

Rodinné a mateřské centrum Sluníčko jako možná varianta slad'ování profesní a mateřské role

Petra Lazárková

Bakalářská práce
2007



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Petra LAZÁRKOVÁ

Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

**Téma práce: Mateřské a rodinné centrum Sluníčko Vsetín jako
možná varianta sladování mateřské a profesní role**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování teoretické části: mateřská a profesní role v životě ženy, mateřství z pohledu
platné legislativy, význam a funkce mateřských center.**

**Zpracování praktické části: charakteristika MC Sluníčko Vsetín (vznik, činnost), šetření
mezi klientkami a personálem uvedeného MC.**

Zpracování výsledků šetření.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

KOLÍNSKÁ, R. Mateřská centra. Praha : Pražské matky, 1995. ISBN 80-901864-0-8.

MATOUŠEK, O. Rodina jako instituce a vztahová síť. Praha : SLON, 1993. ISBN 80-901864-0-8.

ŠTĚPÁNKOVÁ, B. (ed.) Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace 2. Praha : MPSV, 2003. ISBN 80-86552-74-8.

VÁGNEROVÁ, M. Vývojová psychologie. Dětství, dospělost, stáří. Praha : Portál, s.r.o., 2000. ISBN 80-7178-308-0.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Zuzana Tichá

Ústav pedagogických věd

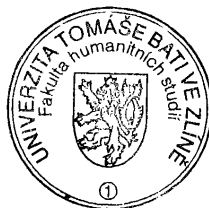
Datum zadání bakalářské práce:

23. února 2007

Termín odevzdání bakalářské práce:

25. května 2007

Ve Zlíně dne 23. února 2007



L.S.

Ing. Jitka Chydarová
pověřená děkanka

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Moje bakalářská práce se zabývá Rodinným a mateřským centrem Sluníčko Vsetín, jako možnou variantou sladování profesního a mateřského života. Teoretická část se skládá z problematiky postavení žen ve společnosti a na trhu práce, věnuje se různým možnostem sladování profesní a mateřské role, fenoménu mateřských center a důkladně rozebírá konkrétní mateřské centrum Sluníčko.

Praktická část je zaměřena na výzkum předpokladu, že Rodinné a mateřské centrum je skutečně možnou variantou pro sladování profesní a mateřské role. Výzkum se skládá ze dvou částí – dotazníkového šetření a strukturovaného rozhovoru s psychologkou spolupracující s centrem.

Klíčová slova: mateřská role, profesní role, mateřské centrum, sladování, rovné příležitosti mužů a žen

ABSTRACT

My bachelor thesis deals with Family and mother centre Sluníčko Vsetín as a possible variation of coordination of profession and maternal life. Theoretical part consists of problems of female status in society and labour market, it follows various possibilities of profession and maternal role coordination, phenomenon of maternal centres and it analyses concrete mother centre Sluníčko substantially.

Practical part focuses on the research of presumption that Family and mother centre Sluníčko is really the possible variation for profession and maternal role coordination. Investigation is composed of two parts - questionnaire examination and structured interview with psychologist cooperating with the centre.

Key words: maternal role, profession role, mother centre, coordination, equal opportunities of male and female

Touto cestou bych chtěla poděkovat PhDr. Zuzaně Tiché, za cenné rady, které mi poskytla a zároveň za trpělivost, s jakou se mi věnovala.

Motto: „Ruka, která hýbe kolébkou, hýbe celým světem“

anglické přísloví

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 ŽENA, SOUČÁST SPOLEČNOSTI.....	11
1.1 PROMĚNY POSTAVENÍ ŽENY.....	11
1.1.1 Přístupy k zaměstnané ženě.....	12
1.2 VÝVOJ V ČECHÁCH.....	12
1.3 ŽENA NA TRHU PRÁCE	13
1.3.1 Trh práce v číslech.....	13
1.4 KONEC TRADIČNÍ RODINY?.....	15
2 SLAĎOVÁNÍ PROFESNÍ A MATEŘSKÉ ROLE.....	17
2.1 DŮVODY SLAĎOVÁNÍ	18
2.1.1 Rovné příležitosti mužů a žen.....	19
2.2 SOUČASNÉ MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ.....	19
2.2.1 Flexibilní formy zaměstnání	20
2.2.2 Mateřská a rodičovská dovolená	22
2.2.3 Evropské fondy, nevládní organizace.....	25
3 MATEŘSKÁ CENTRA	28
3.1 HISTORIE A VÝVOJ MATEŘSKÝCH CENTER	28
3.1.1 Historie mateřských center	29
3.1.2 Vývoj MC.....	30
3.2 CENTRUM JE, KDYŽ... ..	30
3.3 NABÍDKA MATEŘSKÝCH CENTER.....	31
3.4 ZHODNOCENÍ MATEŘSKÝCH CENTER.....	32
3.5 SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER	34
3.5.1 Cíle Sítě mateřských center	34
4 RODINNÉ A MATEŘSKÉ CENTRUM SLUNÍČKO VSETÍN	36
4.1 VZNIK A VÝVOJ CENTRA.....	36
4.2 PROGRAMOVÁ ČINNOST CENTRA, METODY A CÍLE	37
4.3 VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY, SPOLUPRÁCE V PROJEKTECH	39
4.4 MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ V RÁMCI RODINNÉHO A MATEŘSKÉHO CENTRA.....	41
4.4.1 Návštěvnost centra.....	42
II PRAKTICKÁ ČÁST	43
5 VÝZKUM.....	44

5.1	CÍL VÝZKUMU	44
5.2	MATERIÁL A METODIKA	44
5.3	VÝSLEDKY, ANALÝZA A DISKUSE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	45
5.4	INTERPRETACE, VYHODNOCENÍ ROZHOVORU	56
5.5	SHRNUTÍ VÝZKUMU	59
	ZÁVĚR	63
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	65
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	67
	SEZNAM OBRÁZKŮ	68
	SEZNAM PŘÍLOH	69

ÚVOD

Pro svou práci jsem si zvolila téma Rodinné a mateřské centrum Sluníčko jako možná varianta sladování profesní a mateřské role.

S tímto centrem jsem navázala spolupráci v rámci svých školních praxí. Musím se přiznat, že před příchodem do centra jsme o něm měla maximálně zkreslenou představu. Když se ale otevřely dveře centra i pro mě, naskytla se mi možnost spolupracovat s opravdu výbornou komunitou lidí. Postupem času jsem dospěla k závěru, že je asi spousta takových lidí, kteří mají prakticky nulové znalosti a informace o institucích, jako jsou mateřská centra. Přitom jsou to místa, která mohou maminkám na mateřské dovolené poskytnout tolik žádanou aktivizaci, vybočení ze stereotypu a přátelské otevřené prostředí. Proto byl jako první z cílů, které jsem si k této práci vytyčila, představit fenomén mateřských center širší veřejnosti. Má práce se ovšem nedotýká pouze trendu mateřských center. Jak je již patrné z názvu, zabývá se také aktuálním tématem slučitelnosti profesní a mateřské role. Dnešní společnost je příliš zaměřena na individuální výkony jedinců, na jejich flexibilitu, rychlost, dravost. Společenským děním hýbe dynamická tržní ekonomika. Maminky jsou při odchodu na mateřskou dovolenou z této dynamicity na několik let vytrženy a „ztrácí tempo“. Při jejich opětovném návratu do zaměstnání bývají ostatní vždy „o krok napřed“ a ženy s dětmi se tak zařazují mezi skupiny obtížně zaměstnatelných obyvatel. Jsou tím odkázány na ekonomickou podporu státu nebo partnera, ztrácejí sebevědomí, jsou izolované. Aby k těmto situacím nedocházelo, společnost hledá možnosti, jak skloubit profesní život s rodinným – jak sladovat profesní život s rodinným. Ve své práci se zabývám mnohými aspekty samotného sladování, proč k němu má docházet, zda – li se tak děje, existuje – li nějaká legislativa, napomáhající tomuto procesu. Bohužel, jelikož je tento proces skutečně aktuální, většina plánů, jak skutečně dosáhnout plnohodnotného sloučení je existuje stále spíše v teoretické rovině. I to je důvod, proč jsem jako možnou variantu sladování profesní a mateřské role vybrala fenomén mateřských center. Centra chápou velice dobře potřeby matek, a proto jim také vycházejí vstříc v možnostech sladování. Dalším cílem mé práce tedy je, potvrdit, že Rodinné a mateřské centrum Sluníčko také podporuje sladování profesní a mateřské role, a může být možnou variantou, které budou maminky využívat.

V první kapitole se věnuji ženě, jako součásti společnosti. Postavení ženy se v průběhu dějin rapidně měnilo, byly jí připsány určité role, které jsou jí stereotypním vnímáním přisuzovány

dodnes. V měnící se společnosti se však bortí klasický model rodin a tím i postavení ženy jako pečovatelky a hospodyně. Žena byla zapojena do pracovního procesu, postupně z něj byla zase vytlačována. Tyto společenské změny současně se změnami postojů se zde snažím zachytit. Současně se věnuji statistickým údajům, počtu zaměstnaných žen podobně.

Druhá kapitola se zabývá samotným sladováním profesní a mateřské role, důvodům proč k němu dochází, jaké jsou současné možnosti pro sladování, legislativní opatření, projektům, které jsou na sladování zaměřeny. Zabývám se zde také způsobem financování těchto projektů a součinností s neziskovým sektorem.

Celá třetí kapitola se týká fenoménu mateřských center. Nastiňuje historické momenty a vývoj jakými se ubíraly, definuje se zde, co jsou mateřská centra, jaká je jejich programová činnost, co nabízejí svým klientům i jaká je jejich filosofie. Součástí je také podkapitola o organizaci sdružující mateřská centra v České republice.

Čtvrtá, poslední kapitola teoretické části se soustředí na vsetínské mateřské centrum Sluníčko. Jako předchozí kapitola, popisuje historii vzniku a vývoj centra, jeho programovou činnost a metody práce, součástí je i přiblížení projektů, kterých se centrum účastnilo či účastní v současnosti. Uvádím zde vzdělávací programy, které centrum poskytuje i možnosti sladování, které nabízí. Již v této části práce se snažím ukázat zjevný, i přesto nedoceněný význam centra pro společnost.

Praktická část mé práce má za cíl ukázat, že Rodinné a mateřské centrum Sluníčko může skutečně být možnou variantou pro sladování profesní a mateřské role. Proto jsem vypracovala výzkumné šetření, které se skládá z dotazníkového šetření a rozhovoru s psychologem, která spolupracuje s centrem.

Mým přáním je, aby má práce alespoň částečně rozšířila povědomí o činnosti nejen centra vsetínského, ale všech mateřských center, jelikož jejich přínos pro společnost – a hlavně pro její základ tj. rodinu, pokládám za významný.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ŽENA, SOUČÁST SPOLEČNOSTI

Česká republika (dále jen ČR), jakožto demokratický stát, má ve své Ústavě zahrnutu Listinu základních práv a svobod, díky které se postavení ženy v naší společnosti shoduje s postavením muže, a tím by se měla shodovat i jejich práva a povinnosti. Pryč je doba, kdy jedinou prací ženy byla péče o domácnost a potomstvo. Ženy se svou emancipací integrovaly na post rovnocenných partnerek mužů. Cesta k vydobytí této pozice však byla dlouhá a složitá, nehledě na to, že proces integrace jen dokončen jen formálně.

1.1 Proměny postavení ženy

Postavení ženy se v průběhu dějin měnilo stejně tak dynamicky, jako společnost sama. Dalo by se ovšem říct, že jde o vývoj v kruhu. Počátek lze vysledovat již v pravěku, kdy byla žena téměř bohyně a v některých společenstvích je tento matriarchát patrný dodnes, přes období kdy byly ženy chápány jako nesvéprávné loutky či otrokyně, za které mluví pouze jejich muž, do dob, kdy jsou práva žen a mužů sjednocena (relativně). Důležitý zlom, který se týká mého tématu tj. ženy v zaměstnání, byla průmyslová revoluce. *„Ženy už v preindustriálních společnostech dosáhly relativně výraznou míru autonomie – jak v otázce ekonomické suverenity, tak v pozitivním ohodnocení domácích prací. Uzavření ženy do (izolované) domácnosti, degradace domácích prací proti placenému zaměstnání a z takto rozvržené situace vyplývající bezmoc žen, legitimovaná „funkčnost“ poměrů, nastolených v západní společnosti po druhé světové válce, neměla v minulosti precedent. Historické studie evropských společností dokládají, že v tradiční zemědělské usedlosti jako v modelovém rodinném produkčním podniku byly mužské a ženské práce rodově diferencované, nebyly však rodově stratifikované: jejich komplementarita a vzájemná nepostradatelnost byla příliš zjevná na to, aby mohly být ty či ony podceňovány...průmyslová revoluce však měla ambivalentní dopad na rodinu a zejména na postavení ženy: zvedla sice životní úroveň, oddělily však bydliště od pracoviště a učinily masy žen závislé na zaměstnání mužů. Ženy nemohouce být dále přímými spolupracovnicemi mužů v produkující domácnosti, staly se poskytovatelkami servisu jejich pracovní síly...postupná automatizace vzala status domácím pracím. Stala se z nich jen nepříjemná domácí lopota v izolaci.“* Možný (1999, s. 150) Postupným zaváděním všech báječných „domácích pomocníků“ proklamovaných jakožto jediných pracovníků, byly domácí práce zcela degradovány – jako by ani žádnou prací nebyly, vše se dělá samo...

1.1.1 Přístupy k zaměstnané ženě

„Již v polovině našeho století byly ve veřejném diskurzu artikulovány v principu tři postoje k zaměstnanosti (vdaných) žen, jež dodnes vyčerpávají možná východiska k posuzování této problematiky.“ Možný (1999, s. 152)

1. Konzervativní stanovisko zcela odmítá, aby vdané ženy, zvláště pak matky, pracovaly mimo svou domácnost. To se odráží na zcela jiném přístupu k výchově děvčat a chlapců a také v tom, že ženy nemají konkurovat mužům v soutěži o pracovní místa

2. Neokonzervativní stanovisko připouští pouze práci bezdětných žen. Po narození dítěte žena své zaměstnání opouští a věnuje se dětem. Poté, co se děti osamostatní, se žena opět vrací do zaměstnání, popř. se stará o vnoučata, nemohoucí rodiče apod.

3. Egalitární přístup v otázce zaměstnání žen poukazuje na to, že výše uvedený trojfázový přístup devaluje ženskou kvalifikaci v zaměstnání v průběhu péče o dítě. „Zejména pokud je mateřská fáze delší, žena je kvalifikovanější a rozvoj jejího zaměstnání dynamičtější, ztratí výpadkem z profese kontakt s jeho dynamikou a je de facto odsouzena k méně kvalifikované práci v oboru, pokud z něho nevypadne úplně.“ Možný (1999, s. 153)

1.2 Vývoj v Čechách

Nerada bych ve své práci rozváděla složitý historický vývoj a snahy žen o emancipaci a rovnost. Nemohu se však nevyhnout vývoji v naší republice alespoň stručně. Situace v komunistických státech byla totiž dosti odlišná od západních zemí Evropy a USA. Ženy u nás dosáhly „rovnosti“ a „možnosti“ pracovat dosti kontroverzním způsobem. Po roce 1948 nastoupila „tvrdá emancipace“ ze strany státu. Rudá armáda se připravovala na další potenciální válku, s čím byla spojená celková mobilizace pracovních sil. Ženy byly oslavovány i v mužských rolích – pracovaly u bagru i jiných strojů, ovšem doma nastupovaly na další směnu a bylo pouze na nich, jak se s touto situací vyrovnají. „Ženám byla jejich pracovní mobilizace předložena jako dosažení rovnosti, jako cesta jejich emancipace: rovná šance na zaměstnání a rozsáhlý, energicky realizovaný program na osvobození ženy od handicapu mateřství výstavbou školek a jeslí, jež přijímaly děti od tří měsíců (kdy tehdy končila mateřská dovolená) a nabízely i celotýdenní péči, to bylo něco, o čem jejich vrstevnice na západě pouze snily.“ Možný (1999, s. 155) Považuji za zcela urgentní podotknout, že toto nebyl žádný vstřícný krok ze strany státu, kterým by chtěl vyjít českým ženám vstříc. Šlo o

pouhý nedostatek pracovních sil, snahu zmanipulovat obyvatelstvo a držet nad ním restriktivní totalitní železnou ruku. Po zjištění, jak ekonomicky náročné je udržovat ženy v práci (časté absence z důvodů nemoci dětí apod.) a také finanční náročnost všech zařízení pečující o malé děti zaměstnaných matek, následuje další obrat, prodlužování mateřských dovolených a „demobilizace“ ženských sil. Z žen se najednou stávaly opět hospodyně a pečovatelky. Společnost pojala za svůj neokonzervativní přístup k zaměstnanosti žen. Důvod byl prostý – mzdy mužů a celková životní úroveň byla režimem snížena natolik, že nebylo ekonomicky možné, aby žena zůstávala v domácnosti, základní životní úroveň udržela pouze rodina, kde byli zaměstnání oba manželé.

1.3 Žena na trhu práce

„České ženy v dost těžkých politických a sociálních podmínkách pochopily, jak důležitá a nezastupitelná je práce pro životní dráhu každé ženy. Nedá se očekávat, že se této těžce nabyté zkušenosti vzdají a stanou se ženami v domácnosti. Pracovní trh přináší mnoho příležitostí ale také značná rizika. Dá se hodně získat, ale také všechno ztratit. Zaměstnání přináší seberealizaci a plat, tedy dvě věci, které lze podle některých názorů lehce kompenzovat: seberealizaci péčí o rodinu, o kariéru manžela a plat zase vyšším platem muže. Ale pozor: ničím nelze kompenzovat všechno to další, co přináší dobrá práce: úspěch, nezávislost, kontakty s lidmi, radost z práce, životní spokojenost, vzor v chování pro děti, kultivaci životní orientace a hodnot, pocit spoluúčasti a mnohé další.“ Čermáková (1999, s. 57)

Přestože společnost snad již pochopila, že nemá cenu ponechávat ženy v domácnostech, ženy stále nemají vyhráno a přesto, že víme, že ženy a muži jsou si rovni, ale zároveň víme, jak moc se liší teorie od praxe. Bohužel, ženy jsou na trhu práce stále diskriminovány. Je obecně známo, že profese, v kterých převažují ženy jsou méně platově ohodnocené, že za totožnou práci dostane žena méně než muž, že vedoucí místa v politice a ekonomice většinou zastávají muži i například to, že muže se při přijímacím pohovoru nikdo neptá na to, zda-li plánuje oženit se a mít děti, zatímco ženy se s touto otázkou setkávají více než často.

1.3.1 Trh práce v číslech

Ráda bych uvedla některá fakta, která mapují situaci žen na českém trhu práce, dle výzkumu prováděného Českým statistickým úřadem pro Ministerstvo práce a sociálních věcí (Ženy a muži v datech, 2005) :

- „Zaměstnanost českých žen je vysoká – v roce 2004 byla míra ekonomické aktivity žen ve věku 15 a více let 50,5 % (mužů 68,4 %). Mezi všemi ekonomicky aktivními představují ženy 44,2 %. Nezaměstnanost žen je však vyšší než nezaměstnanost mužů: v roce 2004 byla míra nezaměstnanosti žen 9,9 %, mužů 7,0 %,
- nejvyšší podíl žen je mezi zaměstnanci, kde tvoří 46,6 %. Mezi zaměstnavateli je 22,3 % žen a podniká 26,3 % žen,
- za týden odpracují ženy, zaměstnané na plný úvazek, o 4,9 hodin v průměru méně než muži, ženy se zkráceným pracovním úvazkem však pracují v průměru o hodinu déle než takto zaměstnaní muži,
- na částečný úvazek pracovala v roce 2004 každá dvanáctá žena (mezi muži každý čtyřicátý čtvrtý),
- při zkoumání ekonomického postavení byl u kategorie „Péče o děti, rodinu a domácnost“ podíl všech žen nad 15 let 8,5 % což činí cca 380 tisíc osob. U mužů tvořila tato kategorie podíl 0,1% což zahrnuje přibližně 4000 mužů,
- zde je 10 zaměstnání s největším podílem žen: mezi typicky „ženské“ profese patří: učitelé předškolní výchovy, sestry pro intenzivní péči, obsluha šicích a vyšívacích strojů, porodní asistentky, sestry pro péči o dítě, pedagogové pro předškolní výchovu, ruční žehlíři, ošetřovatelé – všeobecné zdravotní sestry, písárky, pečovatelé o domácnost,
- a konečně Mediány mezd podle úrovně vzdělávání (pozn. Mediánová hrubá měsíční mzda představuje prostřední hodnotu vzestupně seřazené řady mezd, jde tedy o přesnější, reálný a extrémními hodnotami nezkreslený ukazatel mzdové úrovně). Ženy vydělávají méně (jejich mediánová mzda je nižší měsíčně o téměř 3700 Kč) než muži, a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejně vzdělání. Oběma skupinám rostly platy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2004 dosahovaly pouze 80,9 % úrovně výše mediánové mzdy mužů. Největší diskrepance byla zjištěna u středoškoláků bez maturity (relativní rozdíl o 19,1%) a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším než magisterským vzděláním (rozdíl činí 25,9%)“

1.4 Konec tradiční rodiny?

Moderní společnost otevřela ženám prostor pro realizaci i mimo rodinu. Narušil se tradiční vzorec, kdy se muž pohybuje ve sféře placené práce a žena ve sféře neplacené. „ *Muž je stále více a častěji vtahován do soukromé instituce rodiny, aby zde plnil, nebo se alespoň spolupodílel na plnění některých rolí, jež byly dříve vyhrazeny pouze ženám. Tradiční komplementarita rolí je v moderní společnosti postupně porušována. V každodenním životě to znamená, že role muže a ženy jsou v zásadě stále více zastupitelné, zaměnitelné a neměl by existovat ostrý předěl mezi mužskou a ženskou prací v rámci domácnosti.*“ Maříková (1999, s. 61)

Přesto je ženám vyčítáno, že porušily tradiční vzorec rodiny a způsobují tak její rozklad. Bývají označovány jako kariéristky, feministky a podobně. Málokdo si uvědomuje, že je to právě společnost, která ženu staví do situace, že musí volit mezi tím, bude-li vůbec mít rodinu, nebo se bude věnovat kariéře. Žena se při péči o dítě opět dostává do situace, kdy je zcela ekonomicky závislá na státu nebo manželovi. Společnost, i přesto že se tak často tváří, není k matkám, resp. k rodinám s dětmi příliš přátelská: Kolikrát jsme slyšeli „užij si, dokud nemáš děti“? V kolika restauracích mají dětské sedačky? V kolika úřadech a firmách jsou dětské koutky? Do kolika dopravních prostředků pohodlně vjedete s kočárkem? A kolik zaměstnavatelů zřizuje ve svých firmách jesle pro děti zaměstnanců? Čermáková (1999, s. 56) upozorňuje, že: „ *neexistuje žádný pádný psychologický, fyziologický ani sociální důvod, proč by to měla být žena, kdo kombinuje rodinu a práci. Proč ne oba partneři? Proč je námezdní práce strukturovaná tak, že naprosto znemožňuje dospělým partnerům kombinovat spoluzodpovědnost za rodinu se zaměstnáním? Příčiny vidí dnes sociologové spíše v technické, technologické či organizační charakteristice práce než přímo v rodině či neochotě partnerů domluvit se o strategii rodinných a pracovních rolí. Moderní svět vytlačuje rodinu a triumfují v něm jiné životní styly, než je rodinný život. Důsledky jsou v nízké porodnosti a neodpovědnosti partnerů k rodinným závazkům. Tyto konflikty budou v budoucnu spíše vzrůstat, pokud nebudou řešeny. Spjatost pracovní sféry s rodinnou je značná, lidé ji také tak vnímají a chovají se podle toho. Zejména u mladých lidí (mužů i žen) přestává fungovat zaběhaná schémata jejich otců a matek. Bylo snazší být ochránkyní rodinného krbu, když možnosti studovat, kariérově získat či prostě cestovat a konzumovat byly minimální. Je však třeba definovat, že možnosti by měly být stejné pro obě pohlaví.*

Obviňovat ženy, že ruší tradiční rodinu a odklánějí se od rodinných pout, je nespravedlivé, pokud se ze stejného hlediska nehodnotí i muži.“

Možný (2002, s. 22) je poněkud skeptický: *„za společenské změny, které otevřely ženám bránu na cestě ze soukromého světa rodiny do veřejného světa širší společnosti, platí naše civilizace častějším úpadkem rodinného života a celkovým poklesem porodnosti pod míru prosté reprodukce. Rodičovství je principiálně nemožné, když se oba, muž i žena rozhodnou pro tradiční mužskou roli. Hledá se způsob, jak větší angažovaností mužů v privátní sféře kompenzovat větší participaci žen v placených povoláních a jejich zájem na profesionální kariéře; výsledky však zatím nejsou jednoznačně povzbuzující. Pokus naší civilizace zlomit tisícileté zvyky, ne-li přímo geneticky vtištěné vzorce, je zaměřen na velice ambiciózní cíl. Není ani zdaleka jisté kdy, ba ani že se ho podaří dosáhnout, či jaký přesný výsledek můžeme čekat. Je však v podstatě západní kultury, která je zároveň agresivní a požívačná a která si dokázala vytvořit technické předpoklady, jak tyto své dva rysy sloučit, že už se nebude orientovat jinak. Nebude se měnit, alespoň pokud se jí bude dařit přežít tuto svou orientaci bez krize blízké katastrofě.“*

I přesto Možného výzkumy dokládají, že čtyři z pěti Čechů a Češek pokládají nadále založení šťastné rodiny za to hlavní ve svém životě a nejméně třem z těch čtyř se to podaří, i když ne všem na první pokus. *„Výrazná většina lidí považuje šťastný rodinný život za základ kvality svého života.“* Možný (1999, s. 24)

Změny se ovšem skutečně nedotýkají jen žen. Dnes si stále více mužů uvědomuje, jak důležité a i pro ně osobně přínosné je více se podílet na výchově a péči o děti. A přitom v čase, kdy je s miminkem nejvíce práce, kdy potřebuje celodenní péči a kdy si ho i otec chce co nejvíce „užít“, je nucen se výrazně zaměřit na materiální zabezpečení rodiny. Práce a přínos, který matka dává společnosti péčí o potomka, jsou totiž stále podhodnoceny.

Zeman (2005, s. 9) píše: *„současná rodina není v krizi, prochází však zásadní změnou. Mění se jak vnitřní struktura rodiny (např. je nově definována role matky a otce, plánování rodičovství se řídí technickými vymoženostmi), tak vnější podmínky, které souhrnně vytvářejí destabilizační tlaky (např. tlak ekonomické sféry a trhu na dostupnost a flexibilitu pracovních sil, informační zahlcení, nové chápání autonomie a svobody jedince a další).“*

2 SLAĎOVÁNÍ PROFESNÍ A MATEŘSKÉ ROLE

Žena současnosti je vzdělaná, většinou vstupuje do manželství po zabezpečení začátku své profesní kariéry a svého životního stylu, jednoznačně preferuje rovnoprávný model manželství, ve kterém nejsou dané pozice nadřízeného a podřízeného, oba partneři si mají být rovni. K této rovnosti dnes patří i to, že žena je ochotná (a schopná) zvládat nejen tradiční roli matky, ale i ženy pracující. Často však nastávají situace, že nezáleží pouze na vůli ženy a jejím rozhodnutí pracovat či nikoliv. Životní úroveň v naší republice je taková, že je již desítky let většina rodin závislá na příjmech obou rodičů.

Změnám, které současnost přinesla, je nutné se přizpůsobit. Výše jsem uvedla citaci Iva Možného, společnost musí vytvořit nové mechanismy, aby docílila spokojené rodiny, která ač se to některým líbí nebo ne, je stále prvořadá a frázovitě řečeno je základním stavebním kamenem společnosti. Musí být kladen důraz na zdokonalování rodinné politiky, stát musí vytvořit takové podmínky, kterými rodiny skutečně podpoří.

V současnosti nabitě individualismem a sebestředností je na problém ženy, rozhodující se zda-li bude mít dítě, pohlíženo jako na její soukromý problém, ovšem pohlédneme-li na data o snižující se porodnosti a stárnutí obyvatelstva, je načase podat ženám (potažmo rodině) pomocnou ruku. Stávající situaci a změny si uvědomuje i stát. Cituji z Národní zprávy o rodině vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV): *„Postindustriální epocha spolu se vznikem sociálního státu vytvořila prostředí velmi znevýhodňující rodinu a život v rodině oproti jiným formám života. Význam dětí v rámci mezigenerační solidarity jako investice pro hmotné existenciální zajištění ve stáří byl omezen systémem sociální péče a důchodového pojištění, které eliminovalo bezprostřední závislost na dětech. Význam dítěte pro rodiče se posunul do roviny emocionální, což snížilo přímou materiální nezbytnost přítomnosti dětí v rodině a naopak umožnilo jejich nahrazování některými substituty splňujícími emocionální uspokojení. Přes nezměněný strukturální význam rodin s dětmi pro fungování společnosti, který vyplývá z jejich nenahraditelných nebo obtížně nahraditelných funkcí, nebyl přesun hmotného významu dětí ze sféry přímého hmotného zajištění (vztah dítě – rodič) do sféry nepřímého zabezpečení (generace ekonomicky aktivního obyvatelstva – generace v důchodovém věku) kompenzován změnou přístupu společnosti a státu k rodinám. Tvorba lidského kapitálu a plnění dalších funkcí rodiny nejsou materiálně a finančně oceněny, což při ztrátě přímého materiálního nebo finančního užitku z dětí výrazně znevý-*

hodňuje rodiny s dětmi vůči ostatnímu obyvatelstvu. Vzrůstající důraz na roli jedince ve společnosti vedl současně k poklesu hodnoty přikládané rodině jako přirozenému základnímu článku sociálního celku. Výchova dětí je přes svůj nesporný význam pro společnost pojímána jako důsledek svobodného rozhodnutí rodičů a jejich preferencí, nikoli jako činnost prospěšná pro všechny. Rozhodnutí mít či nemít děti je považováno za soukromou věc rodičů, kterou společnost nikterak neovlivňuje ani neupřednostňuje.

V této situaci se proto jeví zcela přirozeně jako materiálně výrazně výhodnější náhradní formy života bez dětí. Ve chvíli, kdy je ve společnosti veškeré jednání vztaheno k jednotlivci, nikoli k rodině, a rodina je chápána jako skupina jednotlivců, dochází tím zároveň k její diskriminaci jako jedné formy života před ostatními. Společenská indiference vůči faktu, zda jedinec vychovává či nevychovává děti spolu se vzrůstajícími náklady na dítě a dalšími faktory (snaha výrazně zvýšit životní úroveň rodiny, emancipace a růst vzdělání a kvalifikace žen) vede často k nutnosti zaměstnání obou rodičů, aniž by přitom byla zvýhodněna domácí péče o dítě jedním z rodičů nebo efektivně řešena otázka různých forem vhodné denní péče nerodičovskou osobou (např. dle vzoru jiných evropských států).“ MPSV: Národní zpráva o rodině [online]. 2004 [2007-05-22] Dostupné z WWW<http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>

2.1 Důvody sladování

Důvody, proč by ženy měly mít možnost sladovat svou profesní kariéru s mateřskou, jsou jak subjektivní, tak objektivní. Ne nadarmo se říká, že spokojená matka rovná se spokojená rodina. Již dávno nepřináší zaměstnání pouze finanční jistoty, ale také pocity uspokojení, seberealizace, sociální vazby, kontakty, zároveň také vzor pro děti. Netvrdím, že každá matka bude toužit ihned po porodu nastoupit do práce. Některá se možná nevrátí nikdy, některá se bude věnovat mateřství a počká, až dítě nastoupí např. do školky či školy, jsou však i takové (a není jich málo), které cítí skutečnou potřebu zůstat ve spojení se svým zaměstnáním, nebo alespoň oborem. Jsou ženy, které nechtějí znehodnocovat své nabyté vzdělání, trápit se stereotypností domácích prací a zůstat doma v izolaci a vytvářet si tím vnitřní frustrace. Ať už ženy subjektivně touží po čemkoliv, je důležité, aby své přání mohly plnit.

Je nutné podotknout i objektivní potřebu: ženy tvoří 44,8% zaměstnaných na českém trhu (ČSÚ), proto je důležité uspokojovat jejich potřeby; dlouhotrvající nespokojenost by jistě mohla mít neblahé dopady na ekonomiku státu.

2.1.1 Rovné příležitosti mužů a žen

Na tyto potřeby reagovaly v minulých letech státy EU a jiné. Vláda České republiky přijala 8. 4. 1998 usnesení o naplnění textu O prioritách a postupech vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. Tento text vznikl na základě: „*Analýzy současného postavení žen ve společnosti, z jeho vyhodnocení ve vztahu k vnitrostátním předpisům a zejména pak k závazkům vyplývajícím z mezinárodních dokumentů, zejména z Úmluvy OSN o zákazu všech forem diskriminace žen, ze závěrů „Akční platformy IV. světové konference o ženách v Pekingu“, včetně jejího následného programového dokumentu – „Realizace Akčního programu schváleného IV. světovou konferencí o ženách konanou v roce 1995 v Pekingu“ přijatého v Bukurešti v září 1996, a v neposlední řadě pak z požadavků právních předpisů Evropské unie. Návrhy opatření reagují též na požadavky nevládních organizací prosazujících zájmy žen.*“ MPSV. Návrh postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen [online]. 1998 [cit. 2007-05-18]. Dostupný z WWW. <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/654/zprava.pdf>> Vláda se v něm například zavazuje aktivně informovat o opatřeních na podporu rovných příležitostí, dbát na rovnost při přípravě legislativních materiálů či podporovat veřejnou diskusi o problematice.

Možnost úspěšně sladovat kariéru a mateřství je také jeden z nutných předpokladů rovných příležitostí žen a mužů. Každoročně je vydávána Zpráva o plnění Priorit.

2.2 Současné možnosti sladování

Možnost skloubit kariéru s mateřstvím a výchovou dětí je úzce spjata s rodinnou politikou státu a také s programy na podporu rovných příležitostí žen a mužů.

Koncepce novodobé rodinné politiky by se neměla týkat pouze jednoho resortu, ale měla by procházet celým spektrem tak, aby napomohla rodině v různých oblastech ať už v politice vzdělávací, zdravotní, daňové apod.

V souvislosti s tímto novým trendem vydalo MPSV Národní koncepci rodinné politiky.

„ Tato zpráva vznikla na základě usnesení vlády č. 343 ze 7. dubna 2003, které Ministerstvu práce a sociálních věcí uložilo zpracovat zprávu o rodině a z ní vycházející koncepci rodinné politiky do roku 2005. Vychází přitom z dobrých příkladů obdobných dokumentů zpracovávaných v minulosti i současnosti ve všech sousedních zemích. Dokument zpracovalo oddělení rodinné politiky v rámci odboru rodinné politiky a sociální práce Ministerstva práce a sociálních věcí na jaře r. 2004, a to ve spolupráci s řadou expertů z akademické sféry a s některými státními institucemi a nevládními organizacemi. Využity byly vlastní podkladové materiály, odborné studie a výzkumné zprávy z mnoha oborů souvisejících s tématem, stejně jako podklady poskytnuté jednotlivými ústředními orgány státní správy.

Národní zpráva o rodině si klade za cíl zmapovat současnou situaci života rodin v České republice včetně stavu legislativních a institucionálních nástrojů pro podporu rodiny ve veřejné sféře... Cílem této zprávy není navrhnout jednotlivé kroky v oblasti podpory rodiny, nýbrž zachytit současný stav včetně jeho nedostatků tak, aby bylo možno následně přikročit k přípravě koncepce státní rodinné politiky.“ MPSV (2004, s. 6)

Problematika potřeby sladování je stále ještě velmi nová a nevyřešená. Národní koncepce rodinné politiky s ní sice počítá, jelikož je to skutečně nutné, otázkou ovšem zůstává, kdy budou možná řešení zavedena do praxe, každodenního života mužů a žen. Stále totiž chybí potřebná legislativa.

Cílem sladování nemusí být nutně posílení postavení žen na trhu práce. Některé skupiny žen mohou být docela dobře spokojené se svým postavením na trhu práce, nicméně se nemohou podle svých představ věnovat povolání i rodině. Proto je naopak důležitým cílem dosáhnou rozšíření flexibilních forem zaměstnání. Důležité je také změna a rozšíření legislativy, týkající se čerpání dávek na mateřské a rodičovské dovolené. Současná legislativa nevychází dostatečně vstříc potřebám matek a otců.

2.2.1 Flexibilní formy zaměstnání

Problém sladění kariéry a rodiny je způsoben tím, že pracovní pozice jsou v podstatě definovány neutrálně, bez ohledu na osobní a rodinnou situaci zaměstnance či zaměstnankyně, což však v našich podmínkách nepoměrně lépe vyhovuje mužům. Pro ženy se mateřství (i předpokládané budoucí mateřství) stává handicapem. „ *Flexibilní formy zaměstnání nejsou*

českými zaměstnavateli dostatečně nabízeny. Největší problémy se sladěním svých rolí v zaměstnání a rodině zažívají ženy a muži s dětmi v předškolním věku. Mezi významné moderní typy organizace práce patří úprava délky pracovní doby, práce na směny, částečné pracovní úvazky, zaměstnávání na dobu určitou, práce doma, práce na dohodu, ale i přesčas, nesociální pracovní doba.“ MPSV: Národní zpráva o rodině [online]. 2004 [2007-05-22] Dostupné z WWW< http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>

Flexibilní formou zaměstnání se myslí např. zkrácený pracovní úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova či jiné formy flexibility činností (změna tempa, změna činností). Z řad zaměstnavatelů bývá z těchto variant nejčastěji využíván a pracovníkům nabízen zkrácený pracovní úvazek (méně než 30 hodin týdně). Takto upravený pracovní úvazek však bývá často platově podhodnocen a proto je využíván jen nízkým procentem pracujících. „V roce 2002 pracovalo na zkrácený úvazek pouze 8 % všech zaměstnaných žen (2 % všech zaměstnaných mužů)... Nízká atraktivita částečných úvazků v České republice spočívá v celkově nízké mzdové úrovni, kdy je často zkrácená ekonomická aktivita dokonce méně výhodná než plná neaktivita (průměrný hodinový výdělek při částečném úvazku je roven 55–90 % výdělku při plném úvazku)... Rozšíření těchto flexibilních forem zaměstnávání však dosud brání ekonomické důvody a zejména neznalost legislativních předpisů, které tyto formy pracovněprávních vztahů umožňují, zejména ze strany zaměstnavatelů.“ MPSV: Národní zpráva o rodině [online]. 2004 [2007-05-22] Dostupné z WWW< http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>

Vzhledem k těmto informacím pokládám za velmi důležité, aby byly firmy a zaměstnavatelé pozitivně motivováni k zavádění různých flexibilních forem práce a bude-li třeba, tak byly za tento vstřícný krok odměňovány.

V současnosti bývá tato snaha a výhody firem označována jako Pracovní prostředí přátelské rodině. Takovéto firmy aplikují nejrůznější mechanismy, které umožňují rodičům co nejlépe skloubit péči o dítě s kariérou. Kromě výše uvedených alternativních typů pracovních úvazků se může jednat například o vzdělávání zaměstnanců (kurzy pro zaměstnance, kteří se vrací po delší pauze – mateřská či rodičovská dovolená), vytváření individuálních plánů postupného návratu do zaměstnání, informování o činnostech organizace těch, kteří jsou delší dobu mimo pracoviště (např. emailové nebo tištěné zpravodaje), zřízení dětských koutků nebo firemních miniškolek na pracovišti. Bohužel, realizace těchto možných variant je u nás stále ve stádiu pokusů, navíc se týká převážně nadnárodních firem, i přesto, že za-

vedení flexibilních opatření může být ziskem i pro firmy (např. zvýšená produktivita, zlepšení morálky, zvýšení motivace, snižování nákladů apod.)

V souvislosti s touto koncepcí Pracovního prostředí přátelského rodině, vznikl certifikát Společnost přátelská rodině, který mohou vydávat Mateřská centra (začleněná do Sítě mateřských center), takovým společností firmám které splňují dané požadavky.

„Ocenění Společnost přátelská rodině je zaměřeno na posílení rodiny ve společnosti a na podporu prorodinné politiky. Současná společnost zaměřená na výkon a úspěch vytlačuje rodiny zejména s malými dětmi mezi ohrožené skupiny na okraji společnosti, proto je zapotřebí jasně deklarovat, že děti chceme nejen penězi a slovy, ale především činy.

Ti, kdo s podporou rodiny v podobě nabídky bezbariérového prostředí, rodinných slev, snahou o zachování zdravého životního prostředí atd. už začali, mohou získat certifikát Společnost přátelská rodině.

Očekáváme, že kampaní přispějeme ke zvýšení společenské prestiže rodiny. Členská mateřská centra Sítě MC v ČR jsou rozeseta po celé republice. Věříme, že jednotlivá MC povzbudí kampaní k prorodinným aktivitám široké okolí svého působení.“ Sít' mateřských center: Společnost přátelská rodině [online]. 2005 [2007-05-22] Dostupné z WWW<<http://www.materskacentra.cz/>>

2.2.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Stát se snaží vyjít vstříc matkám a otcům, kteří chtějí sloučit své profesní a rodičovské role opatřeními, které mají převážně pracovněprávní povahu. Bohužel, i přesto, že se snaží o dodržování výše zmiňovaných Priorit o rovnosti mužů a žen, otcové jsou na rodičovské dovolené finančně znevýhodňováni a tak se sladování uskutečňuje buď v minimální míře, nebo vůbec.

Zde jsou údaje, týkající se mateřské a rodičovské dovolené:

„Mateřská dovolená

Zaměstnankyni (matce) náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Osamělou za-

městnankyní se rozumí žena neprovdaná, ovdovělá nebo rozvedená a žena osamělá z jiného vážného důvodu, nežije-li s druhem.

Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v bodě 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí nebo o zaměstnankyni osamělou.

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zvlášť žádat. Stačí, aby zaměstnavateli oznámila nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem.

Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou a doba kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, je ve smyslu ust. § 127 z. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, považována za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnanec/zaměstnankyně omluven/a z nepřítomnosti v práci. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrada mzdy, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle z.č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a z.č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z.č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená může poskytována po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy posuzuje jako výkon práce, a to i pro účely dovolené na zotavenou.

Vrátí-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateř-

skou dovolenou (28 a 37 týdnů od dne narození dítěte), je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Tzn., že pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nastoupí v jedné roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat o poskytnutí rodičovské dovolené.

Zaměstnankyně, která se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, stejně jako zaměstnanec, který se po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby rodičovské dovolené zaměstnankyně vrací zpět do práce, musí být zařazen na druh práce dohodnutý v pracovní smlouvě.

Rodičovská dovolená zaměstnance – otce v rozsahu rodičovské dovolené matky se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako doba zameškaná.

Po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrady mzdy; nýbrž nárok na dávku státní sociální podpory - rodičovský příspěvek dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Za situace, kdy oba rodiče současně čerpají rodičovskou dovolenou, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší pouze jednomu z nich.“ MPSV. Rodina [online]. 2007 [2007-05-18]. Dostupné z www: <<http://www.mpsv.cz/cs/4#apr>>.

Společnost pro zdravé rodičovství Aperió vypracovala zprávu s názvem Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení, ve které poukazuje na nedostatky ve výše uvedené legislativě. „Je logické, že mateřskou a rodičovskou dovolenou využívají a péči o dítě do 3 let věku zajišťují především ženy. Vedle tradičního přístupu velké části společnosti k péči o dítě je to způsobeno hlavně ekonomickými faktory. V mnoha rodinách je příjem muže větší než příjem ženy. Čerpání rodičovské dovo-

lené otcem dítěte by znamenalo výraznější zhoršení ekonomické situace rodiny než v případě, že by mateřskou a poté rodičovskou dovolenou čerpala matka.

K udržování tradičního přístupu žen a mužů k péči o dítě přispívá nejen rozdílná výše jejich mezd, ale i současná právní úprava. Otec dítěte je v péči o dítě znevýhodněn přímo právními předpisy, neboť může pobírat peněžitý příspěvek odpovídající peněžitému příspěvku v mateřství pouze v případě, kdy se matka z objektivních důvodů nemůže o dítě starat a nikoli v těch případech, kdy se matka dobrovolně rozhodne ukončit mateřskou dovolenou před uplynutím zákonem vymezené doby a péči o dítě převezme na základě dohody rodičů otec. Pokud si rodiče dítěte vymění tzv. tradiční role, tj. žena se vrátí do zaměstnání během mateřské dovolené a muž zůstane v domácnosti s dítětem, nemá nárok na peněžitou pomoc z nemocenského pojištění ve stejné výši jako žena v téže situaci (69 % vyměřovacího základu), ale pouze na dávku státní sociální podpory – rodičovský příspěvek. V praxi to znamená, že otcové v době, kdy matka může čerpat mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou raději nečerpají.“ APERIO. Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení. [online]. 2005, [cit. 2007–05-18]. Dostupné z [www. <http://www.aperio.cz/download/Rodina.pdf>](http://www.aperio.cz/download/Rodina.pdf). ISBN 80-903087-4-0

2.2.3 Evropské fondy, nevládní organizace

Po vstupu ČR do Evropské unie se u nás začaly rozšiřovat tlaky na vyrovnání příležitostí mužů a žen nejen v oblasti trhu práce, ale v celé české společnosti a na rozvoj lidských zdrojů. Začínají k nám pronikat zahraniční i vznikat české projekty, které jsou buď částečně, nebo zcela financovány ze strukturálních fondů evropské unie.

Jedním z nejznámějších, největších a nejdéle trvajících projektů je Iniciativa Společenství Equal. „Anglický výraz *Equal* znamená rovný, rovnoprávný. Je to název jedné ze čtyř iniciativ Evropského společenství, které jsou v plánovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů. Iniciativa Společenství EQUAL, spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu, je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním cílem této iniciativy je podpora rovného přístupu k zaměstnání a vývoj a ověřování postupů boje proti diskriminaci a nerovnosti na trhu práce. Cestou k tomu je řada projektů, v rámci kterých vznikají trvalá a efektivní rozvojová partnerství pro řešení problémů z celé řady oblastí.“ Rovné šance : Vše o projektu MOPPS [online]. 2007 [2007-05-22]. Dostupný z WWW <<http://www.rovnesance.cz/DesktopDefault.aspx?ta>>

S Iniciativou Equal začal spolupracovat Český svaz žen. Český svaz žen je nevládní ženskou organizací s početnou členskou základnou, sdružuje přes 20 tisíc členek a další sympatizující. Má cca 930 základních organizací, a to ve všech krajích ČR. Pracuje na dobrovolné bázi na různých úrovních napříč politickým spektrem a ve prospěch a v zájmu žen a jejich práv. „Svaz se hlásí k základním dokumentům přijatým mezinárodním ženským hnutím a opírá se o mezinárodní dokumenty, k nimž se Česká republika přihlásila. ČSŽ se zaměřuje na problémy, které souvisejí s postavením žen ve společnosti, především pak na trhu práce, sladování rodinného a profesního života, rodinou politikou, problematiku žen na venkově (je přístupná a poskytuje zároveň informace široké veřejnosti). Zaměřuje se především na perspektivní projekty spolupráce a partnerství, pomoci, osvěty, přípravy na vstup do EU a další. Je iniciátorem diskusí na tzv. „horká“ témata, která jsou středem zájmu, a to nejen žen. Členská základna se věnuje aktivitám souvisejícím s lokálním společenským životem, udržováním tradic i vzděláváním a předáváním informací. Hlavní aktivity jsou: sladování rodinného a profesního života, budování, Informačních a poradenských center, medializace rovných příležitostí, zdraví žen.“ Ženské organizace : ČSŽ [online]. 2006 [2007-05-22]. Dostupný WWW<<http://www.feminismus.cz/organizace.html?x=15>>

„Český svaz žen se do iniciativy EQUAL zapojil jako hlavní řešitel projektem „Podmínky pro sladování profesního a rodinného života-partnerství v rodině“ již v roce 2002. Na realizaci se pod vedením ČSŽ podílelo 27 subjektů z celé České republiky. Byly to další nevládní ženské organizace, odborové, výzkumné, vzdělávací, informační, osvětové organizace a poradenská centra a firmy.

Toto partnerství umožnilo dívat se na problematiku sladování zaměstnání a rodiny z různých úhlů, postupovat odborně a konstruktivně a řešit úkoly komplexně. Projekt prošel třemi fázemi – analýzou současné situace postavení ženy na trhu práce, hledání cest k řešení a dospěl ke koncepci řešení. V první fázi šlo především o sběr a zpracování dat, zpracování zahraničních zkušeností i domácích pramenů a proběhly diskuse se zástupci cílových skupin, kterých se zúčastnily i ZO ČSŽ v okresech. V druhé fázi byl zpřesněn obsah a forma metodik (1. všeobecná, 2. znevýhodněné skupiny žen, 3. efektivní působení na zaměstnavatele, 4. řešení služeb). Ve třetí fázi byly tyto metodiky zpracovány, prošly připomínkovým řízením rozvojových partnerů a ověřováním u skupin osob, pro které byly určeny.“ Rovné šance : Vše o projektu MOPPS [online]. 2007 [2007-05-22]. Dostupný z WWW <<http://www.rovnesance.cz/DesktopDefault.aspx?ta>>

Na projektu EQUAL a Českého svazu žen „Podmínky pro sladování profesního a rodinného života – partnerství v rodině“ se jako jeden z 27 výše jmenovaných subjektů podílelo i Rodinné a mateřské centrum Sluníčko (dále jen RMC). To v roce 2003 provedlo sérii besed – kulatých stolů, zaměřených na vybraná témata týkající se řešení postavení žen na trhu práce. Výstupy z těchto kulatých stolů byly zapracovány do závěrečné zprávy Českého svazu žen. (interní dokumenty RMC)

3 MATEŘSKÁ CENTRA

Může se zdát, že v čase, kdy se o rodině mluví v souvislosti s patologickými jevy (násilí v rodině, zneužívání a týraní dětí, rozpadu rodiny), není na místě hovořit o tak obyčejné věci, jako je myšlenka mateřských center (dále jen MC). Opak je však pravdou. Fenomén mateřských center se u nás začal rozvíjet na samotném konci století, v současnosti je však při počtu takřka 200 jednotlivých center nelze přehlížet. I přesto, že nespádají do kategorie sociálních služeb, jejich přínos pro společnost a péče, jakou věnují svým „klientům“, je obrovská. Mateřská centra přispívají k primární sociální prevenci, která je u nás bohužel často podceňovaná. V době, kdy si společnost přestává uvědomovat, jak významnou roli v ní hraje rodina a kdy se rodina skutečně stává ohroženou skupinou, dávají MC příležitost k rozšiřování vzdělávání, mnohdy suplují i kulturní zařízení, rozvíjejí komunitní život. MC se snaží o podporu zdravé rodiny, jakožto základnímu stavebnímu kameni společnosti, zabránuje sociálnímu vyloučení rodin s malými dětmi, vzdělává své návštěvníky a vede je ke zdravému životnímu stylu.

Tato centra, většinou vznikající svépomocí maminek, jsou útočištěm pro všechny ty, které jsou unavené z každodenního stereotypu péče o děti a domácnost, pro ty které mají chuť zkusit něco nového, uplatnit své znalosti a bohaté zkušenosti. Je to místo setkávání, navazování nových kontaktů, vazeb a vztahů, prostor, kde si děti nehrají samy. Rodiče s dětmi zde netráví den vedle sebe, ale společně. MC mají neformální charakter, účast na všech aktivitách je zcela dobrovolná a nezávazná, centra může navštívit kdokoliv a kdykoliv.

MC vznikají jako klasický příklad aktivit občanské společnosti z potřeb a zájmů občanů. Nezáleží na jejich právní subjektivitě, mohou být samostatným občanským sdružením nebo pod záštitou jiné organizace. Důležité je, aby zůstala otevřená a dostupná všem sociálním skupinám.

3.1 Historie a vývoj mateřských center

Fenomén MC se v republice objevil vcelku záhy po Sametové revoluci: jakým způsobem a v jak nebyvalém rozsahu a formě uvádím v následujících kapitolách. K šíření myšlenky dochází pozvolna a mimo zraky a podpory široké veřejnosti, ovšem se značným zájmem tehdejších maminek. Ty mají nevyčíslitelnou zásluhu na vzniku center a jejich rozšíření.

3.1.1 Historie mateřských center

Idea mateřských center k nám přichází z Německa. O tom jak strastiplná to byla cesta, vypráví v úvodu bulletinů o Síti MC i jiných zakladatelka prvního MC v republice Rut Kolínská, toho času aktivistka v hnutí Pražské matky. Ona sama často vyzdvihuje to, že jejich první centrum vznikalo „čistě zezdola“, neboli svépomocí maminek. Zní to až neuvěřitelně, ale skutečně první MC u nás vzniklo „okoukáním“ myšlenky v Německu a pokusem uskutečnit to samé v ČR.

Rut Kolínská sama vytyčuje data z historie, která byla pro vznik center stěžejní: *„Historie vzniku mateřských center v ČR od přenosu myšlenky mateřského centra ke vzniku prvního mateřského centra tehdy ještě v Československu až do současnosti je skutečně bohatá. Vybírám ta, která skutečně výrazně ovlivnila rozvoj MC v naší zemi a vznik nejprve neformální a později formální sítě MC.*

6. 1. 1990: Alena Wagnerová, česko německá žurnalistka seznamuje Rut Kolínskou s myšlenkou MC.

Březen 1991: Delegace Pražských matek navštívila MC v Mnichově.

Březen 1992: Otevřely se dveře prvního MC v YMCA Praha.

1995: Pražské matky vydaly publikaci *Mateřská centra, která se stala stěžejní literaturou pro zakladatelky MC.*

16. 6. 1996: Zástupkyně všech MC se poprvé sešly v Toulcově dvoře.

11. – 12. 2. 1997: Pod záštitou místopředsedy vlády Josefa Luxe proběhl 1. kongres MC v ČR s ústředním tématem *Smějí matky být lidé s vlastními zájmy?*

28. – 31. 1. 2000: *Ještě neformální síť pod záštitou Pražských matek hostila zasedání Huarriou komise v Praze.*

13. – 19. 9. 2000: Jitka Hermanová a Rut Kolínská prezentovaly česká MC na Expo 2000.

22. 10. 2001: Ministerstvo vnitra zaregistrovalo občanské sdružení *Síť mateřských center.*

1. 10. 2004: *Členská MC získala certifikát Společnost přátelská rodině.“*

Půl na půl (1/2006, s. 4)

3.1.2 Vývoj MC

Podobné programy a aktivity jsou vyjmenovány výše, zkušenosti zakladatelek nejčastěji potvrdily vývoje několika směry:

- postupné zvyšování návštěvnosti, zájmu, aktivit,
- od menší k větší otevírací době; od práce dobrovolné k práci placené (koordinátorky, zaměstnanci, ...),
- více mimořádných akcí,
- od akcí „pro sebe“ k akcím pro veřejnost + rozvoj veřejných aktivit obecně,
- omezení neosvědčených nápadů a programů.

3.2 Centrum je, když...

Mateřská centra se mění svou podobou i strukturou město od města, jsou taková, jaká se líbí místním maminkám, panují v nich taková pravidla, jaká si samy stanoví. Publikace Síť mateřských center (2003, s. 2) uvádí:

„Mateřské centrum:

- *Zřizují zpravidla matky na mateřské dovolené, zároveň se podílejí na jejich samosprávě a zajišťují program oddělování,*
- *umožňuje matkám a malým dětem vyjít z izolace, kam se celodenní péči o dítě dostávají,*
- *posiluje mateřskou roli ženy,*
- *pomáhá ženám udržovat jejich profesní orientaci a posiluje jejich sebevědomí,*
- *je založeno na principu rodinné svépomoci,*
- *poskytuje společenství, solidaritu a otevřenost všem generacím,*
- *je místem, kde jsou děti vítány,*

- děti tu nacházejí přirozené společenství vrstevníků a vidí svou matku v jiné roli než v domácnosti,
- má neformální charakter,
- pomáhá nalézat nové přátele,
- vzniká dobrovolnou činností občanů,
- přispívá k rozvoji občasně společnosti,
- bývá odrazovým můstkem k aktivní účasti v komunální politice.“

3.3 Nabídka mateřských center

Jak jsme již uvedla, každé centrum je specifické a přizpůsobuje se poptávce konkrétních návštěvnic. Existuje však jakýsi obecný princip, na kterém centra fungují i společná nabídka, kterou disponují, hodnoty, které nabízejí společnosti.

„*Pomoc svépomocí: vzájemné naslouchání, výměna zkušeností, dávání a přijímání, vzájemná služba, laické poradenství*

Programy

Pro matky, otce, rodiče s dětmi nebo celé rodiny; tvořivé, vzdělávací, sportovní, rekvalifikační, jednorázové akce, dlouhodobé projekty

Integraci

Otevřenost MC umožňuje společenství „odlišných“, učí toleranci a předchází xenofobii. MC jsou otevřená všem rasám, sociálním vrstvám, lidem s různým postižením, uprchlíkům a dalším.

Prevenci

Společenství v MC umožňuje na principu příkladu včasné pojmenování problémů a hledání jejich řešení. Předchází se tak konfliktním situacím. V MC se učí rodiny využívat volný čas, proto dochází i k prevenci kriminality.

Spolupráci

- neziskovým organizacím i státním zařízením podobného zaměření,

- *partnerským organizacím v zahraničí,*
- *státní správě a samosprávě.*

Školu občanského života

Založení občanského sdružení, shánění prostorů a peněz, budování samosprávy MC, koncipování a zajišťování programů, starost o publicrelation, fundraising vyžaduje orientaci v zákonech, těsný kontakt s obecními úřady a zájem o obecné dění. To všechno se musí ženy, zakládající MC naučit. Po čase se samy aktivně zapojují do komunální politiky. MC se stávají komunitními centry pro všechny generace.

Spolupráci ziskovému sektoru

Žena, která se podílí na chodu MC, získá netradiční schopnosti v oblasti managementu, kreativního přístupu k řešení problémů, strategického vyjednávání, fundraisingu...MC mohou také poskytovat zázemí pro zaměstnané matky.“ Publikace Síť mateřských center (2003, s. 4)

I přesto, že je nabídka center skutečně pestrá, dají se vyzorovat další společné znaky:

- centra nabízejí kroužky pro děti,
- centra vzdělávají své návštěvnice formou přednášek a seminářů,
- centra neomezují svou činnost pouze na pravidelné termíny v týdnu, ale pořádají pro své členy jednorázové akce – např. Mikulášské besídky, dny dětí, karnevaly apod.

Nejběžnější aktivity v centrech jsou: volná herna, cvičení pro maminky s dětmi a jiné pohybové aktivity, výtvarné a jiné tvořivé programy, zpívání, jazykové kurzy, ...

Nejběžnější služby: občerstvení (malá kuchyňka pro přípravu kávy a jídla pro děti), některá centra nabízejí i hlídání dětí

3.4 Zhodnocení mateřských center

Časopis Půl na půl, který je bulletin Sítě MC i další prospekty mateřských center jsou plně hodnocení a příspěvků maminek, kterým centra změnila život. Společné je jejich nadšení a radost že jejich centra vůbec vznikla a ony mohou nabývat tolik nových zkušeností a zážit-

ků, angažovat se a moci ovlivnit život svůj i lidí kolem sebe. Uvádím zde některá hodnocení maminek, která o centrech hovořila.

„Existence MC má velmi pozitivní vliv na naše rodiny a na všechny okolo nás.“

„MC mi dokázalo dát spoustu nových nápadů a názorů, jak na výchovu malých dětí, tak i na způsob využití volného času, na různé výtvarné, hudební i sportovní aktivity. Samozřejmě i spoustu nových známých, kteří stejně jako já a moje rodina nechtějí život jen přežít, ale prožít a užít si ho. MC mi přináší také možnost, jak si více užít své děti, neboť v domácím prostředí je člověk často nechává napospas vlastním aktivitám, protože cítí povinnost věnovat se úklidu, vaření, praní apod.“

„Když je člověk aktivní, plynou mu t toho zcela nepochybné a prokazatelné výhody: získávání nových užitečných zkušeností při práci v týmu, které je možno uplatnit i v dalším profesionálním životě.“

„Setkávají se zde tak odlišné typy lidí a dětí, každý je naprosto jedinečný a tak jsem se naučila o lidech mnoho, hlavně jsem tolerantnější než dřív. Také jsem uvítala činnost, která má smysl a která mě vytrhla z každodenní domácí rutiny.“

Společné prohlášení maminek

Mateřské centrum nám vzalo:

- stereotyp dnů strávených na mateřské dovolené,
- čas, trávený u TV obrazovky,
- starosti, co podniknout ve volném čase s dětmi,
- lenost a pasivitu,
- nudu,

ale i

- ideje o činnosti úředníků na úřadech,
- ideje o snaze politiků vybudovat občanskou společnost,
- peníze (telefonování, internet, benzín),
- iluze o tom, že práce s lidmi musí vždy nést uspokojení a pocit radosti,
- tato práce zabírá možná víc času, než jsme si představovaly.

Mateřské centrum nám dalo:

- nová přátelství,
- možnost seberealizace,
- důvěru ve své schopnosti,
- dobrý pocit z práce pro druhé,
- kontakty se zajímavými lidmi,
- získání organizačních zkušeností,
- nové zkušenosti s prací s lidmi, neziskovým sektorem,
- naučit se hledat informace, riskovat, odhadovat,
- naučit se nic nevzdávat, doufat,
- pocit sounáležitosti, sdílení.

Publikace Sítě mateřských center (2003)

3.5 Sít' mateřských center

Občanské sdružení Sít' mateřských center vzniklo v roce 2001. Sít' sdružuje převážnou většinu MC v České republice a vznikla za účelem:

- *„koordinace, propagace a rozšiřování hnutí MC v ČR a jeho zapojení do mezinárodních organizací,*
- *posilování hodnot rodiny, úlohy rodičů a mateřské role ženy ve společnosti,*
- *podpory právní ochrany rodiny, mateřství a rovných příležitostí mužů a žen“* Publikace Sít' mateřských center (2003, s. 6).

V současné době Sít' sdružuje 145 mateřských center z celé republiky a jejich počet se stále zvyšuje. Centra jsou rozdělena podle krajů a každý kraj má jednu společnou koordinátorku.

3.5.1 Cíle Sítě mateřských center

- koordinace MC,
- podpora a metodické vedení pro nové MC, poradenství pro již fungující MC,

- rozšiřování povědomí veřejnosti o MC,
- spolupráce se státními i nestátními organizacemi, se státní správou i samosprávou i se zahraničními subjekty podobného zaměření,
- pořádání seminářů, konferencí, kongresů, celorepublikových projektů,
- hledání finančních zdrojů a získávání finančních prostředků na práci sdružení vlastní činností.

4 RODINNÉ A MATEŘSKÉ CENTRUM SLUNÍČKO VSETÍN

Tato kapitola se zabývá samotným Rodinným a mateřským centrem (dále jen RMC), jeho vznikem, vývojem, programy a aktivitami apod. Jen pro pořádek bych upřesnila název, Sluníčko patří mezi kulturní neziskové organizace města Vsetína a je to sdružení na podporu Rodinného a mateřského centra Vsetín. Sluníčko je provozovatelem a garantem činnosti RMC. RMC se zabývá především sociální prevencí, volnočasovými a sociálními aktivitami vzdělávání pro matky s malými dětmi a organizováním kulturních a společenských akcí.

Centrum vytváří podmínky nastávajícím matkám, matkám na mateřské dovolené, v domácnosti, nezaměstnaným, rozvedeným, matkám pečujícím o zdravotně postižené děti k zvládnutí problémů, které přináší mateřství v dnešní společnosti. RMC je otevřeno také pro jejich děti od narození do šesti let, nezapomíná ani na tatínky a další příznivce centra nevyjímaje. Pro všechny výše jmenované je centrum plně otevřeno, každý den v týdnu.

Do RMC jsem docházela v rámci své školní praxe a také v rámci získávání informací pro mou bakalářskou práci, vedoucí centra Pavla Fojtíková mě podrobně seznámila se vznikem i chodem zařízení, jeho strukturou i způsobem financování. Níže tedy informace reprodukuji nebo čerpám z výroční zprávy RMC.

4.1 Vznik a vývoj centra

Vznik RMC se přibližně shoduje se vznikem převážné většiny MC u nás. Maminky chtěly na své mateřské dovolené tvořit i „něco víc“. Po tvrdé práci, vypracování prvotního projektu, vyjednávání s městem apod. se 3. září 2001 otevřely brány MC, do jehož názvu bylo v rámci rozšiřování aktivit i cílů později připojeno slovo Rodinné. RMC se dodnes nachází v prostorách poskytnutých městem – v části mateřské školy a jsou využívány za symbolický nájem 1 Kč. Od tohoto dne se jen do konce roku zaevidovalo 124 dospělých. Tento nebývalý nárůst a zájem jen podpořil zakladatelky, aby dále rozšiřovaly nabídku a zpestřovaly program centra.

RMC se však vymyká klasickému fungování mateřských center. Nejedná se o model centra, kde se maminky scházejí v rámci svých možností a každá přichází s nějakým nápadem, samy si tvoří programy a obecně vládne „anarchie“. Jak mi vedoucí centra naznačila, tyto modely sice více méně fungují, ovšem chod centra zabírá spoustu času a energie, vyžaduje od svých

„aktivní“ členek maximální nasazení aby se z centra nestalo jen dětské hřiště pod střechem a občas se z koníčků stává přítěž.

Tomuto se RMC chtělo vyhnout a tak se ze zakladatelek staly zaměstnankyně na poloviční úvazek a za pomoci praktikantek z Úřadu práce Vsetín (dále jen ÚP), Střední pedagogické školy Přerov a Charitas Olomouc započaly svou činnost. V průběhu se měnily formy úvazků dle finančních možností centra, v současnosti má jedna pracovnice plný úvazek, další dvě poloviční, jedna pracovnice je zaměstnána na základě projektu Návrat do práce, realizovaným vzdělávacím zařízením Marlin. Toto zařízení dotuje až 75 % mzdy dané pracovnice, peníze jsou poskytovány z fondů evropské unie. Současně RMC spolupracuje se vzniklým dobrovolnickým centrem Adorea.

Nelze však říct, že by se tímto RMC vymklo původní myšlence mateřských center. Rozdíl se týká pouze organizace práce a její kontroly. Ostatní maminky se mohou i zde aktivně účastnit veškerého dění v centru a pracovnice jsou jim za to více než vděčné! S problémem nedostatku personálu se potýkají neustále, zejména při aktivitách pro dospělé, kdy má být zajišťováno hlídání dětí, při větších akcích jako např. besídky, karnevaly, atd.

Také některé programy a vzdělávání jsou zajišťovány ochotnými maminkami, které chtějí své kolegyně něčemu přiučit či své děti společně zabavit.

4.2 Programová činnost centra, metody a cíle

Programová činnost se odvíjí ve 4 základních směrech:

- 1) odborníci – matkám: přednášková činnost, besedy.
- 2) matky – matkám: výměna znalostí mezi matkami vzájemně.
- 3) matky – dětem: společná činnost matek ve vztahu k dětem.
- 4) děti – dětem: děti, které nenavštěvují MŠ, mají v MC možnost komunikace, konfrontace, her, společné činnosti se svými vrstevníky.

1. Přednášky a besedy se v průběhu chodu centra dotkly nepřehledného množství témat. Ta vycházejí především z praktických potřeb matek, jejich vlastních podnětů. Témata jsou také zaměřená na aktuální problémy společnosti: týrání, domácí násilí, rovné příležitosti mužů a žen, diskriminace, sladování profesní a rodičovské role... Zpočátku byly besedy a přednášky jednorázovými akcemi, v současnosti jsou zapojeny do týdenních programů vždy na

úterní dopoledne. Pro ilustraci uvádím několik příkladů: Metody přirozeného plánování rodičovství; beseda Koordinačního a komunitního centra Integra v rámci Týdne mobility; Společné zdanění manželů – beseda s právníkem; Školní zralost – beseda s ředitelkou základní školy; ÚP Vsetín – beseda s ředitelkou; pokojové rostliny; práva žen na mateřské dovolené; barevné typologie; hyperaktivní dítě; Azylový dům pro ženy a matky; partnerské vztahy – beseda s externí spolupracovnicí, psycholožkou Alenou Střelcovou, setkání se zástupci městské správy – vedoucí odboru školství, místostarosta města, starosta města

V současné době běží seminář motivačních kurzů pod vedením mgr. Střelcové. Tyto kurzy se věnují zlepšování komunikace (pracovní i rodinné), rozvoj asertivního chování, řešení konkrétních krizových situací atd. (podrobněji se těmto kurzů věnuji v praktické části v rozhovoru s p. Střelcovou)

Cíl: vzdělávání maminek na mateřské dovolené, rozšíření jejich znalostí, pomoc při problémech, možnosti konzultace s odborníky, individuální poradenství.

2. některé přednášky vedou samy návštěvnice centra, týkají –li se jejich zaměření či koníčků, uplatnění nacházejí také ve výuce cizích jazyků – nejsou najímání speciální vyučující, vychází se z iniciativy aktivních maminek, které mají chuť a snahu předat své znalosti dál. Výměna znalostí samozřejmě nemá jen formální podobu, probíhá při vzájemné interakci maminek v centru. Koordinace mezi maminkami se dále netýká jen výměny znalostí ale také např. možností masáží krční páteře či kadeřnice přímo v prostorách RMC poskytovaných taktéž maminkami.

Cíl: podobný, jako výše zmiňovaný – rozšiřování znalostí, získání nových informací, ale také vznik nových vazeb mezi maminkami, učení se ochotě, dobrovolnictví. Také pocit uspokojení pro maminky, upevnění sebevědomí. Během interakce mezi maminkami dochází také k sebereflexi používaných výchovných metod a vzájemné podpoře. Nového člena čeká při příchodu pozitivní přijetí a rychlé začlenění do kolektivu.

3. Pro maminky s dětmi jsou připravena různorodé činnosti. V současné době má každý měsíc své téma (např. Rozkvetlá louka, zvířátka, počasí atp.), které je spojené s tvořivými a výtvarnými činnostmi. Cvičení rodičů s dětmi, plné básniček, písniček a pohybu je vedeno další aktivní maminkou a nazývá se Valášek

Cíl: Valášek je zaměřen na zdravý tělesný rozvoj dětí, jejich komunikační rozvoj ale i na podporu dobré nálady. Celkově mají aktivity maminek a dětí za cíl podpořit společné rodin-

né soužití, komunikaci mezi rodiči a dětmi. Při společné činnosti se má prohlubovat jejich vzájemný vztah a úcta, děti vidí rodiče při jiných činnostech než v domácnosti a získávají o nich komplexnější představu.

4. V centru se setkává široké spektrum dětí rozličného věku od miminek až po předškoláky. Děti si zde hrají společně (pod dohledem rodičů nebo pověřených pracovníků), navazují své první vazby s kamarády, učí se vzájemné toleranci

Cíl: Děti jsou často izolovány stejně jako jejich rodiče v uzavřených komunitách svých rodin (může se o rodiny na velkých neosobních sídlištích, přistěhované, bez kompletního zázemí), rodiče mají příliš povinností a tak si doma hrají samy či se sourozenci, nebo už maminkám dochází inspirace jak své děti zabavit. Cíl programové činnosti Děti dětem je naplnit pobyt dětí v centru smysluplnými hrami; děti se při vzájemných hrách poznávají a hlavně berou rozdíly mezi sebou jako přirozené. Předchází se tak diskriminaci, xenofobii, učí se toleranci. Děti jsou od nejútlejšího věku „namíchány“, centrum je otevřeno všem rasám, různým sociálním vrstvám, lidem s různým postižením. Rozdíly se zde násilně nepotlačují, netvrdí se, že neexistují – jsou brány jako přirozená součást společnosti. Děti se učí zvykat si na větší kolektiv i cizí lidi.

4.3 Vzdělávací programy, spolupráce v projektech

Období, kdy rodiče trvale pečují o malé děti, často přináší sociální izolaci, ztrátu jistoty a důvěry ve vlastní schopnosti. Péče o rodinu je natolik pohlcuje, že si nedovedou představit, že by ji mohli sladit s nějakou vlastní aktivitou. V dnešní době stálého tlaku na používání nových možností a technologií ztrácí často na ceně také jejich "vzdělání". Mají znesnadněný přístup k získávání nových dovedností, znalostí, kontaktů a informací. Nemohou se účastnit běžně nabízených vzdělávacích, informačních či volnočasových aktivit aniž by nemuseli opustit své dítě. RMC jim však toto dokáže nabídnout. Nejen psychickou podporu ke snaze zkusit něco nového, ale i škálu vzdělávacích aktivit, plus možnost hlídání dětí.

Výuka jazyků

Zdokonalování se v cizím jazyce je jedna z výborných možností, jak na mateřské dovolené nevypadnout z profesního kontextu, či jak si zvýšit svou odbornost. V současnosti je při pohovorech na různá pracovní místa kladen velký důraz na znalost alespoň jednoho cizího

jazyka. Účast na výuce jazyků tak má pozitivní dopad na následný nástup do zaměstnání po ukončení mateřské dovolené.

Jak jsem již uvedla výše, výuku běžně provádějí 2 aktivní maminky, vyučující jazyk anglický a německý. Skupiny jsou rozděleny na začátečníky, mírně pokročilé a pokročilé. Výuka probíhá jednou týdně, jednu hodinu. V průběhu výuky centrum zajišťuje hlídání dětí.

V současné době výuka probíhá ve spolupráci s Komunitním a informačním centrem Vsetín, které poskytuje své lektory.

Výuka práce na PC

Počítačová gramotnost je stejně jako znalost jazyků v dnešní době téměř nezbytná. RMC se proto účastní projektu „Masarykova veřejná knihovna jako instituce komunitních aktivit a celoživotního vzdělávání ve Vsetíně“, jehož součástí jsou kurzy počítačové gramotnosti. Cílovou skupinou projektu jsou nezaměstnaní: dlouhodobě nezaměstnaní, matky (rodiče) s malými dětmi a osoby s nízkou kvalifikací a hlavní aktivity realizované v rámci projektu jsou vzdělávací semináře a kurzy zaměřené na informační gramotnost a motivaci. „*Během čtyřiceti vyučovacích hodin se účastníci kurzu naučili základním dovednostem při ovládnutí počítače. Potvrdili to i v závěrečném dvouhodinovém testu, jehož náplň stanovilo ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Jeho úspěšné zvládnutí pro ně znamenalo získání osvědčení o rekvalifikaci, které jim může pomoci při hledání zaměstnání.*“ Tisková zpráva Masarykovy veřejné knihovny: Vsetínská knihovna bojuje proti počítačové negramotnosti [online]. 2007 [cit. 2007-05-21]. Dostupný z [www: <http://www.mvk.cz/srop/index.php>](http://www.mvk.cz/srop/index.php)

Souběžně probíhá individuální výuka práce na PC v centru – výuku provádějí pracovnice centra.

Individuální komunikace s klienty

Průběžnou individuální komunikaci zabezpečují všichni pracovníci RMC. Zaměřují se na zjišťování potřeb klientů, udržování komunitního prostředí, zpětnou vazbu atp.

Od roku 2005 byl tým RMC obohacen o komunikantku, která se zaměřuje na informace týkající se vzdělávání klientů a jejich návratu do pracovního procesu, pomoc při psaní žádostí o zaměstnání, životopisu, vyhledávání informací o možnostech zaměstnání a vzdělávání.

Spolupráce s Azylovým domem

RMC spolupracuje s Azylovým domem pro ženy a matky s dětmi na projektu "Aktivizace rodin ohrožených sociální exkluzí". Jedná se o asistenční službu, jejímž posláním je prostřednictvím sociálních pracovníků – terénní asistentek poskytnout poradenství, pomoc a vedení v přirozeném prostředí rodinám s dětmi ohroženým sociálním vyloučením v obcích v působnosti městského úřadu Vsetín s cílem zajistit funkčnost takových rodin v oblasti vzdělávací, zdravotní, finanční, organizační a výchovné.

RMC poskytuje svým klientkám seznámení s tímto projektem, koordinátorka zajišťuje komunikaci mezi klientkami a azylovým domem, společně pak mají možnost projednávat výstupy apod.

Projekt EQUAL

RMC bylo v roce 2003 partnerem v projektu „Podmínky pro sladování profesního a rodinného života – partnerství v rodině“ viz. kapitola 2.2.3

4.4 Možnosti sladování v rámci Rodinného a mateřského centra

Současný stav možností sladovat mateřské a profesní role v ČR stále na dosti nízké úrovni. Sice se rozjíždějí některé projekty, týkající se rovných příležitostí mužů a žen, kam problematika sladování spadá, ovšem výstupy z projektů většinou ještě nejsou dostupné, proces sladování je ČR takřkajíc „v plenách“

I přesto, RMC poskytuje svým klientkám množství informací, týkající se této problematiky. Myslím si, že jeho největší pozitivum v této oblasti tvoří **prevence**.

Svým klientkám poskytují možnost vzdělávání, které bychom mohly chápat i jako rekvalifikační kurzy, matky si během mateřské dovolené mohou doplňovat znalosti, ke kterým by se jinak dostávaly obtížně (počítačová gramotnost, výuka cizích jazyků).

RMC nabízí škálu besed, zaměřených na informace o současných možnostech sladování rodiny a zaměstnání, o právech a nárocích žen.

RMC nabízí individuální poradenství – pomoc při řešení osobních i partnerských problémů, které vede k získávání sebedůvěry a lepšímu přístupu obou partnerů k rodině i vzájemným pracovním potřebám; pomoc při řešení specifických problémů spojených s případným nástupem do zaměstnání.

V RMC probíhají motivační kurzy zaměřené na zvýšení sebevědomí, komunikační schopnosti, příprava na přijímací pohovory do zaměstnání atp.

RMC propaguje angažované otcovství. Snaží se tím poukázat na nutnost zvýšení participace otců v rodinném životě. Sociologické výzkumy dokazují, že na výchově dítěte se mají podílet rodiče oba. Nejlepší je se na rodičovské dovolené vystřídat. Podporuje to sladění rodičovství a pracovního života pro oba rodiče a umožňuje jim oběma vybudovat si pevný vztah se svým dítětem. Navíc, aby mohly být uplatněny rovné příležitosti pro ženy a muže v pracovním životě, musí být uplatňovány také v životě osobním a rodinném.

Myslím si, že všemi těmito programy, přispívá RMC ke zvýšení povědomí o možnostech sladit rodinný a profesní život. Pro ženy na mateřské dovolené je důležité získat všechny možné informace o těchto možnostech, aby při nástupu do zaměstnání znaly svá práva a varianty, kterých mohou využít. Současně si „vychovává“ vzdělané, aktivní a flexibilní maminky, které se po skončení mateřské dovolené třeba ani nemusejí zapadnout do ohrožené skupiny, do skupiny obtížně či dlouhodobě nezaměstnaných.

Myslím si, že RMC hraje v této sféře informování a vzdělávání pro maminky nezastupitelnou roli.

4.4.1 Návštěvnost centra

Od září 2001 prošlo RMC 730 rodin, tzn. 9% obyvatel města Vsetín

Ročně navštíví RMC kolem 120 nových klientů (rodin)

Celkem za rok navštíví alespoň jednou RMC 250 rodin

Přímo tedy projekty prospějí přibližně 500 dospělým a 350 dětem

Nepřímo projekty prospějí dalším rodinným příslušníkům

(interní zdroje RMC)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM

Praktická část mé práce je zaměřena na možnost sladování profesní a mateřské role v rámci RMC. Ráda bych vysvětlila konkretizaci na mateřskou roli a ne rodičovskou – v době mé působnosti v RMC jsem se setkala pouze se dvěma tatínky, kteří do centra docházeli. S dalšími jsem se setkala pouze při mimořádných akcích centra (vánoční besídka, bazárek, ...), což odpovídá trendu naší společnosti, že dlouhodobou péči o dítě zastávají ve velké většině ženy. Přiklonila jsme se tedy pouze k termínu mateřská role.

5.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu je zjistit, zda RMC skýtá možnosti sladění profesní a mateřské role, jestli je možnou variantou pro sladování. Abych mohla toto zjistit, provedla jsem v RMC dotazníkové šetření. Toto šetření probíhalo v časovém horizontu jednoho týdne, osobně jsem oslovila celkem 77 klientek centra, kterým jsem byla k dispozici během vyplňování dotazníku pro případ jejich dotazů. Toto šetření jsme doplnila o rozhovor s psychologkou Alenou Střelcovou, která dochází do RMC a v současnosti zde vede motivační kurzy.

V souvislosti sladování rolí v rámci RMC vyvstaly tyto výzkumné otázky:

1. Poskytuje RMC nějaké možnosti jak sladovat profesní a mateřskou roli?
2. Je vzdělávání, které RMC poskytuje možné využít pro případné sladování?
3. Považují klientky centrum za přínosné pro jejich profesní život?

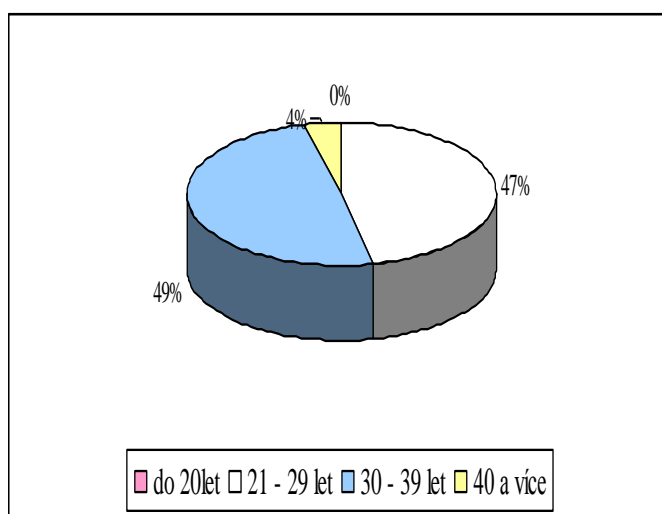
5.2 Materiál a metodika

Výzkum jsem prováděla v Rodinném a mateřském centru Sluníčko Vsetín. Respondentkami byly pouze ženy. Díky času, věnovanému každé respondentce jsem měla 100% návratnost dotazníků a vzhledem k upřesněním a vysvětlením, které jsem respondentkám poskytla, jsem mohla zařadit všech 77 dotazníků mezi správně vyplněné. Dotazník byl zcela anonymní. Oslovila jsem všechny klientky, které daný týden centrum navštívily. Dotazník obsahoval 18 otázek a byl rozdělen na 2 části – část první se zabývala věkem, vzděláním, zaměstnáním a budoucími plány. Část druhá byla zaměřena na centrum, důvody využívání vzdělávání, dopad na rodinu apod.

Rozhovor s Mgr. Alenou Střelcovou jsem prováděla dne 9. května 2006. Při setkání s pí. Střelcovou jsem použila metodu strukturovaného rozhovoru, v průběhu jsem pokládala doplňující, upřesňující otázky. Celkem jsem měla připraveno 12 otázek, všechny tyto otázky mi byly zodpovězeny. Tématicky byly rozvrženy do několika okruhů: její činnost v RMC, nejčastější problémy klientek, žena a zaměstnání, význam RMC, vliv RMC na ženy, motivační kurzy.

5.3 Výsledky, analýza a diskuse dotazníkového šetření

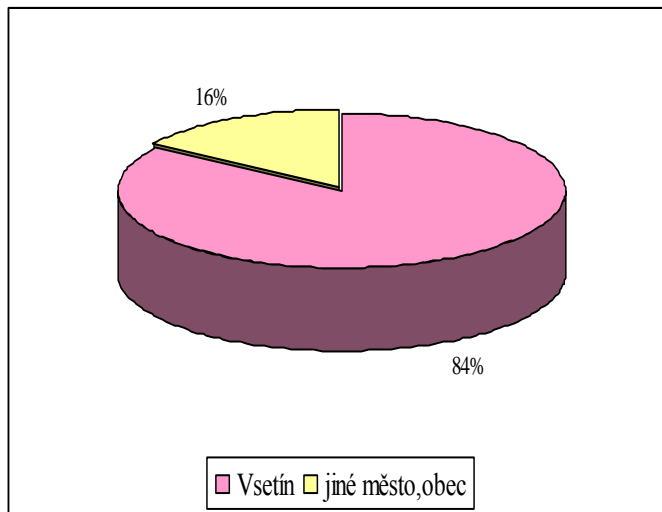
1. Věkové složení respondentek



Obr. č. 1 Věk respondentek

Nejčastější věk respondentek je mezi 21 a 39 lety. Tento věk odpovídá přibližnému průměrnému věku, kdy jsou ženy na mateřské dovolené. Méně než 21 let neměla žádná respondentka. 4% žen byly starší čtyřiceti let.

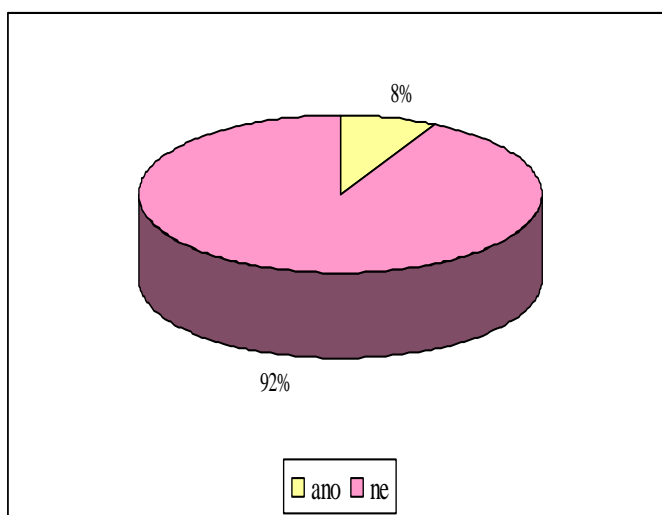
2. Bydliště



Obr. č. 2 Bydliště respondentek

Převážná část respondentek je ze Vsetína, zbývající část dojíždí do RMC ze vsetínského okresu (Ústí, Hovězí, Janišov, Lhota), jedna z respondentek bydlí v Brně.

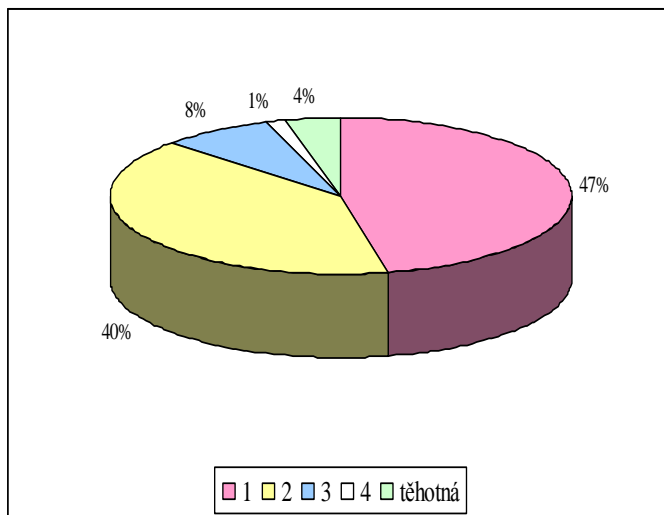
3. Jste samoživitelka?



Obr. č. 3 Samoživitelky

92% maminek pečuje o své dítě (děti) s partnerem, 6 maminek je na výchovu svých dětí samo.

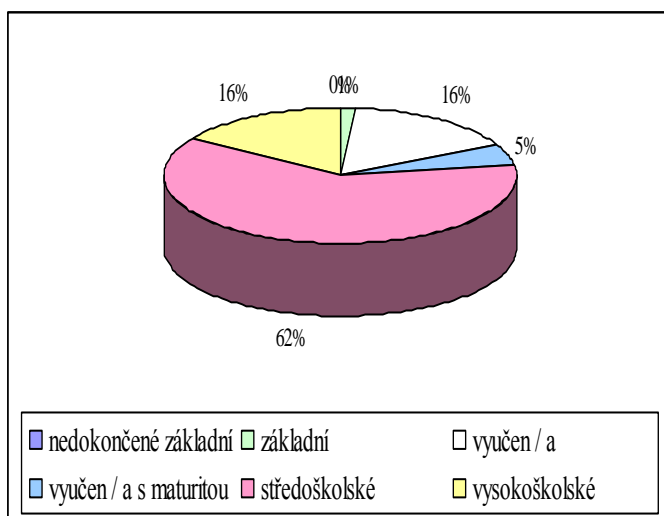
4. Počet dětí



Obr. č. 4 Počet dětí

Nejvíce jsou v RMC zastoupeni jedináčci a rodiny se dvěma dětmi. Odpovídá to trendu českých rodin, které si třetí a další dítě pořizují jen ve výjimečných případech.

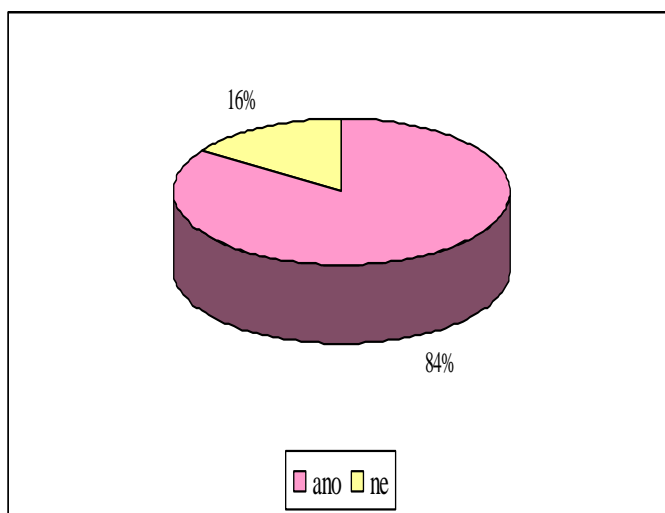
5. Nejvyšší dosažené vzdělání



Obr. č. 5 Vzdělání

Vzdělání matek přibližně koresponduje s výší vzdělání žen v ČR, v některých hodnotách je dokonce vyšší (přisuzuji to malé velikosti vzorku). Nejvíce matek dosáhlo středoškolského vzdělání, počet žen vysokoškolsky vzdělaných odpovídá počtu žen vyučených, což dokazuje vzrůstající počet vzdělaných žen. Spektrum vzdělanosti také potvrzuje, že centrum je přístupné všem společenským vrstvám bez rozdílu.

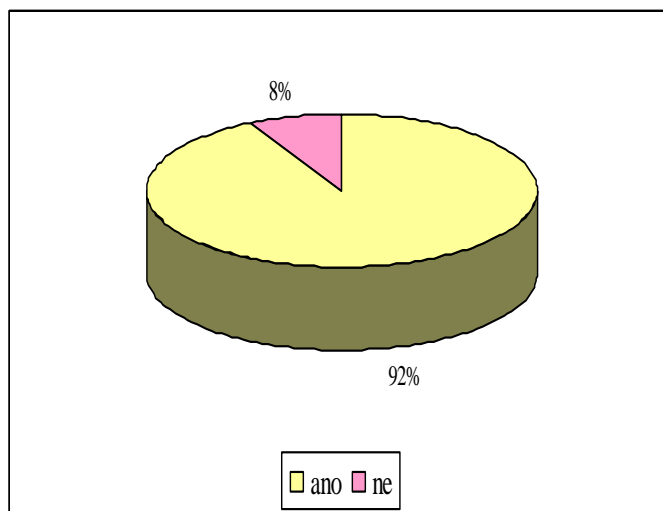
6. Zaměstnání před mateřskou dovolenou?



Obr. č. 6 Zaměstnanost před mateřstvím

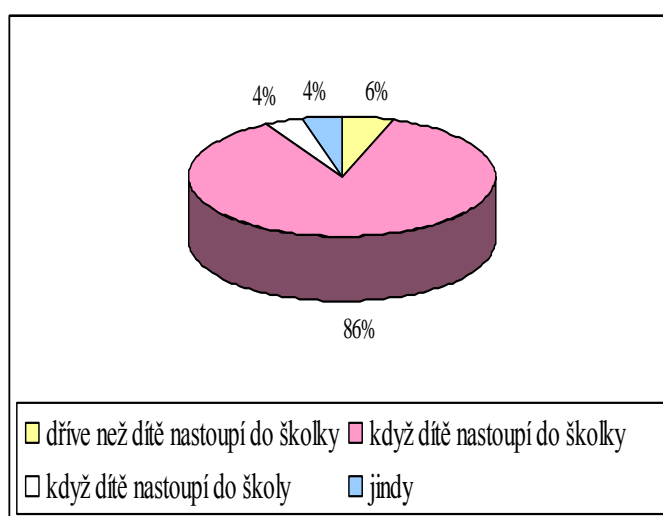
Celkem 65 návštěvnic RMC již byla před nástupem na mateřskou dovolenou zapojena do pracovního procesu. Potvrzuje se celková vysoká zaměstnanost žen v naší společnosti

7. Plánujete nástup do zaměstnání?

*Obr. č. 7 Nástup do zaměstnání*

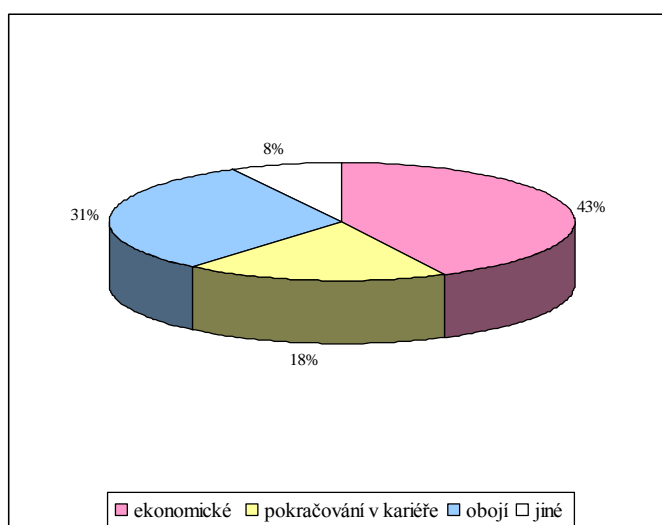
Téměř většina matek (92%) počítá s nástupem do zaměstnání. Odpověď koresponduje se současným společenským trendem, kdy ženy nastupují po částečném osamostatnění dětí do zaměstnání. Zbývajícím 6-ti respondentkám jsem položila doplňující otázku, proč se tak rozhodly. 4 z nich odpověděly, že jsou finančně zajištěné díky partnerovi, zbylé 2 plánují další dítě.

8. Kdy plánují nástup do zaměstnání?

*Obr. č. 8 Doba nástupu do zaměstnání*

Celých 86% respondentek (z těch, které skutečně předpokládají návrat do práce, tzn. 61 maminek) plánuje nástup do zaměstnání, jakmile jejich dítě nastoupí do školky, tj. ve třech letech věku. Tři maminky čekají s nástupem do zaměstnání do chvíle, než jejich děti nastoupí do školy a stejný počet plánuje nástup do zaměstnání na jinou dobu, než byly nabízené varianty. Šest maminek dokonce plánuje návrat do zaměstnání ještě dříve, než jejich dítě nastoupí do školky.

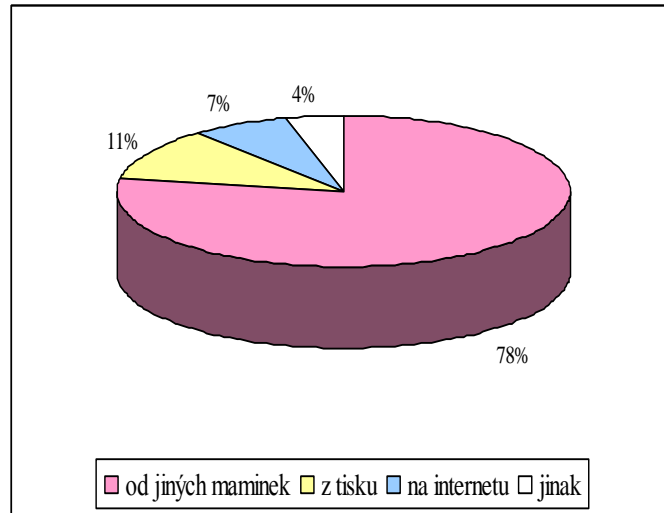
9. Důvody nástupu do zaměstnání



Obr. č. 9 Důvody nástupu do práce

Nejčastějším důvodem, který ženy uvedly, jsou ekonomické důvody. Tuto odpověď zvolilo 43% respondentek. Počet odpovídá současné situaci v rodině a nutnost dvoupříjmových rodiny vzhledem k ekonomické situaci. Další nejčastější odpovědí byla varianta, že chtějí nastoupit do zaměstnání jak z ekonomických, tak osobních důvodů (vlastní kariéra). 14 respondentek se chce vrátit do práce hlavně kvůli pokračování v kariéře.

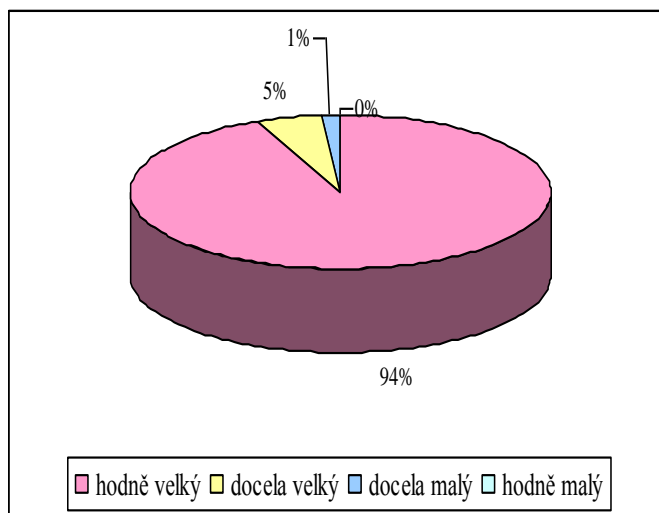
10. Jak jste se dozvěděl / a o RMC?



Obr. č. 10 Zisk informací o RMC

Na tuto otázku odpovědělo celých 78% respondentek, že od jiných maminek. 11% ví o RMC z tisku (v regionálním týdeníku je uváděn měsíční program a také pozvánky na jednorázové akce), na internetu se o RMC dozvědělo 5 maminek ze 77 dotazovaných a 3 o něm získaly informaci zcela jiným způsobem.

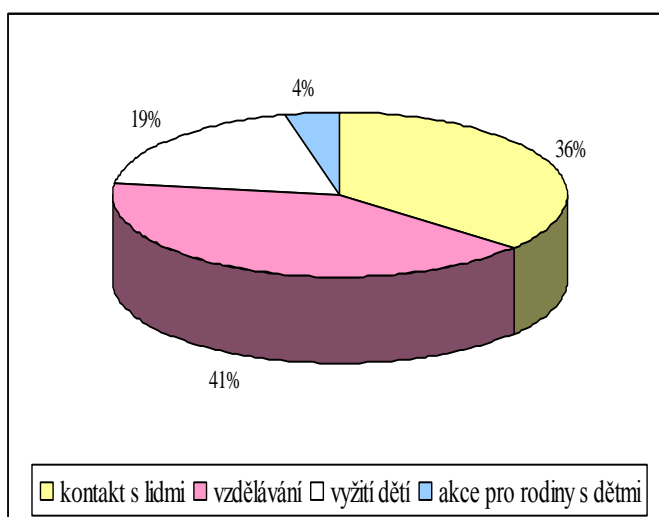
11. Jaký má pro Vás RMC význam?



Obr. č. 11 Hodnocení významu RMC

Téměř pro všechny respondentky má RMC velký význam – pro 94% hodně velký, pro 5% docela velký. Pouze jedna respondentka shledala význam docela malým, nikdo neodpověděl, že má pro něj centrum hodně malý význam.

12. Nejvíce na centru oceňují

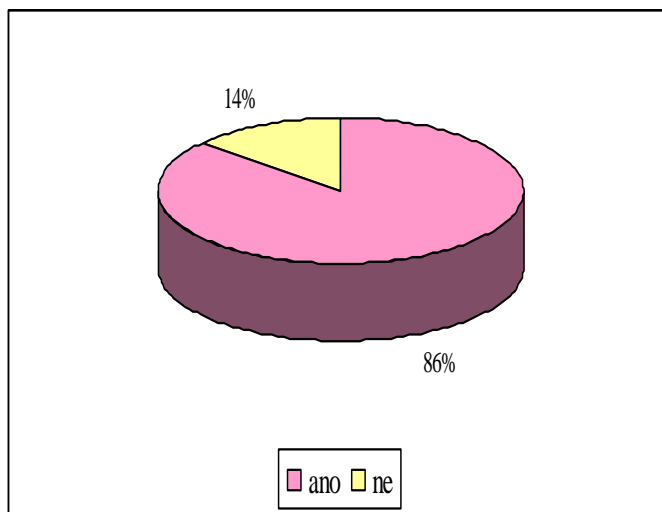


Obr. č. 12 Na RMC oceňují

Respondentky na RMC nejvíce oceňují možnost vzdělávání. Takto odpovědělo celých 41% žen. Spojuji si tuto odpověď s faktem, že ženy na mateřské dovolené nemají možnost se vzdělávat v různých kurzech, jelikož většinou nezajišťují hlídání dětí. 36% žen oceňuje na

centru možnost kontaktu s lidmi. RMC je v tomto ohledu pro ženy s malými dětmi velmi prospěšné, svou existencí může působit jako prevence sociální izolace. 14 maminek oceňuje využití dětí, 4% procenta nejvíce oceňují jednorázové akce pro rodiny s dětmi.

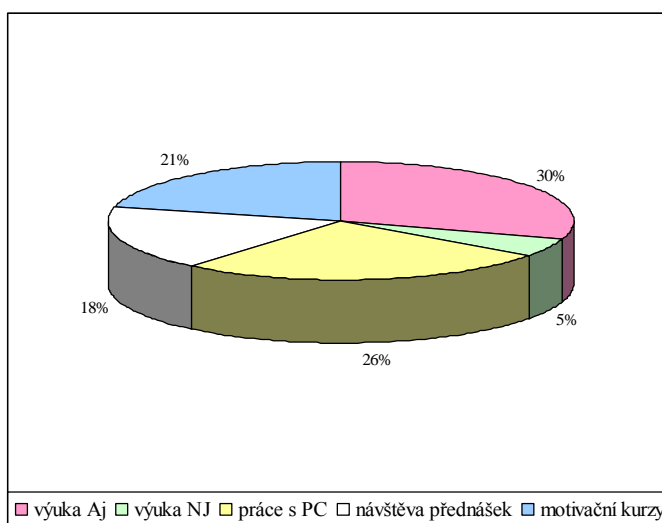
13. Využívání vzdělávání



Obr. č. 13 Využívání vzdělávání

Celých 86% respondentek využívá nějakou z možných forem vzdělávání v rámci RMC

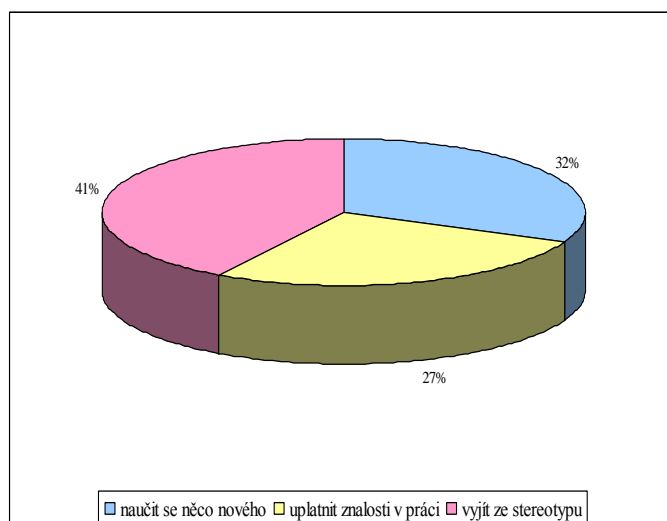
14. Nejčastěji jmenované způsoby vzdělávání



Obr. č. 14 Jmenované způsoby vzdělávání

Respondentky nejčastěji jmenovaly kurz anglického jazyka (30%), jako druhý způsob se objevil kurz práce s PC (26%). Na třetí pozici jsou motivační kurzy s 21%, následuje návštěva přednášek (18%) a výuka německého jazyka (5%)

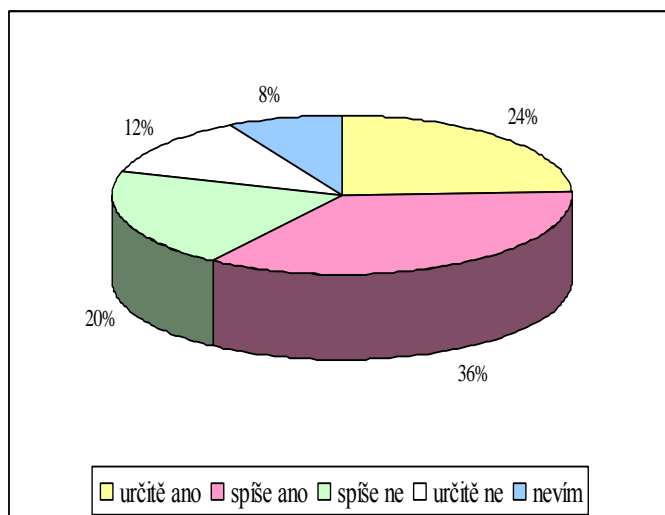
15. Důvody využívání vzdělávání



Obr. č. 15 Důvody vzdělávání

Nejvíce maminek – 41%, se snaží vzděláváním vyjít ze stereotypu mateřství, 32% se chce obecně naučit něco nového a 27% tzn. 17 respondentek využívá vzdělávací programy, aby své znalosti mohly posléze uplatnit v zaměstnání.

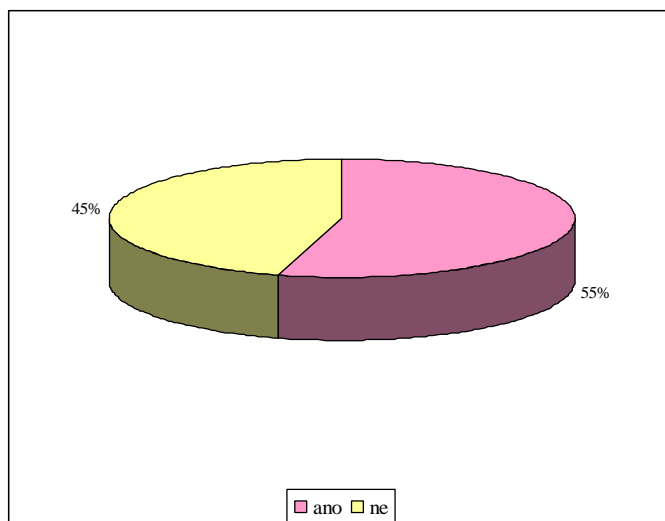
16. Zisk zkušeností a dovedností uplatnitelných v profesi



Obr. č. 16 Zisk zkušeností

Na otázku, zda – li si myslí, že mohou zkušenosti a dovednosti získané v RMC využít ve své profesi, odpovědělo 36% respondentek spíše ano. 18 žen si bylo zcela jistých, že své zkušenosti uplatní, 20% odpovědělo spíše ne, 12% určitě ne a 8% nevědělo.

17. Obava z neúspěchu při hledání práce

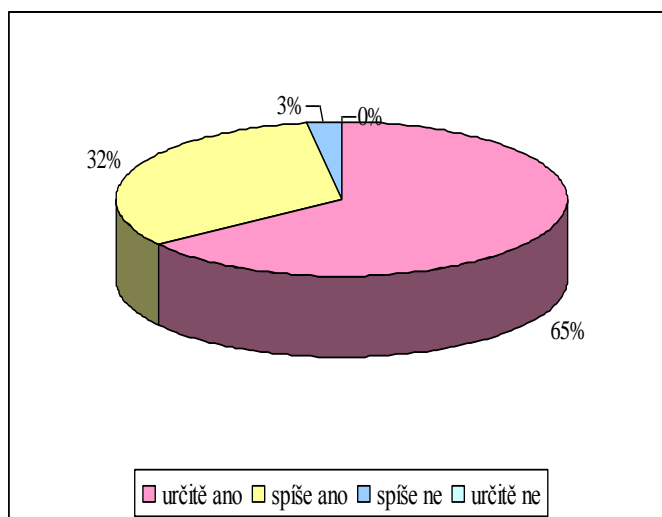


Obr. č. 17 Obava z neúspěchu

Jak víme, ženy jsou při nástupu do zaměstnání po mateřské dovolené mnohdy diskriminovány a najít si práci pro ně může být obtížné. Často pak spadají do kategorie dlouhodobě ne-

zaměstnaných. 55% respondentek vyslovalo obavu z neúspěchu při hledání zaměstnání. 45% tuto obavu nemá.

18. Příznivý dopad na rodinu



Obr. č. 18 Dopad na rodinu

Na otázku zda – li si myslí, že má jejich účast v RMC pozitivní dopad na jejich rodinu, odpovědělo 65% žen určitě ano, 32% spíše ano, 3% spíše ne. Nikdo neodpověděl určitě ne.

5.4 Interpretace, vyhodnocení rozhovoru

Původních počet dvanácti otázek se zvýšil minimálně o 10 doplňujících otázek, kterými jsme se snažila hloub proniknout do dané problematiky.

Tématicky byly rozvrženy do několika okruhů: její činnost v RMC, nejčastější problémy klientek, žena a zaměstnání, význam RMC, vliv RMC na ženy, motivační kurzy.

Činnost v RMC

P. Střelcová se do RMC dostala skrz svůj koníček – začala zde předvíčovat kalanetiku ostatním maminkám. „...můj příchod byl typickou ukázkou fungujícího modelu maminky – maminkám. Ty projevíly zájem o kalanetiku a tak jsem se v RMC poprvé objevila jako cvičitelka kalanetiky. Potom jsme se s Pavlou (pozn. vedoucí centra) začaly bavit, že bychom zkusily nějaké besedy. Nejprve to byly besedy na téma výchovy dětí, pak se ta spolupráce

rozšířila i na individuální konzultace a teď je to hodně o těch motivačních kurzech. “ Její spolupráce s centrem trvá již 6 let.

V současné době dochází p. Střelcová do centra 1x měsíčně na individuální konzultace pro klientky RMC. Tyto konzultace trvají zpravidla půl hodiny až hodinu, dle časových možností. Maminky se zapisují do evidenčních listů, v průměru jich bývá zapsáno asi 6. Na individuálních sezeních se probírá, co se např. nestihlo doříct na besedě, aktuální problém maminky, nebo problémy, které maminky nechtějí řešit před ostatními. Na sezeních se často praktikuje i rodinná terapie. Vyskytne – li se potřeba, nabízí konzultace i mimo RMC. Téma besed konzultuje s vedoucí centra, nejčastěji však vychází z potřeb maminek, z témat, která jsou opakovaně probírána na individuálních konzultacích. „*To co maminky trápí především – anebo si to nejvíce připouštějí – je problematika výchovy dětí, dětský vzdor, jak dítě odměňovat, dále problematika partnerských vztahů, neshody, problémy v komunikaci. Stává se, že maminky uvažují stále o potřebách jiných a pak najednou zjistí, že jsou totálně vyčerpané, nevidí žádný smysl svého konání, jsou v absolutní depresi. Tady vidím velikánský přínos centra. Maminky tu drží spolu, kolikrát si takové problémy vyřeší jen mezi sebou tím, že se zasmějou tomu, že jsou na tom všechny podobně, že ten jejich taky neuklízí a pije a tak dál.*“ Zde paní Střelcová poukazuje velice trefně na to, že centrum se může stát i terapeutickou komunitou, potvrzuje teorie, že centrum nabízí pomoc svépomocí – vzájemné naslouchání apod.

Při dotazu, na téma ženy na mateřské dovolené = ohrožená skupina se pousmála a odpověděla, že ženy na mateřské dovolené nemohou být sociálně izolované, protože přece mají RMC.

Nejčastější problémy klientek

Záporné odpovědi jsem dostala na otázky týkající se nejčastějších problémů matek a dotazu, zda – li existuje nějaký stěžejní problém, který se nevyhne žádné matce. Paní Střelcová mi vysvětlila, že každá žena je skutečná individualita a to, co jedna považuje za problém, mohou jiné pokládat za banalitu a naopak. Sice se obecně mohou vyskytnout problémy s dětmi či v partnerském vztahu, není však dané, že by se jim někdo nemohl vyhnout.

Žena a zaměstnání

Zajímala jsem se na názor p. Střelcové na význam práce pro život ženy. Otázka zněla v souvislosti s vývojem české společnosti, žena nejenže chodí do zaměstnání z ekonomických důvodů, ale také aby se realizovala i mimo domov, práce některým z nich přináší skutečné uspokojení. Co si tedy myslí, že ženám dává jejich povolání? „*Na to je těžké odpovědět, protože opět záleží na typu ženy. Jsou ženy, které se vidí ve výchově dětí. Mají to jako své povolání. A potom jsou ženy, které když jsou doma, tak jsou nespokojené. A když jsou nespokojené, tak se to vždy na tom mateřství projeví. Nespokojená matka – ať už z jakýchkoliv důvodů – není pro dítě užitečná jako ta, která to má ve všech oblastech vyvážené a připadá si spokojená sama se sebou...když už jsou ale děti větší, tak si myslím že je pro ně důležité, když mají rodiče zaměstnané, když žijí svým životem. Rodiče bez práce nepředstavují pro děti v této oblasti vůbec žádný zdroj*“

Zda – li je opuštění zaměstnání a nástup na mateřskou dovolenou pro ženu frustrující je taktéž zcela individuální. Jsou ženy, které se na miminko těší a tak ztrátu zaměstnání nijak nepocítí, na rozdíl třeba od těch, které miminko neplánovaly, nebo jsou zrovna v procesu budování rozběhnuté kariéry.

Opětovný návrat do zaměstnání nevidí jako velký problém, ale pouze pro maminky, které na mateřské „nezahalí“ a vzdělávají se. Jinak se do problémů dostat mohou, vypadávají z kontextu své profese, mohou ztrácet sebevědomí. „*zde hrají obrovskou roli všechny projekty, které k nám běží z EU i ty české a samozřejmě ty, které si centrum tvoří samo. Matky jsou dnes skutečně vnímány jako ohrožená skupina a tak je spousta těch projektů zaměřena přímo na ně: ať už se to týká těch odbornějších věcí jako rekvalifikační kurzy např. na PC a zaměřené na specifický druh zaměstnání, nebo také ty sociálně psychologické výcviky a motivační kurzy, které je dostanou zpět do kontextu. Zde si také ujasní své silné stránky.*“

Význam a vliv RMC

Vliv RMC na ženy vnímá jako veskrze pozitivní: „*Je úžasné že něco takového existuje! Upřímně lituju, že za nás něco takového nebylo! Samo mateřství je pro ženy přínosné v rozvoji jejich schopností, ale to všechno, co centrum ženám poskytuje a co jim dává je prostě neuvěřitelné. Posiluje ženám sebevědomí nejen jako matkám, ale i jako následným zaměstnankyním, podnikatelkám a tak. Spousta aktivních maminek se toho při budování centra tolik naučila, jsou z nich hotové manažerky. To množství programů pro ně, pro děti,*

pro všechny společně! Myslím že nic lepšího než budování a rozšiřování center si společnost nemůže přát.“

V poslední otázce jsme se zabývaly motivačními kurzy. Ty probíhají jednou týdně, schází se vždy cca 10 maminek. Po absolvování kurzu obdrží maminky certifikát. Při výběru témat se částečně vychází z potřeb maminek. Probírá se to, v čem cítí své slabiny, to co by si chtěly vyzkoušet. Na začátku kurzů si řeknou, jaká jsou jejich očekávání. Nejčastější témata jsou: oblast komunikace (nejen obecné techniky ale i konkrétní otázky, odpovědi; co říkat u výběrového řízení, jak se chovat při rozhovoru se zaměstnavatelem, komunikace v partnerských vztazích), zdravé sebevědomí (nalézání slabých stránek – snaha vyrovnat se s nedostatky, uvědomění si že nikdo není dokonalý)... *„v té poslední části je to hodně konkrétní o tom, že si ony samy ujasní, jaká jsou jejich kritéria výběru povolání, i co ony samy mohou zaměstnavateli nabídnout – čili taková inventura dovedností, sebeuvědomění si schopností.“* Motivační kurzy jsou prováděny zážitkovou formou. Spoustu informací si dnes člověk může obstarat z knih, zde si je může vyzkoušet v konkrétních hraných situacích. *„obrovský terapeutický význam je v tom, že je tam vždy kolem deseti žen a ne všechny se vždy znají – to už je skupina – a ne každý umí mluvit před lidmi, může to pro ně být stresující. Je to pro ně obrovská zkušenost.“*

5.5 Shrnutí výzkumu

V praktické části své bakalářské práce jsme se zabývala výzkumem problému, zdali může Rodinné a mateřské centrum být variantou pro sladování mateřského a rodinného života.

Svůj výzkum jsme rozdělila na dvě části. První část byla dotazníkové šetření mezi klientkami RMC. Druhou část výzkumu tvořilo interviu s psycholožkou Alenou Střelcovou, která s RMC spolupracuje.

V dotazníkové části výzkumu odpovídaly ženy starší 21 let, nejpočetnější věkovou skupinu tvořily ženy od 30 do 38 let věku tj. 49 % z celkového vzorku. Převážná většina respondentek bydlí na Vsetíně, ovšem celých 6% je respondentek je ochotno do centra dojíždět z okolních vesnic. Jedna klientka bydlí dokonce v Brně, při svých návštěvách Vsetína do centra dochází.

92% respondentek žije ve společné domácnosti s partnerem a společně se podílejí na výchově. 8%, tzn. 6 žen tvoří samoživitelky.

Nejvíce jsou v RMC zastoupeni rodiny s jedním dítětem (47%) a rodiny se dvěma dětmi (40%). Tento stav odpovídá současnému stavu porodnosti a rozhodnutí rodičů o maximálním počtu dětí. V šetření prováděném v období 1993 – 2005 se narodili prvorozených dětí 48,8%, druhozených 37,2%. Děti narozených ve třetím pořadí bylo pouhých 10%, počet dětí čtvrtého a vyššího pořadí se trvale snižuje a tvořil 3,9% narozených dětí v tomto období. ČSÚ : Počet a struktura narozených [online]. 2006 [cit. 2007-05-21]. Dostupný z [www: <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/360034A5ED/\\$File/400806a1.pdf >](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/360034A5ED/$File/400806a1.pdf)

Zajímavý je údaj o dosaženém vzdělání, nejen s ohledem na potvrzení sílicího počtu vysokoškolsky vzdělaných žen, ale také fakt, že se v centru schází celá škála maminek s různým vzděláním a tím se napomáhá toleranci mezi různými skupinami obyvatelstva. Žádná z žen nemá nedokončené základní vzdělání, 62% jich dosáhlo středoškolského vzdělání. Stejným poměrem jsou zastoupeny ženy s vysokolškolským vzděláním a ženy vyučené. Jedna z žen má dokončeno pouze základní vzdělání.

Otázky číslo šest a sedm potvrdily vysokou účast žen v ekonomické sféře společnosti. 84% žen bylo před nástupem na mateřskou dovolenou zaměstnáno a celých 92% ze vzorku počítá s nástupem do zaměstnání po ukončení mateřské dovolené. Plán na nástup do zaměstnání po nástupu dítěte do školky je nejmarkantnější. Týká se 86% žen ze vzorku. 6% žen chce dokonce nastoupit do zaměstnání ještě dříve. Ve stejném poměru uvažují o nástupu do zaměstnání ženy, jakmile jejich dítě nastoupí do školy nebo v jiném časovém období.

Výsledky těchto tří otázek pokládám za velice důležité z hlediska nutnosti sladování profesního a rodinného života. Ženy očividně chtějí pracovat i mít děti. Považuji za nesmírně důležité, aby se bral ohled na jejich specifické potřeby z hlediska péče o děti. Ženy stále více trápí problém, že jejich děti nemá kdo hlídat, jsou – li v zaměstnání. Systém školek u nás upadá, i přes zájem o ně je jich velké množství uzavíráno. Myslím si, že by měl být kladen zvýšený důraz na rozšíření flexibilních forem zaměstnání a na celkovou změnu politiky zaměstnávání žen s dětmi.

Osmá otázka navíc při vyhodnocení ukazuje, že ženy nechtějí nastoupit do zaměstnání pouze kvůli ekonomickým důvodům, ale také kvůli pokračování v kariéře. Nejsou tudíž motivovány čistě finančním ziskem, ale i sociálními výhodami z postavení atp.

Výsledky dotazníku ukazují, že ženy získaly povědomí o RMC především od jiných maminek a v současnosti je pro 94% z nich význam centra hodně velký! Tato odpověď pro mě byla velmi překvapující a dokládá skutečnost, že centrum tvoří důležitou součást společenského života žen na mateřské dovolené. Ve výsledcích dokonce předčilo (v ocenění RMC) vzdělávání kontakt s lidmi. Tento výsledek příkládám skutečnosti, že ženy s malými dětmi mají skutečně velmi málo možností, kde se mohou vzdělávat, a přitom odkládat své děti na hlídání do jiných zařízení či platit chůvy a podobně. Snad je toto důvodem, jelikož celých 86% respondentek vzdělávání v rámci RMC využívá. Nejhojněji využívají kurzy anglického jazyka a práce na PC. Celých 27% z navštěvuje tyto kurzy cíleně proto, aby tyto znalosti posléze využily v profesi. 60% žen si myslí že získá nějaké dovednosti či zkušenosti, které bude moci v práci uplatnit. Předpokládám, že zájem o vzdělávání je vzbuzen také skutečností, že víc než polovina respondentek (55%) se obává možného neúspěchu při hledání práce.

Při závěrečné otázce se 97% žen vyslovilo souhlasně. Otázka zněla zda – li má jejich účast v RMC pozitivní dopad na jejich rodiny. Myslím že zvláště tato informace je také velmi důležitá, jelikož jak známo, spokojená matka rovná se spokojená rodina.

Zhodnotila bych, že celkově z dotazníku vyplynulo, že význam RMC je pro ženy velký, ať už z hlediska možnosti rozvoje schopností žen, poskytování vzdělávání, které ženy využívají, tak také příznivým dopadem na jejich rodiny. Tyto závěry mi potvrdila v rozhovoru také p. Střelcová, která nezapomněla podotknout, jak důležitou roli hraje centrum při překonávání sociální izolace v mateřství. Uvedla také, že vidí centrum jako vysoce organizovanou strukturu, která se dokáže zavděčit nejširšímu spektru maminek ať už svými programy či aktivitami, nebo jen svou příjemnou, přátelskou atmosférou.

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, zda RMC skýtá možnosti sladění profesní a mateřské role, jestli je možnou variantou pro sladování.

Jak jsem již předeslala ve své teoretické části v kapitole 4.4 Možnosti sladování v rámci RMC, jsem o této skutečnosti přesvědčena. Máloliteré zařízení nebo instituce věnuje maminkám tolik péče jako je tomu právě v RMC. Svými aktivitami a vzdělávacími kurzy nejenže maminky informují o jejich možnostech, ale také je učí novým znalostem i způso-

bech jejich využití. Poskytováním individuálního poradenství jsou schopni poskytnout rady „šité na míru“. RMC vystupuje jako jakýsi předvoj, prevence. Působí na rodiče ještě před jejich opětovným návratem do zaměstnání.

Poskytují ženám znalosti a dovednosti, které by jim po ukončení mateřské dovolené měly ulehčit získat stejnou pozici na trhu práce, jakou opouštěly při nástupu na mateřskou dovolenou, ne – li lepší. Ženy nejsou mateřstvím ochuzené, právě naopak. Získávají množství organizačních dovedností a předností, které by se jejich kolegové naučili v manažerských kurzech jen obtížně. Jak ale říká pí. Střelcová: „někdo to těm maminkám musí říct.“

S ohledem na to, že sladování profesního a rodinného života je v České republice skutečně v počátcích, to jak dalece centrum na maminky působí, mi připadá velmi záslužné a spektrum služeb velice široké. Ženy, které v čase mateřské dovolené navštěvovaly RMC, nastupují opět na trh práce obohacenější, jistě ne „postižené“ tří – a více – letým výpadkem z kontextu profese.

ZÁVĚR

Podnětem ke zvolení tématu mé práce byla skutečnost, jak málo je medializovaný fenomén mateřských center. V České republice je jich v současné době v Síti mateřských center registrováno 214 a jejich počet stále stoupá. Jen ve zlínském kraji je jich celkem 8, to znamená, že mateřské centrum zde najdeme téměř v každém větším městě. I přes tak vysoký počet, zůstávají centra ukryta před zraky široké společnosti, jejich myšlenka a informace o existenci se šíří spíše „šušandou“ mezi maminkami navzájem.

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila hlavně na Rodinné a mateřské centrum Sluníčko, které sídlí v mém rodném městě. Myslím si, že čtenář by mohl být při čtení mé práce stejně tak překvapen jako já, když jsem se s centrem seznamovala. Ve své práci popisuji širokou škálu programů a aktivit, které centrum poskytuje, nejen maminkám, ale i jejich dětem, partnerům a široké veřejnosti (např. pořádáním jednorázových akcí).

V práci jsem se snažila případnému čtenáři podat celkový obraz mateřských center. Rozebírala jsem jak jejich historii a vývoj, tak jednotlivé programy, myšlenky, aktivity, také cíle které si centra stanovují.

V souvislosti s mateřskými centry jsem se snažila dokázat, že mohou sloužit jako možná varianta sladování profesní a mateřské role. Problematika sladování je v našich poměrech stále ještě velmi aktuální a sehnat k ní potřebné materiály bylo velmi obtížné, jelikož de facto žádné neexistují. Sladování profesní a mateřské role je v naší společnosti stále ještě „v plenách“. Ministerstvo práce a sociálních věcí má sice nutnost sladování zahrnutou do svých priorit a konkrétních projektů, ty se však teprve rozbíhají a konkrétní výstupy ještě nejsou známy. Proto mi přišlo velmi zajímavé, když jsem při psaní své práce zjistila, kolik různým informacím a možnostem řešení nabízí svým klientům v problematice sladování mateřská centra a podobné nestátní organizace.

Je důležité si uvědomit, že problematiku sladování není možné zmenšit pouze na okruh potřebné legislativy, která zajistí, aby ženy nebyly kvůli svému mateřství diskriminovány na trhu práce. Myslím si že je to problematika daleko složitější a měla by se týkat více sfér společnosti a v první řadě o této problematice poučít širokou veřejnost. V současné době ještě stále převládají stereotypizované názory, že žena patří do domácnosti a ty co „odkládají“ své děti do jeslí jsou „krkavčí“ matky. Na problém je vždy nutné pohlížet z více stran, rozlišovat více barev než je černá a bílá. Ekonomická společnost na ženu klade nárok, aby byla

zapojena do pracovního procesu. Současně jsou však ženy „pranýřovány“, že se snižuje porodnost a ony raději myslí na kariéru. Přitom údaje jasně říkají, že být na mateřské dovolené je finančně nevýhodné, „Oběť“, kterou žena přináší společnosti svým mateřstvím není tudíž ani zdaleka tak finančně ohodnocena, jako například práce v kanceláři. Hodnoty, které mateřstvím pro společnost vznikají jsou však bezesporu mnohem větší. Je tedy na čase, aby se sladování profesní a mateřské role přeneslo z teoretické roviny do praktické. A jak už jsme předeslala výše, nestačí pouze legislativa, ale také apel na firmy, aby matkám s dětmi vycházeli skutečně (a ne jen formálně) vstříc, aby jim nabízeli práci z domova či flexibilní pracovní dobu. Důležitou úlohou státu je podpora organizací jako je RMC a to nejen jejich představení široké veřejnosti, ale hlavně jejich spolufinancování, vzhledem k jejich důležité úloze v životě rodin.

Tím bych chtěla upozornit na výstupy své bakalářské práce. Myslím si, že cíl mé práce byl splněn. Činnost mateřských center má nevyčísitelnou hodnotu a v současné době nejsou širokou veřejností doceněna. Troufám si tvrdit, že je to tím, že na prevenci je u nás kladen menší důraz než na následné „lечение“. Mateřská centra přece jen pečují o „normální rodiny“. Při popisu RMC jsem se soustředila na vyčerpávající popis aktivit, kterými mohou maminkám napomáhat sladovat jejich rodinný a profesní život již v ranném stádiu jejich mateřství. Jejich činnost v této oblasti je také více méně zaměřena na prevenci. Centra nemohou za ženy vydobýt jejich postavení v budoucím zaměstnání, to musí každá z nich sama. RMC poskytuje svým klientkám škálu vzdělávacích programů, kterým jim pomáhají udržet krok se společností a svou profesí, přestože v tomto období věnují většinu svého času dítěti. Připravuje pro ně motivační kurzy, kterými jim usnadňují znovuzapojení se do kolektivu pracovníků i zvládání stresových situací, do kterých se pravděpodobně po delší pauze na mateřské dovolené mohou v zaměstnání dostat. Informují klientky o legislativních změnách, o jejich právech, které mohou v zaměstnání uplatnit. Myslím si, že mateřská centra toho dělají v otázce sladování (a nejen této) pro ženy více než dost.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ČERMÁKOVÁ M. *Gender a pracovní trh* In: Kol. Společnost mužů a žen z aspektu gender. Praha: Open society fund, 1999. 171 s.
- [2] MAŘÍKOVÁ H. *Proměna rolí muže a ženy v rodině* In: Kol. Společnost mužů a žen z aspektu gender. Praha: Open society fund, 1999. 171 s.
- [3] MOŽNÝ I. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 208 s. ISBN 80-7178-624-1.
- [4] MOŽNÝ I. *Sociologie rodiny*. 1. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON), 1999. 251 s. ISBN 80-85850-75-3.
- [5] *Publikace Sítě mateřských center: vydání k 10. výročí vzniku MC v ČR*. Praha: Kanadské velvyslanectví, 2003. 34. s
- [6] RUT KOLÍNSKÁ (red.) *Půl na půl: Bulletin Sítě mateřských center v ČR*. Praha: Síť mateřských center, 2006. 23 s.
- [7] ZEMAN J. *situace rodin v ČR po období sametové revoluce* In: Kol. Rodina v ohnisku zájmu: kaleidoskop aktivit některých prorodinných organizací. Brno: Národní centrum pro rodinu, 2000. 94 s.
- [8] *Ženy a muži v datech*. 2. vyd. Praha: MPSV a ČSÚ, 2005. 90 s. KÓD PUBLIKACE 1415-05.

Elektronické zdroje:

- [1] *Národní zpráva o rodině* [online]. Praha: MPSV, 2004 [cit.2007-05-22]. Dostupné z WWW <http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>
- [2] *Návrh postupů a priorit vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* [online]. Praha: MPSV, 1998 [cit. 2007-05-18]. Dostupné z WWW <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/654/zprava.pdf>>
- [3] *Počet a struktura narozených* [online]. ČSÚ, 2006 [cit. 2007-05-21]. Dostupné z WWW <[http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/36034A5ED/\\$File/400806a1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/36034A5ED/$File/400806a1.pdf)>

- [4] *Rodina* [online]. MPSV, 2007 [cit.2007-05-18]. Dostupné z WWW <<http://www.mpsv.cz/cs/4#apr>>.
- [5] *Rovné šance : Vše o projektu MOPPS* [online]. 2007 [cit.2007-05-22]. Dostupné z WWW <<http://www.rovnesance.cz/DesktopDefault.aspx?ta>>
- [6] *Společnost přátelská rodině* [online]. Síť mateřských center, 2005 [cit.2007-05-22]. Dostupné z WWW < <http://www.materskacentra.cz/>>
- [7] *Tisková zpráva Masarykovy veřejné knihovny: Vsetínská knihovna bojuje proti počítačové negramotnosti* [online]. Masarykova veřejná knihovna, 2007 [cit. 2007-05-21]. Dostupné z WWW <<http://www.mvk.cz/srop/index.php>>
- [8] *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení* [online]. 2005, [cit. 2007-05-18]. Dostupné z WWW < <http://www.aperio.cz/download/Rodina.pdf> >. ISBN 80-903087-4-0
- [9] *Ženské organizace : ČSZ* [online]. Český svaz žen, 2006 [2007-05-22]. Dostupné z WWW <<http://www.feminismus.cz/organizace.html?x=15>>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

MC	Mateřské centrum
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČR	Česká republika
RMC	Rodinné a mateřské centrum
ÚP	Úřad práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1 Věk respondentek	46
Obr. č. 2 Bydliště respondentek	47
Obr. č. 3 Samoživitelky	47
Obr. č. 4 Počet dětí	48
Obr. č. 5 Vzdělání	48
Obr. č. 6 Zaměstnanost před mateřstvím	49
Obr. č. 7 Nástup do zaměstnání	50
Obr. č. 8 Doba nástupu do zaměstnání	50
Obr. č. 9 Důvody nástupu do práce	51
Obr. č. 10 Zisk informací o RMC	52
Obr. č. 11 Hodnocení významu RMC	53
Obr. č. 12 Na RMC oceňuji	53
Obr. č. 13 Využívané vzdělávání	54
Obr. č. 14 Jmenované způsoby vzdělávání	54
Obr. č. 15 Důvody vzdělávání	55
Obr. č. 16 Zisk zkušeností	56
Obr. č. 17 Obavy z neúspěchu	56
Obr. č. 18 Dopad na rodinu	57

SEZNAM PŘÍLOH

P1: Dotazník pro klienty/ky Rodinného a mateřského centra

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK PRO KLIENTY / KY RMC

I.

1) Kolik je Vám let?

- a) do 20 let
- b) 20 – 29 let
- c) 29 – 39 let
- d) 40 let a více

2) Bydliště

- a) Vsetín
- b) jiné město, jiná obec

3) Jste samoživitelka / samoživitel?

- a) ano
- b) ne

4) Počet dětí

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4 a více

5) Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) nedokončené základní
- b) základní
- c) vyučen / a
- d) vyučen / a s maturitou
- e) středoškolské
- f) vysokoškolské

6) Byl / a jste před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou zaměstnán / a?

- a) ano
- b) ne

7) Plánujete návrat (popř. nástup) do zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

8) Pokud ano, tak kdy?

- a) dříve než dítě nastoupí do školky
- b) po nástupu dítěte do školky
- c) po nástupu dítěte do školy
- d) jindy, uveďte

9) Plánujete –li nástup do zaměstnání, z jakého důvodu?

- a) ekonomické
- b) pokračování v kariéře
- c) obojí
- d) jiné

II.

10) Jak jste se dozvěděl / a o existenci RMC?

- a) od jiných maminek

- b) z tisku
- c) na internetu
- d) jinak, uveďte

11) Jaký má pro Vás RMC význam:

- a) velmi velký
- b) docela velký
- c) docela malý
- d) velmi malý

12) Nejvíce na centru oceňuji:

- a) kontakt s lidmi
- b) vzdělávání (kurzy, přednášky)
- c) vyžití pro děti
- d) akce pro rodiny s dětmi

13) Využíváte v RMC vzdělávací programy?

- a) ano
- b) ne

14) pokud ano, který vzdělávací program využíváte?

- a) výuku Aj
- b) výuku Nj
- c) výuku práce s PC
- d) vzdělávání formou přednášek a besed
- e) motivační kurzy

15) Pokud využíváte vzdělávání, je to hlavně proto:

- a) že se chcete naučit něco nového
- b) že chcete uplatnit své znalosti v zaměstnání
- c) že chcete vyjít ze stereotypu mateřství

16) Myslíte si, že se získáváte v RMC dovednosti nebo zkušenosti, které byste mohla později využít ve své profesi?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím

17) Máte obavu z možného neúspěchu při hledání zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

18) Myslíte si, že skutečnost, že navštěvujete RMC má příznivý dopad na Vaši rodinu?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne