

JSEM RODIČ MALÉHO DÍTĚTE A CHCI PRACOVAT

Trh práce je konkurenční prostředí nabídky a poptávky a zaměstnavatelé i zaměstnanci v jeho rámci prosazují své zájmy. Jak o svých prioritách uvažují? „Práce“ představuje nejvyšší vstupní náklad zaměstnavatelů. Má-li tedy firma realizovat zisk, musí její zástupci uvažovat hlavně v ekonomické, nikoliv sociální rovině. Rodiče malých dětí zase potřebují sladit dvě velmi fyzicky, psychicky a časově náročné role, kterým se v souběhu nelze věnovat na sto procent.

Jak tedy může uchazeč-rodíč zvýšit své šance na úspěch při hledání práce?

- jasně *deklarovat zajištěnou péči* o dítě (i nemocné) během celé pracovní doby
- předejít *ztrátě kontaktu s realitou a vývojem* v profesní sféře – samostudium, prezenční kurzy, e-learningové kurzy apod.
- *udržet, doplnit nebo zlepšit znalosti* cizích jazyků nebo na trhu aktuálně poptávané specifické znalosti (lze zjistit na internetových pracovních portálech).
- *stát nohama pevně na zemi* a třeba i potlačit ambice na „stotisícovou“ manažerskou pozici
- *být otevřený* různým alternativám způsobů práce a odměňování

Co aktuálně hovoří ve prospěch uchazečů-rodíčů?

- nedostatek volné pracovní síly s určitým typem kvalifikace (např. zdravotní sestry) nutí zaměstnavatele lépe využívat nabídku i ze „znevýhodněných skupin“
- garance návratu do zaměstnání v případě pracovního poměru na dobu neurčitou
- podpora státu – možnost přivydělat si bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek, navrhované novely (např. slevy na sociálním pojištění, daňové úlevy zřizovatelům firemních školek)

Pracovní efektivita a organizační schopnosti žen a mužů pečujících o malé děti jsou často vyšší a lepší. Množství úkolů, které musí během dne zvládnout, se leckdy vyrovnává programu manažera. Zaměstnavatelé si však málokdy tuto jejich kvalitu uvědomují. V rodiči může zaměstnavatel získat zodpovědného, stabilního a loajálního zaměstnance a rodič se může díky vstřícnému zaměstnavateli kvalitně realizovat.