

MÁMA NEMELE MASO, MÁMA MÁ JOB

Těsně po rodičovské rozjely startup, který pomáhá ostatním matkám a firmám s návratem žen do pracovního života. A jako bývalé personalistky s víc než desetiletou zkušeností mají perfektně našlápnuto k úspěchu. A to nejen k tomu osobnímu.

≡ MICHAELA ŽIDLICKÝ □ MICHAEL TOMES

Kateřina Čípová a Lenka Mazalová rozjely loni v srpnu startup MÁMA JOB, který je určen ženám, jež se chtějí profesně realizovat během mateřské nebo rodičovské dovolené, případně po jejím ukončení hledají pracovní uplatnění. Jejich web dnes navštěvuje tisíc žen měsíčně a oslovují je i velké nadnárodní společnosti.

Ty dvě se přitom znají už patnáct let - potkaly se jako náborářky v Manpoweru, tehdy jedné z největších personálních agentur v Česku. I když obě agenturu opustily, ubíraly se cestou personalistiky, osobního rozvoje a kariérního poradenství. Jejich cesty byly podobné a po pár letech zaměstnání začaly pracovat jako personalistky na volné noze. Začínaly v tandemu, kdy si sdílely kontakty, know-how a celkově se podporovaly. Jako externí personalistky byly úspěšné a každá si vybudovala svou základnu klientů, která se tvořila díky

ŽENY NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ ZTRÁCEJÍ SEBĚVĚDOMÍ, A PROTO PAK ČASTO BEROU PRÁCI POD SVOU ÚROVEŇ.

doporučení a osobnímu přístupu. Na tom ostatně stavějí dodnes.

Obě pak čekala ještě jedna výzva, a to mateřství. Kateřina má dva syny ve školce a Lenka stejně malou dceru. Ačkoli se jejich profesní cesty kvůli mateřství na chvíli rozešly, zůstaly v kontaktu a sdílely si své potřeby. Mateřství jim dalo vyzrálejší a komplexnější pohled na život a zároveň se obklopily ženami a matkami, které k nim chodily pro radu. Díky odbornosti tak pronikly do hloubky problematiky pracujících žen, jejich potřeb a také pochopily, jak je téma pracujících matek v Česku opomíjené, jak se stále opírá o předsudky a tabu a jak to mají vlastně matky, které se buď chtějí realizovat, nebo se vracejí zpět do práce, složité. Začaly se tak tématu podpory přirozeně věnovat a pustily se do organizování rozhovorů s ženami na téma, co by jim pomohlo vrátit se zpátky do pracovního procesu a být zároveň i spokojenou pracující mámou.

Klíč k řešení našly ve vzdělávání, protože přináší sebedůvěru a pomáhá matkám získat si smysluplnou práci, a na druhé straně se rozhodly šířit osvětu mezi firmami. V Evropské unii je totiž poměr flexibilních úvazků 31 procent, přičemž v Česku je to stěží deset procent, tuto rezervu se rozhodly vzít do svých rukou a vložily do ní nejen srdce, energii, čas, ale i téměř milion z vlastních finančních prostředků. Po roce a půl za nimi stojí tým lektorů, produkčních, moderátorů nebo ambasadoři a rozjeté spolupráce s DHL a Footshopem, přičemž zájem projevily také Škoda Auto, Kiwi, Fischer Automotive nebo Red Hat.

CO OD VÁS VELKÉ FIRMY CHTĚJÍ VĚDĚT?

KATEŘINA: Zajímá je určitě naše mise, kterou mají zájem podpořit. Velmi pozitivně také reagují na možnost nabídnout skrze nás rodičům flexibilní úvazek.

Chtějí také z naší strany edukovat své HR specialisty, jak s matkami pracovat, jak pomocí našich talentových testů využít jejich potenciálu a jak nastavit adaptační plán a podpořit jejich návrat. Často také chtějí kurzy zahrnout do svých firemních benefitů určených jejich zaměstnankyním-matkám.

CO BYLO NEJTĚŽŠÍ PRO VÁS?

KATEŘINA: Pro mě byl nejtěžší začátek projektu, kdy jsem se musela absolutně vykopnout z komfortní zóny. Co to znamená? Uchopit jednoznačné cíle projektu a naplánovat si udržitelnou strategii. Také postavít se před kameru a vědět, že mě budou sledovat stovky a tisíce lidí. Vlastně jít se svým osobním příběhem na veřejnost.

LENKA: Udržet si dlouhodobě potřebnou výkonnost. Držet se nastavené vize, a přesto zůstat flexibilní, abych dokázala pracovat se zpětnou vazbou, která přichází z trhu a která mě přiměla spoustu plánů už přehodnotit. A to je často dost stresující, protože náš projekt se vyvíjí hodně živelně. Navíc šíření naší mise směrem ven vyžaduje spoustu pozitivní energie, která z nás musí sálat, abychom strhly jak maminky, tak firmy, a udržet si ji konstantně je obrovská výzva.

JAKÉ JSOU NEJVĚTŠÍ PŘEDSUDEKY A TABU VŮČI MATKÁM?

KATEŘINA: Že by se během mateřské měla starat hlavně o domácnost a své nejbližší. Že máma pracující při mateřské a rodičovské je špatná máma. Také je na mámu po rodičovské pohlíženo jako na neplnohodnotného zaměstnance, často také jako na absolventa.

LENKA: Také že matka bude věčně doma s dětmi a že její jediná motivace je konec pracovní doby a možnost jít domů. Jeden by nevěřil, že je 21. století.

JAK ROZJET FIRMU S DĚTMI? CO JSTE UDĚLALY JAKO PRVNÍ VĚC VY SAMY?

LENKA: Jako první jsme si načrtly takovou kreativní myšlenkovou mapu, která zahrnovala naši vizi, hodnoty, na kterých nám záleží, zdroje, které se nám nabízejí, a možnosti, kterými se můžeme vydat. Natočily jsme také hned na začátku video o naší misi a cílech, kde jsme představily projekt i samy sebe. To byl pro nás takový první milník a zároveň hnací motor, že to myslíme vážně.

KATEŘINA: U nás to byla přirozená cesta vývoje. Pracovaly jsme řadu let v HR jako OSVČ, jako maminky jsme se pak více propojily s cílovou skupinou našeho projektu, a navíc nám zůstaly dlouholeté kontakty na firemní zákazníky. Mateřství změnilo náš pohled na život, na čem záleží, co chceme dělat a také s kým chceme spolupracovat.



JDE PODNIKAT BEZ ZÁZEMÍ V RODINĚ?

KATEŘINA: Náš webdesignér říká: „Všechno jde. Otázka je, co to bude stát.“ Takže ano, určitě to jde, ale našťásti to nebyl náš případ a raději si to nechci ani představit.

LENKA: Ono budovat byznys úplně od začátku, z vlastních zdrojů, a navíc v době pandemie, kdy potřebujete vybudovat tým a není možné se potkávat osobně, je dost časově i psychicky náročné. Měly jsme k tomu další práci a do toho péči o děti. Pokud by partner v tomhle nebyl tolerantní, nápomocný a nebyl ochotný se na péči o domácnost podílet, tak bych možná do toho ani nemohla jít nebo minimálně ne se tomu věnovat tak naplno jako teď.

JAK TEDY NEJLÉPE SKLOUBIT PRÁCI A RODINU?

KATEŘINA: Musíte si stanovit pevné časové bloky určené pro práci a pro rodinu, se kterými by měl být v souladu i partner tak, abyste se vzájemně mohli podpořit. A hlavně mít sebedisciplínu toto dodržovat, protože když pracujete na něčem, co vás baví, tak vás to často i pohltí a můžete pak zapomínat sami na sebe. A to se dlouhodobě negativně projeví na vaší energii a pohodě. Učím se to pořádkem.

CO JE NEJVĚTŠÍ PROBLÉM PŘI NÁVRATU DO PRÁCE?

LENKA: Ženy na rodičovské často ztrácejí sebevědomí. Jejich svět se točil kolem dětí a dostavuje se pocit, že nic neumějí. Často pak berou práce, které jsou pod úroveň jejich kvalifikace nebo i mzdových požadavků. Snažíme se jim v tom pomáhat a ukazovat, že o své zkušenosti nepřišly, ba naopak díky mateřství vyzrála jejich osobnost a osvojily si kompetence nové. To, co ženy považují často za samozřejmost, pro zaměstnavatele automatické není. Důležité je nebát se o svých silných stránkách na pohovoru promluvit.

PROČ SE ZASAZUJETE O ZVÝŠENÍ FLEXIBILNÍCH ÚVAZKŮ?

KATEŘINA: Bez flexibilních úvazků matky těžko hledají práci, kde se budou opravdu seberealizovat. Cca padesát procent žen nepracuje do pěti let věku dítěte, jedním z hlavních důvodů je právě nevyhovující pracovní doba. V Česku je totiž pouze deset procent flexibilních úvazků a to je velmi málo. A tradiční pojetí pracovní doby je neslučitelné s péčí o děti, jejich vyzvedáváním ze školky a podobně.

LENKA: Firmy si často stěžují na to, že mají nedostatek kandidátů. Zavedení flexibilního úvazku by tento problém mohlo vyřešit. Navíc podle našich zkušeností

jsou maminky velmi výkonné a loajální. Když dostanou příležitost, budou si toho neskutečně vážit.

JAK MŮŽE VELKÁ FIRMA POMOCI SVÝM ZAMĚSTNANKYNÍM, KTERÉ SE CHYSTAJÍ VRÁTIT DO PRÁCE?

LENKA: V první řadě je důležité nastavit si vzájemnou komunikaci již v době, kdy žena odchází na mateřskou, a zůstat v kontaktu. Po dobu rodičovské dovolené pak udělat několik vstřícných kroků, jako pozvat maminku na firemní teambuilding, informovat ji o dění ve firmě a v ideálním případě podpořit i její rozvoj. Tři až šest měsíců před návratem do práce je ideální se spojit, potvrdit si zájem o spolupráci a nastavit si adaptační plán. Být jí v prvních měsících podporou, důkladně jí osvěžit znalosti o firmě a dát jí prostor na zaběhnutí nového režimu pro skloubení práce a rodiny.

JAK VYPADÁ ZDRAVÁ FIREMNÍ KULTURA?

KATEŘINA: V takovém prostředí bývají zaměstnanci spokojeni. Vedení má nastavený jasný směr i férové hodnoty, od kterých se odvíjí i firemní kultura. Lidé nejsou bráni jako čísla, ale cítí se být součástí prostředí, kde na každém záleží. Takové „měkké“ skutečnosti pak mají velmi „tvrďý“ dopad i na úspěch a pozitivní ekonomické výsledky.

JAK SE CÍTIT DOBRU MATKOU A ZÁROVEŇ DOBŘE PRACOVAT?

KATEŘINA: Uvědomit si, že nejde být ve všem vždy dokonalá. Když jste v práci, věnujte se práci a nemyslete na to, co vás čeká doma. Když jste doma, nemyslete na to, kolik práce máte před sebou. My ženy jsme na sebe hodně náročné, a pokud se dlouhodobě snažíme vyniknout ve všem, ničí nás to. Základem je také podpora zaměstnavatele i partnera.

KDE JAKO MATKY DĚLÁME NEJVĚTŠÍ CHYBY V SEBEPREZENTACI?

LENKA: Ženy mají obecně tendenci se podceňovat a nerady mluví o svých silných stránkách. Podceňují také přípravu a osobní rozvoj v tomhle směru, protože mají zkrátka v daný moment jiné priority. Výsledkem je, že se nedokážou zdravě prosadit a je pro ně náročné asertivně reagovat na námítky a případné argumenty protistrany. Kurzů na téma sebeprezentace je hodně, ale maminky se často na takové kurzy nehlásí, protože tam necítí dostatek pochopení pro svoji životní situaci.

CO O SOBĚ NA POHOVORU ROZHODNĚ NEŘÍKAT?

LENKA: Žena by měla přijít na pohovor v první řadě připravená a vhodně upravená. Měla by na chvíli zapomenout, že je i mámou. Proč? Zaměstnavatel chce poznat její odborné kvality, zkušenosti a motivaci.

MATEŘSKÁ JE PŘIROZENÁ SOUČÁST ŽIVOTA A PATŘÍ I DO CV, JEN SE MUSÍ DOBŘE INTERPRETOVAT.

Pokud se její motivace točí pouze kolem dětí nebo začátku a konce pracovní doby, pak ztrácí své šance na úspěch. To, jestli bude chtít potenciálnímu zaměstnavateli sdělit, kolik má dětí nebo jak má vyřešené případné hlídání, je pouze její věc.

CO O SOBĚ URČITĚ ŘÍCT?

KATEŘINA: Důležité je, aby zaznělo, jaké jsou její silné stránky, jaké zkušenosti získala v minulosti, jaká je její motivace pro výkon konkrétního pracovního místa a proč kontaktovala právě tuto společnost. Pak jsou důležité praktické věci. Jak je flexibilní, jaký úvazek může vykonávat a jak si dokáže zorganizovat svůj čas. Určitě je také plus, pokud může zmínit, jaké dovednosti si osvojila na rodičovské a jaké nové kompetence jí mateřství přineslo. Hodně maminek je na mateřské aktivních, některé z nich rozjedou i dočasně nějaké podnikání, některé si najdou brigádu, a ačkoli tyto aktivity nemusí přímo souviset s profesí, o kterou se ucházejí, každá zkušenost se počítá.

ZMÍNIT, NEBO NEZMÍNIT V ŽIVOTOPISU INFORMACI O RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ?

KATEŘINA: My říkáme rozhodně zmínit! Mateřství je přirozená součást života a patří i do „sívíčka“, jen je potřeba umět toto období z profesního hlediska správně interpretovat.

JAK TEDY SPRÁVNĚ POPSAT RODIČOVSKOU?

LENKA: Jako něco, co vaši osobnost obohatilo o nové kompetence. Takovou být třeba zvýšená schopnost zůstat klidná a soustředěná během stresujících situací. Flexibilita a organizační schopnosti, multitasking a výborný time management, kterým maminky disponují. 