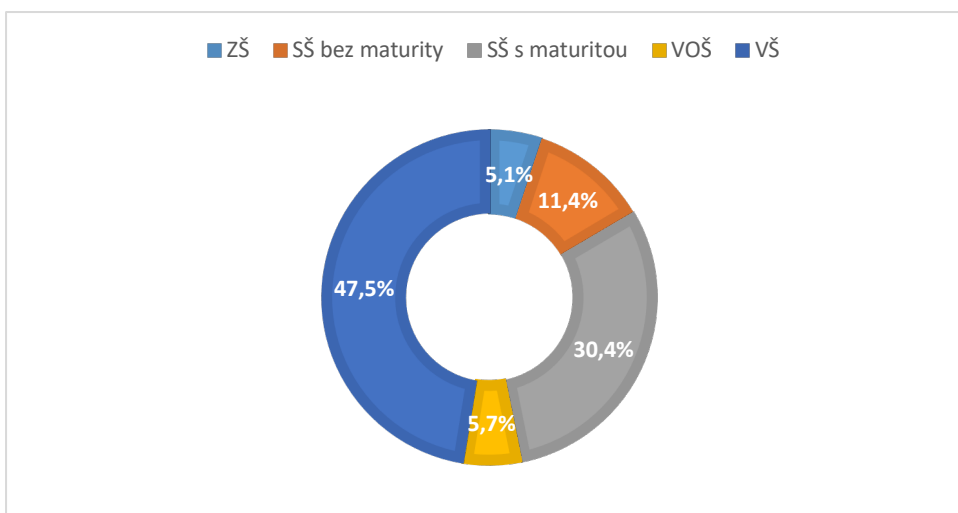
Věk	Počet odpovědí	Počet odpovědí v (%)
méně než 18 let	0	0
18 – 23 let	13	8,2
24 – 29 let	51	32,1
30 – 35 let	65	41,1
36 – 41 let	23	14,6
42 a více let	6	3,8

Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka 2 – Uveďte prosím Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Dosažené vzdělání bylo rozděleno do 5 kategorií. V kategorii základní vzdělání odpovědělo 8 respondentek (5,1 %), v kategorii SŠ bez maturity odpovědělo 18 respondentek (11,4 %), v kategorii SŠ s maturitou odpovědělo 48 respondentek (30,4 %), v kategorii VOŠ odpovědělo 9 respondentek (5,7 %) a nejvíce respondentek dosáhlo VŠ, odpovědělo jich 75 (47,5 %) (viz Graf 2).

Graf 2 - Nejvyšší dosažené vzdělání v (%)

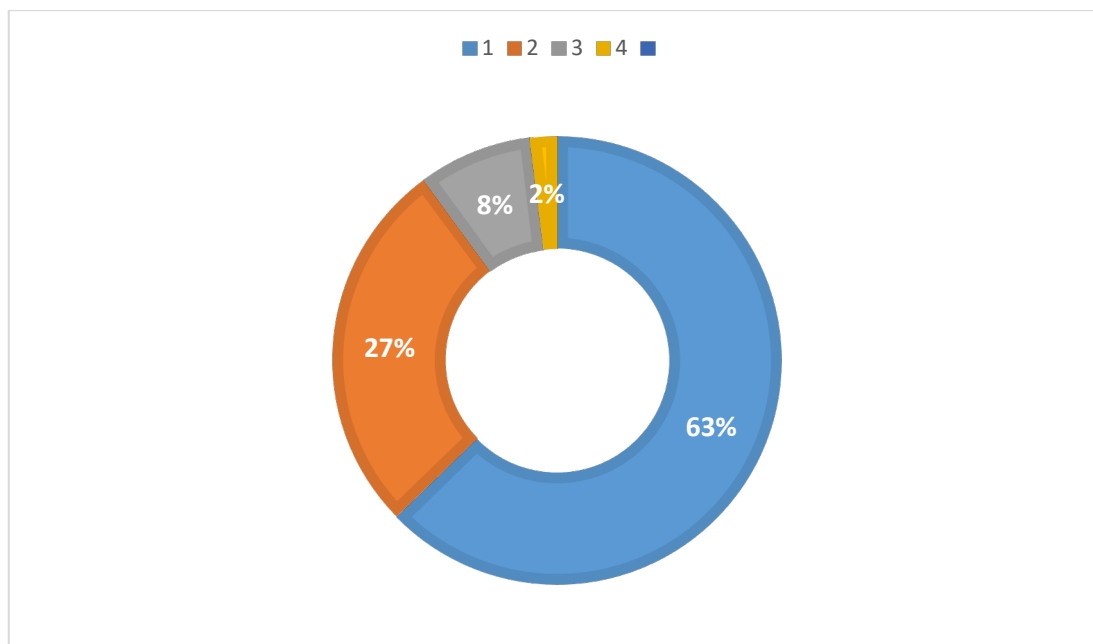


Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka 3 – Zaškrtněte prosím, kolik máte dětí

Počet dětí byl rozdělen do 5 kategorií. Nejvíce odpovědělo respondentech s 1 dítětem, celkem 99 (62,7 %), se 2 dětmi odpovědělo 43 respondentek (27,2 %), se 3 dětmi odpovědělo 13 respondentek (8,2 %), se 4 dětmi odpovědělo 13 respondentek (1,9 %) a s 5 dětmi neodpověděla žádná (viz Graf 3).

Graf 3 – Počet dětí v (%)

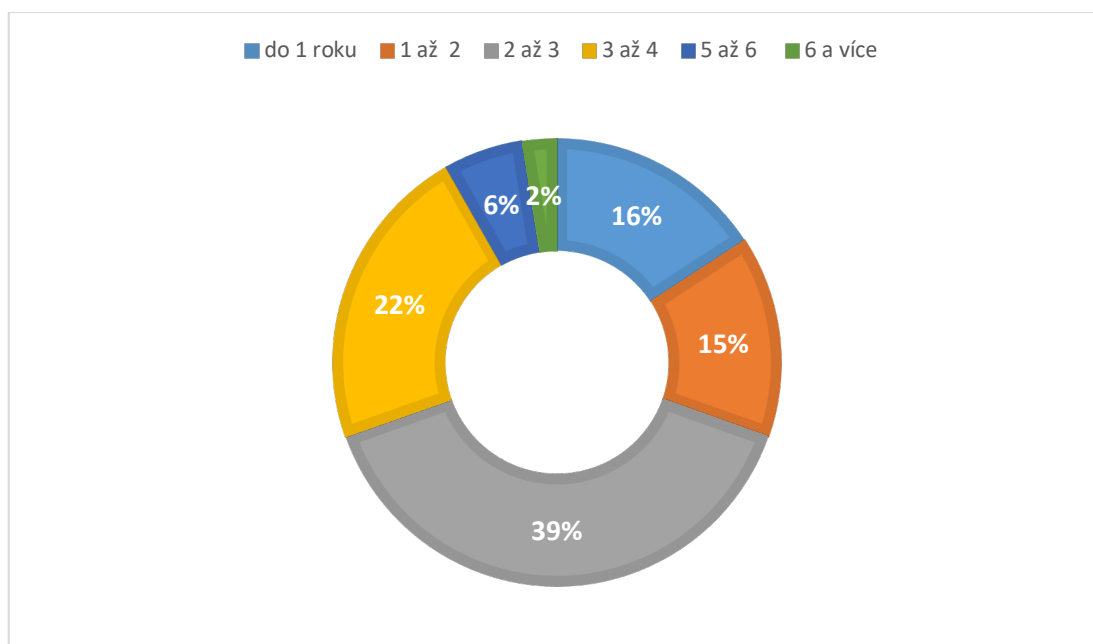


Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka 4 – Jak dlouho čerpáte mateřskou/rodičovskou dovolenou?

Čerpání mateřské/rodičovské dovolené bylo rozděleno do 6 kategorií. Do 1 roku čerpá MD/RD 25 respondentek (15,8 %). 1–2 roky čerpá 23 (14,6 %) respondentek. Nejvíce respondentek odpovědělo, že čerpá 2-3 roky, celkem jich odpovědělo 62 (39,2 %). 3-4 let čerpá 35 respondentek (22,2 %), 5-6 let čerpá 9 respondentek (5,7 %), 6 a více let čerpají 4 respondentky (2,5 %) (viz Graf 4).

Graf 4 – Délka čerpání mateřské/rodičovské dovolené v (%)



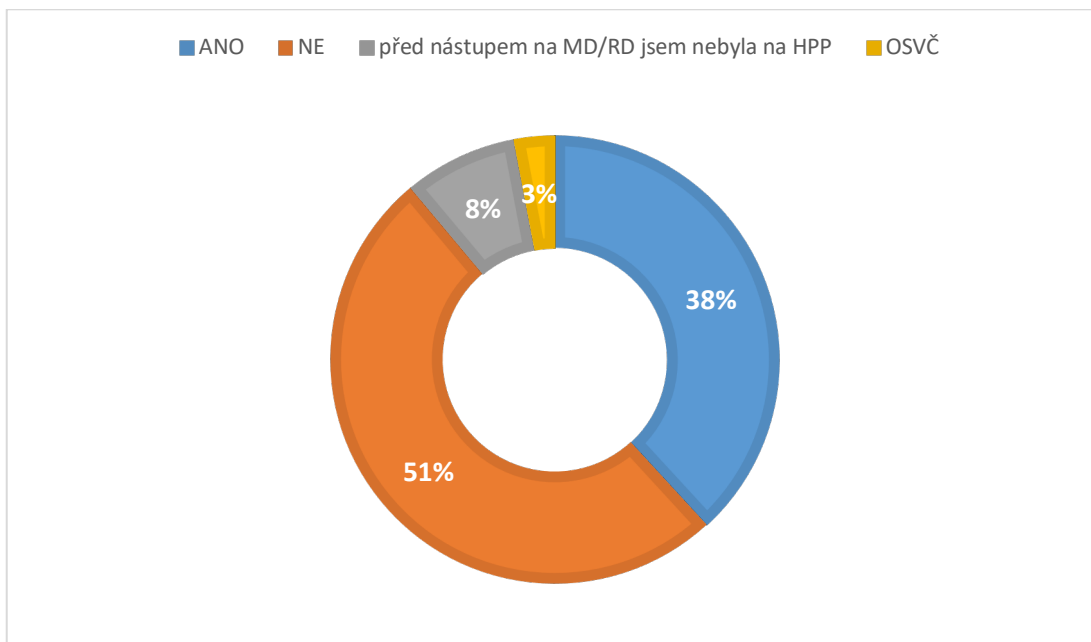
Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka 5 – Máte v plánu se po MD/RD vrátit k zaměstnavateli, u kterého jste pracovala před nástupem na MD/RD?**

Navrácení k původnímu zaměstnavateli jsem rozdělila na 3 kategorie. 61 respondentek odpovědělo ANO (38,6 %), 81 respondentek odpovědělo NE (51,3 %), 13 respondentek (8,2 %) odpovědělo, že před nástupem na MD/RD nebyly zaměstnané na HPP a 3 respondentky (1,9 %) doplnily, že jsou OSVČ. Z toho vyplývá, že více jak polovina respondentek nemá v plánu se vracet k původnímu zaměstnavateli po rodičovské dovolené (viz Graf 5).



Graf 5 - Máte v plánu se po MD/RD vrátit k zaměstnavateli, u kterého jste pracovala před nástupem na MD/RD v (%)



Zdroj: vlastní zpracování

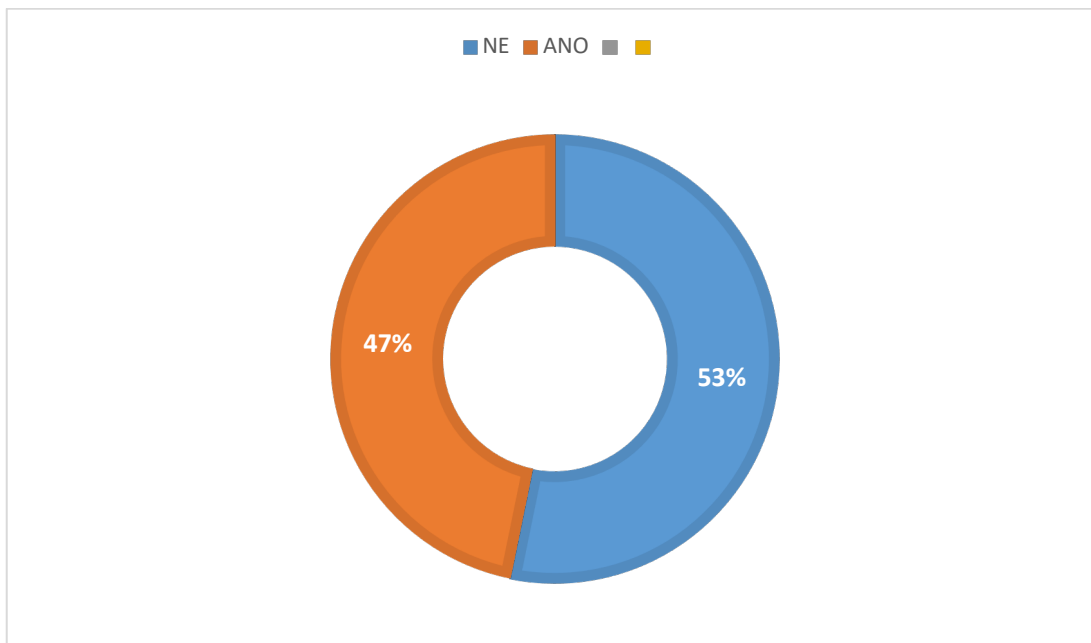
#### Otázka 6 – Pokud jste na předchozí otázku odpověděla NE, z jakého důvodu?

Důvody, proč se respondentky nebudou vracet k původnímu zaměstnavateli, jsem rozdělila na 4 kategorie. 16 respondentek odpovědělo (22,5 %), že se se zaměstnavatelem nedomluví, 27 respondentek odpovědělo (33,8 %), že si chce najít práci u jiného zaměstnavatele, 17 (21,3 %) respondentek odpovědělo, že si chce najít práci v jiném oboru, 11 respondentek (13,8 %) odpovědělo, že chtějí začít podnikat nebo podnikají. Do komentáře mi 1 respondentka dopsala, že si chce najít práci blíže k domovu, 4 respondentky doplnily, že budou hledat práci s kratší pracovní dobou, 2 respondentky doplnily, že se nebude vracet kvůli nízkému platu a další 2 respondentky doplnily, že měly smlouvu na dobu určitou (viz Tabulka 6). Z toho vyplývá, že velká část respondentek bude ze zmíněných důvodů hledat práci u jiného zaměstnavatele, vybírat budou v zájmu uspokojení vlastních potřeb, lepšího uplatnění a ocenění na trhu práce a zároveň je pro ně důležité sladění rodinného a profesního života. Kariérové poradenství a vzdělávací aktivity pro navracení se na trh práce je pro tuto cílovou skupinu nejvhodnější.

### Otázka 7 – Pracujete/pracovala jste během MD/RD alespoň příležitostně?

Byly zvoleny 2 kategorie. Na MD/RD nepracuje ani příležitostně 84 respondentek (53,2 %) a příležitostně na MD/RD pracuje 74 respondentek (46,8 %).

Graf 7 - Pracujete/pracovala jste během MD/RD alespoň příležitostně?

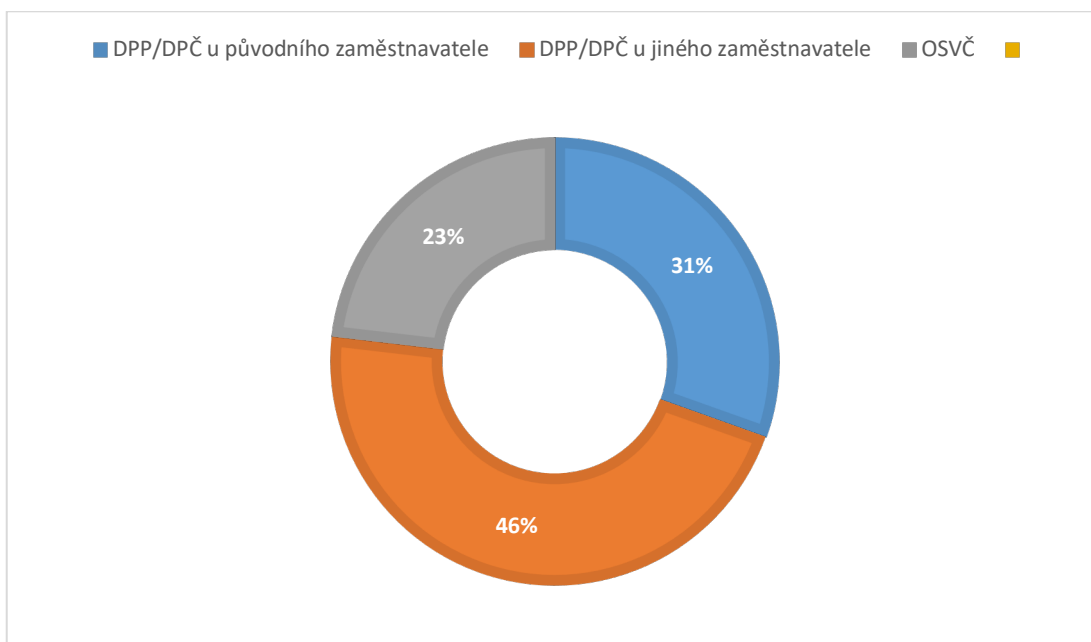


Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka 8 – Pokud jste na následující otázku odpověděla ANO, vyberte prosím z následujících možností

Možnosti příležitostné práce během MD/RD jsem rozdělila do 3 kategorií. 24 respondentek (34,2 %) pracovalo na DPP/DPČ u původního zaměstnavatele, 38 respondentek (52,1 %) na DPP/DPČ u jiného zaměstnavatele a 19 respondentek (26 %) na OSVČ (viz Graf 8).

Graf 8 - Pokud jste na následující otázku odpověděla ANO, vyberte prosím z následujících možností

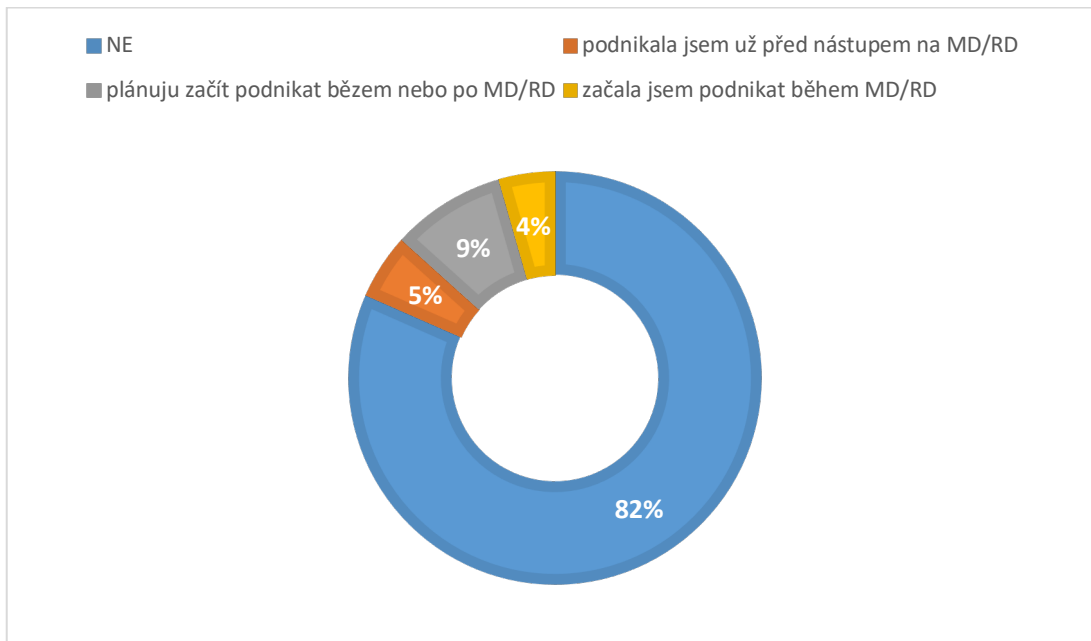


Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka 9 – Začala jste podnikat na MD/RD nebo plánujete začít během či po jejím ukončení?**

129 respondentek (81,6 %) o podnikání neuvažuje, 8 respondentek (5,1 %) podnikalo už před nástupem na MD/RD, 14 respondentek (8,9 %) plánuje začít podnikat během nebo po MD/RD a 7 respondentek (4,4 %) začalo podnikat během MD/RD (viz Graf 9).

Graf 9 - Začala jste podnikat na MD/RD nebo plánujete začít během či po jejím ukončení?

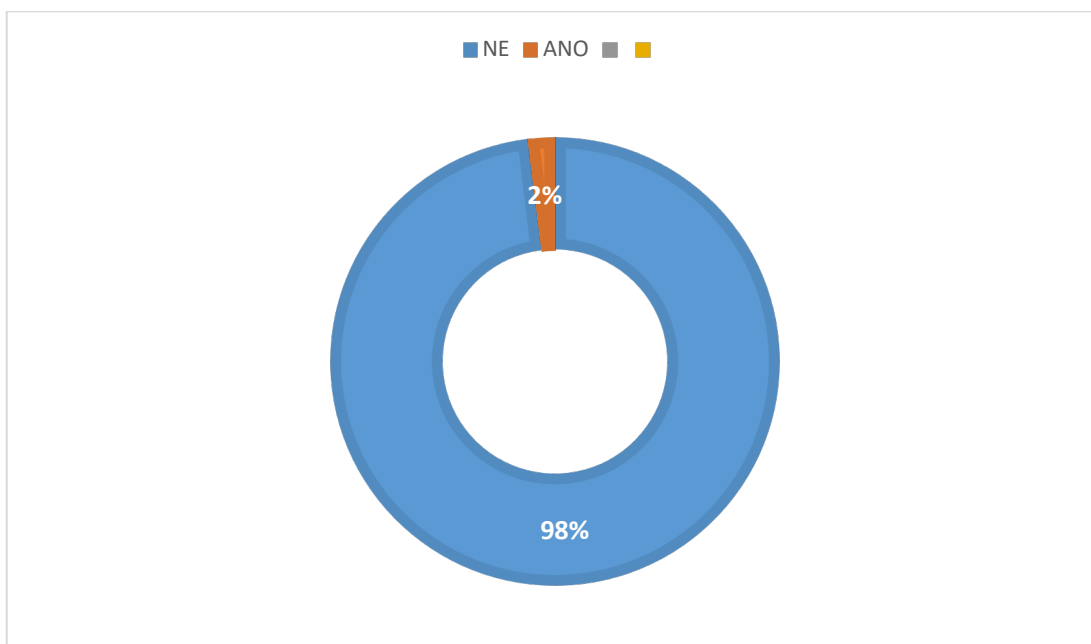


Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka 10 – Využila jste nebo využíváte možnosti služeb kariérového poradenství?**

Téměř většina respondentek, 155 (98,1 %) odpovědělo, že možnosti služeb kariérového poradenství nevyužívají a pouze 3 respondentky (1,9 %) odpověděly ano, že služby využily nebo využívají (viz Graf 10). Z toho vyplývá, že kromě tří respondentek, žádná z respondentek nikdy nevyužila služeb kariérového poradenství, z jakého důvodu se dozvíme z odpovědí v následující otázce.

Graf 10 - Využila jste nebo využíváte možnosti služeb kariérového poradenství?



Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka 11 – Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, v čem Vám poradenství nejvíce pomohlo?**

Odpověď byla otevřená, a jelikož pouze 3 respondentky využily těchto služeb, jsou od nich uvedeny 3 odpovědi. Jedna ze tří respondentek odpověděla, že poradenství jí zatím v ničem nepomohlo, druhá respondentka odpověděla, že jí kariérové poradenství pomohlo v získání rozhledu a prevenci chyb a třetí respondentka odpověděla, že díky službám získala všeobecný přehled o možnostech a zvýšení sebevědomí.

**Otázka 12 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, kde jste těchto služeb využila?**

Jedna respondentka využila služeb kariérového poradenství na Úřadu práce, druhá respondentka využila služeb v neziskové organizaci a třetí využila služeb na Úřadu práce, v mateřském centru v neziskové organizaci i v soukromé instituci.

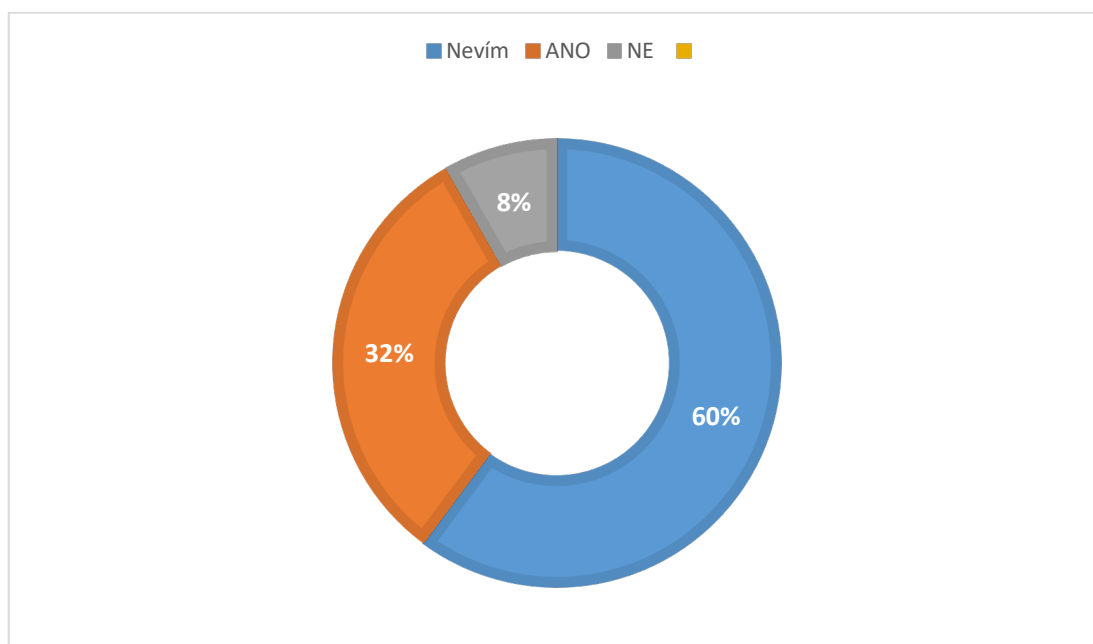
**Otázka 13 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděla NE, z jakého důvodu jste služeb kariérového poradenství nevyužila?**

Větší část respondentek odpovědělo, celkem 97 (61,4 %), že služeb kariérového poradenství nevyužily z důvodu, že neznají jejich nabídku služeb. 40 respondentek (25,3 %) odpovědělo, že nemají zájem o kariérové poradenství a 17 respondentek (10,8 %) mají v plánu těchto služeb využít. Z toho vyplývá, že více jak polovina respondentek nemá povědomí o nabídce služeb kariérového poradenství, a to může být hlavní příčinou, proč o tyto služby nemají zájem a doposud jich nevyužily, zároveň to může být i důvodem pro zbylé respondentky, které odpověděly, že o tyto služby nejeví zájem.

**Otázka 14 – Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání zaměstnání?**

Větší část respondentek, 95 (60,1 %) neví, zda by jim kariérové poradenství pomohlo při hledání zaměstnání a nepřemýšlely o tom, 50 respondentek (31,6 %) si myslí, že by jim poradenství pomohlo a 13 respondentek (8,2 %) si myslím, že by jim poradenství nepomohlo (viz Graf 14).

Graf 14 - Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání zaměstnání?

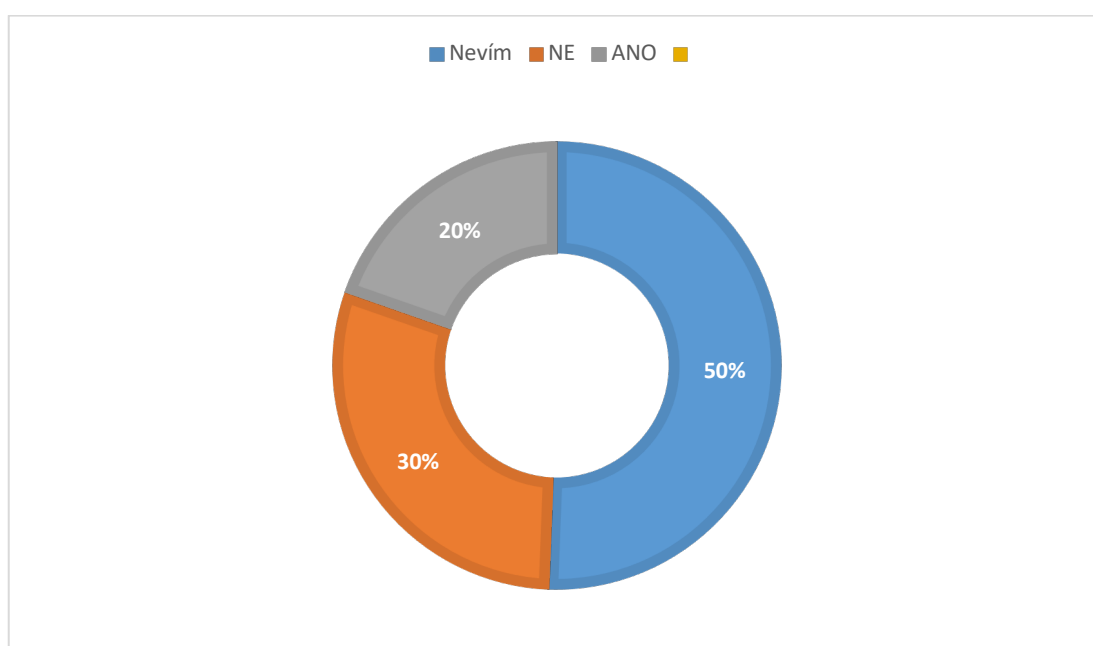


Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka 15 - Máte v plánu využít služeb kariérového poradenství při hledání práce nebo směru Vaší kariéry?**

Větší část, celkem 80 (50,5 %) respondentek odpovědělo, že neví a zatím o tom nepřemýšlely. 47 respondentek (29,7 %) odpovědělo, že nemají v plánu služeb využít a 31 respondentek (19,6 %) odpovědělo, že mají v plánu služeb využít (viz Graf 15).

Graf 15 - Máte v plánu využít služeb kariérového poradenství při hledání práce nebo směru Vaší kariéry?



Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka 16 - Jaké formě poradenství dáváte/dala byste přednost?**

Většina, 140 respondentek odpovědělo, že by dalo přednost individuální formě poradenství, 18 respondentek odpovědělo, že by dalo přednost skupinové formě poradenství (viz Graf 16). Z toho vyplývá, že téměř většina respondentek v případě využití poradenských služeb preferují osobní, soukromý kontakt s poradcem a nevyhledávají skupinové formy poradenství, kde by sdílely své problémy a zkušenosti s ostatními. Poradenství je pro ně zřejmě intimnější záležitost a nemají zájem to sdílet s ostatními, zároveň má tu výhodu, že se při individuální formě poradenství s poradcem dostanou více do hloubky potřeb klientky.

Graf 16 - Jaké formě poradenství dáváte/dala byste přednost?

**Otázka 17 – Co si myslíte, že by Vám nejvíce pomohlo pro Váš hladký návrat na trh práce?**

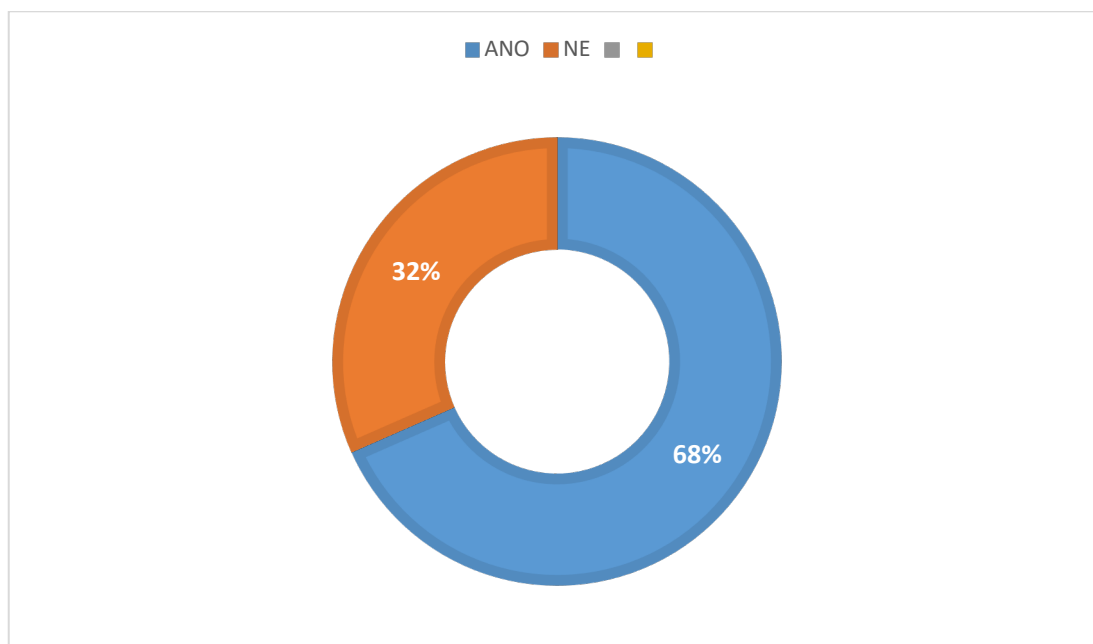
Otázka byla rozdělena do 11 témat, respondentky mohly zaškrtnout více možností. Nejvíce, celkem 75 respondentek (46,8 %) odpovědělo, že pro hladký návrat na trh práce by jim pomohlo sladit osobní a profesní život, druhou nejčastěji vybranou oblastí je zvýšit sebevědomí, 60 vybralo (37,3 %) tuto oblast, 56 respondentek (35,4 %) vybralo znalost angličtiny, 55 respondentek (34,8 %) vybralo pomoc se směrem své kariéry, 46 respondentek (28,5 %) vybralo pomoc při hledání práce, 43 respondentek (27,2 %) vybralo umět pracovat se stresem, 40 respondentek (25,3 %) vybralo, jak kvalitně napsat životopis, 38 respondentek (25 %) vybralo pomoc identifikovat své silné a slabé stránky, 36 respondentek (22,8 %) odpovědělo pomoc s přípravou na pohovor, 29 respondentek vybralo, jak začít podnikat (18,4 %) a nakonec 25 respondentek (15,8 %) vybralo pomoc s pracovně-právní problematikou.

**Otázka 18 – Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy?**

108 respondentek (68,4 %) odpovědělo ANO, že se vzdělávají a 50 respondentek (31,6 %) odpovědělo, že se nevzdělávají (viz Graf 10).



Graf 18 - Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy?



Zdroj: vlastní zpracování

#### Otázka 19 – V jaké oblasti se nejčastěji vzděláváte nebo se chcete vzdělávat?

Respondentky mohly zaškrtnout více možností, celkem jich bylo 12. Celkem 76 (48,1 %) respondentek zaškrtnulo jazykové kurzy, 58 respondentek (36,8 %) zaškrtnulo komunikační dovednosti, 47 respondentek (29,1 %) zaškrtnulo práci s PC a IT kurzy, 39 respondentek (24,7 %) zaškrtnulo zvýšení sebevědomí, 29 respondentek (18,4 %) zaškrtnulo prezentační dovednosti, 24 respondentek (15,2 %) odpovědělo žádné, 17 respondentek (10,8 %) zaškrtnulo podnikání pro začátečníky a pokročilé, 17 zaškrtnulo Time Management (10,8 %), 15 respondentek zaškrtnulo účetnictví a HR (10,1 %), 14 respondentek (8,9 %) zaškrtnulo právní poradenství a 12 respondentek (7,6 %) zaškrtnulo marketing. Dále ještě respondentky doplnily design thinking a kurzy přímo na míru v jejich oboru (vizážistka, lektorka, fotografka apod.) (viz Tabulka 19).

Tabulka 19 - V jaké oblasti se nejčastěji vzděláváte nebo se chcete vzdělávat?

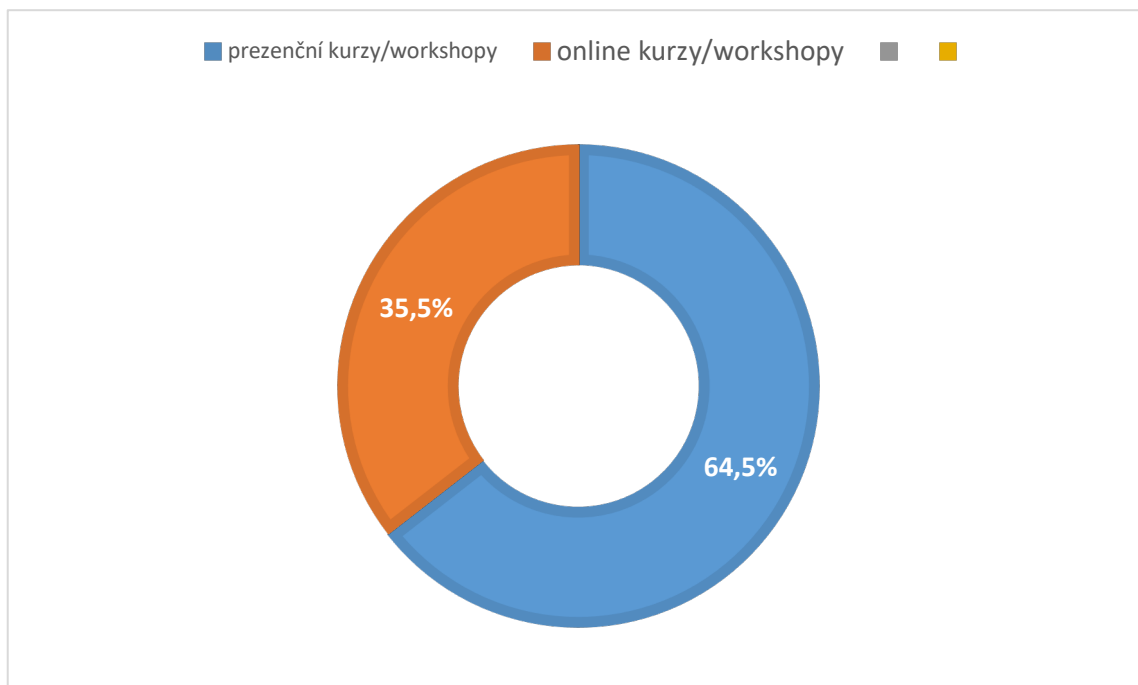
Oblast vzdělávání	Počet odpovědí	Počet odpovědí v (%)
Zvýšení sebevědomí	29	18,4
Komunikační dovednosti	47	29,1
Prezentační dovednosti	24	15,2
Podnikání pro začátečníky a pokročilé	17	10,8
Účetnictví a HR	15	10,1
Jazykové kurzy	58	36,8
Marketing	12	7,6
Práce s PC a IT kurzy	47	29,1
Právní poradenství	14	8,9
Time Management	17	10,8
Žádné	24	15,2
Jiné	8	3,6

Zdroj: vlastní zpracování

## 20 – Jaký typ vzdělávacích akcí preferujete?

Typy vzdělávacích akcí jsem rozdělila na 3 kategorie. Prezenční kurzy/workshopy preferuje 107 (67,7 %) respondentek, 59 respondentek (37,3 %) preferují online kurzy/workshopy a 2 respondentky (1,3 % žádné) (viz Graf 20).

Graf 20 – Jaký typ vzdělávacích akcí preferujete?



Zdroj: vlastní zpracování

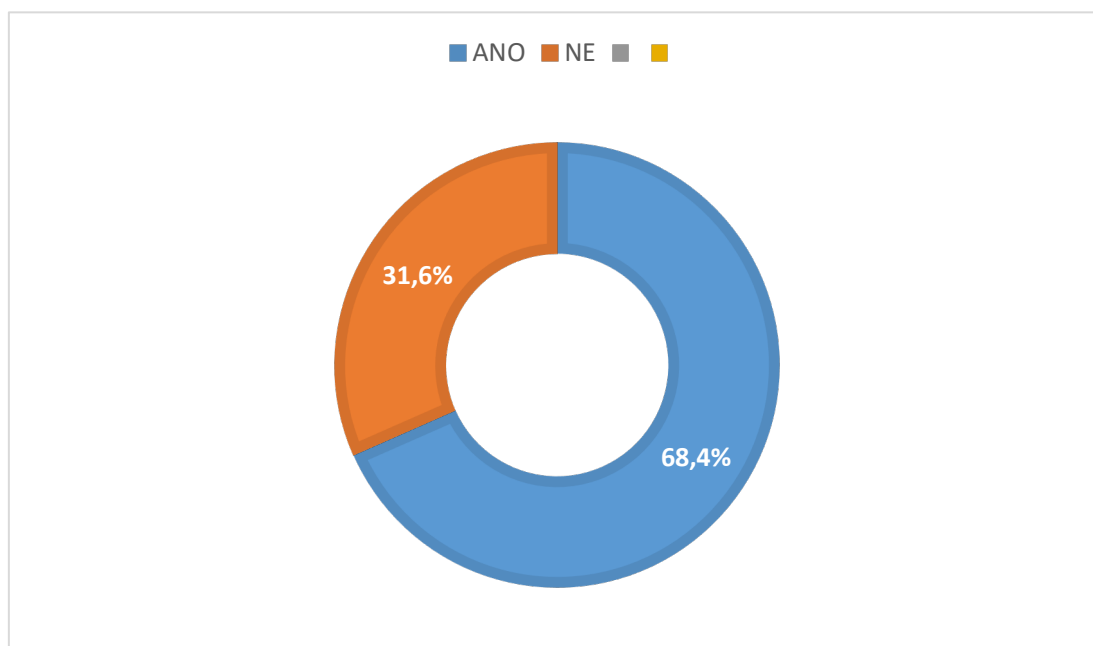
### Otázka 21–V jaké podobě Vám vzdělávací akce nejvíce vyhovují?

Na výběr měly respondentky ze 4 variant. 50 respondentek (31,6 %) odpovědělo, že jim vyhovují vzdělávací akce 1-2 hodiny v dopoledních hodinách, 36 respondentek (22,8 %) odpovědělo, že jim vyhovují 1-2 hodiny v odpoledních hodinách a 57 respondentkám (36,1 %) vyhovují 1-2 hodiny ve večerních hodinách, 14 respondentek (8,9 %) by dalo přednost celodenním kurzům a 22 respondentkám (13,9 %) víkendové kurzy. Do komentáře mi ještě dopsalo 8 respondentech, že jim nejvíce vyhovuje, když si kurz mohou pustit ze záznamu, kdykoli se jim to hodí.

### Otázka 22 - Navštěvujete nebo jste navštěvovala mateřské centrum?

108 respondentek odpovědělo, že mateřské centrum nenavštěvují (68,4 %) a 50 respondentek (31,6 %) odpovědělo, že mateřské centrum navštěvují (viz Graf 22).

Graf 22 - Navštěvujete nebo jste navštěvovala mateřské centrum?



Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka 23. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, jaké služby mateřské centrum, které jste navštívila nabízí pro děti a rodiče?

Respondentky mohou vybrat z více možností. 45 respondentek zaškrtno, že mateřská centra mají v nabídce herny pro děti a rodiče (90 %), 25 respondentek (50 %) zaškrtno sportovní kroužky, 17 respondentek (34 %) zaškrtno školičku, 16 respondentek (32 %)

zaškrtno vzdělávací akce (besedy, přednášky), 13 respondentek (26 %) zaškrtno hudební kroužky, 6 respondentek (12 %) zaškrtno jazykové kurzy a 0 jich zaškrtno kariérové poradenství a pomoc při hledání zaměstnání (viz Tabulka 23).

Tabulka 23 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, jaké služby mateřské centrum, které jste navštívila nabízí pro děti a rodiče?

Služby MC	Počet odpovědí	Počet odpovědí v (%)
Internetové portály s nabídkou práce	137	86,7
Rodina, přátelé a známí	84	53,2
Sociální sítě	68	43
Webové stránky zaměstnavatele	60	38
Úřady práce	23	14,6
Inzerce a tiskoviny	16	10,1

Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka 24 – Vyplňte prosím, jaké oblasti vzdělávání byste v mateřských centrech uvítala?**

Respondentky mohou vybrat z více možností. 79 respondentek (49,9 %) zaškrtno sladění osobního a pracovního života. 75 respondentek (47,5 %) zaškrtno komunikační dovednosti, 72 respondentek (45,6 %) zaškrtno jazykové kurzy, 55 respondentek (34,8 %) zaškrtno posílení sebevědomí, 48 respondentek (30,4 %) zaškrtno, jak se připravit na pohovor, 43 respondentek (27,2 %) zaškrtno práce s PC, 38 respondentek (24,1 %) zaškrtno, jak napsat životopis a motivační dopis, 34 respondentek (21,5 %) zaškrtno právní poradenství, 32 respondentek (20,3 %) zaškrtno, jak začít podnikat. 17 respondentek (10,7 %) zaškrtno, že neví (viz Tabulka 24).

Tabulka 24 - Vyplňte prosím, jaké oblasti vzdělávání byste v mateřských centrech uvítala?

Oblast vzdělávání	Počet odpovědí	Počet odpovědí v (%)
Sladění osobního a pracovního života	79	47,5
Komunikační dovednosti	75	47,5
Jazykové kurzy	72	47,5
Posílení sebevědomí	48	30,4
Příprava na pohovor	43	27,2
Práce s PC	38	24,1

Jak napsat životopis a motivační dopis	34	21,5
Právní poradenství	32	20,3
Jak začít podnikat	17	10,7

Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka 25 – Kde obvykle hledáte práci?

Respondentky mohly zaškrtnout více možností. Nejvíce odpovědí respondentek, celkem 137 (86,7 %) bylo u varianty internetové portály s nabídkou práce, 84 respondentek (53,2 %) hledá práci přes rodinu, přátele a známé, 68 respondentek (43 %) zaškrtnulo sociální síť, 60 respondentek (38 %) zaškrtnulo webové stránky zaměstnavatele, 46 respondentek (29,1 %) úřady práce a 16 (10,1 %) zaškrtnulo inzerci v tiskovinách. Z toho vyplývá, že respondentky pro hledání práce využívají nejčastěji internetové portály s nabídkou práce a přes rodinu, přátele a známé (viz Tabulka 25).

Tabulka 25 – Kde obvykle hledáte práci?

Kde hledáte práci	Počet odpovědí	Počet odpovědí v (%)
Internetové portály s nabídkou práce	137	86,7
Rodina, přátele a známí	84	53,2
Sociální síť	68	43
Webové stránky zaměstnavatele	60	38
Úřady práce	23	14,6
Inzerce a tiskoviny	16	10,1

Zdroj: vlastní zpracování

## 7.3 Kvalitativní šetření

Kvalitativní šetření bylo provedeno prostřednictvím rozhovorů s kariérními poradci vybraných mateřských center. Bylo osloveno 14 mateřských center, u 7 mi bylo řečeno, že kariérové poradenství neposkytují a ochotna se mnou spolupracovat byla Mgr. Gabriela Rejman, která poskytuje kariérové poradenství v rodinném a mateřském centru Vsetín. Paní Rejman souhlasila s uvedením svého jména a názvu mateřského centra. Rozhovor proběhl dne 12. 3. 2021 formou úvodního telefonického hovoru, následně zasláním otázek rozhovoru emailem a doptáním se prostřednictvím telefonického hovoru na nejasnosti. Dále se mnou byla ochotna spolupracovat kariérní poradkyně, paní Jana, která je zároveň i aktivizační pracovnící v mateřském centru na Praze 6. S paní Janou rozhovor proběhl prostřednictvím online platformy MS Teams,

dne 8. 3. 2021. Respektuji, že si poradkyně, paní Jana nepřála uvést celé jméno a název mateřského centra. Otázky položené kariérovým poradcům jsou uvedeny v příloze č. 2.

### **Vaše jméno a z jaké pozice spolupracujete s mateřským centrem?**

Gabriela Rejman: *od roku 2006 se zabývám personální problematikou a rozvojem zaměstnanců ve firmách. Posledních 9 let se personalistice věnuji na plný úvazek. Přednáším na VŠ Humanitas personální management, tam jsem měla za studentku ředitelku mateřského centra Sluníčko. Následně mě oslovila. Mám svou firmu, které je zaměřena na personalistiku – spolupráce zapadala do kontextu.*

paní Jana: *v mateřském centru jsem zaměstnaná už deset let, a pracuji zde jako aktivizační pracovník a zároveň poradce v oblasti kariéry, péče o dítě a partnerských vztahů.*

### **Jak dlouho s mateřským centrem spolupracujete a jak dlouho poskytujete kariérové poradenství?**

Gabriela Rejman: *doufám, že počítám správně - 3 roky spolupracujeme. Kariérové poradenství dělám od roku 2011.*

Paní Jana: *už to bude nějaký ten rok, ale myslím, že už to bude 10 let, jsem vystudovaný pedagog a do mateřského centra jsem šla s ambicemi pořádat a vyučovat vzdělávací kroužky pro děti a postupem času jsem přešla na rodiče, až k maminkám, kterým poskytují poradenství v oblasti partnerských vztahů, péči o dítě a zároveň, jak skloubit péči o děti a práci a jak najít vhodnou práci, poradenství dělám pátým rokem.*

### **Kdo vše zajišťuje kariérové poradenství v mateřském centru?**

Gabriela Rejman: *Nemám tušení, jestli spolupracuje Mateřské centrum s někým dalším.*

Paní Jana: *poradenství zaštiťuji pouze já, není tu tak narváno, že bych potřebovala zástup.*

### **Je zájem o služby kariérové poradenství v mateřském centru?**

Gabriela Rejman: *Jde to ve vlnách, nebo v cyklech – podle ročního období. Nejvíce se lidi zajímají v září a po novém roce. Léto a Vánoce jsou období, kdy běžně řešíme jiné*

*problémy, než je job. Momentálně je situace hodně ovlivněná COVID-19, nerada bych usuzovala, proč zájem opadá, ale doba je nejistá, a tak máme větší tendence nedělat změny a neriskovat v tom, co ovlivnit můžeme.*

*Paní Jana: to záleží, jaký je období, nejvíce zájemkyň o pomoc s prací je v srpnu, září, kdy se děti chystají do škol a taky leden, únor bývá větší zájem, v létě chodí nejmíň. Zájem je, když je to pro ně aktuální.*

### **Kolik klientek vás pravidelně nebo jednorázově navštěvuje v průběhu měsíce?**

*Gabriela Rejman: Kariérové poradenství je jedno, ne jediné, čemu se věnuji – proto to číslo není závratné. Mám kolem 30 klientů, kteří se několikrát vrátili – takže ti pravidelní. Nových, jednorázových klientů mám měsíčně 3-5.*

*Paní Jana: jsou měsíce, kdy tu nikoho nemám a pak jsou měsíce, kdy jich tu mám 6 za měsíc, některé přijdou jednou a stačí jim to a s některými se domluví na pravidelných konzultacích, 5 sezení za sebou, abychom tomu problému přišly na kloub.*

### **Jaké konkrétní informace jsou pro klientky zásadní při hledání zaměstnání?**

*Gabriela Rejman: na jakou práci má největší předpoklady. Kde by se mohla nejlépe uplatnit. Jak dlouho bude cca trvat, než najde svoje vysněné místo.*

*paní Jana: často se maminky nemohou vrátit do práce, protože jim skončila smlouva anebo tam nechtějí a hledají práci, kde budou mít více peněz. Hledají, na jakou pozici jsou kvalifikované a na jakou se aktuálně můžou přihlásit.*

### **Jaké oblasti, problémy řešíte s klientkami nejčastěji?**

*Gabriela Rejman: nejčastěji vzhled a obsah CV, Ukončení PP u předešlého zaměstnavatele. V případě mateřského centra nejčastěji řešíme, jestli najde paní uplatnění s dítětem, jak ukončit PP u zaměstnavatele, když jí nabízí neadekvátní pozici. Na co má kdo nárok. Takže ty zákonné věci a potom jak dál.*

*paní Jana: jak napsat životopis, motivační dopis. Jak ukončit smlouvu se zaměstnavatelem u kterého jí ještě běží, ale nechce se tam po rodičovské dovolené vrátit. Jaký pozice nebo zaměstnavatelé jim nabídnout pohyblivou pracovní dobu, kolik si vydělají na DPP nebo DPČ, co je výhodnější.*

**Víte, jaké služby mateřské centrum nabízí matkám s malými dětmi?**

Gabriela Rejman: *Ano. MC jsem s dětmi nenavštěvovala, ale sleduji sociální sítě, kde vidím nabídku. Také jsem dělala v MC supervizi – práci s týmem, kde jsem poznala blíže všechny holky a jejich práci.*

paní Jana: *naše MC nabízí školičku pro děti od 2 do 5 let, hernu pro děti, hudební a taneční kroužky, teda za normálního stavu, teď jsme, co se dalo přesunuli do online verze, ale není to ideální, vše se tam přenést nedá. Můžou navštívit poradnu, mohou nám zavolat na pomocnou linku a v létě pořádáme tábory pro děti, teď je v plánu téma Harry Potter.*

**Víte, o jaké služby mají matky v mateřském centru největší zájem?**

Gabriela Rejman: *o přepnutí do jiného režimu, probrání běžných problémů s někým jiným. Pomoc při řešení osobních problémů. Pomoc v nouzi.*

paní Jana: *nejvíc se zajímají o školičku a navštěvují hernu pro děti, respektive nejvíc se zajímají o služby, kde mohou na chvíli odložit děti a chvíli řešit sami sebe. Nejvíce nám také volají na pomocnou linku s akutními problémy, co dělat když..A vzhledem k pandemické situaci nejvíc teď řeší partnerské problémy a jak donutit děti vydržet u online výuky.*

**Spolupracujete s jinými mateřskými centry, projekty nebo institucemi poskytující podobné služby?**

Gabriela Rejman: *S MC NEnuda Zlín, v loňském létě jsem tam vedla rekvalifikační kurz pro maminky – základy personalistiky (6denní). S MC Majka v Brně, kde jsem vedla seminář pro maminky, jak rozjet vlastní podnikání (8denní).*

paní Jana: *spolupracujeme s domem pro mentálně postižené a s domovem seniorů. Na Praha 5 a 6 máme malou skupinku pracovníků MS se kterými sdílíme tipy, rady, co nám funguje a co ne. Teď se vše točí kolem pandemie a co bude dál i s námi.*



## 7.4 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření a rozhovorů

První výzkumná otázka zní: **Mají matky na rodičovské dovolené zájem a povědomí o službách kariérového poradenství?**

Na základě výsledků z dotazníku, který vyplnilo celkem 158 matek na rodičovské dovolené, bylo zjištěno, že 98,1 % nevyužilo a nevyužívá služeb kariérového poradenství a důvodem je z velké části neznalost těchto služeb, poskytovatelů a co tím získají, což potvrdilo 62,3 % respondentek, dalších 24 % o tyto služby nejeví zájem. 61 % respondentek neví, zda jim kariérové poradenství může pomoci při hledání zaměstnání, 20,7 % nemá v plánu těchto služeb využít a 50,5 % neví, zda jich využije. Z toho vyplývá, že u matek na rodičovské dovolené převládá nezájem o využití služeb kariérového poradenství a hlavním důvodem je, že neznají nabídku a poskytovatele těchto služeb.

Z rozhovorů je také patrné, že z nabídky služeb mateřských center, zájem o kariérové poradenství je spíše okrajový a řeší se spíše sezónně, jak zmiňuje v rozhovoru Mgr. Gabriela Rejman, a to v případě, že matky tuto možnost nabídky znají. Aktuálně to není trendy, podle odpovědi paní Jany, aktuálně se řeší spíše poradenství partnerských vztahů a péče o dítě. Ze šetření vyplývá, že je potřeba dostat nabídku služeb kariérového poradenství více do povědomí.

Druhou výzkumnou otázkou je: **Které služby matky potřebují pro návrat na trh práce po rodičovské dovolené?**

Podle výsledků z dotazníku vyplývá, že nejvíce matky požadují pomoc se sladěním osobního a rodinného života, 46,8 % žen vybralo tuto oblast, dále komunikační dovednosti a schopnost sebe prezentace a s tím je spojené i zvýšení sebevědomí. Pomoc se směrem své kariéry s tím je spojená také identifikace svých silných a slabých stránek. Velký zájem projevíly také o jazykové kurzy.

Z rozhovoru s Gabrielou Rejman vyplývá, že matky nejvíce řeší, na jakou pozici mají nejlepší předpoklady a kde by se mohla nejvíce uplatnit, identifikace slabých a silných stránek. Dále nejčastěji řeší obsah CV a pracovně-právní problematiku a paní Jana doplňuje opět zájem o sladění osobního a profesního života, jaké mají možnosti.

Třetí výzkumná otázka je: **Jaké služby nabízí rodičům mateřská centra?**

Podle dotazníku nejvíce se nabízí herny pro děti a rodiče, zaškrtno 90 % respondentek, dále sportovní kroužky, vzdělávací akce, přednášky, školička, hudební kroužky. Méně se už v MC nabízí jazykové kurzy a nejméně se nabízí rodinné poradny, zaškrtny 4 % respondentek. A kariérové poradenství v dotazníku nezaškrtnl nikdo.

Na základě oslovení MC, kde mi ze 14, 7 sdělilo, že kariérové poradenství neposkytují a podle malé frekvence počtu klientek poptaných MC, které služby poskytují, o kariérové poradenství v MC je menší zájem než o ostatní služby a velmi málo MC tuto službu nabízí. Problémem je malé povědomí o poskytování služeb kariérového poradenství a jejich propagace a motivace nabízet v otevřených kurzech pro rodiče.

## **8 Návrh vzdělávacích aktivit pro hladký návrat matek na trh práce po rodičovské dovolené**

Vzhledem k četnosti a výskytu oblasti sladění osobního a rodinného života, která zazněla napříč analýzou poskytovaných projektů, v dotaznících i v rozhovorech jako první a nejdůležitější věc, kterou matky řeší před návratem do zaměstnání. Proto jsem si tuto oblast zvolila i pro svůj návrh vzdělávací aktivity pro hladší návrat matek na trh práce po rodičovské dovolené.

Dále se často objevoval problém se směrem své kariéry, kde se nejlépe uplatnit, na co se nejvíce hodí a identifikace silných a slabých stránek. Z výsledků šetření také vyplynulo, že matky mají velký zájem o zlepšení svých jazykových a komunikačních dovedností. Dále matky mají zájem o pomoc při hledání práce, jak kvalitně napsat životopis, motivační dopis a připravit se na pohovor.

Mateřským centrům bych doporučila, zařadit následující vzdělávací programy do své nabídky služeb a zvážit i poskytování individuálního kariérového poradenství, o které matky dle výstupů mají zájem, ale v mateřských centrech jim to nebylo nabídnuto. Zařazení kariérového poradenství do služeb MC pomůže i dostat tyto služby do povědomí matek, které poté budou vědět, kam se obrátit v případě pomoci s hladším návratem na trh práce.

### **8.1 Úspěšný návrat do práce**

Na základě analýzy projektů a výsledků z výzkumných šetření navrhuji prezenční kurz, který by probíhal 1x týdně ve večerních hodinách v prostředí mateřských center nebo neziskových organizací. Kurz by byl rozdělen do 6 tematických bloků. Absolvováním všech těchto tematických večerů získá matka větší jistotu v sama sebe, ujasní si své cíle a získá podporu při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené.

**Cílová skupina:** matky pečující o děti do 15 let, které se navrací na trh práce

**Místo konání:** mateřská centra, neziskové organizace

**Finance:** závislé na příštích dotačních obdobích ESF

**Cíl kurzu:**

Cílem projektu je podpořit ženy na rodičovské dovolené k návratu na trh práce s ohledem na konkrétní potřeby matek. Podpořit je v kariérním růstu, aby dokázali identifikovat svůj potenciál a uplatnit se na pozicích, které je budou naplňovat, které jsou lépe placené a snížit tak nerovnost v platech a zvýšenou nezaměstnanost matek s malými dětmi.

**Náplň kurzu:**

6 bloků po 3 hodinách + individuální kariérové poradenství v rozsahu 4 hodin

- Využití vnitřního kapitálu – identifikace silných a slabých stránek, stanovení si svých cílů.
- Umění komunikace – asertivně a efektivně.
- Schopnost sebe prezentace – jak posílit sebevědomí.
- Jak hledat práci v 21. století – co je nového, základy právní orientace.
- Jak napsat kvalitní životopis a motivační dopis.
- Příprava na pohovor a jak zvládat změny a rychle se adaptovat v novém prostředí.

V průběhu budou mít matky možnost využít individuální kariérové poradenství s kariérním poradcem, koučem v celkovém rozsahu 4 hodin.

**Po absolvování celého kurzu, budou matky schopny:**

- Identifikovat své silné a slabé stránky.
- Stanovit si své cíle.
- Využívat asertivní a efektivní komunikaci v praxi.
- Sebevědomé sebe prezentace.
- Najít práci v 21. století.
- Napsat kvalitní životopis a motivační dopis.
- Připravit se na pohovor.
- Rychle se adaptovat v novém prostředí.

## 8.2 Sladění rodinného a profesního života

Sladění rodinného a profesního života je pro matky velkou výzvou. Mateřstvím se ženám změnila životní hodnoty a priority jsou jiné. Není však vhodné myslet jenom na chod rodinného života a zcela zapomenout na své životní a pracovní cíle, které také zásadně ovlivňují kvalitu našeho života.

**Cílová skupina:** matky pečující o děti do 15 let navracející se na trh práce

**Místo konání:** mateřská centra, neziskové organizace

**Finance:** závislé na dalších finančních dotacích ESF

### **Cíl kurzu:**

Cílem kurzu je podpořit ženy na rodičovské dovolené být schopny sladit a zorganizovat si svůj rodinný a profesní život. Poskytnout jim kvalitní informace, jak si lépe zorganizovat svůj čas a kde ho mohou ušetřit a kam naopak více investovat.

### **Náplň kurzu:**

- Jaké jsou kvalitní a vhodné zařízení péče o děti.
- Jaké jsou alternativní formy pracovního úvazku.
- Zaměstnavatelé s nabídkou flexibilních úvazku.
- Jak efektivně využívat svůj čas – Time Management v praxi.

### **Po absolvování celého kurzu budou matky schopny:**

- Vybrat si vhodné zařízení péče pro své děti.
- Vybrat si vhodnou formu pracovního úvazku.
- Vybrat si vhodného zaměstnavatele.
- Efektivně organizovat svůj čas a investovat ho do smysluplných činností.

Důležitým je zmínit financování kurzu. Z analýzy nabídek se ukázalo, že aktuálně probíhající projekty byly hrazeny z Evropského sociálního fondu, Operačního programu Zaměstnanost. Matkám byly programy nabídnuty zdarma, což je velkou výhodou. Pokud se zařadí další vzdělávací programy do nabídky MC je závislé na příštích dotačních obdobích. Pokud by se na programy dokázaly získat dotace z ESF, matky by to určitě uvítaly.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce s názvem „Návrh vzdělávacího programu pro matky po rodičovské dovolené“ bylo zmapovat kariérové poradenství a vzdělávací aktivity pro matky po rodičovské dovolené, které jim pomohou s návratem na trh práce.

Byla provedena rešerše literatury na základě, které byla vytvořena teoretická část práce, která se zaměřuje na postavení žen na trhu práce a jejich znevýhodněními. Definiuje pojem kariérové poradenství a kariérový poradce, popisuje jeho proces a vyjmenovává vhodné poskytovatele kariérového poradenství pro naši cílovou skupinu. Rozebírá sociální podporu matek na mateřské a rodičovské dovolené a možnosti přivýdělku při mateřské a rodičovské dovolené.

Praktická část tvoří analýza nabídky služeb pěti vybraných projektů a organizací pro matky na rodičovské dovolené. Zjišťovali jsme, zda mají matky zájem o kariérové poradenství, jaké služby jim nejvíce pomohou k návratu na trh práce a jaké služby nabízí mateřská centra prostřednictvím dotazníku zaslaný matkám na rodičovské dovolené a také prostřednictvím poskytnutým rozhovorům se dvěma zástupkyněmi vybraných mateřských center.

Na základě poznatků z praktické části bylo zjištěno, že velmi malá část matek využívá služeb kariérového poradenství a jedním z důvodů je neznalost nabídky služeb kariérového poradenství a jejich poskytovatelů. Dalším důvodem je dávání priorit na jiné oblasti života, a to např. partnerské vztahy a péče o dítě. Napříč analýzou projektů, dotazníkem i z rozhovorů je patrné, že nejvíce matky na rodičovské dovolené řeší otázku sladění osobního a rodinného života. Je to první překážka při návratu do zaměstnání, zjišťují si možnosti flexibilního pracovního úvazku, výběr vhodného zařízení péče o dítě a jak se k tomu staví zaměstnavatelé. Dále nejvíce řeší komunikační dovednosti, schopnost seberepresentace a jak zvýšit své sebevědomí pro úspěšný návrat na trh práce. Důležité je pro ně také správně si nastavit směr své kariéry a jaká profese je pro ně nejvhodnější. Na základě analýzy a obou šetření byly navrženy vzdělávací aktivity pro matky vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.

Bylo také zjištěno, že mateřská centra velmi zřídka nabízí služby kariérového poradenství a nejvíce mají ve své nabídce, školičky, herny pro děti a vzdělávací aktivity a kurzy pro děti a rodiče.

Na závěr bych doporučila zabývat se výstupy z již ukončených, ale úspěšných projektů, které se zabývaly návratem matek na trh práce, jako například Flexi kariéra. Z některých výstupů je možné se inspirovat a navázat na jejich práci. Dalším doporučením je dostat více do povědomí nabídku služeb kariérového poradenství, propagovat je více např. v mateřských centrech a informovat matky o projektech, které nabízí programy pro matky zdarma a mohou je motivovat a ulehčit přechod do práce s větší jistotou v sami sebe.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### TIŠTĚNÉ ZDROJE

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání.* Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247- 5258-7.

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra.* Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083.

DRAPELA, J. V. *Vybrané poradenské směry: teorie a strategie : skripta pro posluchače pedagogické fakulty Univerzity Karlovy.* Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-718-4011-4.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd.* Brno: Paido, 2010. Edice pedagogické literatury. ISBN 978-80-7315-185-0.

HANSEN, Ellen. *Kariérové poradenství: příručka pro země s nízkými a středními příjmy.* Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, 2007. ISBN ISBN978-80-904005-2-8.

KIROVOVÁ, Iva. *Od tradiční kariéry k současným kariérním koncepcím.* Československá psychologie. 2011, 55(4), 316-331.

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

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie.* Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN ISBN978-80-86429-94-6.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly.* Praha: Grada, 2015. ISBN ISBN978-80-247-5092-7.

ŠERÁK, Michal a Miroslava DVOŘÁKOVÁ. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých.* v Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2009. ISBN 978-80-213-2001-7.

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

Vyhláška č. 72/2005 Sb., vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.



Vyhláška č. 197/2016 Sb., vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další.

Zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

## **ELEKTRONICKÉ ZDROJE**

*Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.* [online]. [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <https://www.aivd.cz/soubor-doc3362/>

BIČÁKOVÁ, ALENA a KLÁRA KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce: Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., IDEA* [online]. 2015 [cit. 2021-01-05]. Dostupné z: [https://genderstudies.cz/download/IDEA\\_Studie\\_8\\_2015\\_Od\\_materstvi\\_k\\_nezamestnanosti.pdf](https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf)

*Centrum kariérového poradenství.* Národní ústav pro vzdělávání [online]. [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p/ckp>

*Evropská kontaktní skupina* [online]. [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <https://www.ekscr.cz/cs/eks-kdo-jsme>

*Evropská síť pro podporu poradenství* [online]. [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/o-euroguidance.html>

*Evropský semestr – tematický přehled: Ženy na trhu práce.* Evropská komise [online]. 2016 [cit. 2021-01-06]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_labour-force-participation-women\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_cs.pdf)

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice: Gender Studies, o. p. s.* [online]. 2011 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: [https://genderstudies.cz/download/samozivitelky\\_sendwichova.pdf](https://genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf)

*Kariérový poradce: Národní pedagogický institut ČR* [online]. [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/hledani/Text-kariérový%20poradce/typ-and/kategorie-PK-UPK-Orchard/pole-Kod-Nazev-OdbornaKompetence-Povolani-HodnoticiStandard/parametry-inv-stem/pouze-platne-ne>

*Kariérový poradce. Národní soustava povolání MPSV* [online]. [cit. 2020-12-05]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

*Koncept rodinné politiky: Ministerstvo a práce sociálních věcí* [online]. Praha, 2017 [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253)

*Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání. Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2020-12-14]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/web/cz/informacni\\_poradenske\\_stredisko\\_praha](https://www.uradprace.cz/web/cz/informacni_poradenske_stredisko_praha)

*Metodika poradenství konaného v rámci projektu „Práce a rodina v Brně Líšni“: Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2014 [cit. 2021-03-14]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=8A000000-0000-0000-0000-0000000018167&idForm=72365cd6-f664-4c8f-8b75-c637c9bfc32b&idbo=f42266a2-71fa-4be1-8242-eda4dd92cb4c#>

*Národní poradenské fórum* [online]. [cit. 2020-12-20]. Dostupné z: <https://www.narodniporadenskeforum.cz/cz/>

*O nás: Aperio* [online]. [cit. 2021-01-09]. Dostupné z: <https://aperio.cz/o-nas/>

*Peněžitá pomoc v mateřství / rodičovský příspěvek. Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2020-11-06]. Dostupné z: [https://www.cssz.cz/documents/20143/99959/PPM\\_RP\\_2015\\_m.pdf/c941a646-a0b7-7a39-4599-5f1fab395d26](https://www.cssz.cz/documents/20143/99959/PPM_RP_2015_m.pdf/c941a646-a0b7-7a39-4599-5f1fab395d26)

*Podoby kariérového poradenství. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2020-12-20]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

*Projekt Nastartujte svoji kariéru.* EKS [online]. 2020 [cit. 2021-01-09]. Dostupné z: <https://www.ekscr.cz/cs/projekt/nastartujte-svoji-karieru>

*Kdo jsme.* EKS [online]. 2013 [cit. 2021-01-09]. Dostupné z: <https://www.ekscr.cz/cs/eks-kdo-jsme>

*Rodičům naproti: Podpora pro rodiče, děti od 0 do 10 let.* Pastelka rodinné centrum [online]. [cit. 2021-01-04]. Dostupné z: <https://www.pastelka.net/rodicum-naproti/t1054?backlink=1fdcr>

*Sama, ale silná.* Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, z.s. [online]. 2021 [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: <https://aperio.cz/portfolio/sama-ale-silna-proti-diskriminaci-matek-na-trhu-prace/>

*Sladování rodinného a pracovního života, Rodiny v krajích.* Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2020-12-03]. Dostupné z: <http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika/rodinna-politika/sladovani-rodinneho-a-pracovniho-zivota>

*Výdělečná činnost během mateřské/rodičovské dovolené.* Aperio, společnost pro zdravé rodičovství [online]. [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://aperio.cz/vydelecna-cinnost-behem-materske-rodicovske-dovolene/>

*Zpráva o rodině 2020.* Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

*Ženy a muži v letech 2020: Populace podle věkových skupin a vzdělání v letech 2010 a 2019.* Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2021-01-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420k03.pdf/88c78c65-af8f-443b-8245-626e4e9cdb26?version=1.1>

*Ženy, matky - NASTARTUJTE SE!:* Evropský sociální fond. [online]. [cit. 2020-12-02]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset\\_publisher/ODuZumtPTtTa/content/zeny-matky-nastartujte-se-?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/zeny-matky-nastartujte-se-?inheritRedirect=false)

*Ženy, matky – NASTARTUJTE SE!* [online]. 2020 [cit. 2020-12-03]. Dostupné z: [http://mas-moravskabrana.cz/bec\\_druzstvo/aktivity\\_bec\\_druzstva/1656](http://mas-moravskabrana.cz/bec_druzstvo/aktivity_bec_druzstva/1656)

*Ženy a muži v datech 2020: Počty zaměstnanců a podnikatelů v letech 2010 a 2019.* Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2021-01-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420k04.pdf/55408888-cbdb-4c95-b5d7-b1442bac79d8?version=1.1>

*Ženy na trhu práce: realita a perspektiv: Sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce.* Gender Studies, o.p.s. [online]. 2007 [cit. 2021-01-20]. Dostupné z: [https://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zeny\\_na\\_trhu\\_prace\\_tiskova\\_verze\\_celek-cut.pdf](https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zeny_na_trhu_prace_tiskova_verze_celek-cut.pdf)

## SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

### Seznam tabulek

Tabulka 1 - Uveďte prosím Váš věk

Tabulka 2 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděla NE, z jakého důvodu?

Tabulka 3 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděla NE, z jakého důvodu?

Tabulka 4 - Pokud jste na následující otázku odpověděla ANO, vyberte prosím z následujících možností

Tabulka 5 - Začala jste podnikat během MD/RD nebo to máte v plánu?

Tabulka 6 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděla NE, z jakého důvodu jste služeb nevyužila?

Tabulka 7 - Co si myslíte, že by Vám nejvíce pomohlo pro Váš hladký návrat na trh práce? (můžete vybrat z více možností)

Tabulka 8 - V jaké oblasti se nejčastěji vzděláváte nebo se chcete vzdělávat

Tabulka 9 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, jaké služby mateřské centrum, které jste navštívila nabízí pro děti a rodiče? (můžete vybrat z více možností)

Tabulka 10 - Vyplňte prosím, jaké oblasti vzdělávání byste v nabídce mateřských center uvítala?

## **Seznam grafů**

Graf 1 - Zaškrtněte prosím, kolik máte dětí

Graf 2 - Jak dlouho čerpáte mateřskou/rodičovskou dovolenou?

Graf 3 - Máte v plánu se po MD/RD vrátit k zaměstnavateli, u kterého jste pracovala před nástupem na MD/RD?

Graf 4 - Pracujete/pracovala jste během MD/RD alespoň příležitostně?

Graf 5 - Využila jste nebo využíváte možnosti služeb kariérového poradenství?

Graf 6 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, kde jste těchto služeb využila?

Graf 7 - Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání nové práce?

Graf 8 - Máte v plánu využít služby kariérového poradenství pro pomoc při hledání nového zaměstnání nebo směru Vaší kariéry?

Graf 9 - Jaké formě poradenství dáváte/dala byste přednost?

Graf 10 - Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy?

Graf 11 - Jaký typ vzdělávacích akcí preferujete?

Graf 12 - V jaké podobě Vám vzdělávací kurzy nejvíce vyhovují?

Graf 13 - Navštěvujete nebo jste navštěvovala mateřské?

Graf 14 - Kde obvykle hledáte práci?

## **SEZNAM ZKRATEK**

### **Seznam zkratk**

AV ČR – Akademie věd České republiky

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

MC – Mateřské centrum

MD – Mateřská dovolená

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

RD – Rodičovská dovolená

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha 1: Otázky dotazník**

**Příloha 2: Otázky rozhovor**



### **Příloha č. 1: Otázky dotazník**

1. Uveďte prosím Váš věk
  - a) Méně než 18 let
  - b) 18 – 23
  - c) 24 – 29
  - d) 30 – 35
  - e) 36 – 41
  - f) 42 a více let
2. Uveďte prosím Vaše nejvyšší dosažené vzdělání
  - a) ZŠ
  - b) SŠ bez maturity
  - c) SŠ s maturitou
  - d) VOŠ
  - e) VŠ
3. Zaškrtněte prosím, kolik máte dětí
  - a) 1
  - b) 2
  - c) 3
  - d) 4
  - e) 5 a více dětí
4. Jak dlouho čerpáte mateřskou/rodičovskou dovolenou?
  - a) do 1 roku
  - b) 1 – 2 roky
  - c) 2 – 3 roky
  - d) 3 – 4 roky
  - e) 5 – 6 let
  - f) 6 a více let
5. Máte v plánu se po MD/RD vrátit k zaměstnavateli, u kterého jste pracovala před nástupem na MD/RD?
  - a) Ano
  - b) Ne
  - c) Před nástupem na MD/RD jsem nepracovala na HPP

- d) Jiné
6. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla NE, z jakého důvodu?
- a) Se zaměstnavatelem jsem se nedomluvila
  - b) Chci si najít práci u jiného zaměstnavatele
  - c) Chci začít podnikat/podnikám
  - d) Jiné
7. Pracujete/pracovala jste během MD/RD alespoň příležitostně?
- a) Ano
  - b) Ne
8. Pokud jste na následující otázku odpověděla ANO, vyberte prosím z následujících možností (můžete zaškrtnout více možností)
- a) DPP/DPČ u původního zaměstnavatele
  - b) DPP/DPČ u jiného zaměstnavatele
  - c) OSVČ
  - d) Jiné
9. Začala jste podnikat během MD/RD nebo to máte v plánu?
- a) Ano, začala jsem podnikat během MD/RD
  - b) Ano, plánuji začít podnikat během nebo po ukončení MD/RD
  - c) Podnikala jsem už před nástupem na MD/RD
  - d) Ne, zatím o podnikání neuvažuji
10. Využila jste nebo využíváte možnosti služeb kariérového poradenství?
- a) Ano
  - b) Ne
11. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, v čem Vám poradenství nejvíce pomohlo?
- Otevřená odpověď
12. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, kde jste těchto služeb využila? (můžete vybrat z více možností)
- a) Úřady práce
  - b) Mateřská centra
  - c) Neziskové organizace
  - d) Soukromé instituce

13. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla NE, z jakého důvodu jste služeb nevyužila?
- a) Neznám nabídku služeb kariérového poradenství
  - b) Nemám zájem o kariérové poradenství
  - c) V budoucnosti mám zájem těchto služeb využít
  - d) Jiné
14. Myslíte si, že Vám kariérové poradenství může pomoci při hledání nové práce?
- a) Ano
  - b) Ne
  - c) Nevím, zatím jsem o tom nepřemýšlela
15. Máte v plánu využít služby kariérového poradenství pro pomoc při hledání nového zaměstnání nebo směru Vaší kariéry?
- a) Ano
  - b) Ne
  - c) Nevím, zatím jsem o tom nepřemýšlela
16. Jaké formě poradenství dáváte/dala byste přednost?
- a) Individuální
  - b) Skupinové
17. Co si myslíte, že by Vám nejvíce pomohlo pro Váš hladký návrat na trh práce? (můžete vybrat z více možností)
- a) Zvýšit sebevědomí
  - b) Pomoc při hledání práce
  - c) Pomoc s přípravou na pohovor
  - d) Pomoc se směrem své kariéry
  - e) Jak začít podnikat/jak rozvíjet své podnikání
  - f) Identifikovat své silné a slabé stránky
  - g) Sladit osobní a profesní život
  - h) Jiné
18. Vzděláváte se nebo navštěvujete vzdělávací kurzy?
- a) Ano
  - b) Ne

19. V jaké oblasti se nejčastěji vzděláváte nebo se chcete vzdělávat (můžete zaškrtnout více položek)
- a) Zvýšit sebevědomí
  - b) Time Management
  - c) Komunikační dovednosti
  - d) Prezentační dovednosti
  - e) Podnikání pro začátečníky nebo pokročilé
  - f) Účetnictví a HR
  - g) Práce s PC a IT kurzy
  - h) Právní poradenství
  - i) Žádné
  - j) Jiné
20. Jaký typ vzdělávacích akcí preferujete?
- a) Prezenční kurzy/workshopy
  - b) Online kurzy/workshopy
  - c) Žádné
  - d) Jiné
21. V jaké podobě Vám vzdělávací kurzy nejvíce vyhovují?
- a) 1-2 hodiny v dopoledních hodinách
  - b) 1-2 hodiny v odpoledních hodinách
  - c) 1-2 ve večerních hodinách
  - d) Celodenní kurzy
  - e) Víkendové kurzy
  - f) Žádné
  - g) Jiné
22. Navštěvujete nebo jste navštěvovala mateřské (rodinné centrum)?
- a) Ano
  - b) Ne
23. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, jaké služby mateřské centrum, které jste navštívila nabízí pro děti a rodiče? (můžete vybrat z více možností)
- a) Kariérové poradenství – pomoc při hledání zaměstnání

- b) Rodinná poradna
- c) Vzdělávací akce - přednášky, besedy, kurzy
- d) Jazykové kurzy
- e) Hudební kroužky
- f) Sportovní kroužky
- g) Školička
- h) Herny pro děti a rodiče
- i) Jiné

24. Vyplňte prosím, jaké oblasti vzdělávání byste v nabídce mateřských center uvítala? (můžete vybrat z více možností)

- a) Jak napsat životopis a motivační dopis
- b) Jak se připravit na pohovor
- c) Posílení sebevědomí
- d) Komunikační dovednosti
- e) Jak začít podnikat
- f) Právní poradenství
- g) Jazykové kurzy
- h) Práce s PC
- i) Žádné
- j) Jiné

25. Kde obvykle hledáte práci? (můžete zaškrtnout více možností)

- a) Internetové portály s nabídkou práce
- b) Webové stránky zaměstnavatele
- c) Sociální sítě
- d) Úřady práce
- e) Inzerce v tiskovinách
- f) Rodina, přátelé a známí
- g) Jiné

## **Příloha č. 2: Otázky rozhovor**

1. Vaše jméno a z jaké pozice spolupracujete s mateřským centrem?
2. Jak dlouho s mateřským centrem spolupracujete a jak dlouho poskytujete kariérové poradenství?
3. Kdo vše zajišťuje kariérové poradenství v mateřském centru?
4. Je zájem o služby kariérové poradenství v mateřském centru?
5. Kolik klientek vás pravidelně nebo jednorázově navštěvuje v průběhu měsíce?
6. Jaké konkrétní informace jsou pro klientky zásadní při hledání zaměstnání?
7. Jaké oblasti, problémy řešíte s klientkami nejčastěji?
8. Víte, jaké služby mateřské centrum nabízí matkám s malými dětmi?
9. Víte, o jaké služby mají matky v mateřském centru největší zájem?
10. Spolupracujete s jinými mateřskými centry, projekty nebo institucemi poskytující podobné služby?