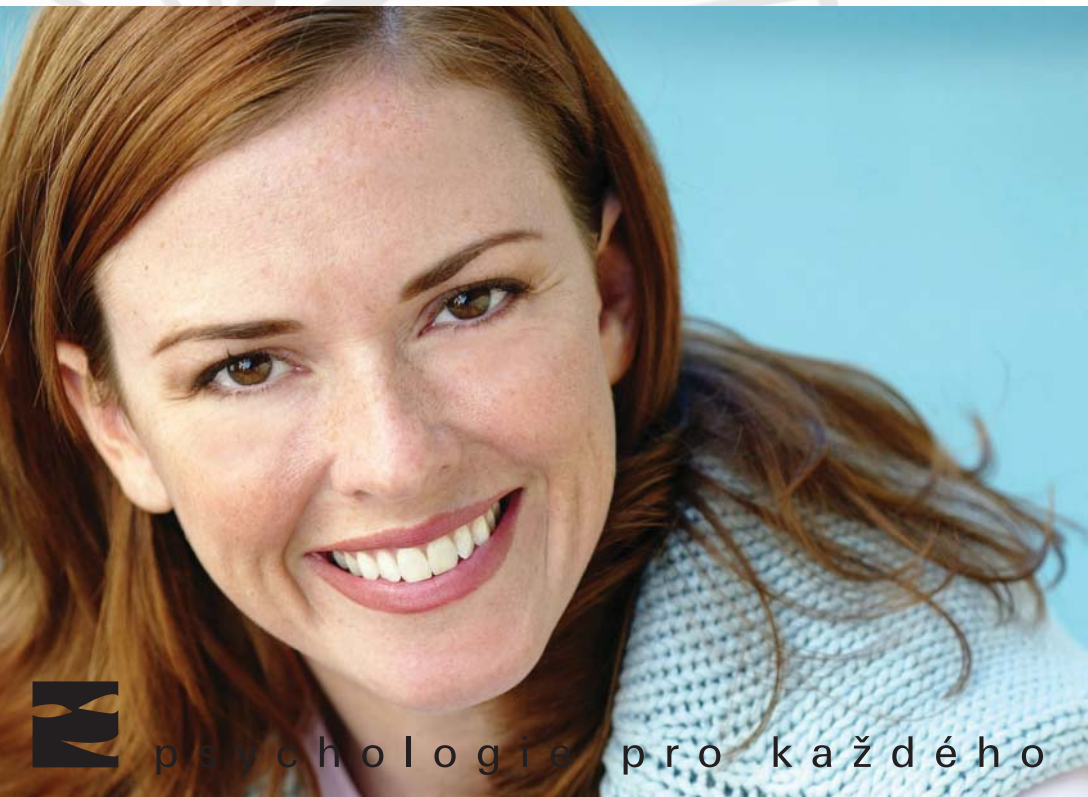


# Jak sladit práci a rodinu ... a nezapomenout na sebe

Renata Rydvalová, Blanka Junová



psychologie pro každého

**SLAĎOVÁNÍ: ROVNOVÁHA A ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST  
JAK SLADIT ZDÁNĹIVĚ NESLADITELNÉ, JAK SE VRÁTIT PO DELŠÍ  
ODMLCE DO ZAMĚSTNÁNÍ A JAK SE NA TO PŘIPRAVIT  
CO JE DŮLEŽITÉ PRO DĚTI**



# Jak sladit práci a rodinu

... a nezapomenout na sebe

Renata Rydvalová, Blanka Junová



GRADA Publishing

**Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy**

*Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude trestně stíháno.*

**Ing. Renata Rydvalová,  
Blanka Junová**

**JAK SLADIT PRÁCI A RODINU  
... a nezapomenout na sebe**

Vydala Grada Publishing, a.s.  
U Průhonu 22, 170 00 Praha 7  
tel.: +420 234 264 401, fax: +420 234 264 400  
[www.grada.cz](http://www.grada.cz)  
jako svou 4452. publikaci

Odpovědný redaktor Zdeněk Kubín  
Sazba a zlom Radek Vokál  
Návrh a zpracování obálky Daniela Eftimiadisová  
Počet stran 152  
Vydání 1., 2011

Vytiskla Tiskárna PROTISK, s.r.o., České Budějovice

© Grada Publishing, a.s., 2011  
Cover Photo © fotobanka Allphoto.cz

**ISBN 978-80-247-3578-8** (tištěná verze)  
ISBN 978-80-247-7382-7 (elektronická verze ve formátu PDF)  
© Grada Publishing, a.s. 2012

# OBSAH

9

## O AUTORKÁCH

- 9 Renata, syn 9 let, dcera 3 roky, vdaná  
 11 Blanka, synové 7 a 5, neprovdána za svého muže
- 

13

## ÚVOD

---

15

## JAK TO VIDÍ DRUZÍ?

*(RENATA RYDVALOVÁ)*

- 15 Jak je to s těmi generacemi?  
 16 Jak je to s tím sladováním?  
 18 Jak nám dnešní společnost sladování  
 (ne)ulehčuje?
- 

22

## SLAĎOVÁNÍ ZAČÍNÁ UVNITŘ

*(BLANKA JUNOVÁ)*

- 23 Postoje, stereotypy a očekávání  
 27 Mateřství a otcovství: měnící se obraz  
 29 Pozitivní přístup  
 32 Proaktivita
- 

34

## ZEVNITŘ VEN

*(BLANKA JUNOVÁ)*

- 35 Touha jako vnitřní motor  
 35 Vize a cíle jako opěrné body  
 37 Sladování: rovnováha a spokojenost v mém životě  
 38 Myšlenková mapa  
 39 Kolo rovnováhy  
 40 Rodina a přátelé

- 41 Práce: váš přínos světu nebo životní poslání
  - 43 Zázemí: domov a peníze
  - 44 Zdraví
  - 46 Osobnostní a duchovní rozvoj
  - 47 Mapa nebo kolo?
- 

## 48

### **VENKU: SCHOPNOST UVÉST VŠE DO KAŽDODENNÍHO ŽIVOTA**

*(BLANKA JUNOVÁ)*

- 48 Víra, sebedůvěra, pozornost a odvaha jako pomocníci
  - 51 Priority, vůle a vytrvalost jako výkonná složka
  - 52 Začněte drobnými kroky
  - 53 Kreativita všedního dne
  - 56 Podpora
  - 57 Základní potřebné dovednosti
  - 57 Asertivita
  - 58 Znalosti
  - 58 Vyjednávání
  - 58 Delegování
  - 59 Organizace času (time management)
  - 60 Organizace času je o cílech, úkolech a prioritách
- 

## 67

### **NÁVRAT DO ZAMĚŠTNÁNÍ**

*(BLANKA JUNOVÁ)*

- 72 Nové zaměstnání
- 83 Hurá, mám práci
- 84 Nikdo mě nechce!
- 85 Zůstat doma?

## 86

**JAK TO VIDÍ ZAMĚSTNAVATEL?***(RENATA RYDVALOVÁ)*

- 86 Rodičem na trhu práce, je to opravdu vždy nevýhoda?
  - 91 Alternativní pracovní úvazky
  - 105 Návrat do práce
  - 106 Co udělat, aby byl návrat po mateřské nebo rodičovské zpět do zaměstnání optimální?
  - 106 Firemní školky
- 

## 109

**JAK TO VIDÍ DĚTI?***(BLANKA JUNOVÁ)*

- 112 Čas na děti: kvalita versus kvantita
  - 115 Mateřská, otcovská neboli rodičovská vina
  - 120 Hlídkání dětí
  - 128 Zvykání dítěte na cizí prostředí
  - 128 Když dítě při vašem odchodu brečí
  - 130 Samostatnost, odpovědnost a zapojení se do domácnosti: začněte včas
  - 132 Děti jsou součástí domácnosti, nikoliv jejími konzumenty
  - 133 Rozdílné styly výchovy
- 

## 136

**DĚTI NÁS UČÍ***(BLANKA JUNOVÁ)*

- 137 Klíčové kompetence – moderní zaklínadlo pedagogů i personalistů
- 138 Jednotlivé lekce
- 140 Odolnost vůči stresu a syndrom vyhoření

143	<b>PŘÍLOHA 1</b>
143	Mozkové hemisféry
145	<b>PŘÍLOHA 2</b>
145	Myšlenková mapa
148	<b>PŘÍLOHA 3</b>
148	Můj život v rovnováze
150	<b>ZÁVĚR</b>
151	<b>LITERATURA</b>





# O AUTORKÁCH

Tak, aby někdo mohl napsat publikaci na téma sladování rodinného a pracovního života, musí si to nejprve vyzkoušet na vlastní kůži. Proto, aby čtenáři mohli informace, které v textu uvádíme, vnímat jako věrohodné a opravdu prožité, uvádíme zde naše životní sladovací příběhy.

## *RENATA, SYN 9 LET, DCERA 3 ROKY, VDANÁ*

### **Ing. Renata Rydvalová**

Působí na pozici ředitelky sekce „Sladování osobního a pracovního života a 50+“ ve společnosti Centrum andragogiky, s.r.o. Organizuje konference, kulaté stoly a další akce na téma sladování osobního a pracovního života a v současné době i na velice aktuální problematiku starších zaměstnanců, tzv. 50+. Aktivity jsou určeny především zaměstnavatelům a dalším subjektům, které v těchto oblastech hrají významnou roli. Zároveň je projektovou manažerkou projektu „Zaměstnatelnost rodičů“, který je zaměřen na podporu rodičů při uplatnění na trhu práce. Aktuálně je zakladatelkou Mateřské školy U Potůčku v Liberci.

Já vlastně sladuji osobní a rodinný život s tím pracovním již po celou dobu, aniž bych donedávna tušila, že na to existuje odborný termín „sladování“ a že je tato oblast popsána v mnoha studiích různých organizací. Teprve když jsem v roce 2009 hledala nové zaměstnání, narazila jsem na Centrum andragogiky, které se touto problematikou již řadu let zabývá. Stala jsem se ředitelkou sekce „Sladování osobního a pracovního života“ a uvědomila jsem si, že sladuji, aniž o tom vím. A tak to všechno začalo.

Zpětně jsem si promítla můj dosavadní život. Zásadní zlom nastal v mých 25 letech narozením syna Daniela, to jsem právě studovala v Německu na Vysoké škole ekonomické a zároveň sbírala zkušenosti v praxi. Kupodivu jsem nemusela školu ani praxi přerušit, vše se dalo skloubit.

Po třech letech po ukončení studia jsme se vrátili zpět do České republiky a já zjistila, že pokud chci získat kvalitní zaměstnání, chtělo by to ještě

něco navíc, a tak jsem rok navštěvovala denní studium anglického a španělského jazyka. Ještě než Daniel nastoupil do školky, našla jsem si zaměstnání.

Po dalších dvou letech mě oslovil holandský investor s návrhem na místo jednatelky v nově vznikající společnosti. To byla výzva. Pustila jsem se do toho a za tři měsíce vedla firmu s 20 zaměstnanci a dvěma pobočkami. Zároveň jsem se přihlásila na magisterské studium na Technické univerzitě v Liberci, abych si dodělala kvalifikaci. Firmě se vedlo dobře, mně také, a tak jsem dospěla k názoru, že je ta pravá doba na dalšího potomka. Po roce tu byla Klárka. Majitel firmy neměl vůbec nic proti sladování, prostě to nechal na mně a věděl, že veškeré procesy ve firmě nastavím tak, aby v době mé nepřítomnosti vše fungovalo. V den porodu jsem měla jít na zkoušku z marketingu a měla jsem naplánována dvě další jednání. Jednání se zrušila a zkoušku jsem udělala týden nato. Po 14 dnech po porodu jsem poprvé šla opět do práce, vždy pouze na dobu mezi kojením. Klárku hlídal manžel, takže byla v těch nejlepších rukách. Musím se smát, když si vzpomenu na moje-„naše“ služební cesty do Holandska. Těch se vždy zúčastnila Klárka, protože jsem kojila, manžel, který ji během jednání hlídal, a syn Daniel, aby nezůstal doma sám. Auto plné kočáru, plínek a věcíček pro miminka a někde v rohu nacpaný notebook a dokumenty k jednání.

Ani zde nebylo nutné studium přerušit, a když Klárce bylo 6 měsíců, úspěšně jsem složila státnici z managementu a podnikové ekonomie.

Po třech letech se majitel rozhodl firmu zlikvidovat, stejně jako celý mezinárodní holding, kterého jsme byli součástí. A já si začala hledat novou práci. Našla jsem ji v Centru andragogiky. Nicméně jsem v sobě stále cítila „volné zdroje“ a rozhodla se doma v Liberci založit soukromou mateřskou školu U Potůčku. Půl roku trvala kompletní rekonstrukce objektu a 1. září 2010 se mi podařilo zapsání do Rejstříku škol a otevření školky. Ptáte se proč zrovna školku? Mně se dařilo sladovat celý život, ani o tom nevím. Samozřejmě je to o proaktivitě i o prostředí, které si k dosažení cílů formujete. Ale je to také o podmínkách. Já je měla – skvělý pečující manžel a skvělý hlídací dědeček a babička. Těm všem moc, moc díky. Ne všichni však to štěstí mají, a právě těm bych ráda dokázala, že to jde, když se chce.

## BLANKA, SYNOVÉ 7 A 5, NEPROVDÁNA ZA SVÉHO MUŽE 😊

### Blanka Junová

Soukromá lektorka a konzultantka, této práci se věnuje od roku 1999, zaměřuje se především na témata sladování pracovního, rodinného a osobního života, komunikačních, asertivních, prezentačních dovedností, zvládání stresu a konfliktů. V této oblasti se začala vzdělávat za svého pobytu v Kanadě (1994–1998), poté i v České republice a v Holandsku. Je hlavní lektorkou části zaměřené na sladování rodinného a pracovního života v projektu „Zaměstnatelnost rodičů“, jehož realizátorem je vzdělávací společnost Centrum andragogiky, s.r.o. Je iniciátorkou a předsedkyní občanského sdružení Žen-sen zaměřeného na vzdělávání, rodičovství a seberozvoj, v rámci jeho činnosti se podílí na mezinárodních projektech. V současné době také působí jako lektorka otevřených kurzů pro Neziskovky.cz. Zároveň poskytuje individuální konzultace pro rodiče s dětmi při vstupu na trh práce a služby v oblasti koučování.

Má cesta ke sladování začala ještě za svobodna, krátce po roce 1989, kdy jsem se vydala do světa, od něhož jsem dostala důležitou lekci: „Ty jsi ta jediná, která se o sebe může postarat. Od této chvíle to za tebe nikdo jiný dělat nebude.“ S mým mužem jsme se znali intenzivně, ale poměrně krátce, když jsem neplánovaně otěhotněla. V tu dobu jsme bydleli v Praze a bylo nám jasné, že tam své děti vychovávat nechceme. Nejdříve jsme se odstěhovali do Jičína a pak do malé vesničky v Podkrkonoší. Tam začalo naše intenzivní období sladování. Byli jsme sami tři, v novém prostředí, bez jakékoliv podpory v dosahu. Pokud jsem se dál chtěla věnovat své profesi lektorky, bylo potřeba si začít vytvářet příležitosti. Začala jsem se svým synem jezdit na kurzy pro těhotné a ženy s dětmi Tamary Markové jako její žačka. Otevřel se mi svět zcela jiný, než jak jsem ho dosud vnímala. Učila jsem se vnímat svou mateřskou stránku, která mi v mé rodině nebyla předána. Krátce nato jsem znovu otěhotněla. Stále jsem pokračovala v pravidelném dojíždění do Prahy a zároveň jsem začala v Jičíně předávat to, co jsem se tam učila. V okamžiku, kdy kombinace pokročilého těhotenství a cesty do Prahy s 1,5ročním dítětem začala být náročná, seznámila jsem se „shodou náhod“ s maminkou stejně starého dítěte z vedlejší ves-

nice, která byla ochotna mého syna pohlídat v době mé nepřítomnosti. V kurzech, které jsem vedla, se vytvořila další skupina přátel, jež nám pomohla s hlídáním v době narození druhého syna. Oba syny jsme tak měli možnost přivést na svět spolu a v porodnici s nimi strávit společně prvních pár dní života. Když byl druhorozenému Vašíkovi 1 rok, začala jsem spolupracovat s jedním místním podnikatelem a italským psychologickým institutem. V rámci této spolupráce jsem dostala možnost jet na týdenní stáž do Itálie, kterou jsem využila již samostatně. Tato spolupráce mě přivedla k tématu sladřování rodinného a pracovního života, které jsem nejprve místně a poté celorepublikově začala integrovat do své profese. V té době jsem také začala jezdit na dílny spontánního tance, které pro mě znamenají ideální formu odreagování a osobnostního rozvoje. Začala jsem se intenzivně zabývat spontánním tancem. Zdařilo se realizovat jeden z mých plánů a založit občanské sdružení s tematikou rodičovství, sebevzdělávání a sladřování. Jelikož profese lektorky a konzultantky je kombinací práce z domova, pracovních cest a sebevzdělávání u nás i v zahraničí, sladřování je naší denní praxí. V určitém bodě se ukázalo být velmi náročné z našeho místa bydliště. Opět v okamžiku rozhodnutí o změně přišla pracovní nabídka pro mého muže a s ní i spojené stěhování. V době stěhování a koupě bytu bylo souběžně potřeba zvládnout mou práci, psaní knihy, zajištění dětí a organizaci našeho prvního mezinárodního workshopu. Nyní bydlíme v Jaroměři, pouhých 15 km od prarodičů, v místě občanského vybavení využíváme výhody blízké školy a školky, kroužků – odpadlo nám tedy neustálé taxikaření. Díky tomu mohu začít uvažovat i o dlouhodobějším studiu psychoterapie, další fázi rozvoje našeho občanského sdružení i mé kvalifikace v oblasti koučování. Víím, že by to nebylo možné bez angažované účasti mého muže, prarodičů a přátel, kteří nám pomáhají. Patří jim za to můj upřímný dík.

# ÚVOD

Jistě jste se s tím setkali, ať v okolí či v rodině nebo přímo u sebe samých. Mám na mysli nutkání, či dokonce touhu být dobří, nejlepší. Nejlepší je ten, kdo všechno zvládá nejlépe a je přitom v pohodě. V pohodě znamená, že nešílí, nehroučí se, nemá depresi, všechno stíhá, všichni jsou s jeho výkonem spokojeni, a když už je ve stresu, tak pouze v tom pozitivním, který ho nabíjí a dodává energii do dalších akcí.

Dnešní doba je velice nejistá. Ten, kdo si chce udržet zaměstnání, a tím i určitou životní úroveň, musí nejen neustále pracovat na svých schopnostech a dovednostech, ale také na svém osobním životě. Neboť bez kvalitního zázemí se dříve či později neobejde nikdo z nás.

Dnešní doba je také velice krutá. Proto i ne příliš ambiciózním jedincům často nezbyvá nic jiného než v důsledku vzniklé životní situace hledat rovnováhu mezi osobním životem a zaměstnáním, neboť pro ně neexistuje jiná akceptovatelná volba. Takovou životní situací může být například tragédie v rodině, která zanechala na příbuzném trvalé následky a je nutné se o něj postarat. Stejně tak jako například o stárnoucí a nemohoucí rodiče, kteří potřebují naši péči.

Dnešní doba je ale také velice štědrá. Umožňuje každému vybrat si, jakým směrem se v životě bude ubírat, jak naloží s podněty a problémy, jak se z nich poučí a jak ze získaných zkušeností bude dále profitovat.

Dnešní dobu také významnou měrou ovlivňuje tzv. generace Y<sup>1</sup> narozená v letech 1981–2001. Nejedná se o dravé kariéristy ani o jedince, kteří se chtějí profilovat pouze v zaměstnání. Tato generace chce mít čas na své koníčky, kamarády, rodinu a vše ostatní, co jí, avšak každého jednotlivce jinak, obohacuje. Životními hodnotami této generace jsou spokojený pracovní a kvalitní osobní život a prioritou jejich skloubení.

Ať jste rodiče na rodičovské dovolené, nebo se na ni teprve chystáte, ať již patříte nejen datem narození, ale především životními postoji a hodnotovým žebříčkem ke generaci Y, nebo chcete sebe a rodinu dobře zajistit,

---

<sup>1</sup> V současné době firemními personalisty velice často používané, i když značně zevšeobecnující rozdělení jednotlivých zaměstnanců do skupin dle generací.

a nebo protože si to vaše životní situace vyžaduje, ve všech těchto případech se nevyhnete „sladování“.

Tak abychom si pod tímto výrazem, který já osobně nepreferuji (bohužel nic lepšího kromě „skloubení“ se mi doposud nepodařilo vymyslet), vůbec byli schopni něco představit, použijeme ho v následujícím kontextu. Nejčastěji se hovoří o sladování osobního a pracovního života, sladování profesního a soukromého života nebo také sladování zaměstnání a péče o rodinu.

Nyní již víme, co je pojem „sladování“, ale co znamená jeho realizace v praxi, jak to vidí společnost, rodina, zaměstnavatel, a především osoba sladující, to se dozvíte v následujících kapitolách.

# JAK TO VIDÍ DRUZÍ?

Společnost a téma sladování

*„Ideálně by společnost vypadala asi tak,  
že by to bylo bezpečné prostředí,  
ve kterém by mohl člověk šťastně žít svůj život.“*  
(LaFayette, Donald Hubbard)

## JAK JE TO S TĚMI GENERACEMI?

O generaci Y jsem se stručně zmínila v úvodu, nicméně je zapotřebí toto téma detailněji rozebrat. Mezi generaci Y patří lidé narození přibližně v osmdesátých až devadesátých letech 20. století. Jako každá generace, má i tato své specifické nároky, životní cíle a představy o smysluplném naplnění života.

Jedná se o jedince, kteří nejsou zaměřeni pouze na profesní rozvoj a budování vlastní kariéry, kromě ní se chtějí věnovat svým koníčkům a rodině. Peníze pro ně znamenají především prostředek k dosažení životních cílů, mezi něž patří právě skloubení osobního a pracovního života jako hlavních pilířů každého jednotlivce. Aby se toto skloubení podařilo, je nutná partnerská spolupráce, celá řada kompromisů a práce na sobě samých. Tato generace si je plně vědoma toho, že v případě klasického rozdělení rolí v rámci rodiny nelze tohoto skloubení dosáhnout, a když, tak pouze na úkor jednoho z partnerů. Tato generace si také více uvědomuje vlastní zodpovědnost za dosažení harmonie v osobním životě a zaměstnání. [1]

A jak je to tedy s tím klasickým rozdělením rolí? To je typické pro generaci X, pro lidi narozené v době od šedesátých do osmdesátých let. Muž je v tomto případě stále vnímán hlavně jako živitel rodiny a žena spíše jako matka a pečovatelka. Přestože se společnost od tohoto modelu, v němž byla řada z nás vychovávána, začíná odklánět, je to proces velmi pomalý. Uvedený model jasně vymezuje role obou partnerů na živitele a pečova-

telku, tudíž zde neexistují kompromisy a nevyvstává ani potřeba skloubení kariéry s rodinou. Životní pilíře jsou tu dva; práce jako hlavní pilíř otce a péče o rodinu jako hlavní pilíř matky. Nutno však dodat, že zmíněná pečovatelka zůstává doma i proto, že manžel je schopen uživit rodinu, což je v dnešní době spíše výjimečné.

Jak již bylo uvedeno, podstatné je uvědomit si, že každá z obou generací X i Y, nejen že se liší žebříčkem životních hodnot, ale má i jiný životní styl a názor na fungování rodiny jako celku včetně rozdělení rolí.

Děti vyrůstající v rodině, kde je zcela normální, že otec pomáhá s domácími pracemi a tráví čas s dětmi, kdykoli je to možné, kopírují tento vzor v dalších letech ve svých vlastních rodinách. Proto by novodobým mužům nemělo přijít až tak moc zvláštní vypomoci partnerce v domácnosti nebo pečovat o potomka v době matčiny nepřítomnosti. A což teprve možnost využití rodičovské dovolené, i zde se můžeme setkat s prvními vlaštovkami. A co na to společnost? Názory se různí, na jedné straně obdiv mužům, kteří zůstanou na rodičovské dovolené, především z ženského publika a na straně druhé posměchy ve smyslu bačkor a podpantofláků slýchané především z publika mužského.

Je pravda, že společnost se svými názory má na každého jedince značný vliv. Nicméně rozhodnutí je na každém z nás, a proto i přes překážky a narážky ostatních, ať už se rozhodneme pro slaďování nebo ne, si jej nenechme vzít.

## *JAK JE TO S TÍM SLAĎOVÁNÍM?*

Už tedy víme, co je slaďování osobního a pracovního života, ale co se pod tím všechno skrývá, na to se podíváme nyní.

Ve většině případů se slaďování týká žen. Proč, to už jsme si řekli, ale ono to zase tak přesné není. Když ženy slaďují, snaží se skloubit rodinu, především péči o děti, s prací. Nicméně současné trendy podporují i muže jako otce a pečovatele o děti. Když se k tomu zároveň připojí potřeba finančního zajištění rodiny, kdy i leckterá žena vydělá více než její muž, tak je rozhodnutí o tom, kdo zůstane na rodičovské nebo bude muset slaďovat, zatímco se druhý partner v tomto období bude více věnovat zaměstnání,



nasnadě. Ano i muži slaďují. Nicméně role ženy jako matky, pečovatelky a strážkyně rodinného krbu nám zcela jistě zůstane.

To jsme si odpověděli na otázku, kdo slaďuje, a nyní se podíváme na to, co s čím se vůbec slaďuje. Na jedné straně je to zaměstnání, mění se však strana druhá.

Nejvyšší podíl ve skupině slaďujících mají matky na rodičovské dovolené. Když pomínu skutečnost, že do zaměstnání musí z důvodu udržení si určité životní úrovně, a tedy z důvodů čistě ekonomických, pak je tu i celá řada dalších podnětů. Mezi ně patří určitá izolace od společnosti během doby péče o dítě, chybějící sociální kontakty a potřeba být mezi lidmi. Dalším z důvodů je potřeba určité seberealizace, vzdělávání se a aktivního naplnění času.

Samozřejmě, že jsou i matky, které se chtějí věnovat pouze výchově dětí a nemají potřebu tyto dvě oblasti jakkoliv slaďovat. Někdo hnací motor a aktivní způsob života má a někdo ho nemá a nemá ani potřebu ho mít. Důležité je, aby se ve své životní roli každý cítil spokojený.

Slaďování se však netýká pouze matek s malými dětmi, slaďovat musí i matky dětí, které již navštěvují mateřskou školkou, školu, dokonce i matky dospívajících, protože matkami a pečovatelkami a strážkyněmi rodinného krbu zůstáváme navždy, a tak je to v pořádku.

Slaďovat musí i ti, kteří si tuto situaci nevybrali dobrovolně, prostě ji přinesl život. Tragédie v rodině, péče o zdravotně postiženého, vážně nemocného nebo starého člena rodiny, to vše jsou příčiny, které nutí jejich aktéry v rámci možností ke slaďování.

Slaďování se týká i skloubení zaměstnání se studiem, cestováním, trávením volného času. Nicméně v těchto případech nejsme vázáni povinnostmi k druhým, zodpovědnost neseme pouze sami za sebe.

Samozřejmě existují i různé slaďovací kombinace: zaměstnání – rodina – studium; zaměstnání – rodina – volný čas apod. A především ten, kdo v sobě pomyslný „hnací motor“ má, dokáže sladit úplně všechno a bude při tom v pohodě.

V dalších kapitolách se zaměříme především na kombinaci: zaměstnání–rodina, a to ve smyslu péče o děti. Nicméně většina v knize zmíněných postřehů a tipů je použitelná pro všechny výše zmíněné skupiny osob, které se slaďováním přicházejí do styku.

## JAK NÁM DNEŠNÍ SPOLEČNOST SLAĎOVÁNÍ (NE)ULEHČUJE?

Životní postoje nejsou dány pouze tím, zda patříme datem narození ke generaci X, a nebo Y. Každý jedinec si je v průběhu života nastavuje a ovlivňuje sám. Nicméně je to právě společnost, která má na tyto postoje značný vliv.

Všimli jste si, že pokud se někdo hroučí z toho, jak skloubit kariéru s rodinou, jsou to především ženy, kdežto muži jsou v tomto ohledu většinou v klidu?

V dnešní době chce i leckterá žena budovat kariéru a realizovat se. Proto to musí být právě ona, kdo se aktivně pustí do změny, a to ji samozřejmě stojí spoustu sil, a proto je to ve většině případů zase ona, kdo se z toho hroučí. Podporu by jí v tomto činění měla poskytnout nejen rodina, která to ve většině případů také dělá, ale i zaměstnavatel a společnost. K postojům a možným nástrojům podpory ze strany zaměstnavatelů se dostaneme v další kapitole. Nyní se zaměříme na společnost a na podporu z její strany.

O mnohých dnešních vymoženostech si generace X, nejen při péči o děti, mohla nechat jenom zdát. A právě tyto vymoženosti, výtobytky moderní doby, technologický pokrok a komunikační technologie nám to velice ulehčují a slaďování vůbec umožňují.

Jak mohly naše maminky slaďovat práci například administrativní pracovnice, když neměly počítač, o nějakém home office nemohla být ani řeč. A co teprve internet, mobil, super pračky, žehličky, myčky na nádobí, sporáky, trouby, mikrovlnky, vysavače a další domácí pomocníci. A to nemluvíme o autě.

Vařit můžeme kdykoliv cokoliv, aniž bychom museli několik týdnů čekat na to, než řezník dostane ten správný kus masa, právě takový, který zrovna potřebujeme. Zeleninu a ovoce nakoupíme v každém ročním období. Ušetříme čas dříve ztracený zavařováním okurek, kompotů a děláním marmelád. To děláme pouze tehdy, když máme tu správnou náladu a chuť, a když ne, tak bez marmelády určitě nezůstaneme. Stačí zajít do nejbližšího supermarketu. A když už se nám přeci jen do vaření moc nech-

ce, tak nějaká ta hotovka nebo mražená pizza to jednou za čas zachrání. Dokonce jsou prý hotovky pro kojence a batolata zdravější než ty doma připravované. No tak nevěřte tomu, když to na vás křičí reklamy ze všech možných stran. 😊

Co však naše maminky měly a my nemáme, nebo alespoň ne v dostatečné míře, jsou zařízení péče o děti. Sice máme možnost dvouleté rodičovské, co ale potom s dětmi? My chceme nastoupit do práce a jesličky nikde. A nejen jesličky, v mnohých místech i školky. Kdo se opravdu chce věnovat zaměstnání a rodině, je pravděpodobně schopen tuto situaci vyřešit. Ale v každém případě nám společnost to naše sladování zásadním způsobem znesnadňuje. Na tomto místě blahopřeji všem těm z vás, kdo máte k dispozici „hlídací“ babičky, dědečky nebo tetičky, neboť v současné době je to výhra a opravdu si toho važte.

Na druhé straně nám otevřená ekonomika nabízí celou řadu podpůrných služeb. Pomocnice na úklid, soukromá zařízení péče o děti a baby sitting už v českých zemích také zakotvil. Otázkou však zůstávají naše priority, tedy zda opravdu chceme sladovat osobní život s tím pracovním. Jestliže to myslíme vážně, v tom případě se bez těchto služeb nejspíš, i když třeba dočasně, neobejdeme. Musíme však předem počítat s tím, že nás to něco bude stát. Je těžké si představit, že se rozhodneme pro sladování, a zároveň nám přijde zbytečné za obdobné služby utrácet peníze. S malým dítětem na klíně se opravdu efektivně pracovat nedá.

Jedním z dalších společenských fenoménů jsou předsudky. Předsudky, ve kterých se odráží mínění, nálady, ale i změny ve společnosti. Zde bych se chtěla zmínit o předsudcích vůči otcům na rodičovské dovolené.

I přesto, že jsme za posledních 20 let mohli ve společnosti zaznamenat celou řadu podstatných změn, obraz „ideální“ matky a „ideálního“ otce víceméně přetrvál dodnes. Matka, která se plně věnuje péči o děti a o domácnost, naproti tomu otec jako živitel rodiny. V dnešní společnosti je rozdělení na mužský a ženský svět pomalu na ústupu. Ženy studující na univerzitách, ženy v manažerských pozicích a zaujímající vedoucí pracovní místa, ženy-političky, umělkyně, vědkyně. Do velké míry se ženám podařilo prolomit mnohá tabu a vstoupit na „zakázána“ území mužů.

Podařilo se také mužům překonat tuto tabu a vstoupit do sfér tradičně vyhrazených ženám? Do sféry péče o malé děti?

V České republice je muž na rodičovské dovolené stále spíše raritou, jejich počet se zde pohybuje okolo 1 %. Proč tomu tak je? Již jsme zmínili jeho úlohu jako živitele rodiny. Ve společnosti, ve které muži za stejnou práci u stejného zaměstnavatele obdrží až o 20 % vyšší plat, se tedy není čemu divit, že se jim to lépe vydělává a pro rodinu je výhodnější, když s dítětem zůstane doma žena. Podle statistického úřadu (viz tabulka) vydělávají ženy méně než muži bez ohledu na vzdělání. Největší rozdíly byly zjištěny u středoškoláků bez maturity a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším vzděláním. To, že společnost spíše oceňuje muže-živitele než pečovatele, je známá skutečnost a je to právě na muži-otci-pečovatel, aby tomuto tlaku odolal. [2]

**Tab. 1** Struktura mezd zaměstnanců v Kč

Ukazatel	1996	1998	2000	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ženy</b>								
Průměrná mzda	9.449	11.036	12.641	17.256	18.221	19.305	20.684	21.939
Medián mezd	8.400	9.938	11.436	15.645	16.443	17.310	18.322	19.380
<b>Muži</b>								
Průměrná mzda	12.245	15.323	17.251	23.044	24.271	25.593	27.489	29.628
Medián mezd	10.650	13.271	14., 23	19.329	20.265	21.185	22.850	24.447
<b>Celkem</b>								
Průměrná mzda	11.069	13.361	15.187	20.545	21.674	22.908	24.604	26.349
Medián mezd	9.770	11.693	13.100	17.706	18.589	19.512	20.908	22.217
<b>Podíl průměrné mzdy</b>								
Žen na průměrné mzdě mužů	77,2	72,0	73,3	74,9	75,1	75,4	75,2	74,0
<b>Podíl mediánu mezd</b>								
Žen na mediánu mezd mužů	78,9	74,9	78,2	80,9	81,1	81,7	80,2	79,3

Zdroj: ČSÚ: zaostřeno na ženy a muže 2009