

Máma jako povolání

PATŘÍ DĚTI DO ŽIVOTOPISU?

Jste matka a hledáte práci. Vedle profesních zkušeností a úrodně jazykových znalostí řešíte, jestli v motivačním dopise nebo v životopise zmínit děti. Není to na hlavu? Není. Stále se totiž jedná o informaci, která vás může profesně diskriminovat.

Marianne zjišťovala, zda mateřská dovolená v roce 2021 konečně patří do životopisu.

TEXT: HANA TROJÁNKOVÁ BIRICZOVÁ

Už žádné „CEO i COO naší rodinné smečky“ nebo „Happiness manažerka mých dětí“. Podobně odlehčené novotvary mají zlepšit náladu personalistovi, který otevře váš životopis, aby zjistil, že jste už několik let doma. Mají mu ukázat, že jste optimistická a kreativní a nechcete před svým budoucím zaměstnavatelem vůbec nic zatajovat.

Jenže ne všem se dobrovolně chce pouštět do podobných skopičin, navíc na otázky o vašem rodinném stavu se podle zákona u pohovorů stejně nikdo ptát nesmí. Profesní a networkingová sociální síť LinkedIn letos v dubnu přidala mezi povolání *stay-at-home-mom/dad/nanny* „rent“, tedy matku, popřípadě otce nebo rodiče v domácnosti. Změny popohnala pandemie, kvůli které zejména ženy odcházely ze zaměstnání, aby se staraly o děti. Nový štítek jim má usnadnit vysvětlování, co během „prázdných“ měsíců nebo let v životopise vlastně dělaly.

VÝZNAMNÉ PRÁZDNO

„V rámci České republiky jsem to zatím vůbec nezaznamenala,“ říká Markéta Hildebrandtová, šéfka butikové personální agentury Network Agency. „Kolonka se zatím využívá velmi málo i v USA. Často spíše vidím, jak si lidé v životopisech i na LinkedIn nechávají prázdné období,“ dodává.

Její slova potvrzuje i výzkum na americké Stanfordově univerzitě. „Po pravdě řečeno bych ženy i muže varovala před tím, aby tato nová označení používali,“ řekla pro časopis Forbes ředitelka organizace VMware Womens's Leadership Innovation Lab, která odhaluje překážky na trhu práce pro rodiče a stoupení žen ve vedení.

Podle studie z jiné univerzity zase Američané, kteří odešli z placené práce kvůli péči o rodinu, zaznamenali horší výsledky při pohovorech než muži a ženy, kteří zažili ztrátu zaměstnání. Jinými slovy, američtí zaměstnavatelé by

raději najali nezaměstnaného než rodiče. České matky (i otcové) mají oporu v tzv. antidiskriminačním zákonu, který blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání. Nejčastěji podoby znevýhodňování v této souvislosti najdeme například při přijímacím pohovoru. Zaměstnavatel po vás před přijetím může vyžadovat pouze takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Proto, jak upozorňuje APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství, jsou u přijímacího pohovoru zakázané otázky jako „plánujete mít děti?“ či „máte děti?“ a „kolik je jim let?“. Matky se ale i přesto stále setkávají s celou řadou předsudků, když se vrací do pracovního procesu. „Nahlíží se na ně jako na absolventy, zaměstnavatelé se obávají, že budou věčně na tzv. OČR, tedy ošetřování člena rodiny, a pokud se jedná o ženu s jedním dítětem, že opět odejde na mateřskou,“ vypočítávají zkušené personalistky a zakladatelky projektu MÁMA JOB Katka



Lenka Vornhagen,
Projekt Mámy v práci (mamavypraci.cz)

„U koučinku se nezaměřuji jen na matky. Projekt **Mámy v práci** jsem vymyslela po své poslední, třetí rodičovské, kdy mi bylo jasné, že na manažerskou korporátní židli se nebudu vracet. Šla jsem na volnou nohu, zpočátku jako HR konzultantka a headhunter, a potkávala jsem mnoho klientek, které hledaly podobná řešení jako já, tedy dělat práci, která je baví, využít naplno svůj potenciál a skloubit sebe, práci a rodinu.“

Kromě osobních konzultací a koučovacích sezení nabízí na webu inspiraci pro všechny ženy, které nechtějí stagnovat na místě jen proto, že jsou mámy a společenský diktát nebo okolí jim předurčuje jedinou cestu. „S ženami-matkami řeším nejvíce různá profesní i životní témata – dilema, zda se vrátit do práce, na to samé místo, začít podnikat, či zůstat doma, CV, profily na LinkedIn. Občas se stane, že přijde klientka s profesním tématem a po pár setkáních vylpne potřeba řešení úplně jiného, mnohdy silného, osobního tématu, než je práce. Většinou pak hledáme cestu, jak zvýšit sebevědomí, najít životní rovnováhu a čas pro sebe, empatickou komunikaci a vyjadřování našich potřeb pro spokojenější vztahy v práci i v rodině. Cenová relace je individuální a záleží, zda hledáme řešení jednorázově, projektově, nebo dlouhodobě při osobním transformačním koučinku. V rámci kariérního koučinku je možné pracovat například i na tématu kariérního postupu, což je většinou dlouhodobější záležitost stejně jako transformační koučink a může trvat devět až dvanáct měsíců nebo i déle.“

Rodičovství je životní škola. Naučí vás velké míře flexibility a zlepši soft skills. Obojí potřebujete v práci.

Čípová a Lenka Mazalová. Otázka ale je, zda se žena k pohovoru vůbec dostane, pokud si do CV nebo na LinkedIn rovnou napíše, že má děti a kolik let s nimi doma strávila. Jak z toho ven?

LEKCE SOFT SKILLS

Oslovené personalistky by přiznané rodičovství v životopise spíše uvítaly, byť se s tím setkávají zřídka. „To, že je v CV uvedená péče o dítě, vidím opravdu výjimečně, přestože je to přirozenou součástí životů, a tudíž i kariéry mnoha žen a dnes i mužů. Mnohem častěji je v životopisech vidět mezera, na kterou se pak personalista doptává,“ popisuje svoje zkušenosti Markéta Hildebrandtová, která by větší sdílnost určitě doporučila.

„Rodičovství je dobrým příkladem intenzivního učení. Rodič tady často získává mnoho schopností a zkušeností, jakými jsou například tolerance, trpělivost. Rodič musí velmi dobře plánovat a umět nakládat s časem. Zároveň s dětmi často nejdu věci tak, jak si je naplánujeme, takže je potřeba velká míra flexibility a často řešení neočekávaných, mnohdy i stresujících situací, někdy konfliktů. Opravdu se najde obrovské množství soft skills, nebo jakkoliv to nazveme, kterým se každý rodič přirozeně učí.“ Katka Čípová a Lenka Mazalová s Markétou souhlasí. „Mateřství je přirozená součást života a patří i do životopisu,“ říkají. Kariérní a životní koučka Lenka Vornhagen k tomuto tématu vytvořila e-book *5 dovedností matky na rodičovské, kterými zabodujete při hledání práce* s konkrétními radami, který zdarma nabízí na svých webových stránkách Mámy v práci.

Simona Slavíková pracovala před mateřskou jako konzultantka v personální společnosti ManpowerGroup. S rodičovstvím jako

zaměstnáním se v životopise potkala zhruba v polovině případů a připadá jí to spíše jako standard. „Šlo jim hlavně o vyplnění mezery, pokud se před a po mateřské a rodičovské zaměstnavatelé změnili.“

ZTRACENÉ SEBEVĚDOMÍ

I ona doporučuje vyložit karty na stůl a mateřskou dovolenou v CV přiznat. Dovednosti získané během péče o batolata radí uvádět, jen pokud trochu korespondují s vytouženou pozicí, a hlavně na konkrétních příkladech. „To, že se naučím multitasking, je sice hezké, ale lepší je popsat své schopnosti konkrétně,“ říká. Neznamená to zahrnout personalisty příliš osobními detaily, ale najít pro ně správné výrazy. Je obdivuhodné, pokud dokážete bez větších problémů souběžně vyřizovat zakázky svého internetového podnikání, naplánovat staršímu dítěti prázdniny, vařit příkrm i rodinnou večeři a k tomu ještě uspávat miminko v nosítku. Ovšem stejně úžasné je, pokud si tyto činnosti dokážete dobře zorganizovat.

V CV můžete zdůraznit, že s vašim pozitivním přístupem, houževnatostí a trpělivostí zvládáte dlouhodobě pracovat na několika projektech najednou s výbornými výsledky. Například Simona během rodičovské založila obchod pro děti VIVA KIDS.cz. Na jeho instagramu dává svým odběratelkám, které se nacházejí často stejně jako ona doma s dětmi, personalistické rady ohledně návratu do práce. „Snažím se, abych jim sebevědomí pomohla správnou cestou získat,“ říká.

CO NAPSAT, A CO NE?

Českým ženám schopnost dostatečně prodat své schopnosti často chybí, myslí si Petra Ňulíčková, která pracuje jako HR Business Partner pro Alza.cz a byla zvolena HR osobností roku 2020 a Recruiterem roku 2019. I ona povolání „matka“ v životopisu potkává málokdy. Uvedenou mateřskou a rodičovskou dovolenou už zahlédla častěji a jen občas toto období kandidátky rozepíše.

„Mnoho z nich si během mateřské rozjelo vlastní side-projekt nebo se vrhly na vzdělávání, ale během pohovorů nedovedou ukázat, že toho s dětmi nejen spoustu zvládají, ale zároveň díky tomu mají třeba dobrý time-management, umějí vyjednávat nebo umějí řešit krizové situace s nadhledem,“ vysvětluje. V životopisu doporučuje zmínit všechny profesní aktivity, kurzy nebo jazyková vzdělávání, které rodiče

během doby „doma“ absolvovali. „I pro méně aktivní však platí to, že je nová životní situace mnohému naučila. Jde o takzvané přenosné zkušenosti a znalosti, které jsou důležité pro téměř jakoukoli profesi. Většinou se jedná o soft skills. Tím myslím například komunikaci, asertivitu nebo umění řešit krizové situace.“ Recruiterka Lucie Kozáková z Kladna školila matky ze Středočeského kraje hledající zaměstnání celkem čtyři roky během své desetileté rodičovské, kterou absolvovala v kuse se třemi dětmi. Děti v životopisu doporučuje zmínit z praktického důvodu. „Personalista to zjistí, i když je tam nenapíšete, doptá se na „bílá místa“.“ „No a především,“ podotýká Lucie, „pro někoho, komu vadí vaše děti, stejně pracovat nechcete.“

Katka Čipová a Lenka Mazalová,

MÁMA JOB (mamajob.online)

Projekt usiluje o zlepšení postavení maminek na trhu práce. „Je to naše srdeční záležitost a zároveň vyústění naší profesní cesty. Jsme obě maminky, personalistky, lektorky osobního rozvoje a kariérního poradenství, které se před patnácti lety seznámily v jedné z největších personálních agentur v České republice, kde jsme začínaly jako recruiterky. Mateřství nám dalo vyzrálejší a komplexnější pohled na život,“ zdůrazňují.

Toto téma je podle nich v ČR opomíjené a stále se opírá o spoustu předsudků a tabu. „Prostřednictvím vzdělávacích kurzů **MÁMA JOB** posilujeme dovednosti i sebevědomí matek, aby byly schopné najít si smysluplnou práci, vyjednat si pro sebe odpovídající podmínky a necítily se handicapované, protože se vracely po mateřské nebo rodičovské dovolené. Také se zasazujeme o vyšší počet flexibilních úvazků, protože produktivita a objem vykonané práce rozhodně nejsou o počtu odseděných hodin. Proto také hledáme firmy, které flexibilní úvazky nabízejí a pěstují zdravou firemní kulturu. A dobrým příkladem šíříme osvětu ostatním organizacím i maminkám. S těmito firmami se budeme dále snažit propojit i maminky, které hledají flexibilní úvazek. Jeden z našich produktů je i e-book *Jak si vyšperkovat LinkedIn profil*, který je v dnešní době důležitým nástrojem sebeprezentace a zároveň umožňuje přímé propojení na zaměstnavatele. Dnes jsou personalisté z 90 % zvyklí si hledat kandidáty právě tady. Jsme na začátku a plánů je hodně.“

